UZNEMIRAVANJE ŽENA U REDAKCIJAMA INFORMATIVNIH PROGRAMA TELEVIZIJA S NACIONALNOM KONCESIJOM

Felger, Branimir

Doctoral thesis / Disertacija

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:236:842935

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

Repository of Doctoral School, Josip Juraj University in Osijek

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
DOKTORSKA ŠKOLA

Poslijediplomski interdisciplinarni sveučilišni studij
Komunikologija

Branimir Felger

UZNEMIRAVANJE ŽENA U REDAKCIJAMA INFORMATIVNIH PROGRAMA TELEVIZIJA S NACIONALNOM KONCESIJOM

Doktorska disertacija

Mentor: prof. dr. sc. Mario Vinković

Osijek, 2020.

JOSIP JURAJ STROSSMAYER UNIVERSITY OF OSIJEK
POSTGRADUATE UNIVERSITY DOCTORAL SCHOOL

Postgraduate University Study Program Communication Studies

Branimir Felger

HARASSMENT OF WOMEN IN NEWSROOMS OF NATIONALLY LICENSED TELEVISION NEWS PROGRAMS

Doctoral Thesis

Mentor: Mario Vinković, PhD, Full Professor

Osijek, 2020.

Mentor: Prof. dr. sc. Mario Vinković, redoviti profesor Pravnog fakulteta Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

ZAHVALE

Hvala mentoru prof. dr. sc. Mariju Vinkoviću na savjetima, motivaciji, trudu i posvećenom vremenu tijekom izrade ovoga rada.

Hvala mojim roditeljima Zdenki i Branku koji su me podržavali i motivirali. Njima posvećujem ovaj rad.

Prilog br. 1.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
Doktorska škola

UZNEMIRAVANJE ŽENA U REDAKCIJAMA INFORMATIVNIH PROGRAMA TELEVIZIJA S NACIONALNOM KONCESIJOM

Autor: Branimir Felger

Znanstveno/umjetničko područje: **Društvene znanosti**

Znanstveno/umjetničko polje: **Informacijske i komunikacijske znanosti**

Doktorska disertacija sadrži:

Broj stranica: 235

Broj tablica: 33

Broj literaturnih navoda: 779

Povjerenstvo za ocjenu doktorske disertacije:

1. **Prof. dr. sc. Mira Lulić, predsjednica**
2. **Izv. prof. dr. sc. Silvija Ručević, članica**
3. **Doc. dr. sc. Damir Jugo, član**

Povjerenstvo za obranu doktorske disertacije:

1. **Prof. dr. sc. Mira Lulić, predsjednica**
2. **Izv. prof. dr. sc. Silvija Ručević, članica**
3. **Doc. dr. sc. Damir Jugo, član**

Datum obrane: 21. prosinca 2020.

UDK oznaka:

Disertacija je pohranjena u:

1. Nacionalnoj i sveučilišnoj knjižnici Zagreb, Ul. Hrvatske bratske zajednice 4, Zagreb;
2. Gradskoj i sveučilišnoj knjižnici Osijek, Europska avenija 24, Osijek;
3. Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Trg Sv. Trojstva 3, Osijek

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek
Doctoral School

HARASSMENT OF WOMEN IN NEWSROOMS OF NATIONALLY LICENSED TELEVISION NEWS PROGRAMS

Author: Branimir Felger

Scientific/Artistic Area: **Social Sciences**

Scientific/Artistic Field: **Information and Communication Sciences**

Thesis contains:

Number of pages: 235

Number of tables: 33

Number of references: 779

Commission for assessment of the doctoral thesis:

1. **Mira Lulić, PhD, Full Professor, President of Commission**
2. **Silvija Ručević, PhD, Associate Professor, member**
3. **Damir Jugo, PhD, Assistant Professor, member**

Commission for the defence of the doctoral thesis:

1. **Mira Lulić, PhD, Full Professor, President of Commission**
2. **Silvija Ručević, PhD, Associate Professor, member**
3. **Damir Jugo, PhD, Assistant Professor, member**

Date of the thesis defense: December 21st 2020

UDK label:

Thesis deposited in:

1. National and University Library in Zagreb, Ul. Hrvatske bratske zajednice 4, Zagreb;

2. City and University Library of Osijek, Europska avenija 24, Osijek;

3. Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Trg Sv. Trojstva 3, Osijek

Prilog br. 2.

Ime i prezime:	Branimir Felger
Matični broj studenta:	70
OIB:	16651179608
E-mail:	felgerbranimir@gmail.com
Naziv studija:	Poslijediplomski interdisciplinarni sveučilišni studij Komunikologija
Naslov doktorske disertacije:	Uznemiravanje žena u redakcijama informativnih programa televizija s nacionalnom koncesijom
Mentor :	Prof. dr. sc. Mario Vinković

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI,
NE PLAGIRANJU I SUGLASNOSTI ZA OBJAVU
U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA

1. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je doktorska disertacija isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija.
2. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da sam upoznat/upoznata s pravilima citiranja, znam pravilno citirati izvore drugih autora i da neću (auto)plagirati znanstvene i stručne radove, kao ni mrežne stranice. Također potvrđujem kako ni jedan dio doktorske disertacije nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši ničija autorska prava.
3. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da bez prethodne suglasnosti voditelja studija neću objavljivati niti stavljati drugima na raspolaganje svoju doktorsku disertaciju ili dijelove doktorske disertacije izrađene u okviru poslijediplomskog interdisciplinarnog sveučilišnog studija Komunikologija u Doktorskoj školi Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.
4. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da sadržaj elektroničke inačice doktorske disertacije u potpunosti odgovara sadržaju obranjene i nakon obrane uređene disertacije.
5. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da sam suglasan/suglasna da se trajno pohrani i objavi moja doktorska disertacija u digitalnom repozitoriju Doktorske škole Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, repozitoriju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Narodne novine broj 123/03., 198/03., 105/04., 174/04., 2/07.-Odluka USRH, 46/07., 45/09., 63/11., 94/13., 139/13., 101/14.-Odluka USRH i 60/15.-Odluka USRH).

Student

U Osijeku, 21. 12. 2020.

_____

(potpis)

Sažetak

Uznemiravanje na radnom mjestu slabo je istražen fenomen u Republici Hrvatskoj, unatoč brojnim dokazima o njegovoj prevalenciji. Mobing i diskriminatorno uznemiravanje na televiziji, među ženama, gotovo uopće nisu istraženi. Iako su se nepoželjna ponašanja na radnom mjestu, posebice spolno uznemiravanje, pronašla u literaturi krajem sedamdesetih i početkom osamdesetih godina prošlog stoljeća, kada su i prvi put definirani neki oblici, još uvijek milijuni žena diljem svijeta trpe diskriminatorna uznemiravanja. Činjenica jest da su u Republici Hrvatskoj doneseni zakoni koji reguliraju pojedine oblike diskriminatornih uznemiravanja, no uz sve znatne i pozitivne napore akademske i znanstvene zajednice, još nije sveobuhvatno istraženo područje svih oblika takvoga neželjenog ponašanja na radnom mjestu žena zaposlenih u informativnim redakcijama hrvatskih televizija s nacionalnom koncesijom. Takvi podaci prikupljeni su, istraženi, analizirani i sistematizirani u ovom radu.

Istraživanje pruža do sada nepoznate podatke o iskustvima televizijskih zaposlenica, novinarki, tajnica, organizatorica, realizatorica, montažerki i drugih, s diskriminacijom prema spolu, spolnim uznemiravanjem i mobingom na radnom mjestu, odnosno u njihovim redakcijama informativnih programa triju nacionalnih televizija s nacionalnom koncesijom, Hrvatske televizije, NOVE TV i RTL-a. Osim iskustva s neželjenim ponašanjima, istraženi su i najčešći oblici diskriminatornog uznemiravanja i mobinga kao i identificirani tipovi zlostavljača te reakcija žena na predmetna neželjena ponašanja, odnosno njihovo poznavanje regulative koja obuhvaća položaj žena, standarde i mehanizme u borbi protiv diskriminiranja.

Barem jedan od oblika verbalnoga spolnog uznemiravanja (od ukupno pet promatranih) doživjelo je 84.6% ispitanica. Stopa neverbalnog uznemiravanja iznosi visokih 64.1%. Gotovo dvije trećine žena u informativnim redakcijama nacionalnih televizija doživjele su neki od oblika neverbalnoga spolnog uznemiravanja. Zakone koji reguliraju spolno uznemiravanje malo ili uopće ne poznaje 66% ispitanica. Deset žena koje su doživjele ovakav oblik uznemiravanja ga je prešutjelo. Osam žena navelo je da u ovom trenutku doživljavaju spolno uzmemiravanje, odnosno da započeto spolno uznemiravanje nikada nije prestalo.

Mobing je, u barem jednom od ozbiljnijih aspekata, od strane poslodavca doživjelo 81.2% ispitanica, a od strane kolega njih 79.5%. Kod mobinga je zamjetna značajna pozitivna povezanost mobinga od strane poslodavaca i radnih kolega što implicira prakticiranje i ignoriranje mobinga, odnosno kulturu toleriranja mobinga u nekim od poduzeća.

S obzirom na to, u radu je prezentiran i analiziran položaj žena u medijima, s naglaskom na ravnopravne mogućnosti, u odnosu na muškarce pri zapošljavanju, obrazovanju, profesionalnom razvoju u karijeri kao i mehanizmi za sprečavanje i sankcioniranje ponašanja motiviranog spolnom diskriminacijom.

Rad je, dakle, podijeljen u dva dijela, teorijski i empirijski. U teorijskom dijelu rada, uz pregled pravne regulative i teorija diskriminatornog uznemiravanja, analizirana je i medijska pojavnost žena na televizijama, kako u svojstvu zaposlenica, tako i u svojstvu objekta. Provjereno je dominiraju li žene u medijima u isključivim, stereotipiziranim područjima interesa, poput *lifestyle* žanrova, područjima praćenja i izvještavanja o kulturnim sadržajima, sadržajima vezanima uz obrazovanje, obitelj i djecu, ili su operacionalizirane na raznovrsnijim temama i fokusima interesa, poput politike, domaće i međunarodne, gospodarstva ili crne kronike. Također, ne manje važno, ispitana je i korelacija između ispunjavanja zadataka profesije i uskladbe obiteljskih, privatnih obveza, kao i odnos poslodavca prema pitanjima slobodnoga vremena, bolovanja, porodiljnog dopusta, obiteljskih iznenadnih intervencija i slično.

Poseban naglasak stavljen je na pojmove koji su posebice u današnjem diskursu predmet transfinitnih konflikata, rod i spol, odnosno pravna, filozofska, biološka i komunikološka tumačenja tih pojmova. Promatrani fenomeni analizirani su kroz kontekst razvoja ženskih prava i feminizma. Također sublimira se tema novinarki na tržištu rada, od povijesnih glasnika do današnjih televizijskih novinarki. Bit će riječi o spolnim proturječjima informacijskoga doba, odnosno, produkciji uvjeta za put ka tzv. modernoj diskriminaciji na tržištu rada te svim derivatima neravnopravnosti žena u globalizirajućem svijetu. Ortografski se navode društveno-tradicionalne uloge, modaliteti i uzroci problema žena pri zapošljavanju u medijskoj industriji, uz istaknutu studiju slučaja unutarnje organizacije NOVE TV s naglaskom na rodnu ravnopravnost u poduzeću. Kao dodatak potrebi razumijevanja slike o ženama u medijima i žena zaposlenica medija, u radu se govori o stereotipima kojima su žene izložene, a koji su posljedica muške dominacije u televizijskom izvještavanju. Strukturirana je i komparirana statistika žena radnica u medijima u Hrvatskoj, zemljama Europske unije i SAD-u.

Uz to se analiziraju pojmovi diskriminacije, uznemiravanja, spolnog uznemiravanja, segregacije te mobinga, njihove vrste, faze i posljedice, kao i nacionalni zakoni te europske direktive. Izlažu se i pojedine takozvane jednofaktorske i višefaktorske teorije o uzrocima diskriminatornih ponašanja na radnim mjestima sa specifikumom televizije i televizijskog novinarstva, kao i posljedice takvih vrsta neželjenih ponašanja u televizijskim redakcijama i izvan njih, poput manje radne učinkovitosti i većih financijskih penala. Prezentirani su podaci dosadašnjih istraživanja o uznemiravanju žena u medijskoj industriji kako u europskom medijskom prostoru, tako i na ostalim kontinentima, ponajviše u Sjedinjenim Američkim Državama, u kojima je fenomen spolnog uznemiravanja ipak najviše zastupljen, ali i znanstveno istražen.

Autor vjeruje da će disertacija moći poslužiti političkim, medijskim i ostalim akterima javnoga života i medijske industrije, kao i pravnicima te poslodavcima i na taj način podići svijest o posljedicama koje proizlaze ili mogu proizaći iz diskriminatornog uznemiravanja žena na nacionalnim televizijama. Doprinos ove disertacije je interdisciplinarni, poput prirode samoga studija Komunikologije.

Ključne riječi: *televizijske novinarke, mobing, spolno uznemiravanje, diskriminacija prema spolu, prava žena*

Abstract

Evidence indicating the existence of sexual harassment in the workplace is considerable but, in spite of that, this phenomenon remains a poorly researched one in the Republic of Croatia. Both mobbing as well as discriminatory behaviour in television, especially one aimed at women, have hardly been the subject of research. Mention of unwanted behaviour in the workplace, especially sexual harassment, can be found in various texts ever since the 1970s and 1980s. Those decades also mark the years when some forms of harassment were defined for the first time but, in spite of that, millions of women are to this day subject to discriminatory behaviour. Academic and scientific communities have made significant efforts when it comes to searching for the possible solution to the problems. However, to this day there has not been a comprehensive research of all forms of unwanted behaviour in the workplace especially not one of women working in the newsrooms of TV networks with national concession. This paper gathers, researches, analyses and systemizes such data.

Research conducted provides new data regarding the experience certain female employees (of that tv employees, news reporters, assistants, organizers, editors and others) have had (sex-based discrimination, sexual harassment, and workplace mobbing). Other than the experience with the unwanted behaviour, this paper also covers: the most common forms of discriminatory behaviour and mobbing, identification of all the types of harassers, the reaction women have in regards to unwanted behaviour i.e. to what extent they are familiar with the laws and regulations which aim at preventing such unwanted behaviour.

Out of the five different types of verbal sexual harassment 84.6% of all female subjects have experienced at least one type of sexual harassment. The percentage of non-verbal harassment is 64.1%. Almost two thirds of female employees working in newsrooms of major national tv networks have experienced at least one form of non-verbal sexual harassment. A staggering 66% of subjects know little or nothing at all about the laws regulating such form of harassment. Ten women who have experienced this form of harassment have not reported it to anyone. Eight women have stated they are presently being harassed in the workplace, i.e. they have said that the harassment may have started in the past but is still very much active.

At least 81.2% of all subjects have experienced mobbing by the employer, while 79.5% of subjects have been submitted to mobbing by a colleague. When it comes to interpreting the results of research regarding mobbing one can notice a connection between the so called "employer mobbing" and "colleague mobbing". The results imply not only that the mobbing exists but also that it is being systematically ignored and even tolerated in certain workplaces.

Having all this in mind, this paper presents and analyses the position women have in the media business. It aims at emphasizing the necessity of equal opportunities in regards to men during the process of employment, education, and professional development in their respective careers. However, it also aims at listing all possible mechanisms which could be used to prevent and sanction behaviour motivated by sex discrimination.

This paper is divided into two separate parts: the theoretical and the empirical part. In the theoretical part the author examines legal regulations and the existing theories of discriminatory behaviour. The author analyses the media presence of women in television, not only as employees but also as objects being reported on. The author has tried to examine whether women dominate the media only in stereotypical fields of interest such as lifestyle, culture, education, family and children or they participate significantly in more diverse fields such as politics, foreign and domestic, economy and crime. Furthermore, the author has examined another important issue: the correlation between fulfilling the professional tasks and balancing the family and private obligations. The author also examines the attitude employers have in regards to the topics of free time, sick leave, maternity leave and sudden family interventions.

A special emphasis has been put on concepts of sex and gender which have been a subject of many conflicts in modern discourse, i.e. the emphasis has been put on the legal, philosophical, biological and communicative interpretation of those concepts. The said phenomena have been analysed in the context of the development of women's rights and feminism. Another topic which is touched upon is the topic of female journalists in the labour market, from historical messengers to television reporters. A paragraph or two has been dedicated to the ambivalence of sexes in the information era, i.e. how slowly but steadily conditions are being formed; conditions leading towards modern discrimination in the labour market, as well as all derivatives of inequality women face in this globalized world.

Socially traditional roles are listed orthographically, as are both modalities and causes of problems women face when trying to get employment in the media industry. A special case study of a situation regarding gender equality which took place in NOVA TV has been presented. Stereotypes women in the media world face on daily basis and which are the consequence of a male domination in television reporting present another section of this paper. The author presents a structured and comparative statistics of female employees in the media in Croatia, the EU and the USA.

In addition to all afore mentioned the author aims to analyse the concepts of discrimination, sexual harassment and mobbing as well as the types of such behaviour, their phases and their consequences. Obviously, all analysed material is looked through the objective of both national laws and European regulations. The author presents both one- and multi- factor theories which deal with causes of discriminatory behaviour in the workplace putting special emphasis on television and television journalism. Furthermore, the author discusses the consequences of such unwanted behaviour both in newsrooms and out, consequences ranging from diminished work efficiency to substantial financial penalties. The author presents the results of research on harassment of women in the media industry not only in the European context but also in other countries and continents. This especially means the USA as a vast country which has, so far, had the greatest number of cases of sexual harassment but also the greatest number of conducted researches.

The author believes that this dissertation will help politicians, media and all other participants of public sphere and media industry by raising awareness of the consequences emanating from discriminatory behaviour of women on national television. This dissertation aims to contribute significantly to the said field in an interdisciplinary manner, and especially so in the field of Communicology.

Key words: television reporters, mobbing, sexual harassment, sex-based discrimination, women's rights

SADRŽAJ

1. UVOD 1

1.1. Metodologija, ciljevi i svrha rada 4

1.2. Hipoteze 7

2. IZVORI ANTIDISKRIMINACIJSKOG PRAVA 10

2.1. Međunarodni izvori antidiskriminacijskog prava 10

2.2. Europsko antidiskriminacijsko pravo 15

2.3. Hrvatski izvori antidiskriminacijskog prava 26

3. OBLICI DISKRIMINACIJE 37

3.1. Opći pojam diskriminacije 37

3.2. Izravna diskriminacija 42

3.3. Neizravna diskriminacija 46

3.4. Uznemiravanje 48

3.5. Spolno uznemiravanje 51

3.6. Segregacija 56

4. TEORIJE I KONTEKSTUALIZACIJA DISKRIMINATORNOG PONAŠANJA 62

4.1. Strukturalna diskriminacija 62

4.2. Formalna i neovisna jednakost 65

4.3. Transformacijska ili pretvarajuća jednakost 69

4.4. Teorije uzroka spolnog uznemiravanja 71

4.5. Društveno-kulturalna teorija 74

4.6. Organizacijska teorija 80

4.7. Teorija prelijevanja spolom određenih uloga 83

4.8. Biološka teorija 86

4.9. Društveno-kognitivne teorije 88

4.10. Četverofaktorska teorija 92

5. MOBING - SPECIFIČNOSTI I DISTINKCIJE OD OBLIKA DISKRIMINACIJE 94

5.1. Mobing - opći pojam 94

5.2. Kategorije mobinga 98

5.3. Pregled istraživanja o mobingu u medijima 102

6. KOMUNIKACIJSKI KANALI ŽENA NA MEDIJSKOM TRŽIŠTU RADA 106

6.1. Povijest ženskog novinarstva 106

6.2. Žene u hrvatskom novinarstvu 109

6.3. Počeci ženskog televizijskog novinarstva 110

6.4. Televizija u Republici Hrvatskoj 111

6.5. Politika zapošljavanja žena u medijima 113

6.6. Položaj žena u hrvatskoj medijskoj industriji 118

6.7. Stereotipi o ženama u medijima 126

7. DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA O DISKRIMINATORNOM UZNEMIRAVANJU ŽENA U MEDIJIMA 131

7.1. Kauzalni neksus feminizacije medija i procesa formiranja diskriminacije 131

7.2. Model muške hegemonije 132

7.3. Model marketinškog imperativa 140

7.4. Posljedice diskriminatornog uznemiravanja žena u medijima 151

8. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE – ANKETA 154

8.1. Metodologija istraživanja i uzorak sudionica 154

8.2. Postupak ispitivanja 156

8.3. Mjerni instrument – anketni upitnik 157

8.4. Sudionice ankete 159

8.5. Rezultati istraživanja 161

8.5.1. Spolno uznemiravanje na radnom mjestu 161

8.5.1.1. Zaključci istraživanja o spolnom uznemiravanju 169

8.5.2. Mobing na radnom mjestu 171

8.5.2.1. Zaključci istraživanja o mobingu na radnom mjestu 176

8.5.3. Diskriminacija prema spolu na radnom mjestu 177

8.5.3.1. Zaključci istraživanja o diskriminaciji prema spolu na radnom mjestu 181

8.5.4. Poznavanje zakonodavstva o diskriminatornom uznemiravanju i mobingu na radnom mjestu 182

8.5.4.1. Zaključci o istraživanju o poznavanju zakonodavstva 184

8.6. Rasprava o rezultatima istraživanja 185

9. ZAKLJUČAK 196

POPIS LITERATURE 203

ANKETNI UPITNIK 225

POPIS GRAFIKONA I TABLICA 233

ŽIVOTOPIS AUTORA 235

POPIS KRATICA

AEM Agencija za elektroničke medije

AFP Agence France Presse

ASNE Američko društvo urednika

BBC British Broadcasting Company

CEDAW Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena *(Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)*

CME Central European Media Enterprises

CNN Cable News Network

DZS Državni zavod za statistiku

EU Europska unija

HRT Hrvatska radiotelevizija

ITN Independent Television News

KMBC Kansas City Missouri Broadcasting Company

KZ Kazneni zakon

MSNBC Microsoft National Broadcasting Company

NBC National Broadcasting Company

RAI Radiotelevisione Italiana

SVT Svergies Television

UN Ujedinjeni narodi

WMC Womens media center

ZDS Zakon o državnim službenicima

ZIZ Zakon o istospolnim zajednicama

ZoR Zakon o radu

ZoŽPOIS Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola

ZRS Zakon o ravnopravnosti spolova

ZSD Zakon o suzbijanju diskriminacije

1. UVOD

Akademska istraživanja diskriminacije u medijskoj industriji, koja je jedan od najvažnijih preispitivača i korektora onih na vlasti, iznimno su važna. Tijekom protekla dva desetljeća diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, segregacija te mobing pojavili su se kao važno društveno pitanje s kritičnim implikacijama za društvo u cjelini, a posebice za radne organizacije. Doktorska disertacija pod nazivom *Uznemiravanje žena u redakcijama informativnih programa televizija s nacionalnom koncesijom* nastala je s ciljem istraživanja diskriminacije i njezinih oblika te mobinga na radnom mjestu žena koje rade na nacionalnim televizijama s nacionalnom koncesijom.

Nakon *Uvoda,* u drugom poglavlju disertacije prezentiraju se *Izvori antidiskriminacijskog prava*, koji su sistematizirani na međunarodne, europske i nacionalne izvore. S obzirom na to da jedinstvena definicija i koncept diskriminacije, kako u znanosti, tako i u svakodnevnom životu, ne postoji, u disertaciji je dan pregled na temeljne međunarodne ugovore, konvencije i deklaracije koji su postali ključni izvori europskog, a potom i hrvatskog antidiskriminacijskog prava. Uz Opću deklaraciju UN-a o ljudskim pravima, izučavaju se tekstovi Međunarodnog ugovora o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, koja se odnosi na svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na rasi, boji, precima, nacionalnom ili etničkom podrijetlu i koji imaju za svrhu ili za rezultat uništiti ili ugroziti priznavanje, uživanje ili vršenje, pod jednakim uvjetima, prava čovjeka i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom polju ili na svakom drugom polju javnog života. Potom se analizira i Konvencija Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (*engl. Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) koja se odnosi na zabranu svih oblika diskriminacije žena na osnovi spola, odnosno roda, a koja potvrđuje u prvom globalnom, iako pravno neobvezujućem instrumentu, da je nasilje nad ženama kršenje ljudskih prava žena. Uz spomenute, analiziran je niz međunarodnih izvora koji sadrže zabranu određene vrste diskriminacije, poput Konvencije o pravima djeteta, Konvencije protiv mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja te Konvencije o pravima osoba s invaliditetom te konvencije Međunarodne organizacije rada, glavne međunarodne organizacije u okviru koje djeluju predstavnici radnika, poslodavaca i vlada država članica.

U potpoglavlju se, potom, analiziraju i ishodišta europskoga antidiskriminacijskog sustava, koji se temelji na dokumentima Vijeća Europe, Europske unije te Suda Europske unije. Europski sustav ljudskih prava najrazvijeniji je regionalni sustav koji počiva između ostalog i na Konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Važne odredbe koje se odnose na diskriminaciju postale su sastavni dio osnivačkih ugovora, Ugovora o Europskoj zajednici i Ugovora o Europskoj uniji. Sve je to dovelo do usvajanja ključnih direktiva kojima je cilj da svim pojedincima koji žive u Europskoj uniji omogući učinkovitu pravnu zaštitu od diskriminacije. Stoga se u radu detaljnije analiziraju, među ostalima, Direktiva Vijeća br. 2000/43/EZ o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost te Direktiva Vijeća br. 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju. Zaključno, dio teksta je posvećen i Konvenciji Vijeća Europe o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i obiteljskog nasilja, tzv. Istanbulskoj konvenciji iz 2011. godine. Zabrana diskriminacije nije novost u hrvatskom pravnom sustavu. Stoga se u disertaciju integriraju i hrvatski pravni izvori, uz pregled i usporedbu s međunarodnim i europskim izvorima, poput Ustava, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakona o ravnopravnosti spolova, Zakona o radu, Zakona o istospolnim zajednicama, kao i Kaznenog zakona koji tek 2013. godine spominje i zabranjuje spolno uznemiravanje.

U trećem dijelu koje ima naslov *Oblici diskriminacije* prezentiraju se temeljni pojmovi važni za rad, a to su opći pojam diskriminacije, brojne definicije koje su sastavni dio međunarodnih, europskih i nacionalnih izvora, poput one u CEDAW Konvenciji. Prema njoj, diskriminacija nad ženama označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi jednakosti muškaraca i žena. Prezentiraju se, nadalje, i ostali oblici diskriminacije, izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, segregacija i "stakleni strop" te razlike među njima.

Teorije i kontekstualizacija dikriminatornog ponašanja naslov je četvrtog poglavlja disertacije sa znanstvenim izvorima i promišljanjima o formalnoj i neovisnoj jednakosti, transformacijskoj ili pretvarajućoj jednakosti u svjetlu društvenih struktura dominacije, stereotipa i hijerarhije te potrazi žena za ulaskom u tzv. muški svijet ili svijet koji definiraju muškarci.

U potpoglavljima se potom analiziraju teorije uzroka spolnog uznemiravanja, poput društveno-kulturalne teorije kao modela koji su uglavnom feministički usmjereni i ispituju širi društveni i politički kontekst u kojem dolazi do spolnog uznemiravanja. Prema tim teorijama, spolno uznemiravanje se događa kao logična posljedica spolne nejednakosti i seksizma koji već postoje u društvu.

Prema organizacijskoj teoriji, odnosno modelu, spolno uznemiravanje se pojašnjava, primjerice, kroz spektar moći i statusnih nejednakosti unutar organizacije. Teorija prelijevanja spolom određenih uloga označava ostatak spolom određenih uloga na radnom mjestu koji je uglavnom nevažan ili neprimjeren i utječe na radnu učinkovitost. Biološka teorija, s druge strane, model je koji nudi biološki pogled na spolno uznemiravanje. Izučavaju se i društveno-kognitivne teorije koje objedinjuju ključne sastavnice mnogih prethodno navedenih jednofaktorskih teorija.

Peto poglavlje nosi naziv *Mobing-specifičnosti i distinkcije* i nudi razradu ishodišta, sadržaja i temeljnih razlika između ovoga nepoželjnog ponašanja na radnom mjestu i fenomena uznemiravanja te spolnog uznemiravanja. Sociolozi i psiholozi percipiraju ga kao poseban oblik maltretiranja na radnom mjestu, a mnogi znanstvenici iz različitih zemalja opisali su ga kao psihološko nasilje. U radu se pojašnjavaju i temeljne kategorije mobinga prema Leymannovoj kategorizaciji te se predstavljaju i rezultati sekundarnih istraživanja o mobingu u medijima. Mobing je oblik psihičkog nasilja i pokazuje nam da koliko god neki ljudi bili zreli, uvijek će, svjesno ili nesvjesno, utjecati na rad drugih, omalovažavati ih, ometati ih pri radu. Psihička maltretiranja postala su uočljivija tim više jer su svi dionoci upoznati s mobingom pa se neka ponašanja koja su se prije nekoliko godina smatrala prihvatljivim, primjerice dijelom kulture, danas smatraju neprihvatljivima i neetičnima. Poslodavci su prisiljeni analizirati svaki problem koji ima negativne posljedice na produktivnost i na troškove proizvodnje.

Komunikacijski kanali žena na medijskom tržištu rada šesto je poglavlje disertacije u kojem su prezentirani povijest ženskog novinarstva, s dodatnim pojašnjenjima o ženama u hrvatskom novinarstvu, povijesni put žena u medijima, počeci televizijskog novinarstva. Naglasak je i na politici zapošljavanja žena u medijima te položaju žena u hrvatskoj medijskoj industriji. S obzirom na to da su stereotipi izraženi u cijelom javnom diskursu, posebice u medijima, koji prednjače u prikazivanju glamuroznih žena koje reklamiraju kozmetičke proizvode i proizvode za ljepotu ili u pričama o ženama koje se brinu za obitelj i kuću, opet s namjerom prodaje hrane ili usluga, posebno će se prezentirati fenomen stereotipa o ženama u medijima.

Ovaj fenomen otkriven je na Četvrtoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama, održanoj u Pekingu 1995. godine koja je uputila poziv vlasnicima medija i profesionalcima iz medija da razvijaju i usvoje kodekse ili smjernice za promicanje poštenog i ispravnog prikazivanja žena u medijima.

Sedmo poglavlje nosi naziv *Dosadašnja istraživanja o diskriminatornom uznemiravanju žena u medijima* i sadrži domaće i međunarodne rezultate istraživanja o diskriminaciji i uznemiravanju žena u medijskoj industriji te tumači procese i uzroke formiranja diskriminacije u medijima, poput modela muške hegemonije, koji odnose prema ženama tumači kroz prizmu patrijarhata kao prirodne i neupitne. Potom se prezentira model marketinškog imperativa koji žene u medijima svrstava u fleksibilnu, manje aspirirajuću, ekonomski isplativiju i manje ometajuću kategoriju kada se ih uspoređuje s muškom radnom snagom. Istraživanja sugeriraju da u televizijskom novinarstvu pritisak tržišta ima dramatične posljedice na žene radnice u medijima. Posebice su se televizije u SAD-u počele oslanjati na istraživanja gledanosti koja daju odgovore na pitanja što publika doista želi gledati i na temelju tih podataka počele su kreirati program, umjesto na temelju demokratskih i profesionalnih imperativa. Zbog toga prezentiraju se i podaci istraživanja o posljedicama diskriminatornog uznemiravanja žena u medijima, koje su i psihološke i financijske, kako za poslodavce, radnike, tako i za cjelokupan državni aparat.

Osmo poglavlje sastoji se od *empirijskog okvira, anketnog istraživanja, rezultata i razrade rezultata*. Na kraju je popis korištene literature, pravnih izvora te tablica i grafikona.

1.1. Metodologija, ciljevi i svrha rada

Anketnim upitnikom zatvorenoga tipa s ponuđenim odgovorima intenziteta prikupljeni su podaci o tome jesu li i u kojoj mjeri žene zaposlenice u informativnim programima triju nacionalnih televizija, HRT-a, NOVE TV i RTL-a, izložene oblicima diskriminatornog uznemiravanja na radnom mjestu. U istraživanju u doktorskoj disertaciji autor je želio pronaći odgovore na pitanja koji je postotak žena u redakcijama televizijskih informativnih programa koji je doživio spolno uznemiravanje i mobing na radnom mjestu. Također se pokušalo utvrditi tko su uznemiravatelji, nadređeni, podređeni, radni kolege ili suradnici na terenu, odnosno izvori vijesti. Uz ta, postavljena su i pitanja postoje li u njihovim poduzećima, odnosno redakcijama, unutarnja pravila o ponašanjima na radnom mjestu i jesu li zaposlenice svjesne tih pravila, kao i kakve su radnje uznemiravane žene poduzele nakon što su bile podvrgnute spolnom uznemiravanju u redakciji ili izvan nje.

U radu će se koristiti i sekundarni izvori podataka, istraživanja znanstvenih autoriteta, baš kao i državnih te institucija EU i nevladinih organizacija.

Pristup u radu posezat će u historiografiju, antropologiju, sociologiju, politiku, ali i biologiju. Žene su kroz razdoblja ljudske povijesti stvarale kulturološke, socioekonomske i političke te medijske vrijednosti u društvu i zajednici - od matrijarhata preko razdoblja podređivanja žena, odnosno promicanja muške dominacije, do feminizma, povlačeći paralele s vremenski i geografski udaljenim društvenim zajednicama konkretizirajući ženski segment pojedinih povijesnih razdoblja. Zato temelji ovoga istraživanja počivaju na općoj metodologiji povijesti, jer svi metaznanstveni problemi rješavaju se na toj razini. Istraživanje je provedeno kako bismo lakše i svrsishodnije te cjelovitije doznali iskustva žena u medijskoj industriji o mobingu i diskriminatornom uznemiravanju na radnom mjestu. Neophodni su i krucijalni za buduće donošenje kvalitetnih rješenja koja bi i radnicama i poslodavcima u medijskoj industriji omogućila eventualnu promjenu ponašanja na radnom mjestu u interpersonalnoj i interorganizacijskoj strukturi.

Nerijetko su, naime, novinarke i poslodavci na različitim razinama medijskih procesa u odnosu nepoželjnih ponašanja, koja utječu na pojedinačna osobna i profesionalna stanja i barijere u radnoj i privatnoj okolini te u konačnici i na poslodavcu željen rezultat. Neupitno je da model informativnoga komuniciranja i poslovne prakse na medijskom tržištu zahtijevaju punu koncentraciju i aktiviranje maksimuma vremena, kompetencija, osobnih i profesionalnih odricanja kako žena tako i muškaraca, stoga je nužno veće razumijevanje te poticaji cjelokupne zajednice, ne samo poslodavaca.

Upravo je ovo istraživanje o nepoželjnim ponašanjima na radnom mjestu i iskustvima žena o njima pokrenuto kako bismo mogli promatrati ne samo saznanja i iskustva novinarki i njihovih ostalih kolegica u redakcijama, već i kao pokušaj početka procesa koji bi rezultirao većim razumijevanjem i osvješćivanjem problema neželjenih ponašanja prema ženama u medijskoj industriji. Tako bi i žene mogle kvalitetnije dati svoj doprinos u radnim sredinama u kojima djeluju.

Upućujući na najvažnije aspekte agresije u medijskim zajednicama i trenda utrke za profitom na račun radnika, pokušala su se markirati ključna mjesta kao polazišne točke od kojih se treba definirati novi smjer prevencije od diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu.

Istraživanje je kvantitativnog karaktera, a uz deduktivno-induktivnu metodu će se postavljene hipoteze verificirati, uz deskriptivnu analizu primarnoga nacionalnog zakonodavstva u pogledu diskriminacije, tumačenja rasne, etičke i spolne diskriminacije, kao i europske direktive i međunarodne izvore. Tijekom pisanja korišteni su relevantni radovi pravnih teoretičara i komentatora.

U istraživačkom projektu korištena je metoda anketiranja, odnosno postupak kojim se na temelju anketnog upitnika istražuju i prikupljaju podaci, informacije, stavovi i mišljenja o predmetu istraživanja. Anketa je dispozicionirana kao anketa u užem smislu, odnosno prikupljeni su podaci i informacije o iskustvima na prigodnom uzorku uz pomoć anonimnog upitnika.

Također, anketom su prikupljeni podaci o tome znaju li žene koji zakoni i termini reguliraju diskriminatorna uznemiravanja te jesu li i same bile žrtve neželjenog ponašanja u sferi rada. Pri konstruiranju upitnika zamišljeno je da se obuhvati relativno uži skup mišljenja o položaju i pravima zaposlenica u televizijskoj medijskoj industriji.

Accessorium sequitur principale, elaborirajući podatke iz upitnika, korištena je i statistička metoda za obradu podataka, kao osnovna deskriptivna statistika, tabelarna i grafička prezentacija, uz inferencijalnu statističku analizu.

Nadalje, u radu se povijesnom i metodom kauzalne analize, na temelju raznovrsnih dokumenata i dokaznog materijala, razvidno prezentira kronologija i razvoj uzročno-posljedičnih veza između početaka prava žena i diskriminacije tijekom povijesti. Komparirat će se, odnosno pokušati uočiti diskrepancija između službenih podataka o diskriminaciji žena u Republici Hrvatskoj te aktualnog trenutka o društvenoj isključenosti žena u hrvatskim medijima. Kompilirat će se i preuzimati rezultati istraživanja i analiza sadržaja i drugih autora na ovu temu. U cilju što preciznijeg, potpunijeg i svestranijeg promišljanja povijesnog trenutka i usporedbe s današnjim stanjem, od tako prikupljenih podataka induktivno-deduktivnim zaključivanjem pokušat će se doći do preglednog okvira za razumijevanje pojava diskriminacije i njihove procesne aktualizacije u hrvatskoj televizijskoj industriji.

Opći cilj ovoga istraživanja je utvrditi razinu percipirane i empirijske diskriminacije prema ženama koje rade u redakcijama informativnih programa HRT-a, RTL-a i NOVE TV. Riječ je o podacima koji pomažu u prepoznavanju trenda, pružajući relativno točnu sliku stanja na tržištu rada u medijskoj industriji u informativnim redakcijama triju nacionalnih televizijskih kuća.

Specifični ciljevi su utvrditi osviještenost žena o njihovoj diskriminaciji pri zapošljavanju, utvrditi učestalost, vrste i oblike diskriminacije žena, utvrditi ponašanja žena i poslodavaca u redakcijama na pojave diskriminacije.

Dodatan cilj istraživanja je utvrditi postoje li razlike između mlađih i starijih zaposlenica redakcija u svim promatranim fenomenima.

U istraživanju se nastojala obratiti pozornost na nekoliko problema te su istraživačka pitanja postavljena na način da se dobiju jasni odgovori uključujući i sljedeće: koji je postotak žena na televizijama iskusio neželjeno spolno uznemiravanje tijekom karijere; tko ih je uznemiravao, nadređeni, podređeni, radni kolege ili izvori vijesti; koliko ih je prijavilo spolno uznemiravanje i jesu li svjesne pravila, kako unutarnjih ako postoje, tako i pravne regulative koja ih treba štititi od neželjenog ponašanja na radnom mjestu; naposljetku, što nakon te vrste uznemiravanja čine ili su učinile.

1.2. Hipoteze

Osnovna hipoteza od koje se polazi u ovom istraživanju jest da su zaposlenice u informativnim programima često doživljavale diskriminaciju, odnosno spolno uznemiravanje na radnom mjestu te da su donekle upoznate s regulativom koja ih treba štititi. Iz osnovne hipoteze istraživanja proizlaze četiri istraživačke hipoteze, s dodatnim hipotezama koje se odnose na dobne razlike između sudionica istraživanja:

H1: Žene u televizijskim redakcijama su u velikoj mjeri izložene spolnom uznemiravanju.

Dodatna hipoteza H1A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi su u većoj mjeri bile izložene spolnom uznemiravanju nego žene mlađe dobi.

H2: Žene u televizijskim redakcijama su u velikoj mjeri žrtve mobinga.

Dodatna hipoteza H2A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi su u većoj mjeri bile izložene mobingu nego žene mlađe dobi.

H3: Žene u televizijskim redakcijama ne prijavljuju neželjena ponašanja koja trpe.

Dodatna hipoteza H3A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi u manjoj mjeri prijavljuju neželjena ponašanja nego žene mlađe dobi.

H4: Ženama u televizijskim redakcijama je slabo poznata zakonska regulativa koja ih štiti od diskriminacije i spolnog uznemiravanja.

Dodatna hipoteza H4A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi u većoj mjeri poznaju zakonsku regulativu koja ih štiti od diskriminacije i spolnog uznemiravanja nego žene mlađe dobi.

Ovdje treba pojasniti da cilj nije bio samo dokumentirati postojeće rezultate dobivene ovim istraživanjem, već pružiti nešto širu perspektivu koja će pomoći identificirati što se na polju spolnog uznemiravanja i diskriminacije prema spolu u televizijskoj industriji radi te koja pitanja i problemi ostaju. Ovakav pregled je tek prvi korak i korisno bi bilo da istraživači nastave s istraživanjima i analizama.

Iako su mediji danas stvorili percepciju da živimo u postfeminističkom društvu u kojem su žene dovoljno osnažene pa će, temeljem toga, mnogi pogrešno zaključiti da feminizam i borba za ženska prava više nisu potrebni, mnoge rodne nejednakosti u zajednici, posebno u medijskoj industriji, impliciraju da su spolno uznemiravanje i mobing na radnom mjestu pozamašan problem i dalje.

Disertacija predstavlja znatan doprinos ne samo za upoznavanje hrvatskoga medijskog tržišta, intermedijalnih odnosa, pregleda povijesnih činjenica u razvoju ženskog novinarstva u Hrvatskoj s novim prikazjem i kutom kriticizma iz današnje perspektive, već i za rasvjetljavanje širih društvenih, tradicionalističko-političkih odnosa koji su se mijenjali tijekom godina, a koji su utjecali na razvoj ženskih prava, ženskog novinarstva te uloge žena u medijima, kao i na promjenu radnopravnih odnosa na medijskom tržištu. Uz to, vrijednost ovoga rada je i u tome što je baziran na brojnim sekundarnim izvorima istraživanja o uznemiravanju na radnom mjestu u medijskoj industriji diljem svijeta. Sadrži niz činjenica i podataka koji proizlaze iz recentnih istraživanja vrlo dinamične i brzorastuće medijske scene u Hrvatskoj i svijetu. Također sugerira i poslodavcima da je trenutak za reakciju, jer osim što utječu na smanjenu radnu učinkovitost, diskriminatorna uznemiravanja radnica u medijima indirektno produciraju i neželjene financijske posljedice za poslodavce zbog sve većeg broja sudskih tužbi.

Ženama u medijima, posebice novinarkama, danas je velik izazov oduprijeti se kulturi stereotipa u profesionalnom okruženju. Primjerice, žene često dobivaju stereotipne zadatke koje ih „guraju“ na margine profesije. Istodobno, žene novinarke, moraju pokazati da su dobre u svom poslu, da su profesionalke i, s druge strane, da su prave žene.

U svakoj kulturi postoje čvrste predodžbe, duboko ukorijenjene predrasude i iskrivljene reakcije koje postavljaju nove izazove novinarkama.

U mnogim su zemljama žene snažno zastupljene u studijima u kojima se oblikuju vijesti, ali u medijima još uvijek na vodećim položajima uvelike dominiraju muškarci. Žene su marginalizirane u vijestima u smislu sadržaja njihova posla i glede prilika koje imaju za napredovanje u svojoj struci, stoga se čini vrlo prikladnim ispitati njihova iskustva s diskriminacijom, jer upravo njihove redakcije detaljno i profesionalno izvještavaju o diskriminaciji i uznemiravanju žena u drugim sferama javnoga života.

Spolno uznemiravanje je tek jedan od izvora stresa novinarki na radnom mjestu, to im je dodatan stres. Žene novinarke se već suočavaju s istim naporom s kojima se suočavaju njihovi muški kolege pa je jedan slučaj dodatnog pritiska posve dovoljan da žena, inače visokokvalificirana, napusti to radno mjesto. Naime, istraživanja su dokazala da žene koje se odluče ostati i raditi u istoj redakciji nakon negativnih iskustava s uznemiravanjem, nisu usredotočene na posao koji je iznimno zahtjevan i traži punu koncentraciju i angažman.

U tom smislu spolno uznemiravanje ne utječe samo na žene novinarke, već i na kvalitetu njihova rada pa tako, indirektno, i na proizvod koji stiže pred publiku. Ipak, možemo preispitati kako novinarke gledaju na rodnu i spolnu percepciju profesije, imajući u vidu da neki elementi novinarstva nisu posebno rodno obilježeni, poput rokova, prostora ili radnog vremena.

2. IZVORI ANTIDISKRIMINACIJSKOG PRAVA

2.1. Međunarodni izvori antidiskriminacijskog prava

Jedinstvena definicija i koncept diskriminacije kako u znanosti, tako i u svakodnevnom životu ne postoji. Najjednostavnije ju je definirati kao nejednako postupanje, odnosno stavljanje osoba u nepovoljniji položaj na osnovi određenih karakteristika. No prije definiranja diskriminacije potrebno je proučiti kako se ona tretira u zakonima koji se bave ljudskim pravima. Sve do kraja 80-ih godina prošlog stoljeća vodeće međunarodne rasprave koje su se bavile ljudskim pravima nisu posebno isticale ovu temu. Tijekom tzv. UN-ova desetljeća posvećenog ženama, odnosno 80-ih godina 20. stoljeća, nasilje nad ženama se kategoriziralo u područje kriminalnog i društvenog zla.[1] Tek s razvojem nacionalnih i međunarodnih ženskih pokreta uključeno je u područje ljudskih prava, a još kasnije tamo su ga smjestile i međunarodne institucije i organizacije pa ljudska prava i demokracija postaju ključni pojmovi i jedinstvenoga europskoga pravnog poretka.[2]

Opća deklaracija o ljudskim pravima[3], u članku 1. navodi *„Sva ljudska bića rađaju se slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima“*, da bi potom u članku 2. zabranila diskriminaciju: *„Svakome pripadaju sva prava i slobode utvrđene u ovoj Deklaraciji bez ikakve razlike glede rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja ili drugog statusa.“* Zabrana diskriminacije spominje se i u članku 7.: *„Svi su pred zakonom jednaki i svi imaju pravo na jednaku pravnu zaštitu, bez ikakve diskriminacije na osnovi rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja ili drugog statusa.“*

Gotovo svi značajniji međunarodni dokumenti za zaštitu ljudskih prava zabranjuju diskriminaciju. Zabrana diskriminacije na osnovi spola uvriježen je standard međunarodnog prava o ljudskim pravima te je spol kao diskriminacijska osnova uključen u Opću deklaraciju o ljudskim pravima iz 1948. godine i druge temeljne UN instrumente za zaštitu ljudskih prava.

---

[1] Chinkin, C.: *Violence Against Women*, u: Freeman, M., Chinkin, C., Rudolf, B., (ur.), The UN Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women, Oxford University Press, New York, 2012., str. 444.
[2] *Ibidem*, str. 91.
[3] Opća deklaracija o ljudskim pravima, NN - Međunarodni ugovori, 12/09.

Ona u članku 2. određuje da *"svakome pripadaju sva prava i slobode utvrđene u ovoj Deklaraciji bez razlike bilo koje vrste, kao što je rasa, boja kože, spol, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, imovina, rođenje ili drugi status".*[4]

Ujedinjeni narodi 1965. godine donose i Međunarodni ugovor o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije.[5] U ovoj Konvenciji izraz *"rasna diskriminacija"* odnosi se na svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na rasi, boji, precima, nacionalnom ili etničkom podrijetlu i koji imaju za svrhu ili za rezultat uništiti ili ugroziti priznavanje, uživanje ili vršenje, pod jednakim uvjetima, prava čovjeka i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom polju ili na svakom drugom polju javnog života.[6]

Također stoji da se *"sve države članice obvezuju poduzeti radnje kojima bi se zabranila i uklonila rasna diskriminacija u svim svojim oblicima te zajamčilo pravo svakome na jednakost pred zakonom, u pogledu uživanja određenog broja prava bez razlike s obzirom na rasu, boju kože, nacionalno ili etničko podrijetlo, uključujući ekonomska, socijalna i kulturna prava, posebice pravo na rad, jednakost plaće i sl."*[7]

Ovo načelo reafirmirano je Međunarodnim ugovorom o građanskim i političkim pravima[8] koji u čl. 2. obvezuje svaku državu *„da će poštivati i jamčiti prava svim osobama na svom području i područjima koja se nalaze pod njenom jurisdikcijom bez obzira na razlike, kao što su rasa, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovina, rođenje ili neka druga okolnost."*

---

[4] Opća deklaracija o ljudskim pravima, NN - Međunarodni ugovori, 12/09.
[5] Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, NN - Međunarodni ugovori, 12/93.
[6] Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, NN - Međunarodni ugovori, 12/93., čl. 1.
[7] Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, NN - Međunarodni ugovori, 12/93., čl. 5.
[8] Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, NN - Međunarodni ugovori, 12/93., čl. 2., usvojen na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda, 16. prosinca 1966. godine, (rezolucija br. 2200 A XXI), stupio na snagu 23. ožujka 1976. godine., Republika Hrvatska stranka je Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima od 6. listopada 1991. godine prema Odluci o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacija o sukcesiji. Tu odluku donijela je Vlada Republike Hrvatske 30. rujna 1993. godine (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 12/1993.) Prema odredbi II. te Odluke *"Tekstovi mnogostranih međunarodnih ugovora iz točke I. ove Odluke, objavljeni u službenim glasilima država sljednica, važe i primjenjuju se kao službeni tekstovi do objave službenih tekstova tih međunarodnih ugovora na hrvatskom jeziku u Narodnim novinama – Međunarodni ugovori."*, Službeni tekst Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima objavljen je u Službenom listu SFRJ, br. 7/1971. i još uvijek je jedini službeni prijevod.

Međunarodnim ugovorom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima donesenim 1966. godine[9] također se jamči svim narodima slobodno raspolaganje svojim prirodnim bogatstvima i izvorima za svoje osobne ciljeve bez ugrožavanja obveza koje proizlaze iz međunarodne gospodarske suradnje temeljene na načelu uzajamne koristi i na međunarodnom pravu, bez ikakve diskriminacije glede rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja ili neke druge okolnosti.

Ovakva zabrana diskriminacije na osnovi spola nije bila dovoljna da se smanji učestala i široko rasprostranjena diskriminacija žena te je 1979. godine usvojena posebna Konvencija Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (*engl. Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), koja se odnosi na zabranu svih oblika diskriminacije žena na osnovi spola, odnosno roda (dalje u tekstu CEDAW).

Ona je rodno specifičan instrument za zaštitu žena na području inače rodno neutralnoga međunarodnog prava o ljudskim pravima.[10] Konvencija je stupila na snagu 1981. godine, a do danas ju je prihvatilo 189 država. Iako Konvencija nema posebnu odredbu o nasilju nad ženama, što je donekle vezano i uz tretiranje nasilja nad ženama u vrijeme kada je ona usvajana, sadrži vrlo sveobuhvatnu definiciju diskriminacije žena koja obuhvaća i nasilje nad ženama kao oblik diskriminacije žena.[11]

---

[9] Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, NN - Međunarodni ugovori, 12/93., čl. 3., usvojen na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda, 16. prosinca 1966. godine, (rezolucija br. 2200 A XXI), stupio na snagu 3. siječnja 1976. godine, Republika Hrvatska stranka je Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima od 6. listopada 1991. godine prema Odluci o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacija o sukcesiji. Tu odluku donijela je Vlada Republike Hrvatske 30. rujna 1993. godine (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 12/1993.) Prema odredbi II. te Odluke *"Tekstovi mnogostranih međunarodnih ugovora iz točke I. ove Odluke, objavljeni u službenim glasilima država sljednica, važe i primjenjuju se kao službeni tekstovi do objave službenih tekstova tih međunarodnih ugovora na hrvatskom jeziku u Narodnim novinama – Međunarodni ugovori."* Službeni tekst Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima objavljen je u Službenom listu SFRJ, br. 7/1971., i još uvijek je jedini službeni prijevod.

[10] Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena usvojena je rezolucijom Opće skupštine UN-a 34/180., 18. prosinca, 1979. Vlada Republike Hrvatske usvojila je 13. studenoga 1992. Odluku o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji, među kojim je navedena i Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, objavljenu u SL, l SFRJ, br. 11/1981., NN - Međunarodni ugovori 12/93. Korišten je neslužbeni prijevod Konvencije u: Šimonović, D.; *Kratak vodič kroz Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena i njezinu primjenu u Republici Hrvatskoj*, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, Biblioteka ONA, Zagreb, 2004., str. 95.-105.

[11] Chinkin, *loc. cit.*, (vidi bilješku 1.).

CEDAW je pravno normirao ono što je u sutonu drugog vala feminističkog pokreta već praktično započeto u skandinavskim zemljama - državni feminizam, tj. institucionalizaciju pokreta i njegova programa te političko i pravno reguliranje pitanja rodne jednakosti.[12] Ovaj pravno obvezujući, ali i fleksibilan instrument „*obvezuje države stranke da poduzmu sve odgovarajuće mjere za uklanjanje svih oblika diskriminacije žena*."[13]

U svrhu ove Konvencije, u članku 1., izraz *„diskriminacija žena"* označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ženama ugroziti ili onemogućiti priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi jednakosti muškaraca i žena.[14].

Tijekom 1992. godine nasilje nad ženama je konceptualizirano kao poseban oblik diskriminacije. Naknadno su takav pristup prihvatile i organizacije koje se bave ljudskim pravima na međunarodnoj i regionalnoj razini.[15] Sukladno tome, nasilje nad ženama smatra se diskriminacijom kada ga počine državni djelatnici ili akteri. Povrh toga, nasilje koje počine nedržavni djelatnici ili akter smatra se diskriminacijom zato što je država propustila poduzeti potrebne mjere prevencije i zaštite s ciljem borbe protiv njega.

Kampanja za ljudska prava je smatrala kako princip jednakosti između muškaraca i žena prema Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima zahtijeva zaštitu žena koje su potencijalno seksualno ugrožene za vrijeme oružanih sukoba.[16]

---

[12] Šinko, M.: Politika rodne jednakosti Europske unije-javnopolitička evolucija i feministička evaluacija, *Ljetopis socijalnog rada*, Vol. 25., 2018., br. 3., str. 311.
[13] Šimonović, D.: *Kratak vodič kroz CEDAW - Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*, Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2004., str. 14.
[14] Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, NN - Međunarodni ugovori 12/93.
[15] Više u: Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, Rezolucija 48/104, 1993., Prema: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova (1993) Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, Rezolucija 48/104, preuzeto iz: ravnopravnost.gov.hr, dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/a-res-48-104.pdf, http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm, pristupano 12.6.2019., Četvrta svjetska konferencija o ženama, Peking, 1995., Prema: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova (1995.) Četvrta svjetska konferencija o ženama, Peking, 1995., preuzeto iz: ravnopravnost.gov.hr, dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/Pekinška%20deklaracija%20-%20prijevod.pdf, pristupano: 12.6.2019., Konvencija o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, Istanbul, 2011., Vijeće Europe, Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN - Međunarodni ugovori, 3/2018.
[16] Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Rezolucija UN-a, br. 2200 A/XXI., čl. 3., Republika Hrvatska stranka je Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima od 6. listopada 1991. godine prema Odluci o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacija o sukcesiji. Tu odluku donijela je Vlada Republike Hrvatske 30. rujna 1993. godine (NN - međunarodni ugovori, 12/93.). Prema odredbi II. te Odluke *„Tekstovi mnogostranih međunarodnih ugovora iz*

Uz CEDAW Konveciju, usvojena je i UN-ova Deklaracija o eliminiranju nasilja nad ženama koja potvrđuje u prvom globalnom, iako pravno neobvezujućem instrumentu, da je nasilje nad ženama kršenje ljudskih prava žena te ga definira, ali ga ne podvodi pod jedan od oblika diskriminacije žena.[17]

Doprinos unapređenju ljudskih prava kroz sustav Ujedinjenih naroda bilo je i održavanje Svjetske konferencije o ljudskim pravima u Beču 1993. godine na kojoj je usvojeno nekoliko važnih odluka. Prva je ona o ustanovljenju visokog povjerenika Ujedinjenih naroda za ljudska prava.

Druga odluka je usvajanje posebne deklaracije o ponovnom potvrđivanju univerzalne prirode ljudskih prava. Također, Bečka konferencija o ljudskim pravima, posvećujući posebnu pozornost ženskim pravima kao integralnom dijelu ljudskih prava, općenito je postavila okvire za održavanje Četvrte svjetske konferencije žena nekoliko godina poslije, 1995. u Pekingu.[18]

Uz spomenute, postoji još niz međunarodnih izvora koji sadrže zabranu određene vrste diskriminacije poput Konvencije o pravima djeteta, Konvencije protiv mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja te Konvencije o pravima osoba s invaliditetom[19] iz 2006. koja predstavlja noviji međunarodni ugovor o ljudskim pravima na razini UN-a prema kojemu se diskriminacija na osnovi invaliditeta definira kao svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovi invaliditeta koje ima svrhu ili učinak sprečavanja ili poništavanja priznavanja, uživanja ili korištenja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, društvenom i svakom drugom području, na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Uz to države stranke priznaju da su žene i djevojke s invaliditetom izložene višestrukoj diskriminaciji te će u tom smislu poduzeti mjere radi osiguranja punog i ravnopravnog uživanja svih njihovih ljudskih prava i temeljnih sloboda kao i sve odgovarajuće mjere radi osiguranja punog razvoja, napretka i osnaživanja položaja žena kako bi im zajamčile korištenje i uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda navedenih u Konvenciji.

---

točke I. ove Odluke, objavljeni u službenim glasilima država sljednica, važe i primjenjuju se kao službeni tekstovi do objave službenih tekstova tih međunarodnih ugovora na hrvatskom jeziku u NN - Međunarodni ugovori.“, Službeni tekst Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima objavljen je u Službenom listu SFRJ, br. 7/1971. i još uvijek je jedini službeni prijevod.

[17] Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, Rezolucija 48/104., 1993.

[18] Jurišić, K.: Globalizacija i ljudska prava, Politička misao, Vol. 36., 1999., br. 1, str. 70.-82.

[19] NN - Međunarodni ugovori, 6/07.

Međunarodna organizacija rada, glavna međunarodna organizacija u okviru koje djeluju predstavnici radnika, poslodavaca i vlada država članica u rješavanju radnopravnih pitanja na međunarodnom planu, donijela je niz normativnih instrumenata na temu jednakosti i zabrane diskriminacije u zapošljavanju. Ovo načelo proklamirano je samim njezinim Ustavom iz 1919., dok se njegovim amandmanom Philadelphijskom deklaracijom iz 1944. eksplicitno proklamira spomenuto načelo kao temeljno načelo prema kojem "*sve osobe bez obzira na rasu, vjeru ili spol, imaju pravo unaprijediti svoje materijalno stanje i duhovni razvoj u uvjetima slobode i digniteta, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti*".

Među međunarodnim pravnim izvorima izdvajamo i Konvenciju br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, Konvenciju br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, Konvenciju br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica i Konvenciju br. 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Bitno je istaknuti da je Republika Hrvatska stranka svih ovih paktova i konvencija te da su oni u skladu s Ustavom dio njezinoga pravnog poretka te su po pravnoj snazi iznad zakona.

2.2. Europsko antidiskriminacijsko pravo

Europski sustav temeljnih prava čovjeka ima tri razine: Vijeće Europe, sustav Organizacije za europsku sigurnost i suradnju i sustav Europske unije. Europski sustav ljudskih prava najrazvijeniji je regionalni sustav. Nastao je kao reakcija na masovna kršenja ljudskih prava tijekom Drugog svjetskog rata.[20] Vrijeme je to u kojem žene prvi put ravnopravnije ulaze na tržište rada i koje se poklapa s trenutkom priznavanja prava glasa ženama, iako su početkom 20. stoljeća poslodavci u okviru svojih prerogativa koristili slobodu diskriminirati radnice upravo temeljem spola, trudnoće i materinstva.

[20] Vasiljević, S., Vinković, M.: *Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova*, Narodne novine, Zagreb, 2019., Vasiljević, S.: *Slično i različito, diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, Tim press, Zagreb, 2011.

S obzirom na datiranje aktivnosti koje su imale za predmet izjednačavanje žena s muškarcima na tržitu rada, smatra se da je pitanje spolne diskriminacije u zapošljavanju i radu najstariji, najsveobuhvatniji i najrazrađeniji dio europskoga radnog prava koji je poslužio pri razradi i razvoju brojnih važnih načela i strategija, kao što je načelo proporcionalnosti u pogledu indirektne diskriminacije, načela djelotvornosti, načela transparentnosti, načela djelotvorne sudske zaštite i sl.[21]

Ishodište europskoga antidiskriminacijskog sustava, temeljnih prava i sloboda, među ostalima, jest i Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koja u čl. 14. navodi da će se uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurati bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.[22] Članak 14. Konvencije središnja je odredba konvencijskog prava Vijeća Europe vezana uz zabranu diskriminacije koja je prihvaćena u svih 47 država ugovornica Konvencije.[23]

Odlučivši se na poduzimanje "*daljnjih koraka u promicanju jednakosti svih osoba kroz kolektivno prisilno izvršenje opće zabrane diskriminacije pomoću Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda*" te opetovano potvrđujući da "*načelo nediskriminacije ne sprječava države stranke da poduzimaju mjere za promicanje potpune i djelotvorne jednakosti, pod uvjetom da postoji objektivno i razumno opravdanje za te mjere*", države članice Vijeća Europe, ugovornice Konvencije, usvojile su u Rimu 4. studenoga 2000. Protokol br. 12 uz Konvenciju, kojim je opseg zabrane diskriminacije bitno proširen u odnosu na onaj sadržan u članku 14. Konvencije.[24]

---

[21] Bilić, A.: Diskriminacija u Europskom radnom pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 44., 2007., br. 3.-4., str. 557.-572.
[22] Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori, 6/99. - pročišćeni tekst, 8/99., 14/02., 9/05.
[23] Horvat, A.: Novi standardi hrvatskoga i europskoga antidiskriminacijskog zakonodavstva, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 58., 2008., br. 6., str. 1453.-1498.
[24] Omejec, J.: Zabrana diskriminacije u praksi Europskoga suda za ljudska prava, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59., 2009., br. 5., str. 879.

Članak 1. Protokola br. 12 uz Konvenciju glasi: *„Uživanje svih prava određenih zakonom osigurat će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili drugi status. Nitko ne smije biti diskriminiran od javnih tijela na bilo kojoj osnovi kako je navedeno u stavku 1.“*[25]

Protokol osigurava zaštitu od diskriminacije u slučajevima uživanja svakog prava koje je izrijekom priznato pojedincu u domaćem zakonodavstvu države ugovornice, u uživanju prava koje može izvirati iz neke jasne obveze javne vlasti po domaćem pravu, kad je javna vlast obvezna po nacionalnom pravu ponašati se na određeni način, kad javna vlast ima diskrecijsko pravo odlučivanja, primjerice, kad odobrava subvencije, ili kod bilo kojega drugog činjenja ili nečinjenja javne vlasti, primjerice, kad pripadnici snaga reda kontroliraju nemire.[26]

Temeljna prava predstavljaju vrijednost svakog liberalno-demokratskog poretka te zauzimaju veliku ulogu u konstitucionalizaciji pravnog i institucionalnog sustava Europske unije. Kada se govori o temeljnim pravima, najčešće se misli na subjektivna prava koja stoje na raspolaganju pojedincu nasuprot moći suverene države.[27]

U preambuli Europske socijalne povelje koju je 18. listopada 1961. usvojilo Vijeće Europe jamči se uživanje socijalnih prava bez diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog mišljenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla.[28] U revidiranoj verziji navedene su i nove kategorije poput pripadnosti nacionalnim manjinama, rođenje te neko drugo statusno stanje.[29]

Od samog početka Europska unija je zamišljena kao zajednica ograničenih ovlasti, a te ovlasti nikada nisu uključivale nadležnosti povezane s pravnim uređenjem temeljnih sloboda i prava.[30]

---

[25] Protokol br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori 14/02., Objava o stupanju na snagu Protokola br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori, 9/05.
[26] Protokol br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori 14/02., Objava o stupanju na snagu Protokola br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori, 9/05.
[27] Bodiroga-Vukobrat, N., Barić, S.: *Povelja temeljnih prava Europske unije s komentarom*, Organizator, Zagreb, 2002., str. 17.
[28] Zaključci o prihvaćanju Europske povelje o osnovnim socijalnim pravima radnika, NN 37/91.
[29] Bilić, *op. cit*., str. 559.
[30] Vasiljević, Vinković, *op. cit*., str. 8.

Važne odredbe koje se odnose na diskriminaciju postale su sastavni dio osnivačkih ugovora, Ugovora o Europskoj zajednici i Ugovora o Europskoj uniji, prije svega zahvaljujući Rimskom ugovoru iz 1957. koji je učvrstio temelje integracije i ideju o zajedničkoj budućnosti šest europskih zemalja, a u kojem se spominje zabrana diskriminacije na temelju državljanstva, pri čemu se ne razmatra kao pitanje zabrane diskriminacije, već kao pitanje slobode kretanja kao i zabrana diskriminacije na temelju spola u svezi s plaćama[31], odnosno jednakosti žena i muškarca pristupa iz gospodarskog rakursa pa definira kako muškarcima i ženama moraju biti zajamčene jednake plaće za jednak rad.[32]

Europska ekonomska zajednica nije se detaljno bavila političkim pitanjima kao što su ljudska prava, tek je Ugovor o Europskoj uniji potpisan u Maastrichtu utvrdio zaštitu ljudskih prava kao jedno od temeljnih načela i osnovnih ciljeva te neodvojivu pretpostavku njezine legitimnosti.[33] U Preambuli Ugovora o Europskoj uniji članice su potvrdile temeljna socijalna prava, između ostalih i potrebu provođenja mjera za uklanjanje spolne diskriminacije i to *„na način kako je to učinjeno u Europskoj socijalnoj povelji iz 1961.“*[34]

Zahvaljujući Amsterdamskom ugovoru iz 1997. eksplicitno se reguliraju pitanja spolne diskriminacije. Zabranjena je diskriminacija na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi i spolne orijentacije.[35] Ugovor iz Amsterdama uvodi mnoga načela poput slobode, demokracije, poštovanje ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavina prava.[36]

Uz to, prvi put se jednakost muškaraca i žena navodi kao temeljna vrijednost Europske unije koju je obvezna promicati te se dopuštaju antidiskriminacijske mjere Vijeću koje može poduzeti primjerene mjere za suzbijanje diskriminacije temeljene na spolu, rasi ili etničkom podrijetlu, religiji ili vjeri, invaliditetu, dobi ili seksualnoj orijentaciji.[37]

---

[31] Crnić, I., et al.: *Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa*, Međunarodna organizacija za migracije, Hrvatski pravni centar i Pravosudna akademija, Zagreb, 2009.
[32] Šinko, *op. cit.*, str. 316.
[33] Ugovor o Europskoj uniji iz Maastrichta, SL C 191, 29.7.1992., str. 1.-112.
[34] Bilić, *op. cit.*, str. 559.
[35] Ugovor iz Amsterdama o izmjenama Ugovora o EU-u, Ugovora o osnivanju Europskih zajednica, SL C 340., str. 1.-144.
[36] Ugovor iz Amsterdama o izmjenama Ugovora o EU-u, Ugovora o osnivanju Europskih zajednica, SL L 340., str. 1.-144.
[37] Čl. 13., Ugovor iz Amsterdama o izmjenama Ugovora o EU-u, Ugovora o osnivanju Europskih zajednica, SL C 340., str. 1.-144.

Osnivački ugovori kao primarno europsko pravo predstavljaju svojevrstan skup prava, ali i obveza za države članice da će štititi ljudska prava iako samo područje zaštite ljudskih prava ne ulazi u isključivu nadležnost Unije, već su države članice zadržale svojevrsnu suverenost o odlučivanju o tome kako će štititi ljudska prava.[38]

U tome važnu ulogu ima Sud Europske unije u Luxembourgu koji je utemeljen s glavnim ciljem osiguranja provedbe osnivačkih ugovora, ali i ujednačenog tumačenja europske pravne stečevine te Sud pravde Europske unije koji je ojačao svoju nadležnost nad ljudskim pravima izvodeći je iz „*zajedničkih ustavnih tradicija država članica*“ i međunarodnih ugovora.[39]

Nadalje, Povelja o osnovnim pravima u Europskoj uniji iz 2000. godine proklamira jednakost, odnosno nediskriminaciju, zabranjujući svaku diskriminaciju zasnovanu na spolu, rasi, boji kože, etničkom ili socijalnom podrijetlu, genetskim osobinama, jeziku, vjeroispovijesti, političkom ili drugom mišljenju, pripadnosti nacionalnoj manjini, vlasništvu, invalidnosti, životnoj dobi i spolnom opredjeljenju, istodobno ističući značaj načela jednakosti između muškaraca i žena u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću, ali dopušta i pozitivnu diskriminaciju, odnosno poduzimanje mjera kojima se daje određena prednost podzastupljenom spolu u određenim područjima poput zapošljavanja i rada.[40]

Sve je to dovelo do usvajanja ključnih direktiva 2000. godine kojima je cilj da svim pojedincima koji žive u Europskoj uniji omogući učinkovitu pravnu zaštitu od diskriminacije.[41]

Direktiva o rasnoj jednakosti zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju kao i spolno uznemiravanje i navođenje, tj. poticanje na diskriminaciju na temelju etničkog ili rasnog podrijetla. Ona pokriva područje zapošljavanja, usavršavanja, obrazovanja, socijalne sigurnosti, zdravstvene skrbi, stanovanja te pristupa robama i uslugama.[42]

---

[38] Vasiljević, Vinković, *loc. cit.* (vidi bilješku 30.).
[39] Ćapeta, T., Rodin, S.: *Osnove prava Europske unije,* Narodne novine, Zagreb, 2011., str. 19.
[40] Povelja Europske unije o temeljnim pravima, SL L 202/403.
[41] Direktiva Vijeća br. 2000/43/EC o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost (objavljena u SL L 180, 19. srpnja 2000.), Direktiva Vijeća br. 2000/78/EC o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju (objavljeno u SL L 303, 2. prosinca 2000.), Direktiva Vijeća 2004/113/EC od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.).
[42] Direktiva 2000/43/EC o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost, SL L 180.

U preambuli Direktive pravo na jednakost pred zakonom i zaštitu svih osoba od diskriminacije predstavlja temeljno opće pravo koje je, između ostalog, priznato Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Međunarodnom konvencijom o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, paktovima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima te gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda čije su potpisnice sve države članice.[43]

Direktivom o jednakom postupanju u području zapošljavanja u europsko je zakonodavstvo uvedena zabrana diskriminacije u područjima zapošljavanja, socijalne zaštite i sigurnosti, obrazovanja, pristupa uslugama.[44] Riječ je o Direktivi Vijeća 2000/78/EC[45] o jednakom postupanju pri zapošljavanju i izboru zvanja koja definira posebne pozitivne mjere kojima se sprječava ili kompenzira stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju zabranjenih osnova diskriminacije.

Članice vlastito zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova nadopunjuju u svjetlu Direktive o jednakom postupanju[46]. Direktiva o jednakom postupanju u zapošljavanju rodno osviještenu politiku propisuje u čl. 1. i to na način *„da će države članice aktivno razmatrati cilj jednakosti muškaraca i žena prilikom formulacije i implementacije zakona, regulativa, administrativnih odredbi, politika i aktivnosti.“*[47]

Na razini Europske unije predviđa se i mogućnost uvođenja pozitivnih mjera koje pogoduju podzastupljenom spolu. Tako Direktiva 2000/78/EC o jednakom postupanju pri zapošljavanju i izboru zvanja definira pozitivne mjere kao posebne mjere kojima se sprječava ili kompenzira stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju zabranjenih osnova diskriminacije.[48]

---

[43] Direktiva 2000/43/EC o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etičku pripadnost, SL L 180.
[44] Direktiva 2000/78/EC o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju, SL L 303.
[45] Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, čl. 7., st.1., SL L 303/16.
[46] Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L, 303/16.
[47] Direktiva 2002/73/EC, čl. 1., o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete SL L 269.
[48] Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL. L. 303/16.

Borba protiv diskriminacije i unapređivanje mogućnosti jednakog zapošljavanja i jednakog postupanja na radu uključuje spolnu dimenziju u javnu akciju i politiku, a gdje je to prikladno primjenjuje se pogodnije postupanje prema ženama „*kako bi se polučila kakva-takva ravnoteža u odnosu na muškarce na tržištu rada.*“[49]

Glavna obilježja direktiva 2000/43/EC i 2000/78/EC jesu, stoga, zabrana izravne i neizravne diskriminacije, uznemiravanja, poticanja na diskriminaciju te propuštanja razumne prilagodbe kod osnove invaliditeta. U objema se traži od članica osiguravanje sudskog postupka, obrtanje tereta dokazivanja, pravo udruga, organizacija i drugih tijela da sudjeluju u postupku kao zastupnici ili potpora tužitelju, zaštita od viktimizacije te sankcije koje bi trebale biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.[50]

Direktive o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu, koja se odnosi na rasno ili etničko podrijetlo te ona o općem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja, koja se odnosi na dob, invaliditet, spolnu orijentaciju i vjeru bile su temelj za izradu hrvatskog Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Direktiva 75/117/EEC u čl. 1. st.1. proširuje kriterije jednakog rada i utvrđuje obvezu osiguranja jednake plaće za rad jednake vrijednosti. Direktivom se uklanja svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad, odnosno rad kojem je pripisana jednaka vrijednost. Konkretno, ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen na način da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.[51] Jasno upućuje na to da u tim sustavima ne smije biti diskriminacije, a državama članicama propisuje obvezu uklanjanja diskriminacije koja proizlazi iz njihovih propisa te poduzimanja potrebnih mjera kako bi izvan snage stavile sve odredbe protivne načelu jednake plaće. Radnicima se mora osigurati sudska zaštita u slučaju povrede načela jednake plaće.

---

[49] Bilić, *op. cit.*, str. 570.
[50] Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303/16., Direktiva 2000/43/EC o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etičku pripadnost, SL L 180/22.
[51] Direktiva 75/117/EEC od 10.veljače 1975. o približavanju prava država članica s obzirom na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, SL L 045.

Direktiva o jednakim mogućnostima i postupanju pri zapošljavanju[52] ukida prije spomenute Direktive, 2000/78 i 2000/43 izmjenjuje i dopunjuje ih. U prvom dijelu prezentira opće propise i ciljeve te definira izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, koje se ne razlikuju bitno od onih u Direktivi 2000/43 i Direktivi 2000/78.

U drugom dijelu Direktiva sadrži odredbe o jednakosti plaća, jednakom tretmanu u radu i socijalnom osiguranju, kao i o jednakom tretmanu u pogledu pristupa poslu, stručnog osposobljavanja i napredovanja i uvjeta rada. U trećem dijelu su odredbe koje propisuju kazne i teret dokazivanja, viktimizaciju, promicanje ravnopravnosti spolova. Prema članku 23. države članice će poduzeti sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da svi zakoni, propisi i upravne odredbe suprotne načelu jednakog tretmana budu ukinuti, odredbe u suprotnosti s načelom jednakog tretmana u pojedinim ugovorima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima, internim pravilima poduzetnika ili pravilima koja uređuju slobodna zanimanja i struke, odnosno radničke organizacije i organizacije poslodavaca ili u okviru bilo kakvih drugih dogovora su ništavne ili se mijenjaju, profesionalna socijalna osiguranja koja sadrže takve odredbe ne mogu biti odobrena niti se mogu produžiti administrativnim mjerama.

Usvojena je i Direktiva kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga.[53] Svrha Direktive 2004/113 jest utvrditi okvir za suzbijanje spolne diskriminacije u pogledu mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga radi učinkovite primjene načela jednakog tretiranja muškaraca i žena u državama članicama. Direktiva definira izravnu, neizravnu diskriminaciju te uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje u smislu ove Direktive smatra se diskriminacijom na temelju spola te se, stoga, zabranjuje.

Važne promjene u području pravne zaštite temeljnih prava na razini Europske unije donosi stupanje na snagu Lisabonskog ugovora, odnosno Ugovora o funkcioniranju Europske unije koji je stupio na snagu u prosincu 2009. godine.

[52] Direktiva 2006/54/EC o jednakim mogućnostima i postupanju pri zapošljavanju, SL L 204, 26.7.2006.
[53] Direktiva 2004/113/EC, o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga SL L 373/37.

Posebnost mu je što je Povelja o temeljnim pravima postala pravno obvezujući dokument prema kojem su se institucije Europske unije dužne ravnati što znači da konačno dobiva obvezujući karakter,[54] odnosno jednakost žena i muškaraca postaje temeljno, zajedničko načelo država članica.[55]

Uvrštavanje ove odredbe rezultat je „*upornog zagovaranja aktivistkinja i akademkinja*“[56] iako Velluti primjećuje da je Lisabonski ugovor ostvarivanje ravnopravnosti spolova i borbu protiv diskriminacije i siromaštva ostavio postrance, favorizirajući ciljeve ekonomskog rasta i zaposlenosti.[57]

Direktive su prvi put u mnogim državama članicama predstavile zaštitu od diskriminacije na temelju određenih osnova. One zahtijevaju uvođenje novih definicija i pravnih koncepata. Također, dovele su do osnivanja novih specijaliziranih tijela za promicanje jednakosti, kao i provođenje ovlasti određenih već postojećih tijela.[58]

U Direktive koje formalno nisu antidiskriminacijske, ali sadrže odredbe o zabrani diskriminacije spadaju Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje[59], Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili sindikati[60], Direktiva 99/70/EZ - Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme[61] kojim se poslodavcima zabranjuje da prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme postupaju na nepovoljniji način nego prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što prvi imaju ugovor na određeno vrijeme, osim ako se drukčije postupanje može opravdati objektivnim razlozima. Cilj je sporazuma poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

---

[54] Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 15.
[55] Ugovor iz Lisabona o izmjeni Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o osnivanju Europske zajednice, SL L 306, stupio je na snagu 1. prosinca 2009., čl. 2.
[56] Kantola, J.: *Gender and the European Union*, Palgrave MacMillan, Basingstoke, 2010., str. 215.
[57] Velluti, S.: *New Governance and the European Employment Strategy*, Routledge, London, 2010., str.116.
[58] Više u: Vasiljević, *op. cit.*, str. 220.-225.
[59] Direktiva 92/85/EEC od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, SL L 348, str. 1.-7.
[60] Direktiva 97/81/EC od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, SL L 14., str. 9.-14.
[61] Direktiva 99/70/EC Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, SL L 175., str. 43.-48.

Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu[62] primjenjuje se na sve radnike, žene i muškarce, neovisno o vrsti ugovora o radu (na neodređeno vrijeme, na određeno vrijeme, na nepuno radno vrijeme ili ugovor o privremenom zapošljavanju).

Globalni razvoj međunarodnog i europskog prava u odnosu na nasilje nad ženama nadograđen je usvajanjem Konvencije Vijeća Europe o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i obiteljskog nasilja, tzv. Istanbulske konvencije, 2011. godine.[63]

Istanbulska konvencija definira nasilje nad ženama kao oblik diskriminacije žena i kršenja ljudskih prava. Prema Konvenciji nasilje nad ženama je kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije žena i označava sva djela rodno utemeljenog nasilja koja imaju za posljedicu ili će vjerojatno imati za posljedicu tjelesnu, seksualnu, psihičku ili ekonomsku štetu ili patnju žena, uključujući prijetnje takvim djelima, prisilu ili namjerno oduzimanje slobode, bilo da se pojavljuju u javnom ili privatnom životu.[64]

U Preambuli Konvencije se sugerira da su *„ostvarenje de iure i de facto ravnopravnosti žena i muškaraca ključni element u sprečavanju nasilja nad ženama, prepoznajući da je manifestacija nasilja posljedica povijesno nejednakih odnosa moći između žena i muškaraca koji su doveli do diskriminacije žena od strane muškaraca“*.[65] Značenje diskriminacije identično je onom u spomenutom članku 14. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, a u svjetlu običajnog prava priređivači nacrta konvencije htjeli su dodati i nove temelje za nediskriminaciju koji su od velike važnosti za njezin predmet kao što su rod, seksualna orijentacija, rodni identitet, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, bračno stanje te status migranta ili izbjeglice.[66] Konvencija sadrži slične odredbe iz CEDAW Konvencije koje se odnose na usvajanje i primjene načela pune rodne jednakosti i osnaživanje položaja žena.

---

[62] Direktiva 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ, SL L 68, 18.3.2010., str. 13.-20.
[63] Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN 3/18.
[64] Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN 3/18.
[65] Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN 3/18.
[66] Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN 3/18.

Istanbulska konvencija kao najnovija na ovome području predstavlja moderan i sveobuhvatan instrument koji je rodno osviješten i koji se temelji na holističkom pristupu jer uključuje prevenciju nasilja, mjere za pomoć žrtvama, progon počinitelja te sveobuhvatne politike.[67]

Sekundarno europsko antidiskriminacijsko pravo definira različite oblike diskriminacije kao što su izravna, neizravna, seksualno uznemiravanje, višestruka diskriminacija, segregacija. U postupku prenošenja direktiva u nacionalno pravo, države članice su donijele tzv. krovne antidiskriminacijske zakone.

Primjerice Savezna Republika Njemačka protudiskriminacijske mjere uvela je u pet zakona. Osim Zakona o radu iz 2001., Zakona o jednakosti muškaraca i žena iz 1994., Zakona o zaštiti radnika iz 1996. i njemačkog građanskog Zakona iz 2002., posebne odredbe o zabrani diskriminacije ima Opći zakon o jednakom postupanju iz 2006. koji zabranjuje diskriminaciju po svim navedenim osnovama iz europskih direktiva. Svi ljudi u Nemačkoj su zakonom zaštićeni od diskriminacije neovisno i od boravišnog statusa. Pripadnici vjerskih zajednica i religijskih manjina, primjerice, ne smiju se lošije tretirati u uživanju svih prava i sloboda predviđenih zakonom zbog izražavanja vlastite religijske pripadnosti.

Iz Općeg zakona proizlazi da svaki Nijemac prema svojoj sposobnosti, podobnosti i stručnosti ima pristup u svaku javnu službu i da mogućnost zaposlenja u javnim službama ne zavisi od religijskog opredjeljenja. Zabrana religijske diskriminacije proizlazi iz članka 3. stavaka 1. i 3. koji kažu da su svi ljudi jednaki pred zakonom i da nitko ne smije zbog svog spola, podrijetla, rase, jezika, domovine, vjerskih ili političkih nazora biti zapostavljen ili privilegiran.[68] Spolno uznemiravanje prema Općem zakonu definirano je kao neželjeno dodirivanje, nametljivo zurenje, pohotni pogledi, seksualni komentari, seksistički vicevi ili postavljanje pornografskih slika te je bilo koji oblik na radnom mjestu zabranjen, a potpuno je svejedno kakve namjere ima osoba koja vrši uznemiravanje. Jedino je važno da je takvo ponašanje očigledno neželjeno.[69]

---

[67] Šimonović, D.: *Razvoj i sinergija globalne CEDAW konvencije i regionalne europske Istanbulske konvencije kao instrumenata za uklanjanje diskriminacije i nasilja nad ženama*, u: Potočnjak Ž. et.al., (ur.)., Perspektive Antidiskriminacijskog Prava, Pravni fakultet u Zagrebu, 2014, str. 85.-98.
[68] Mahlmann, M.: Religious Tolerance, Pluralist Society and the Neutrality of the State: The Federal Constitutional Court's Decision in the Headscarf Case, *German Law Journal*, Vol.4., 2003., br. 11., str. 1100.
[69] Pinkos Cobb, E.: *Workplace Bullying and Harassment, New Developments in International Law*, Routlege, London and New York, 2017., str. 68.

2.3. Hrvatski izvori antidiskriminacijskog prava

Zabrana diskriminacije nije novost u hrvatskom pravnom sustavu. Ustav Republike Hrvatske te brojni zakoni i međunarodni ugovori koji su dio pravnog poretka izvori su hrvatskoga antidiskriminacijskog prava. Izvore je moguće podijeliti na norme nacionalnog prava, norme međunarodnog prava te norme europskog prava.

Zabrana diskriminacije u hrvatskom je pravnom sustavu ustavna kategorija. Člankom 3. Ustava Republike Hrvatske[70] propisane su najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, jedna od kojih je jednakost, no to su i nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova.

U Republici Hrvatskoj načelo jednakosti i zabrana diskriminacije sadržani su u članku 14. Ustava. Ustav u članku 14. zabranjuje diskriminaciju proglašavajući da svatko ima prava i slobode neovisno o svojoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, pri čemu je značajno primijetiti da listu diskriminacijskih osnova ostavlja otvorenom.

Zabrana diskriminacije ima opće značenje i nije ograničena samo na uživanje prava i sloboda koje su priznate samim Ustavom.[71] Diskriminatorne ustavne osnove slične su onima iz članka 14. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda Vijeća Europe. One se razlikuju samo u pojedinostima, primjećuje Omejec[72], primjerice, zabrana diskriminacije na temelju "*pripadnosti nacionalnoj manjini*" izrijekom je spomenuta u članku 14. Konvencije, ali u hrvatskom Ustavu nije navedena.

Potočnjak primjećuje da u domaćem pravnom poretku postoji donekle nejasna predodžba o tome što je zapravo diskriminacija, kako se ona prepoznaje i dokazuje.[73]

---

[70] Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/19, 05/14.
[71] Omejec, *op. cit.*, str. 883.
[72] *Ibidem*.
[73] Potočnjak, Ž.: *Primjena antidiskriminacijskog zakonodavstva u praksi*, CMS, Zagreb, 2011., str. 7.

Antidiskriminacijsko zakonodavstvo u Republici Hrvatskoj do donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije[74] sastojalo se od Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina[75], Zakona o radu [76], Zakona o ravnopravnosti spolova[77], Zakona o istospolnim zajednicama[78], a poslije Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola[79], Zakona o državnim službenicima[80] te Kaznenog zakona.[81]

Zakon o radu[82] detaljno uređuje zabranu diskriminacije na području rada i radnih odnosa. Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Diskriminacija se zabranjuje glede uvjeta za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanja na poslu, pristupa svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada te svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća, otkaza ugovora o radu, prava članova i djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Prema članku 26. Zakona o radu, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

---

[74] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12., čl. 3.
[75] Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, NN 155/02, 47/10, 80/10, 93/11, 93/11.
[76] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.
[77] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.
[78] Zakon o istospolnim zajednicama, NN 116/03.
[79] Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, NN 92/14, 98/19.
[80] Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19.
[81] Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18.
[82] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.

Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja je osim njega dužna primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Poslodavac ili odgovorna osoba, dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac u tom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. No utvrdi li se pravomoćnom sudskom odlukom da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju. Posebne antidiskriminatorne odredbe, odnosno posebne mjere sadržane su u članku 30. Zakona o radu koji zabranjuje nejednako postupanje prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Također poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Nadalje, trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Antidiskriminatorne osnove uočavamo i u odredbama o privremenoj nesposobnosti radnika za rad (zdravstvenog stanja, bolesti), zaštiti posebno osjetljivih skupina radnika (maloljetnika, trudnice, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života) kao i odredbama o jednakosti plaća.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad. U st. 2., čl. 91. dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju, ili je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti, te ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

Temelj diskriminacije ne smije biti niti članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata. Na toj činjenici Zakon obvezuje poslodavca da ne smije temeljiti odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

Zakon o ravnopravnosti spolova[83] utvrđuje opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova te određuje i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

[83] Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17.

Diskriminaciju na temelju spola definira kao svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.

Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa te diskriminacija na temelju spolne orijentacije. Također, prema članku 6., st. 5., zabranjeno je i poticanje drugih na diskriminaciju, ako je učinjeno s namjerom. Zabranjena je diskriminacija na području rada i zapošljavanja u javnom i privatnom sektoru i državnim tijelima, među ostalim, napredovanje na poslu, jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti, trudnoću, porod, roditeljstvo.

Zakonom se definiraju uznemiravanje i spolno uznemiravanje u skladu s pravom Europske zajednice. Razlikuju se dvije vrste uznemiravanja: *quid pro quo,* tj. kojim se od oštećenika traže određene neželjene radnje spolne naravi te stvaranje neprijateljskoga radnog okruženja koje predstavlja povredu osobnog dostojanstva. Zabranjene su radnje koje imaju cilj, ili koje nemaju takav cilj, ali u stvarnosti predstavljaju povredu osobnog dostojanstva. Spolno uznemiravanje može imati različite oblike, od komplimenta, nedopuštenog dodirivanja do fizičkog nasrtanja, što može rezultirati i spolnim zlostavljanjem te silovanjem. Kao takvo, predstavlja nasrtaj na dostojanstvo i osobni integritet pojedinca.

Spolno uznemiravanje je neprihvatljivo ako podrazumijeva ponašanje koje vrijeđa drugu osobu, ako je neželjeno i neopravdano, ako se odbijanje ili podvrgavanje takvom ponašanju, bilo da je riječ o radnicima ili poslodavcima (uključujući nadređene ili kolege), koristi izravno ili neizravno pri odlučivanju o primanju na praksu ili zaposlenje, ponudi stalnog posla, unapređenju, povišici plaće, odnosno ako se koristi kod bilo kakve odluke oko zaposlenja, te ako takvo ponašanje radno okruženje čini neprijateljskim, neugodnim i ponižavajućim osobi na koju se odnosi.[84]

Poput navedenih europskih direktiva Zakon o ravnopravnosti spolova propisuje mogućnost donošenja posebnih mjera za otklanjanje postojećih učinaka diskriminacije. Članak 9., st. 3. navodi da se diskriminacijom tako neće shvaćati posebne mjere upućene prema zaštiti žena, osobito u vezi s trudnoćom i materinstvom.

---

[84] Vasiljević, S.: *Spolno uznemiravanje,* u: Rodin, S. (ur.), Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003.

Prihvaćanje takvih mjera nije obveza koja bi proizlazila iz prava Europske zajednice, ali su one širokoprihvaćene u pravu država članica[85] pa je i hrvatskim Zakonom naloženo tijelima državne uprave i pravnim osobama u većinskom državnom vlasništvu obvezno primjenjivanje posebnih mjera i donošenje planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Također i jedinice lokalne i regionalne samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnici koji zapošljavaju više od 20 zaposlenika obvezne su u svoje akte uvrstiti antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Provođenjem posebnih mjera promicat će se i ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima zakonodavne, izvršne i sudske vlasti, uključujući javne službe. Osjetna neuravnoteženost jednog spola prema drugome postoji ako je zastupljenost jednog spola u tijelima političkog i javnog odlučivanja niža od 40%.

Osiguranje provedbe Zakona povjereno je Uredu za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske te neovisnom tijelu za suzbijanje diskriminacije odnosno pravobranitelju ili pravobaniteljici za ravnopravnost spolova, kao i povjerenstvima za ravnopravnost spolova u jedinicama lokalne i regionalne samouprave.

Republika Hrvatska je usvojila i Zakon o istospolnim zajednicama, a poslije i Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola[86] čime je prethodno spomenuti Zakon prestao važiti. Životno partnerstvo, prema Zakonu o životnom partnerstvu osoba istog spola, je zajednica obiteljskog života dviju osoba istog spola sklopljena pred nadležnim tijelom u skladu s odredbama ovoga Zakona. Osnovna razlika između dva zakona svodi se na prijašnju regulaciju prava na nasljeđivanje istospolnih partnera koji su dotad potencijalno nasljeđivali isključivo na temelju oporuke, što jasno sugerira da je zabranjena diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

---

[85] Selanec, G.: *Politika pozitivnih mjera Europskoga suda - ograničenja i mogućnosti*, u: Rodin, S. (ur.) Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003., str. 99.-123.

[86] Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, NN 92/14, 98/19.

Zakon o istospolnim zajednicama[87] uređivao je istospolnu zajednicu i pravne učinke postojanja te zajednice te također zabranio diskriminaciju na temelju spolne orijentacije te izravnu i neizravnu diskriminaciju kao i poticanje na diskriminaciju na osnovi istospolne zajednice i homoseksualne orijentacije.

Zakonom o životnom partnerstvu osoba istoga spola zabranjeno je svako nepovoljno postupanje bilo koje vrste u vezi sa zapošljavanjem, radnim uvjetima i sudjelovanjem na tržištu rada uvjetovano statusom životnog partnerstva, kao i pristupu javnim i tržišnim uslugama, socijalne skrbi i slično. Vrlo brzo, zabrana nejednakog postupanja temeljem spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije izašla je izvan okvira radnopravne zaštite te se, vrlo slično zabranjenoj diskriminaciji temeljem pripadnosti nacionalnoj manjini, počela širiti na područje obrazovanja, političkog života i medija te dostupnosti roba i usluga.[88]

Zakon o državnim službenicima [89] propisuje da državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane prema dobi, nacionalnosti, etničkoj i teritorijalnoj pripadnosti, jezičnom i rasnom podrijetlu, političkom ili vjerskom uvjerenju ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanju, socijalnom položaju, spolu, bračnom ili obiteljskom statusu, spolnoj orijentaciji ili nekim drugim razlozima.

Kazneni zakon[90] propisuje kao posebna kaznena djela rasnu i drugu diskriminaciju te povredu ravnopravnosti građana. Navodi da se kažnjava onog tko na temelju razlike u rasi, vjeri, jeziku, političkom ili drugom uvjerenju, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, spolu, boji kože, nacionalnosti ili etničkom podrijetlu, krši temeljna ljudska prava i slobode priznate od međunarodne zajednice.

Spolno uznemiravanje u Hrvatskoj je ušlo u Kazneni zakon 2013. godine, a izmjenama 2019. u članku 156. određeno je da će se onaj *"tko spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje kazniti kaznom zatvora do dvije godine"*.

[87] Zakon o istospolnim zajednicama NN 116/03.
[88] Potočnjak, *op. cit.*, str. 8.
[89] Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19.
[90] Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19.

U idućem članku stoji da je spolno uznemiravanje *"svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje"*.[91]

U članku 125. određeno je da će se kazniti kaznom zatvora do tri godine onaj tko na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu, izražavanju, spolnom opredjeljenju ili drugim osobinama uskrati, ograniči ili uvjetuje drugome pravo na stjecanje dobara ili primanje usluga, pravo na obavljanje djelatnosti, pravo na zapošljavanje i napredovanje, ili tko na temelju te razlike ili pripadnosti daje drugome povlastice ili pogodnosti. Uz to tko pripadniku nacionalne manjine uskrati ili ograniči pravo na slobodu izražavanja nacionalne pripadnosti ili na kulturnu autonomiju, kaznit će se kaznom zatvora do jedne godine.

U radnopravnim odnosima Kazneni zakon intervenirao je između ostaloga i u članku 133. gdje navodi da će se kazniti zatvorom do dvije godine onaj tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje ili povrijedi njegova prava.

Normativna aktivnost zakonodavca zaokružena je u ljeto 2008. godine donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine. U literaturi prevladava stav da su Zakon o suzbijanju diskriminacije te Zakon o ravnopravnosti spolova, nesumnjivo organski zakoni.[92] Zakon[93] određuje oblike diskriminatornih postupanja i daje pojašnjenja takvih postupanja te uvodi vrlo značajnu odredbu o prebacivanju tereta dokazivanja.

[91] Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19.
[92] Smerdel, B., Sokol, S.: *Ustavno pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2009., str. 17.-18.
[93] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

Zakon osigurava zaštitu i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvara pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštitu od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.[94]

U Zakonu o suzbijanju diskriminacije nedostaje, primjerice, državljanstvo, koje se u hrvatskom jeziku, ali i u domaćem pravu, razlikuje od "nacionalnog podrijetla" u smislu članka 14., stavka 1. Ustava. Nedostaje, primjerice, i profesionalni status, ali i vojni status[95] kao moguća zabranjena osnova.

Ovaj se Zakon primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i regionalne samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima rada i radnih uvjeta, mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije, obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama, sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.[96]

---

[94] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.
[95] Omejec, *op. cit.*, str. 885.
[96] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12., čl. 8.

Iznimke od zabrane diskriminacije Zakon radi u slučajevima zaštite zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela, pogodovanja trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom, kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren, pri zasnivanju radnog odnosa, uključenja u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije koje djeluju u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi, određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu, na temelju državljanstva prema posebnim propisima, stavljanje u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveze iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a osobito u cilju zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala, kao i pogodovanju braka u skladu s odredbama Obiteljskog zakona.[97]

Zadaće središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije prema članku 12. preuzeo je Ured pučkog pravobranitelja, koji je zasnovan temeljem članka 92. Ustava, a njegove antidiskriminacijske nadležnosti zajamčene su organskim zakonima. Pučki pravobranitelj ili pravobraniteljica u okviru svoga rada zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba, fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite, ako nije započet sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe, upozorava javnost na pojave diskriminacije, uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe, podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu, prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije, u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije, provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

[97] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

Naime, Republika Hrvatska se obvezala uskladiti svoj pravni sustav sa zahtjevima Europske unije. Na području borbe protiv diskriminacije ti su zahtjevi izneseni u dvije prije spomenute i posebno važne Direktive, 2000/43/EC[98], koja implementira načelo jednakosti postupanja neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu, te 2000/78/EC,[99] koja definira opći okvir za ostvarivanje tog načela na području zapošljavanja i rada.

Zakon o suzbijanju diskriminacije vjerno obuhvaća odredbe ovih Direktiva, ali uvodi i nove oblike te osnove diskriminacije, kao i posebne sudske procedure i prekršajne inkriminacije. Posebno je važno proširenje nadležnosti i ovlasti pučkoga te specijaliziranih pravobranitelja Republike Hrvatske kojim se te institucije *„transformiraju u tijela za promicanje jednakosti postupanja“*.[100]

Zakon dalje kategorizira zabranjena ponašanja te tako dodaje pojmove asocijativne i diskriminacije na temelju pretpostavljenog obilježja, segregacije, kao i propuštanje razumne prilagodbe. Na nekim mjestima Zakon ima i šire dosege postojećih oblika diskriminacije, poput viktimizacije ili segregacije. Izričito zabranjuje i višestruku diskriminaciju.

[98] Direktiva 2000/43/EC o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etičku pripadnost, SL L, 180/22.
[99] Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L, 303/16.
[100] Horvat, *op. cit.*, str. 1454.

3. OBLICI DISKRIMINACIJE

3.1. Opći pojam diskriminacije

Članak 1. CEDAW Konvencije nudi definiciju diskriminacije nad ženama. Prema njoj, diskriminacija nad ženama označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi jednakosti muškaraca i žena.

Ova definicija odražava ideju da žene doživljavaju različite oblike nepravedno različitog tretmana koji utječu na njihovu mogućnost uživanja ljudskih prava samo zato što su žene. Jezik i povijest članka 1. upućuju na to da se bavi i izravnom i neizravnom diskriminacijom.[101] Definicija, međutim, uključuje i dvije važne točke.

Prva se tiče jednakog tretmana na osnovi jednakosti muškaraca i žena, a odnosi se na to da CEDAW naizgled cilja na dopuštanje ženama izvedbu jednaku onoj u muškaraca zadržavajući ona prava koja muškarci već imaju te na taj način prihvaćajući jednakost kao istost.[102] Takav pristup je problematičan jer može značiti da je doseg jednakosti ograničen na javnu sferu u kojoj su muškarci tradicionalno imali svoju domenu djelovanja. Ovo ograničenje bi moglo objasniti nasilje nad ženama koje se događa u tzv. privatnim sferama jer ono nije eksplicitno spomenuto u konvenciji.

Prema članku 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije, diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljan položaj bilo koje osobe po osnovi rase ili etničke pripadnosti, ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predožbe o postojanju osnove za diskriminaciju.[103]

---

[101] Altman, A.: *Discrimination*, u: Zalta, E. N., (ur.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Stanford University, 2001.
[102] *Ibidem.*
[103] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/008, 112/12.

Zakon o ravnopravnosti spolova[104] definira diskriminaciju na temelju promatrane osnove: *„Diskriminacija na temelju spola predstavlja svako normativno ili stvarno, izravno ili neizravno razlikovanje, isključivanje ili ograničenje temeljeno na spolu kojim se otežava ili negira ravnopravno priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava muškaraca i žena u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.“*

Gotovo svi nacionalni pravni izvori, sukladni su s međunarodnim i europskim, u kojima iz diskriminacije proizlazi nekoliko oblika – izravna, neizravna, višestruka diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje te segregacija.

Rasprava o jednakosti muškaraca i žena u društvu stalno je prisutna, ali danas se taj problem u Hrvatskoj javlja u osobitom kontekstu.[105] Ljudska se prava određuju kao sadržajni dio demokratske političke kulture ljudi.[106] Ravnopravnost spolova ustavna je kategorija[107] i jedna od temeljnih vrednota Republike Hrvatske. Svijest o pravima znači svijest o slobodi djelovanja bez ograničenja državne vlasti te svijest o pravu na mogućnost osobnog djelovanja radi ostvarenja sebe kao subjekta, a ne kao podanika.[108]

Leinert Novosel[109] smatra da su pitanja ravnopravnosti i jednakih mogućnosti muškaraca i žena u svakodnevnom životu u Hrvatskoj prolazila nezapaženo zbog promjena društvenih prioriteta, odnosno procesa demokratske tranzicije i osamostaljenja države te zbog toga što su u takvim procesima na ključna mjesta došli pojedinci i grupe skloni tradicionalnom konceptu društvenog razvoja uopće, a posebno položaja žena u društvu. Njima, zasigurno, ideje o ženskoj ravnopravnosti i jednakosti nisu bile proritet. Pravo na slobodu od diskriminacije Vujčić je kategorizirao kao civilne slobode i politička prava.[110]

U pravnoj literaturi spominju se različiti koncepti jednakosti i diskriminacije. Filozofski i politički koncept jednakosti i diskriminacije su tema rasprava i značajno utječu na način na koji se nasilje nad ženama kani spriječiti, kako se s njim boriti i kako ga, eventualno, otkloniti.

---

[104] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.
[105] Rodin, S.: *Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj*, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003., str. 1.
[106] Vujčić, V.: *Politička kultura demokracije*, Panliber, Osijek, Zagreb, Split, 2001., str. 376.
[107] Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14., čl. 3. i 14.
[108] Vujčić, *op. cit*., str. 378.
[109] Leinert Novosel, S.: *Demokratska tranzicija i položaj žene u Hrvatskoj*, (dalje u tekstu: „Leinert Novosel: Demokratska tranzicija“), u: Petrović, J. A., (ur.), Diskriminacija žena u Hrvatskoj, Ženska sekcija SSSH, Zagreb, 2000., str. 6.
[110] Vujčić, *op. cit*., str. 380.

Dio koji slijedi bavi se različitim pravnim konceptima diskriminacije i jednakosti. Pokazat će se kako su tradicionalni pravni pristupi uglavnom formalistički, dok su kasnije razvijeni moderni pristupi bazirani na strukturnim i filozofskim konceptima diskriminacije i jednakosti te stoga omogućuju bolji pristup uzrocima nejednakosti specifičnih društvenih skupina.

Jednakost i diskriminacija često se smatraju dvjema stranama istog novčića, pri čemu diskriminacija implicira odsutnost jednakosti, a jednakost implicira odsutnost diskriminacije. Nekima se takvo definiranje, s pravnog gledišta, čini previše pojednostavljeno.[111] "*Osnovno načelo suvremenog sustava zaštite ljudskih prava i sloboda je načelo nediskriminacije, slobode od diskriminacije, načelo jednakosti, sklada u razlikama. Načelo je pravno, političko i moralno.*"[112]

Općenito uzevši, koncept jednakosti i zabrane diskriminacije pretpostavljao bi zabranu svih razlikovanja, izdvajanja ili preferiranja u zapošljavanju neovisno o temeljima takvog nejednakog postupanja. Bez obzira na način kako je u pojedinom međunarodnom, regionalnom ili nacionalnom zakonodavstvu pitanje zabrane diskriminacije regulirano, nužna je specifikacija osnova koje su obuhvaćene tom definicijom.[113]

Vasiljević[114] uočava da se pravne definicije diskriminacije razlikuju od definicija u drugim znanstvenim disciplinama kao što se razlikuje i značenje koje joj se pridodaje u svakodnevnom životu tim više što je različito definirana i u međunarodnim dokumentima, ali i na nacionalnoj razini. Primjerice, u finskom pravu postoji nekoliko različitih definicija diskriminacije, dok u hrvatskom pravu postoji samo jedna.[115]

---

[111] Charlesworth, H.: *Concepts of Equality in International Law*, u: Huscroft, G., Rishworth, P., (ur.), Litigating Rights: Perspectives from Domestic and International Law, Oxford, 2002., str. 145., Nikolaidis, C.: *The Right to Equality in European Human Rights Law*, Routledge, 2015., str. 29.
[112] Barić-Punda, V.: Načelo nediskriminacije - jedno od temeljnih načela zaštite ljudskih prava i sloboda, *Zbornik radova Pravnoga fakulteta u Splitu*, Vol. 42., 2005., br. 1.-2., str. 28.
[113] Bilić, *op. cit*., str. 558.
[114] Vasiljević, *op. cit*., str. 26.
[115] *Ibidem*.

U najširem smislu, diskriminacija označava razlučivanje, dijeljenje, ograničenje prava.[116] U tom smislu, Matulić[117] propituje diskriminaciju kao „*razvrstavanje*" pojedinaca ili skupina u specifične kategorije. Takvo razvrstavanje pretpostavlja specifičnu logiku međusobnog povezivanja koje nipošto nije prepušteno logici arbitrarnog prosuđivanja, nego se ravna, odnosno mora se ravnati unutarnjom logikom jednakosti.

Prema Spajić-Vrkaš[118] diskriminacija je djelovanje u prilog svoje i na štetu druge skupine temeljem nejednakih kriterija, koji mogu biti posljedica predrasuda ili namjernog osporavanja prema drugoj osobi. Rodin[119], pak, pojmom diskriminacije označava odstupanje od načela formalne jednakosti odnosno ravnopravnosti. Prema Pojmovniku rodne terminologije prema standardima EU, diskriminacija je aktivno djelovanje i ponašanje na temelju predrasuda ili namjernog osporavanja prava nekoj društvenoj grupi i/ili pripadnicima/cama tih grupa. Kriteriji osporavanja mogu se temeljiti na spolu/rodu, spolnoj orijentaciji, rasi, vjeroispovijesti, etnicitetu, dobi i sl.[120]

Antidiskriminacijska jamstva prvenstveno služe kako bismo uklonili prepreke stvarnoj jednakosti onih društvenih skupina koje se zbog duge povijesti diskriminacije s kojom se nose i u sadašnjosti nalaze u posebno podređenom položaju u konkretnom društvu.[121] Vasiljević[122] diskriminaciju definira kao *„postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša drugačije, tj. nepovoljnije nego u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi, i to na temelju dobi, rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, trudnoće, ili bračnog stanja, invaliditeta, vjere, spolne/seksualne sklonosti ili neke druge karakteristike pojedinca"*. Budući da je diskriminacija zabranjena međunarodnim propisima o ljudskim pravima, može se definirati kao štetno razlikovanje koje se ne zasniva na objektivnom kriteriju te nema razumno opravdanje.[123] Potočnjak[124] sugerira da nije svako razlikovanje diskriminacija, jer pravu je svojstveno razlikovanje različitih osoba u njihovim pravima.

---

[116] Klaić, B.: *Rječnik stranih riječi*, Nakladni zavod MH, Zagreb, 1986., str. 308.
[117] Matulić, T.: Jednakost i nediskriminacija: Vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59., 2009., br. 1., str. 8.
[118] Spajić-Vrkaš, V.: *Obrazovanje za ljudska prava i demokraciju: interdisciplinarni rječnik*, Hrvatsko povjerenstvo za UNESCO, Zagreb, 2001., str. 111.
[119] Rodin, *op. cit.*, str. 5.
[120] Borić, R.: Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2007., str. 19.
[121] Selanec, *op. cit.*, str. 99.-123.
[122] Vasiljević, *op. cit.*, str. 21.
[123] *Ibidem*.
[124] Potočnjak, *op. cit.*, str. 6.

Međutim, da bi takvo razlikovanje predstavljalo diskriminaciju, potrebno je da ono bude temeljeno na nekoj od osnova za koje je pravom (Ustavom, međunarodnim ugovorom ili zakonom) određeno da po toj osnovi nije dopušteno razlikovati pravne subjekte. Osnove diskriminacije su, dakle, one osobine na temelju kojih bez opravdanog razloga nije dopušteno razlikovati subjekte na koje se pravo primjenjuje (npr. adresate pravnih normi sadržanih u tom zakonu).

Diskriminaciju, dakle, danas susrećemo na radnom mjestu, u obitelji, na ulicama, u školama, u svim oblicima i vrstama, poput uznemiravanja, spolnog uznemiravanja, fizičkog, psihičkog, seksualnog, verbalnog, potom segregacije i to s različitim ciljevima, od eliminacije, manipulacije do želje za dominacijom. Uzrokuju je brojni psihološki procesi i motivi: *„strah, moć, osveta, korist, ugoda, ovisnost, a temeljno je obilježje nasilja u svijetu današnjice njegova sveprisutnost i utjecaj na svakodnevni život*."[125]

U pravnoj literaturi nailazimo na izravnu, neizravnu i strukturalnu diskriminaciju te formalnu, materijalnu i transformativnu, odnosno, izmjenjujuću jednakost. Oblici diskriminacije koje Zakon o suzbijanju diskriminacije zabranjuje u glavi II. su izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, propuštanje razumne prilagodbe, poticanje na diskriminaciju i segregacija.[126]

[125] Grozdanić, V., Sršen, Z.: Kaznenopravni odgovor na seksualno nasilje, *Riječki teološki časopis*, Vol. 19., 2011., br. 2., str. 313.
[126] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

3.2. Izravna diskriminacija

Izravna diskriminacija događa se kada zakoni, prakse i društvena uvjerenja eksplicitno upućuju na spol ili na neke druge diskriminatorne elemente kao na osnovu za diferencirani tretman. Kada se izravna diskriminacija upiše u zakon, onda se o njoj govori kao o *de jure* diskriminaciji. Prema hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije, izravna diskriminacija je postupanje prema određenoj osobi kojim se tu osobu stavlja, ili bi se moglo staviti, u nepovoljniji položaj od druge osobe u jednakim ili sličnim okolnostima, odnosno u usporedivoj situaciji.[127] U tom slučaju kriterij nejednakog postupanja neposredno je jedna od zabranjenih osnova diskriminacije.[128]

Zakon o radu[129] također zabranjuje izravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonima. Pri tome, primjenom pravila pravne stečevine Europske unije o dokazivanju, tužitelj koji ističe da je žrtva izravne diskriminacije mora uvjeriti sud da postoji vjerojatnost da određena mjera ili radnja predstavlja akt izravne diskriminacije stoga što prema jednakima postupaju nejednako, odnosno, što prema nejednakima postupaju na jednak način. Ako sud prihvati da takva vjerojatnost postoji, na tuženiku je dokazati da taj akt ili radnja ima neki legitiman cilj, te da mjera nije donesena s obzirom na neku od osnova diskriminacije poput spola, rase ili drugog.[130]

Zabranjene osnove diskriminacije su rasa, boja kože, spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te tjelesne ili duševne teškoće.[131] Tradicionalno se ovo jamstvo koristilo prvenstveno za uklanjanje najočiglednijeg oblika diskriminacije, odnosno nepovoljnog postupanja na temelju predrasuda.

---

[127] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12., čl. 2., st. 1.
[128] Selanec, *op. cit.*, str. 112.
[129] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19., čl. 7., st. 4.-5.
[130] Rodin, *op. cit.*, str. 3.
[131] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12., čl. 2., st. 2.

Kako se ovaj oblik diskriminacije temelji na osjećaju prezira, često i mržnje prema pripadnicima određene društvene skupine, diskriminacija je prije svega bila poimana kao kazneno-pravni instrument.[132] Poanta izravne diskriminacije sastoji se od nepovoljnog postupanja uvjetovanog nekom od diskriminacijskih osnova koje je zakonodavac naveo u članku 1., st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Prema članku 2., st. 1., Zakona o suzbijanju diskriminacije, nepovoljno postupanje se dokazuje poredbenim pristupom. Drugim riječima, nepovoljno postupanje je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji.[133]

Ovakav pristup izravnoj diskriminaciji jasno odražava poimanje jednakosti prema kojem sa sličnima treba postupati slično, a s različitima različito (aristotelovsko načelo) čime se jednakost svodi na istovjetnost u postupanju. Glavno obilježje oba elementa je pravna neodređenost, odnosno otvorenost različitim tumačenjima.[134]

Potočnjak upozorava da motiv, odnosno namjera diskriminiranja nije bitan i nužan element izravne diskriminacije.[135] Ključ izravne diskriminacije leži u činjenici uvjetovanosti. Primjerice odluka o zapošljavanju će predstavljati izravnu diskriminaciju ako je na bilo koji način bila uvjetovana činjenicom da osoba o čijim se interesima odlučuje pripada nekoj zaštićenoj skupini.

Dakle, odluka je diskriminatorna u slučaju ako je neka od zabranjenih osnova razlikovanja kao što su spol, dob ili spolna orijentacija na bilo koji način utjecala na njezino donošenje. Odluka će biti diskriminatorna bez obzira na to je li poslodavac osobu namjeravao dovesti u nepovoljni položaj, odnosno ima li predrasude prema određenoj društvenoj skupini.[136]

---

[132] Selanec, G.: *Oblici diskriminacije*, u: Šimonović-Einwalter, T. (ur.), Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009., str. 30.
[133] *Ibidem*, str. 31.
[134] *Ibidem.*
[135] Potočnjak, *op. cit.*, str. 27.
[136] Hersch, J.: Sex Discrimination in the Labor Market, *Foundation and Trends in Microeconomics*, Vol. 2., 2006., br. 4., str. 281.-361.

Pri tomu namjera nepovoljnog postupanja ovdje je nevažna. Također je nevažno je li poslodavac bio svjestan da je njegova odluka bila uvjetovana nekim zabranjenim kriterijem.[137] „*Poslodavac je primjerice mogao nepovoljno postupiti prema zaposleniku zato što ne odobrava činjenicu da osoba nikad nije sklopila brak, bivajući potpuno nesvjestan da je takvo stajalište vezano uz spolnu orijentaciju osobe. No kako je uvjet sklapanja braka trenutno nužno vezan uz heteroseksualnu spolnu orijentaciju, odluka poslodavca bit će izravno diskriminirajuća za osobe homoseksualne orijentacije. Poslodavac će tako biti odgovoran, jer je mogao pa i trebao znati da je njegova odluka uvjetovana spolnom orijentacijom osobe o čijim interesima je odlučivao*".[138]

Da bi bila diskriminatorna, odluka mora biti nepovoljna, odnosno limitirati interes diskriminirane osobe. Najčešće će do nepovoljnog postupanja doći jer je osobi uskraćen pristup nekoj pogodnosti koju poslodavac pruža svojim radnicima bez obzira na to je li poslodavac takvu korist bio dužan pružati temeljem zakona ili je pruža dobrovoljno. Odluka da se nekoj osobi uskrati dobrovoljni godišnji bonus ili da je se ne zaposli je diskriminatorna ako zadovoljava uvjet uvjetovanosti, bez obzira na to što osoba nema zakonsko pravo na takvu korist.

Nepovoljnost postupanja najčešće će se moći ustanoviti metodom usporedbe. Drugim riječima, da bi prepoznali je li neko postupanje nepovoljno, zaposlenici mogu u obzir uzeti činjenicu da nekoj drugoj osobi koja se nalazila u dovoljno sličnoj situaciji konkretna korist nije bila uskraćena. [139]

Izravna diskriminacija se može provoditi na normativnoj razini ili faktično. O normativnoj diskriminaciji bila bi riječ kada pravna norma predviđa nejednakost po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije. Primjerice, u slučaju *Integrity*[140] prema belgijskom zakonu udane žene i udovice nisu bile u obvezi plaćati doprinose u mirovinsko osiguranje, za razliku od oženjenih muškaraca i udovaca. Prema mišljenju Europskog suda pravde ovakva odredba je predstavljala izravnu spolnu diskriminaciju muškaraca.[141]

---

[137] Selanec, G., et al.: *Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*, HZZ, Zagreb, 2009., str. 18.
[138] *Ibidem*.
[139] *Ibidem*.
[140] Slučaj C-373/89 Caisse d'assurances socialles pour travailleurs independents 'Integrity' v. Rouvroy (1990) ECR I-4243., prema: Potočnjak, Ž.: *Primjena antidiskriminacijskog zakonodavstva u praksi*, CMS, Zagreb, 2011., str. 27.
[141] *Ibidem*.

O faktičnoj se diskriminaciji radi primjerice ako se prema nekoj osobi, polazeći od neke od zabranjenih osnova diskriminacije, postupa drugačije nego prema osobama kod kojih ne postoji osobina koja je zabranjena osnova diskriminacije.[142]

U pravu Europske unije za postojanje izravne diskriminacije potrebno je postojanje osobe u usporedivoj situaciji prema kojoj je postupano povoljnije. Prema shvaćanju Europskog suda za ljudska prava, osoba u usporedivoj situaciji se mora nalaziti u istovrsnim ili bitno sličnim okolnostima. Ponekad je, međutim, poprilično teško pronaći osobu u usporedivoj situaciji.[143]

Primjerice prema Direktivi vijeća 2004/113/EC izravna diskriminacija je slučaj kada se prema osobi, na temelju spola, postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugoj osobi u usporedivoj situaciji.[144]

Direktiva 2006/54/EC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, definira gotovo identičnu verziju i navodi da izravna diskriminacija postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji.[145]

---

[142] Hersch, *op. cit*., str. 359., Potočnjak, *op. cit*., str. 26.
[143] *Ibidem*.
[144] Direktiva 2004/113/EC o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga, SL L 373/37.
[145] Direktiva 2006/54/EC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja SL L 204/23.

3.3. Neizravna diskriminacija

Dok izričitost i namjera predstavljaju karakteristike pravnih koncepata izravne diskriminacije, neizravna diskriminacija, općenito govoreći, nema namjeru. Neizravna diskriminacija događa se kada zakoni i prakse prividno primjenjuju neutralne kriterije, a *de facto* imaju ili pokazuju nerazmjeran štetan utjecaj na jednu specifičnu skupinu.[146]

Neizravna ili posredna diskriminacija postoji, dakle, kada naizgled neutralna odredba, kriteriji ili praksa u jednakim ili sličnim okolnostima stavljaju, primjerice, osobe jednog spola, u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola.[147] Do nje tako dolazi kada neko potpuno pravilo ili praksa postupanja prema zaposlenicima koja nije bila uvjetovana njihovom pripadnošću nekoj društvenoj skupini i koja se dosljedno primjenjuje na sve radnike ipak proizvodi nepovoljniji učinak za pripadnike jedne društvene skupine. Drugim riječima do neizravne diskriminacije dolazi kada neko naizgled neutralno pravilo ili praksa uskraćuje ili otežava pristup nekoj koristi, primjerice iz radnog odnosa, većem broju pripadnika jedne društvene skupine (npr. žene, Romi, osobe starije dobi) u usporedbi s brojem pripadnika „suprotne“ društvene skupine (npr. muškarci, Hrvati, osobe mlađe od 50 godina).[148] Ako nema legitimnog cilja ili razumnog odnosa proporcionalnosti između načina i cilja, onda se djelo o kojem je riječ smatra diskriminatornim.[149]

Neizravna diskriminacija od izravne se naime razlikuje po tome što je usredotočena na različite učinke, a ne na različito postupanje.[150] Na današnjem stupnju razvoja ljudskih prava uglavnom se rijetko događa da aktivni subjekt diskriminacije otvoreno i izravno diskriminira pasivnog subjekta polazeći od nedopuštenih kriterija, daleko veći problemi proizlaze iz neizravne ili posredne diskriminacije kod koje stvarno diskriminirajući učinci posredno i prikriveno proizlaze iz primjene nekih naizgled neutralnih pravnih normi, kriterija ili prakse.[151]

---

[146] Byrnes, A. C.: *Article 1, u:* Freeman, M. A., Chinkin, C., Rudolf, B., (ur.), The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary, Oxford University Press, 2012., str. 65.
[147] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12., čl. 2., st. 2.
[148] Selanec, et al., *op. cit.*, str. 19.
[149] Altman, *op. cit*., st. 2.1.-2.2.
[150] *Ibidem*.
[151] Potočnjak, *op. cit.*, str. 31.

Neizravna diskriminacija relativno je novi antidiskriminacijski instrument u hrvatskom pravnom sustavu u koji je ušao kroz Zakon o ravnopravnosti spolova i kroz Zakon o radu. Zakon o suzbijanju diskriminacije dodatno je proširio primjenu ovog jamstva na veći broj diskriminacijskih osnova i veći broj područja primjene. Prema čl. 2., st. 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije, okosnicu neizravne diskriminacije čini nepovoljno djelovanje naizgled neutralne mjere za pripadnike ili pripadnice određene društvene skupine, tzv. neravnomjerni učinak, objektivno opravdanje nepovoljnog učinka, odnosno načelo razmjernosti. Također, svaki od navedena dva dijela ovog antidiskriminacijskog jamstva moguće je dodatno raščlaniti na posebne elemente.[152]

Neposredna diskriminacijska ponašanja od izravne diskriminacije razlikuju se upravo po neutralnoj odredbi ili praksi s nepovoljnim učinkom za određenu osobu, grupu ili zajednicu[153] bez objektivnog opravdanja. Takvo opravdanje postoji ako to različito postupanje ima zakonit cilj, a korištena sredstva su primjerena i nužna za postizanje tog cilja. Prema članku 7., st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova. neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.[154]

Definicija neizravne diskriminacije, prema Vasiljević i Valković[155], nije u potpunosti razrađena i usklađena pa može dovesti do nepotpunih i netočnih tumačenja, stoga predlažu da se neizravna diskriminacija definira kao slučaj *„kad naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobu jednog spola koja traži zaposlenje ili koja se zaposli u nepovoljniji položaj nego osobu drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili praksa objektivno opravdana razlozima nevezanim uz spol, tj. ako je odredba, kriterij ili praksa prikladna i nužna za postizanje cilja*."[156]

Zaštitu od neizravne diskriminacije pripadnika posebno ugroženih skupina na tržištu rada uključenjem jamstva jednakih prava zaposlenih na neodređeno i određeno vrijeme, utvrđuje i Zakon o radu[157], što olakšava zaštitu od neizravne diskriminacije.

---

[152] Selanec, *Oblici diskriminacije*, *op. cit.*, str. 39.
[153] Hellerstein, J. K., Neumark, D., Troske K. R.: Market forces and sex discrimination, *Journal of Human Resources*, Vol. 37., 2002., str. 353.-380.
[154] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.
[155] Vasiljević, S., Valković, I.: Pravilnik za postizanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu, CESI, Zagreb, 2007.
[156] *Ibidem*.
[157] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.

3.4. Uznemiravanje

Definicije uznemiravanja je moguće naći u već navedenim europskim antidiskriminacijskim direktivama. Njegovo se izdvajanje u posebnu kategoriju u direktivama više temelji na važnosti isticanja ovog osobito štetnog oblika diskriminacijskog postupanja, nego na promjeni pojmovnog razmišljanja.

Direktiva 2006/54/EC uznemiravanjem naziva „*svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak*“.[158]

Prema Direktivi 2004/113, čl. 2., uznemiravanje je „*neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo, odnosno kojim se postiže takav učinak, i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, neugodno ili uvredljivo okruženje*“.[159] Direktiva 2000/43, čl. 2., st. 2., uznemiravanje smatra diskriminacijom „*u slučaju nepoželjnog ponašanja povezanog s rasnim ili etničkim podrijetlom čiji je cilj ili učinak narušavanje dostojanstva osobe i stvaranje okružja u kojem postoji zastrašivanje, neprijateljstvo, degradiranje, ponižavanje ili napad*“.[160]

Direktiva 2000/78, čl. 2., st. 2., uznemiravanje smatra oblikom diskriminacije „*pri kojem dolazi do nepoželjnog ponašanja s učinkom povrede dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine*“.[161]

Hrvatski Zakon o suzbijanju diskriminacije[162] uznemiravanje u članku 3. definira kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

---

[158] Direktiva 2006/54/EC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, čl. 2., st. 1., SL L 204/23.
[159] Direktiva 2004/113/EC o provedbi načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga, SL L 373/37.
[160] Direktiva 2000/43/EC o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, SL L 180/22.
[161] Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303/16.
[162] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

Zakon o ravnopravnosti spolova[163] uznemiravanje definira kao svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Uvidom u ove dvije zakonske definicije Selanec smatra da korištenje ovih jezičnih termina otupljuje preciznost na dva načina. Naime, Zakon o ravnopravnosti spolova koristi termin "uznemiravanje" kako bi označio uznemiravanje uvjetovano spolom žrtve, dok Zakon o suzbijanju diskriminacije koristi isti pojam kako bi označio uznemiravanje koje je uvjetovano bilo kojom od 17 osnova.

Oba zakona s druge strane koriste termin „spolno uznemiravanje" *„kako bi označili vrlo specifičan oblik ponižavajućeg, dehumanizirajućeg postupanja prema žrtvi koje je uvjetovano vrlo specifičnim aspektom spolne pripadnosti tj. korištenjem seksualnosti kao načinom izražavanja nadmoći.*[164] Stoga je „uznemiravanje“, kao uobičajen općenit pojam kojim su obuhvaćena oba specifična oblika uznemiravanja, zamijenio pojmom „diskriminatorno uznemiravanje“.[165]

Na ovaj način naglašava činjenicu da uznemiravanje kao oblik diskriminacije nije istovjetno onom što se popularno naziva mobingom, a u praksi često i šikanom. Kao što je vidljivo iz citiranog, zakonske definicije razlikuju dva oblika diskriminatornog uznemiravanja. Uzmemo li u obzir tek jednu osnovu uznemiravanja, primjerice uznemiravanje na temelju spola na tržištu rada, ono bi predstavljalo svako ponašanje unutar radnog okruženja koje je uvredljivo za osobe kao pripadnike/ce konkretnog spola. Ponašanje koje se izričito ili prikriveno temelji na stajalištu kako je određena osoba manje vrijedna jer pripada određenom spolu.

Ljubičić[166] uznemiravanje na temelju spola dijeli na sustavno omalovažavanje te uvredljivo radno okruženje. Takvo ponašanje prema Kaznenom zakonu[167] predstavlja kazneno djelo Zlostavljanja na radu.

---

[163] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.
[164] Prema: Selanec, G.: Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja, preuzeto iz: pravo.unizg.hr, dostupno na: https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/JMM_web_2/JMM%20web/Selanec_Edukacijski%20materijal%20-%20Jamstvo%20zabrane%20diskriminatornog%20uznemiravanja.pdf, pristupano: 12.12.2019.
[165] *Ibidem.*
[166] Ljubičić, V.: *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi*, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2012., str. 40.
[167] Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17., čl. 133., st. 1.

Sustavno omalovažavanje je vrsta uznemiravanja koje se sastoji od sustavnog umanjivanja radnog doprinosa i truda određene osobe kako bi je se ponizilo u očima njezinih suradnika/ca, a uvjetovano je njezinom ili njegovom pripadnošću određenom spolu. Ono može biti uvjetovano spolom ili spolnom orijentacijom.

Gardner zaključuje da „*žene trenutno doživljavaju uvrede, uporno štipkanje i diranje od nepoznatih muškaraca i poprilično su sigurne da nitko, niti uznemiravatelj, a vjerojatno niti službena osoba, neće smatrati da se dogodilo nešto vrijedno spomena.*“[168] Često se u literaturi spominje i termin, odnosno, podvrsta uznemiravanja, a to je uznemiravanje na javnom mjestu, iako se još nije identificirao kao zaseban pravni institut.

Prema Kisslingu[169], da bi bila riječ o uznemiravanju na javnom mjestu, moraju biti ispunjeni određeni uvjeti. Prije svega da je cilj uznemiravanja žena, a uznemiravatelj muškarac, da se nalaze na javnom mjestu i da se međusobno ne poznaju. Takva interakcija temeljena je na rodu, a njezin sadržaj nije namijenjen pokretanju ravnopravne komunikacije.

Uz to, Di Leonardo pojašnjava da se „*uznemiravanje na javnim mjestima javlja kada se jedan ili više muškaraca obraćaju jednoj ili više žena na javnom mjestu koje nije ženino radno mjesto.*“[170]

---

[168] Gardner, C. B.: *Passing By: Gender and Public Harassment*, University of California Press, 1995., str. 4.
[169] Kissling, E. A.: Street Harassment: The Language of Sexual Terrorism, *Discourse & Society*, Vol. 2., 1991., br. 4., str. 453.
[170] Prema: Di Leonardo, M. (1981) Political Economy of Street Harassment, Aegis, preuzeto iz: stopstreetharassment.com, dostupno na: http://www.stopstreetharassment.org/wpcontent/uploads/2011/04/PoliticalEconomyofStHarassment.pdf, pregledano: 2.5.2018.

3.5. Spolno uznemiravanje

Spolno uznemiravanje je teži oblik diskriminatornog uznemiravanja. To je prema Direktivi 2006/54/EC *„svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“*.[171]

Identična definicija postoji i u Direktivi 2004/113/EC o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe.[172] Istu definiciju preuzimaju i hrvatski Zakon o suzbijanju diskriminacije[173] te Zakon o ravnopravnosti spolova[174].

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova spolno uznemiravanje je *„svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“*.

Ova definicija je, prema Vasiljević i Valković[175], dosta široka i obuhvaća različite situacije i okolnosti. *„To je s jedne strane prednost, a s druge strane nedostatak jer u konkretnim okolnostima osoba koja prosuđuje predstavlja li nešto spolno uznemiravanje ili ne, često neće biti sigurna na koji način i na temelju čega može procijeniti je li se doista radilo o spolnom uznemiravanju.*“[176] A ono je posebno razoran oblik spolne diskriminacije.

Zakonske definicije spolnog uznemiravanja izričito naglašavaju kako radnje spolne naravi mogu biti fizičkog, verbalnog ili neverbalnog karaktera. Iz definicija se jasno razabire da je riječ o ponašanju koje je neprihvatljivo za pojedinca ili pojedinku.

---

[171] Direktiva 2006/54/EC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, SL L 204/23.
[172] Direktiva 2004/113/EC o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga, SL L 373/37.: *„Spolno uznemiravanje je bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne naravi, kojim se želi povrijediti osobno dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, neugodno ili uvredljivo okruženje.“*
[173] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12., čl. 3.
[174] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17., čl. 8., st. 3.
[175] Vasiljević, Valković, *op. cit.*, str. 23.
[176] *Ibidem*.

Za jednu djevojku već samo fiksiranje pogledom može biti izvor neugodnosti, dok će drugoj zasmetati pričanje prostih viceva u njezinoj prisutnosti ili vulgarno dobacivanje, iako još ima slučajeva i pravog seksualnog, fizičkog zlostavljanja na poslu, poput dodirivanja pojedinih dijelova tijela ili doslovnog prisiljavanja na seksualni odnos.[177]

Razlika između spolnog uznemiravanja i uznemiravanja je ponajprije u vrsti neželjenog postupanja, budući da je kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje seksualne naravi.[178]

Uz Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o radu[179] prepoznaje spolno uznemiravanje na radnome mjestu kao oblik spolne diskriminacije. Osoba koja smatra da je povreda njezina dostojanstva bila motivirana njezinim spolom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu.[180] Zakonom o radu je posebno propisano da je ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda obveza iz radnog odnosa, a da protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.[181]

Uz to ako poslodavac u roku ne poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Spolno uznemiravanje prema Pojmovniku rodne terminologije prema standardima Europske unije[182] „*ne mora se odnositi samo na neželjeni tjelesni dodir, već uključuje dobacivanje, zurenje, praćenje, telefoniranje, neukusne šale ili pozive koji sadrže seksualne konotacije. Mogu mu biti izloženi i muškarci i žene, ali u velikoj većini slučajeva muškarci uznemiruju žene te je spolno uznemiravanje dio nasilja nad ženama koje se događa u cijelom društvu na individualnoj, organiziranoj i institucionalnoj razini.*“

[177] Kostelić-Martić, A.: *Mobing, psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005., str. 14.
[178] Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 62.
[179] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17., čl. 134., st. 3.
[180] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17.
[181] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17., čl. 134.
[182] Borić, *op. cit.*, str. 88.

To je tek jedan od oblika pokazivanja dominacije, autoriteta i moći nad drugom osobom i često se događa u institucijama kao što su škola, fakultet ili radno mjesto, ali i u široj javnosti poput medija i umjetnosti.[183]

Spolno uznemiravanje uključuje različite oblike seksualnog ophođenja, kao što su požudno gledanje, seksualni vicevi, zadirkivanje, komentari i pitanja, različiti pritisci da bi se proveo seks, uključujući i zastrašivanje, neželjeno dodirivanje, štipanje ili uvrede. Ono na poslu predstavlja ozbiljan problem koji su mnoge žene iskusile.

Spolno uznemiravanje predstavlja povredu ljudskog dostojanstva i „*apsolutno je neprihvatljivo jer podrazumijeva ponašanje koje vrijeđa drugu osobu, jer je neželjeno i neopravdano, zatim ako se odbijanje ili podvrgavanje takvom ponašanju bilo da se radi o radnicima i radnicama ili poslodavcima i poslodavkama, uključujući nadređene i kolege, koristi direktno ili indirektno pri odlučivanju o prijemu na praksu ili zaposlenje, ponudi stalnog posla, unapređenju, povišici plaće, odnosno ako se koristi kod bilo kakve odluke oko zaposlenja te ako takvo ponašanje čini radno okruženje neprijateljskim, neugodnim i ponižavajućim za osobu na koju se odnosi*“. [184]

Zakon o ravnopravnosti spolova u biti prepoznaje i zabranjuje dva oblika uznemiravanja, ono temeljem spola i spolno uznemiravanje. „*Ključna razlika između ova dva oblika leži u karakteru postupanja prema žrtvi, odnosno u načinu na koji se žrtvu ponizilo*.“[185]

Prema Ljubičić[186], spolno uznemiravanje se sastoji od bilo kakvog ponašanja seksualnog karaktera kojim se žrtvu svodi na objekt seksualne želje ili kojim se naglašava njezina seksualnost pa navodi primjere. U verbalno uključuje, primjerice, nazivanje odrasle osobe curom, komadom, lutkom, bebom, ili slatkicom, zviždanje za nekim, dobacivanje, seksualne komentare o nečijem tijelu, seksualne komentare općenito i aluzije, potom pretvaranje rasprave o poslu u seksualne teme, kao i pričanje seksualnih viceva te osobna pitanja o društvenom ili spolnom životu, pričanje laži ili širenje glasina o nečijem osobnom spolnom životu, postavljanje pitanja o seksualnim maštanjima, preferencijama ili povijesti, kao i postavljanje osobnih pitanja o društvenom ili spolnom životu.

---

[183] *Ibidem*.
[184] Vasiljević, Valković, *op. cit.*, str. 22.
[185] Ljubičić, *op. cit.*, str. 37.
[186] *Ibidem*, str. 38.

U ovu kategoriju dodaje i ispuštanje određenih zvukova, poput zvuka glasnog poljupca, zavijanja, seksualne komentare o odijevanju, anatomiji ili izgledu, ponovljeno pozivanje osobe na izlazak koja nije zainteresirana.

U neverbalno uznemiravanje uvrštava odmjeravanje osobe od glave do pete, buljenje u nekoga, blokiranje prolaska nekome, praćenje nekoga, poklanjanje osobnih darova, pokazivanje seksualno sugestivnih predmeta, seksualne geste rukama ili pokretima tijela, izraze lica kao što su namigivanje, poljupci ili oblizivanje usana, neželjena pisma, telefonske pozive ili materijale seksualne prirode.

U fizičko uznemiravanje uvrštava, primjerice, masiranje vrata ili ramena, dodirivanje odjeće, kose ili tijela osobe, zagrljaje, poljupce, tapšanja ili milovanja, dodirivanje ili trljanje o drugu osobu na seksualni način, stajanje blizu ili očešavanje o neku osobu, seksualno sugestivne signale, silovanje i seksualni napad ili pokušaj silovanja i seksualnog napada. Uz to u domenu spolnog uznemiravanja klasificirana su i ponašanja koja se većinom prešućuju poput slanja neželjenih poruka elektroničkom poštom, slanja poruka kroz tekstove, postavljanja pornografskih slika u radnom prostoru, seksualnih komentara. I ova neželjena ponašanja mogu imati oslabljujući učinak na osobnost, rad i socijalno ponašanje osobe koja je izložena uznemiravanju.[187]

Osim toga, postoje okolnosti koje mogu upućivati na spolno uznemiravanje, a koje samom definicijom nisu obuhvaćene. Prema Vasiljević i Valković[188], spolno uznemiravanje obuhvaća sljedeće situacije: „*kad je prihvaćanje takvog ponašanja bilo izričito ili uz nagovještaj izneseno kao uvjet za zaposlenje, kad je prihvaćanje ili odbijanje takvog ponašanja uzeto kao osnova za odluku o zapošljavanju, kad takvo ponašanje ima za cilj ili stvara neprihvatljivo uplitanje u kvalitetu rada zaposlenih ili stvara ponižavajuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okružje, kad su izrečene prijetnje ili nagovještaj da posao, buduće napredovanje, plaća i drugo ovise o tome hoće li se pojedinci pokoriti seksualnim zahtjevima ili trpjeti spolno uznemiravanje*.“

[187] Štimac Radin, H.: *Uspostavljanje ravnoteže: Ravnopravnost spolova u novinarstvu*, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Međunarodna federacija novinara/ki, Bruxelles, 2010., str. 6.
[188] Vasiljević, Valković, *op. cit.*, str. 24.

Propisi unutar tvrtke moraju osim žrtava spolnog uznemiravanja štititi i svjedoke budući da se takav oblik diskriminacije teško dokazuje u praksi i svjedoci se rijetko odlučuju dati podršku žrtvi i svjedočiti u njezinu korist iz straha da ne izgube radno mjesto.[189]

Stoga poslodavci trebaju obavijestiti zaposlenike i zaposlenice da se spolno uznemiravanje na radnom mjestu neće trpjeti i u poduzeću moraju imenovati mušku i žensku osobu kojoj se pritužbe mogu iznijeti.[190]

Prema svemu izrečenom, spolno uznemiravanje unificirani je oblik nasilja. I nije samo individualan čin. Njega počesto odobrava i društvo, smatra Magezis[191], navodeći primjer nasilja u ratovima, ili kao oblik terorizma u diktaturama.

---

[189] *Ibidem.*
[190] *Ibidem.*
[191] Magezis, J.: *Ženske studije*, Magistrat, Sarajevo, 2001., str. 141.

3.6. Segregacija

Segregacija je jedan od najgorih oblika diskriminacije i predstavlja ozbiljno kršenje ljudskih prava. Prema članku 5. Zakona o suzbijanju diskriminacije segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova Zakona.[192] U tom smislu iščitavamo da Zakon izričito zabranjuje segregaciju kao oblik diskriminacije u bilo kojem području društvenog života, uključujući i tržište rada, dok Zakon o ravnopravnosti spolova inzistira na načelu jednake plaće ne samo za isti rad, već i rad jednake vrijednosti.

Međutim, iz definicije nije razvidno predstavlja li segregacija oblik diskriminacije samo prema određenim skupinama ljudi ili to može biti slučaj i samo prema pojedincu. Zauzmemo li stav da segregacija predstavlja razlikovanje ili isključivanje jedne grupe ljudi u odnosu na drugu grupu ili druge grupe ljudi po određenoj zabranjenoj osnovi, zaključujemo da je osnovna razlika između segregacije i diskriminacije u tome što je kod segregacije riječ o obliku separacije skupina u odnosu na druge skupine, dok kod diskriminacije razlikovanje i isključivanje može biti i pojedinačan slučaj.[193]

Spolna segregacija izražena je i na tržištu rada, ali i u neformalnoj ekonomiji, na poslovima u sivoj zoni i neregistriranom dijelu tržišta rada. Prisutnost žena u navedenim je slučajevima povezana s rodnim stereotipima i predrasudama o njihovoj ulozi u obitelji, ali i s potrebom usklađivanja s obiteljskim obvezama i podizanja razine ukupnih obiteljskih prihoda.[194]

Vinković primjećuje da je Hrvatska „*manjkavošću definicije segregacije onemogućila sankcioniranje i borbu protiv spolne segregacije koja je rezultat neizravne spolne diskriminacije, uvriježenih stereotipa i predrasuda prisutnih u mnogim sferama društvenog života, odgoja, obrazovanja, promoviranog sustava vrijednosti, u medijima, pa čak i u službenim tumačenjima vjerskih doktrina.*“[195]

---

[192] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.
[193] Herman, V., Vinković, M.: Ravnopravnost spolova: ogledi o izabranim pitanjima europskog i hrvatskog radnoga prava, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 3.-4., Zagreb, 2003.
[194] Snyder, K. A.: Gender Segregation in the Hidden Labor Force: Looking at the Relationship between the Formal and Informal Economies, *Advances in Gender Research*, Vol. 9., 2005., str. 11.
[195] Vinković, M.: *Spolna segregacija i tržište rada-hrvatski diskurs europskih trendova*, (dalje u tekstu: „Vinković: Spolna segregacija i tržište rada“), u: Radačić, I., Vince Pallua, J., (ur.), Ljudska prava žena, Razvoj na međunarodnoj i nacionalnoj razini 30 godina nakon usvajanja Konvencije UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, 2011., str. 212.

Selanec smatra da postoji cijeli niz primjera dobre prakse u pogledu uspostavljanja spolne uravnoteženosti u segregiranim profesijama koji uključuju mjere podizanja svijesti o vrijednosti određene profesije, poticanje obrazovanja odnosno stručnih programa osposobljavanja za pripadnike/ce podzastupljenih skupina, praksa tzv. mekih kvota kojom se poslodavac obvezuje kroz određeno razdoblje pronaći te zaposliti određen broj pripadnika/ca podzastupljenih skupina koje zadovoljavaju kriterije zapošljavanja do klasičnih mjera pozitivne akcije u kojima se pripadnicima/cama podzastupljenih skupina daje izričita prednost pri zapošljavanju ako zadovoljavaju određenu razinu stručne osposobljenosti. [196]

Segregacija na poslu na osnovi roda je način kako se žene i muškarci odvajaju u različite vrste plaćenog rada.[197] Horizontalna segregacija je viđena kao rodna segregacija pri zapošljavanju, odnosno, predstavlja raspodjelu muškaraca i žena prilikom zapošljavanja na različita zanimanja ili grupe zanimanja. Horizontalna segregacija može se manifestirati na razini jednog poduzeća, ali i na razini nacionalne ekonomije. Njezin rezultat je koncentracija žena i muškaraca u posebnim sektorima i zanimanjima, kao što je to, primjerice, veća koncentracija žena u sektorima socijalne skrbi i obrazovanja.[198] Popratna pojava ove vrste segregacije nisu samo manje naknade za rad već i niži socijalni status žena te različit društveni ugled pojedinih zanimanja.[199]

Uzroci diskriminacije glede plaća stoga leže u zahtjevima radnih mjesta na kojima su pretežno zaposlene žene. Žene se ne vrednuju i ne plaćaju jer se smatra da prema stereotipima o podjeli poslova na muške i ženske ti poslovi pripadaju "kućnim poslovima žena" pa kao takvi nisu vrijedni nagrađivanja.[200]

Vinković primjećuje da žene i dalje dominiraju u području fleksibilnoga radnog vremena, ponajprije zbog obiteljskih obveza *„što stvara probleme u izboru poslova i upućuje na dominantnu ponudu onih za koje se traže niže kvalifikacije i niži stupanj naobrazbe*“.[201] Tendencija da muškarci i žene obavljaju različite tipove poslova jedna je od ključnih zapreka ukidanju diskriminacije žena u pogledu plaća.[202]

---

[196] Selanec, et al., *op. cit.*, str. 12.
[197] Magezis, *op. cit.*, str. 186.
[198] Tintić, N.: *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi* (II), Narodne novine, Zagreb, 1972., str. 311.
[199] *Ibidem*.
[200] Grgurev, I.: Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56., 2006., br. 4., str. 1108.
[201] Vinković, *Spolna segregacija i tržište rada, op. cit*., str. 206.
[202] McColgan, A.: *Discrimination Law: Text Cases and Materials*, Oxford, Portland, 2000., str. 563.

U horizontalnoj segregaciji žene i muškarci rade različite poslove na različitim radnim mjestima.[203] U vertikalnoj segregaciji žene i muškarci u osnovi rade istu vrstu posla, ali žene su te koje su na nižim mjestima i manje plaćene.

Ovdje se javlja fenomen poznat i kao "stakleni strop", odnosno, „*glass ceiling*“[204] čiji naziv sugerira da se ženama ne pružaju jednake prilike za napredovanje ni za rad na nešto odgovornijim zadacima na poslu. Uobičajen je to naziv za nevidljivu prepreku u napredovanju u karijeri žena koja im otežava ili onemogućava uspinjanje na hijerarhijski najviše poslovne položaje, „*ne zbog pomanjkanja sposobnosti i znanja, već zbog niza prepreka koje ženama usporavaju napredovanje*“.[205] To ograničenje u napredovanju je nevidljivo običnom promatraču pa čak i samoj ženi sve dok se u njega „*ne zabije i to je razlog zašto se o njemu govori kao o staklenom*“.[206]

Prva koja je termin "stakleni strop" upotrijebila je Gay Bryant rekavši da su žene stigle do određene točke, na vrh srednjeg menadžmenta, „*gdje su stale i zapele*“.[207] Stoga je u modernom, demokratskom i naprednom društvu krucijalno konstantno raditi na suzbijanju diskriminacije u području zapošljavanja i rada jer to „*doprinosi jačanju socijalne kohezije i mira te povećanju produktivnosti*.“[208]

Primjerice u Britaniji je 1993. godine bilo 48% žena nastavnica u srednjim školama, a samo ih je 20% bilo na mjestu direktorica.[209] Danas su, međutim, rijetke situacije u kojima će poslodavac izričito priznati da je prema osobi postupio nepovoljnije zato što je žena ili muškarac. Ljubičić tvrdi da će poslodavac u pravilu svoje kriterije zapošljavanja ili napredovanja izraziti neutralno ili će svoju odluku, odnosno, praksu kojom ograničava nečiji interes, opravdati nekim spolno neutralnim razlogom. Uvjetovanost njegove odluke ili prakse pripadnošću neke osobe određenom spolu uglavnom će ostati skrivena.[210]

---

[203] Magezis, *op. cit.*, str. 187.
[204] Više u: Davidson, M. J., Cooper, C. L.: *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*, Paul Chapman Publishing, London, 1992.
[205] Mamula, M.: *Nasilje protiv žena*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004., str. 86.
[206] Baretto, M., Ryan, M. K., Schmitt, M. T.: *Introduction: Is the Glass Ceiling Still Relevant in the 21st Century?*, u: Baretto, M., Ryan, M. K., Schmitt, M. T., (ur.), The Glass Ceiling in the 21st Century, Washington, 2009., str. 5.
[207] *Ibidem*.
[208] Ljubičić, *op. cit.*, str., 39.
[209] Magezis, *op. cit.*, str. 137.
[210] Ljubičić, *op. cit.*, 33.

Dok primarnu odgovornost za sprječavanje diskriminacije i promicanje jednakih mogućnosti snosi poslodavac, postoji i pojedinačna odgovornost zaposlenih koji su također odgovorni promicati politiku jednakih mogućnosti i sprječavati spolnu diskriminaciju na radu.[211] To znači da se zabrana diskriminacije kao imperativ odnosi jednako na poslodavce i zaposlenike, odnosno zaposlenici i zaposlenice ne smiju poticati diskriminaciju ni pomagati poslodavcima u vršenju diskriminacije.[212]

U slučajevima diskriminacije jako je teško prikupiti dokaze. S obzirom na tu prepreku i uvažavajući problem tereta dokazivanja u antidiskriminacijskim sporovima, hrvatski je zakonodavac po uzoru na europsko pravo preuzeo sasvim nova pravila o teretu dokazivanja prema kojima će teret dokazivanja da nije postojala povreda načela jednakog postupanja biti na tuženom.[213]

Vinković[214] primjećuje da „*dostupna praksa Suda pravde u svom razvoju kazuistike bilježi flagrantne slučajeve toleriranja i ozakonjivanja segregacije*“ pa je stoga aktivna borba protiv spolne segregacije *„uglavnom prepuštena soft law mehanizmima i primjeni otvorenih metoda koordinacije kao ograničenih i značajno limitiranih instrumenata u odnosu na tradicionalne mehanizme harmonizacije s europskom pravnom stečevinom.“*

Poseban oblik diskriminacije i segregacije temeljen na spolnoj pripadnosti naziva se seksizam.[215] Seksizam je društveni i kulturni fenomen diskrimininiranja ili segregiranja neke rodne grupe na temelju pripadnosti spolu, dok rodna diskriminacija podrazumijeva društveno djelovanje, isključivanje, iskorištavanje ili eksploataciju određene rodne grupe na temelju pripadnosti toj rodnoj grupi i odnosi se na nejednak tretman žena i muškaraca na temelju roda te na osporavanje prava ili društvene prakse zbog rodnih predrasuda, u pravilu usmjerenih protiv žena.[216]

---

[211] Davidson, Cooper, *op. cit.*, str. 22.
[212] Vasiljević, Valković, *op. cit.*, str. 15.
[213] Vasiljević, *op. cit.*, str. 229.
[214] Vinković, *Spolna segregacija i tržište rada*, *op. cit.*, str. 204.
[215] Jelavić, Ž.: *Jesu li žene ravnopravne u obrazovanju?*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004., str. 34.
[216] Galić, B.: *Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije*, u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011., str. 14.

U društvu se seksizam prepoznaje i pokazuje upravo kao rodna diskriminacija koja znači preferiranje i privilegiranje pripadnika i pripadnica jedne rodne grupe, podcjenjivanje, omalovažavanje i degradiranje druge rodne grupe kroz oblike djelovanja, aktivnosti, ponašanja, stavova ili vrijednosti njihovih pripadnika i pripadnica, a na temelju kriterija spola.[217] Sama riječ seksizam tvorena je od riječi seks i rasizam i označava težnju da se poslovi i uloge u društvu strogo dijele na muške i ženske.[218]

Brojni autori primjećuju da društveni prostor, posebice medijski, obiluje *„seksizmom i mizoginijom, koja je povezana s rasizmom, homofobijom i svim drugim oblicima mržnje.“*[219] Ljubičić primjećuje da mnogi poslodavci, iako su dužni, nemaju Pravilnike o zaštiti dostojanstva radnika i radnica niti se odredbe o načinu provođenja postupka radi zaštite dostojanstva radnika/ca nalaze u Pravilniku o radu, ne provode zakonito postupke radi zaštite dostojanstva te viktimiziraju žrtvu diskriminacije.[220]

Najdrastičniji oblik segregacije je rasna diskriminacija kojom se izdvajaju pripadnici određenih rasa, naroda, etničkih skupina, vjera ili spola i onemogućuje ih se ili u znatnoj mjeri ograničava u ostvarivanju temeljnih prava.[221] Institucionalni oblik segregacije jest *apartheid* čiji je najočitiji primjer Južnoafrička Republika u kojoj je vladajuća bijela manjina upravljala državom i uskraćivala političku i gospodarsku ravnopravnost crnačkoj većini.[222]

Sustavna segregacija bila je propisana i zakonima pa je tako 1950. godine donesen zakon po kojem je bijela osoba kazneno odgovarala u slučaju seksualnih odnosa s osobom druge rase i druge boje kože. Na izborima su samo bijelci imali pravo glasa. Strahote *apartheida* i spoznaje o neprihvatljivosti rasne segregacije velikim su dijelom potaknule razvoj međunarodnoga antidiskriminacijskog prava.[223]

---

[217] *Ibidem*.
[218] Klaić, B.: *Rječnik stranih riječi*, Nakladni zavod MH, Zagreb, 1986., str. 1206.
[219] Shaw, A.: The Internet is Full of Jerks, Because the World is Full of Jerks: What Feminist Theory Teaches us About the Internet, *Communication & Critical/Cultural Studies*, Vol. 11., 2014., br. 3., str. 273.
[220] Ljubičić, *op. cit*., str. 30.
[221] Keith, K., Malone, P.: Housework and the Wages of Young, Middle-aged, and Older Workers, *Contemporary Economic Policy*, Vol. 23., 2005., str. 224.-241., Phipps, S., Burton, P., Lethbridge, L.: In and Out of the Labour Market: Long Term Income Consequences of Child-Related Interruptions zo Women's Paid Work, *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34., 2001., str. 411.-429.
[222] Dubow, S.: *Apartheid 1948-1994*, Oxford University Press, 2014., Massey, D., Denton N. A.: *American Apartheid: Segregation and the Making of the Underclass*, Harvard University Press, 2003.
[223] *Ibidem*.

Prema međunarodnim dokumentima razvidno je da se propisi limitiraju na zabranu rasne segregacije. Konvencija Ujedinjenih naroda o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1966. godine[224] u članku 1. rasnu diskriminaciju označava kao svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na rasi, boji, precima, nacionalnom ili etničkom podrijetlu i koji imaju za svrhu ili rezultat uništiti ili ugroziti priznavanje, uživanje ili vršenje, pod jednakim uvjetima, prava čovjeka i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom polju ili na svakom drugom polju javnog života. Konvencija je u članku 3. zabranila rasnu segregaciju i apartheid te obvezuje države potpisnice da spriječe, zabrane i iskorijene sve prakse ove prirode na područjima pod njihovom jurisdikcijom.

U Europskoj uniji segregacijom su najviše pogođeni pripadnici romske nacionalne manjine.[225] U Republici Hrvatskoj, primjerice, Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi[226] dopunjen je propisom da su škole dužne posebnu pomoć pružati djeci koja imaju pravo na školovanje u Republici Hrvatskoj, a ne znaju ili nedostatno poznaju hrvatski jezik, što je posljedica presude Europskog suda za ljudska prava u slučaju Oršuš.[227]

---

[224] Konvencija UN-a o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, NN - Međunarodni ugovori 12/93.
[225] Prema: Drugo istraživanje Europske unije o manjinama i diskriminaciji, Romi - odabrani rezultati, preuzeto iz: europa.eu, dostupno na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_hr.pdf, pristupano: 19.12.2019.
[226] Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, NN 92/10.
[227] Prema: Ured zastupnika Republike Hrvatske pred Europskim sudom za ljudska prava, preuzeto iz: uredzastupnika.gov.hr, dostupno na: https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocsImages//arhiva//ORSUS,-3.pdf, pristupano: 22.11.2019.

4. TEORIJE I KONTEKSTUALIZACIJA DISKRIMINATORNOG PONAŠANJA

4.1. Strukturalna diskriminacija

Zabrana neizravne diskriminacije je glavno jamstvo zaštite od strukturalne diskriminacije. Pravni koncept neizravne diskriminacije omogućuje promatranje nejednakosti koje nisu nastale kao rezultat specifične namjere nego kao ishod bilo kakvog učinka koji se odnosi na specifičnu društvenu skupinu. Koncept neizravne diskriminacije, u načelu, ne govori o međusobno povezanim oblicima diskriminacije upućenima protiv jedne specifične skupine u različitim sferama života, što bi onda rezultiralo situacijom u kojoj je diskriminacija zabranjena u bilo kojoj od tih sfera, ili u svakoj, no svejedno ne bi došlo do osiguravanja učinkovite jednakosti.[228] Takav koncept se odnosi isključivo na uspostavljanje nejednakog ishoda o jednom specifičnom aspektu.

Naime, pri utvrđivanju opsega diskriminacije na tržištu rada potrebno je uočiti diskriminaciju koja je posljedica postupaka pojedinaca koji odlučuju o raspodjeli prilika i dobrobiti na tržištu rada, situacijska diskriminacija, te strukturalne prepreke jednakosti prilika (strukturalna diskriminacija) do koje dolazi zbog načina na koji je društvo uredilo određeni društveni odnos, što je članove određene društvene skupine dovelo u nepovoljan društveni položaj, odnosno ograničilo njihovu sposobnost da se koriste prilikama na podjednako uspješan način kao i pripadnici povlaštene društvene skupine.[229]

Paradigmatski primjer situacijske diskriminacije je odluka poslodavca da ne zaposli kandidatkinju na temelju pretpostavke da će ubrzo odlučiti zasnovati obitelj. Klasičan primjer strukturalne diskriminacije na tržištu rada je segregacija profesija na ženske i muške s tim da se tzv. ženske profesije smatraju manje vrijednima te su posljedično i manje plaćene.

Ako *de facto* promatramo strukturalne diskriminatorne okolnosti onda „*može doći do povećanja učinkovitosti ljudskih prava i zabrane diskriminacije nad specifičnim skupinama*“.[230]Strukturalna diskriminacija se događa kada pravila glavnih institucija nekog društva dosljedno proizvode nerazmjerne i štetne ishode za članove neke istaknute društvene skupine te se proizvodnja takvih ishoda smatra nepravednom.[231]

---

[228] De Schutter, O.: *International human rights law*, Cambridge University Press, 2014., str. 732.
[229] Selanec, et al., *op. cit.*, str. 10.
[230] De Schutter, *loc. cit.*, (vidi bilješku 228.).
[231] Altman, *op. cit.*, stavak 2.3.

Te institucije uključuju obiteljske odnose, vlasništvo nad nekretninama i izmjenjivanje istih, političke moći i odgovornosti.[232].

Strukturalna diskriminacija se dakle referira na postavke u kojima su prava i mogućnosti omogućena i dostupna jednoj skupini, konstantno manje dostupna ili su u potpunosti nedostupna drugoj skupini, a sve zahvaljujući pravnim i društvenim pravilima, stavovima i ponašanjima institucija i drugih društvenih struktura.[233] Na taj način, za razliku od neizravne diskriminacije, koncept strukturalne diskriminacije u obzir uzima i širi društveni kontekst diskriminacije i velik broj osoba koje imaju zajedničku karakteristiku koju društvo smatra važnom. Primjerice, u slučaju kada „*praksa ili postupci u poduzećima ili javnim tijelima svojom strukturom omogućavaju proizvodnju diskriminirajućih učinaka*“.[234]

Većina slučajeva strukturalne diskriminacije je obuhvaćena neizravnom diskriminacijom. Međutim, koncept strukturalne diskriminacije može produbiti razumijevanje uzroka kao i isprepletanja različitih oblika društvene nepravde. Konvencije o ljudskim pravima specifične za određenu skupinu zajedno s nekim međunarodnim pravnim akterima sve više zauzimaju „*kontekstualizirani pristup kada govore o strukturalnoj diskriminaciji*“.[235]

Temeljem izrečenog, zakonodavac podrazumijeva obvezu poslodavca da osigura konkretne pravne uvjete za ostvarivanje jednakih mogućnosti, a time i dostojanstvo na radu kao pravo na poštovanje na radnome mjestu, koje posebno uključuje zaštitu od spolnog ili drugih oblika zlostavljanja ili uznemiravanja na radnome mjestu, o čemu će biti riječi u nastavku. Sukladno tomu, feminističke teorije navode uzroke muške nadmoći na tržištu rada te ih tumače disonancom trenutačnih odnosa i dominacijom patrijarhalnog sustava. *„Žena je degradirana kao niže biće i muškarac se često prema njoj odnosi kao da je samo objekt, pogotovo kada govorimo o ženi kao seksualnom biću.“*[236]

---

[232] *Ibidem*.
[233] *Ibidem*.
[234] Vasiljević, op. cit., str. 74.
[235] De Schutter, *op. cit*., str. 220.
[236] Vasiljević, *op. cit*., str. 41.

Dovoljno je kao primjer navesti Konvenciju CEDAW koja u članku 5. uključuje ideju strukturalne diskriminacije[237] te zahtijeva od supotpisnika potpunu eliminaciju društvenih struktura kao što su predrasude, običaji i svako drugo djelovanje bazirano na ideji inferiornosti ili superiornosti bilo kojeg spola ili na ideji stereotipiziranih uloga muškaraca i žena.[238]

Kada se govori o obvezama koje države preuzimaju, a koje se odnose na prevenciju sukoba i prevenciju seksualiziranog nasilja nad ženama, CEDAW je eksplicitno naglasio važnost obraćanja pozornosti na duboko ukorijenjene strukturalne spolne i rodne diskriminacije.[239]

Kao što će se pokazati, u kontekstu pozitivnih obveza vezanih za ljudska prava je i svijest o strukturalnoj šteti, ali i priznavanje strukturalne štete koje može pozitivno utjecati na konceptualizaciju učinkovitih politika prevencije i zaštite, a koje za cilj ima usuglašavanje s primarnim obvezama.

Zakonodavna i administrativna praksa je možda sposobna preoblikovati društvene strukture koje učvršćuju, održavaju i omogućuju diskriminaciju nad društvenim skupinama koje se nalaze u nepovoljnijem položaju. Kada je riječ o nasilju nad ženama, mora se reći kako bi integriranje koncepta strukturalne diskriminacije u pravni okvir same diskriminacije moglo pomoći u razotkrivanju njezine povezanosti sa stereotipima na osnovi spola, hijerarhije i roda na ekonomskom, društvenom i reproduktivnom polju.[240]

---

[237] Holtmaat, R.: *Article 5.*, u: Freeman, M. A., Chinkin, C., Rudolf, B., (ur.), The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary, Oxford University Press, 2012., str. 143.
[238] *Ibidem.*
[239] Vidi u: Šimonović, D. (ur.), Kratak vodič kroz CEDAW Konvenciju o uklanjaju svih oblika diskriminacije žena, Zagreb, Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova, 2004.
[240] *Ibidem.*

4.2. Formalna i neovisna jednakost

Ako uzmemo u obzir da koncept jednakosti pretpostavlja istost, a koncept spola pretpostavlja različitost onda dolazimo do zaključka da su ta dva koncepta međusobno kontradiktorna zbog čega je spolnu ravnopravnost teško razumjeti, a još teže normativno regulirati.[241] Pojam formalne jednakosti se, u pravu, obično koristi kao oznaka aristotelovske jednakosti, koja, s jedne strane, zahtijeva da se „*ljude koji su ili slični ili su pozicionirani na sličan način na normativno važnom aspektu tretira na isti način, a vezano za taj aspekt*“.[242]

S druge strane, aristotelovski pristup jednakosti dopušta ili čak zahtijeva nejednak tretman ljudi „*u onoj mjeri u kojoj su oni različiti jedan od drugog (neovisna jednakost)*“.[243] Iz toga proizlazi da nejednak tretman jednakih ili slično pozicioniranih osoba kao i jednak tretman nejednako pozicioniranih osoba zahtijeva prikladnu opravdanost.[244] Nejednak tretman, dakle, nije automatski i nezakonit.

Matulić[245] sugerira da su ljudska bića u svojoj biti jednaka i ističe da su *„istodobno različita ili, negativno rečeno, nisu ista.“* Takva spoznaja temelj je i modernom radnom pravu na području Europe koje se javlja s pojavom industrijalizacije, a koja je za „*tipičan radnopravni okvir predmnjevala radnika-muškarca*.“[246]

Stoga su na snazi brojne mjere takozvane pozitivne diskriminacije. Primjerice, odluka poslodavca da zaposli određenu osobu uvjetovana njezinim spolom neće predstaviti zabranjenu diskriminaciju ako je spol ključan za uspješno obavljanje radnog zadatka zbog kojeg se ta osoba zapošljava. Klasičan primjer ovog izuzetka od načela jednakosti postupanja prema ženama i muškarcima je zapošljavanje glumica radi izvođenja neke ženske uloge,[247] ili u slučaju televizijske emisije kada format zahtijeva, primjerice, muško-ženski voditeljski par. Upravo stoga i ovisno o okolnostima, nejednak tretman mogao bi biti i obvezujući te bi mogao nametnuti pozitivne obveze ako se osobe nađu u različitim situacijama.

---

[241] Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 42.
[242] Byrnes, *op. cit.*, str. 53.
[243] *Ibidem*, str. 54.
[244] Gosepath, S.: *Equality*, u: Zalta, E. N., (ur.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Stanford University, 2011., stavak 2.1.
[245] Matulić, *op. cit.*, str. 9.
[246] Bilić, *op. cit.*, str. 559.
[247] Ljubičić, *op. cit.*, str. 22.

Dakle, jednakost znači isti tretman sličnih osoba, formalna jednakost, ili različit tretman osoba ako nisu slične, neovisna jednakost. To koliko osobe jesu ili nisu jednako pozicionirane određuje se usporedbom različitih karakteristika. Budući da jednakost podrazumijeva i standardiziranu usporedbu tih karakteristika, uvijek postoji jedna skupina ili pojedinac koji „*služe kao početna točka usporedbe i s kojom se nejednaka skupina ili pojedinac pokušava izjednačiti*“.[248] Zanimljivo je to što ovaj pristup ne naznačuje kada se osoba nalazi drugačije ili isto pozicionirana te, ako je se odredi drugačijom, do koje mjere bi tretman trebao biti drukčiji od drugih.[249]

Kao što naglašava MacKinnon „*praznina koja nastaje zahvaljujući ovoj normativnoj neodređenosti i konceptualnoj otvorenosti riskira da bude popunjena osudama bilo koje vrste*“.[250] Dokle god je u jednadžbu mogao ući isključivo bijeli, heteroseksualni muškarac oslobođen od mogućnosti da bude superioran nad svim drugim skupinama, ovaj koncept je mogao opravdati bezbroj eksplicitno različitih tretmana. Takav tretman je „*bio temelj kolonijalizma, apartheida, rasne segregacije u SAD-u pa čak i nacizma*“.[251]

Da bi se osujetilo takvo zloupotrebljavanje, donesena je Opća deklaracija o ljudskim pravima[252] i međunarodna odredba o ljudskim pravima koja se opet konceptualizira u duhu aristotelovske jednakosti, a koja izražava uvjerenje da su sva ljudska bića jednaka, iako nisu jednako pozicionirana, a slijedom toga zabranjuje upotrebu specifičnih karakteristika pojedinaca i skupina kao osnovu za diferencijaciju među njima.[253]

Na tom tragu Matulić[254] smatra da dosljedna provedba egalitaristički shvaćenog načela *„jednakosti svih u svemu vodi u anarhiju i izokraciju, a dosljedna provedba načela jednakosti svih u bitnome vodi u demokraciju i poštovanje realnih i zakonitih razlika među ljudskim bićima.“* No, je li to tako i u praksi?

---

[248] Elsuni, S.: *Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte*, Nomos, 2011., str. 224.
[249] Byrnes, *op. cit.*, str. 54.
[250] MacKinnon, C. A.: *Women's Lives, Men's Laws*, (dalje u tekstu: „MacKinnon: Women's Lives“), Harvard University Press, 2007., str. 48.
[251] *Ibidem*, str. 46.
[252] Opća deklaracija o ljudskim pravima, NN - Međunarodni ugovori 12/2009.
[253] Byrnes, *op. cit.*, str. 55., Charlesworth, *op. cit.*, str. 137.-147.
[254] Matulić, *loc cit.*, (vidi bilješku 245.).

Zakon o ravnopravnosti spolova[255], primjerice, kategorizira posebne mjere u vidu specifičnih pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu te otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili uskraćeni, a koje se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te one koje su usmjerene zaštiti žena, posebice u vezi s trudnoćom i materinstvom. Takve mjere se ne smatraju diskriminacijom.

Ljubičić[256] navodi da „*do diskriminacije na osnovi spola na tržištu rada dolazi već pri oglašavanju slobodnih radnih mjesta, kada je posao opisan ili oglašen na diskriminirajući način*“. Spolna diskriminacija se najčešće događa pri selekcijskom razgovoru u kojem poslodavci često uključuju pitanja o privatnom životu, o planiranju obitelji, djece, hobijima, i interesima kandidata, kao i o drugim stvarima koje poslodavcu pomažu u stvaranju slike o kandidatima.[257]

Primjerice, *„poslodavac neće zaposliti ženu, ne toliko zbog toga što je riječ o ženi, već zbog opće prihvaćenog uvjerenja utemeljenog na stereotipima koji sugeriraju da je riječ o poslu koji žena neće obavljati onako kako bi ga obavljao muškarac.“*[258] Postoje i ekonomski razlozi utemeljeni na stereotipima rodne perspektive žene kao majke i domaćice, *„a poslodavcu se ekonomski ne isplati zaposliti osobu koja će često izostajati s posla iz privatnih razloga“*[259], poput planiranja trudnoće, bolovanja radi održavanja trudnoće, korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta pa zbog toga, drži Ljubičić, trudnice odmah isključuju iz kandidacijskog postupka zapošljavanja ili već zaposlene premještaju na druga radna mjesta.[260] Prema Ljubičić, *„trudnoća i porod vrlo često su razlog za diskriminaciju žena“*[261] iako je poslodavcu zabranjeno odbiti zaposliti ženu koja je trudna, otkazati joj ugovor o radu ili joj ponuditi promijenjeni ugovor o radu na njezinu štetu.

Prema Zakonu o radu[262], poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

---

[255] Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17., čl. 9., st. 1.-4.
[256] Ljubičić, *op. cit*., str. 54.
[257] *Ibidem*, str. 55.
[258] Vasiljević, *op. cit*., str. 23.
[259] *Ibidem*.
[260] Ljubičić, *op. cit*., str. 62.
[261] *Ibidem*.
[262] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17., čl. 30., st. 1.

Disparatna ponašanja prema muškarcima i ženama na tržištu rada evidentna su unatoč zakonskim okvirima i zbog *„nametnute političke korektnosti, a bez stvarnog razumijevanja i uvida, zbog čega se društvo suočava s rodnim predrasudama, koje će biti duboko u nama, nikad izgovorene, a dovoljno jake da potiču pasivnost i ignoriranje problema.“*[263]

Nadalje, manje u Hrvatskoj, no u ostatku svijeta itekako raširena, jest i višestruka diskriminacija. Osoba koja pripada crnoj rasi u SAD-u može biti žena, žena može biti lezbijka, lezbijka može biti osoba s invaliditetom, osoba s invaliditetom može biti stara, a jedna osoba može biti sve navedeno istodobno.[264]

[263] Mamula, *op. cit*., str. 65.
[264] Vasiljević, *op. cit*., str. 28.

4.3. Transformacijska ili pretvarajuća jednakost

U svjetlu iznad opisanih društvenih struktura dominacije, stereotipa i hijerarhije, sugerirano je kako traženje jednakosti ne bi trebalo označavati puko uklanjanje prepreka vezanih za mogućnosti koje žene imaju, kao nit puka potraga navodne rodno neutralne budućnosti koja bi ženama omogućavala „*ulazak u tzv. muški svijet ili svijet koji definiraju muškarci*“.[265]

Umjesto toga, prava i istinska jednakost bi zahtijevala „*određenu transformaciju i restrukturiranje društva, preraspodjelu moći i resursa, kao i transformaciju institucionalnih struktura*“.[266] Da bi se postigla tzv. transformativna jednakost morali bismo privući pozornost na perspektive koje ne počivaju na gledištu dominacije, na perspektive koje se bave ženskim sposobnostima i na procedure sudjelovanja koje odgovaraju potrebama žena.[267]

Feministička teorija bi priznanje jednake različitosti, primjerice, determinirala posebnim pravilom o povlasticama ili posebnim zaštitnim pravilom, ili bi je nazvala dvostrukim standardom. Prilaziti spolnoj diskriminaciji na taj način, kao da su pitanja spola pitanja različitosti, a pitanja jednakosti pitanja istosti, pruža pravu dva načina za držanje žene vezanom uz muški standard.[268] Transformativna jednakost bi podrazumijevala i da se karakteristike koje se uglavnom smatraju ženskim karakteristikama ne podcjenjuju u odnosu na one koje se smatraju muškim karakteristikama.

Članak 1. CEDAW Konvencije nudi definiciju diskriminacije nad ženama. Prema njoj, diskriminacija nad ženama označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi jednakosti muškaraca i žena.[269]

---

[265] Fredman, S.: *Beyond the Dichotomy of Formal and Substantive Equality: Towards a New Definition of Equal Rights*, u: Boerefijn *et al.*, (ur.), Temporary Special Measures: Accelerating de facto of Women Under Article 4 UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, Intersentia, Antwerpen, Oxford, New York, 2003., str. 115.
[266] *Ibidem*.
[267] Vidi u: Nussbaum, M., Sen, A.: *The Quality of Life*, Oxford University Press, 1993.
[268] MacKinnon, C. A.: *Razlika i dominacija: o spolnoj diskriminaciji*, (dalje u tekstu „MacKinnon: Razlika i dominacija“), Radačić, I. (ur.), Žene i pravo, Zagreb, Centar za ženske studije, 2009., str. 111.
[269] Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, NN-Međunarodni ugovori 12/93.

Ova definicija odražava ideju da žene doživljavaju različite oblike nepravedno različitog tretmana koji utječu na njihovu mogućnost uživanja ljudskih prava samo zato što su žene. Jezik i povijest članka 1. upućuju na to da se bavi i izravnom i neizravnom diskriminacijom.[270]

Definicija, međutim, uključuje i dvije važne točke. Prva se tiče jednakog tretmana na osnovi jednakosti muškaraca i žena, a odnosi se na to da CEDAW naizgled cilja na dopuštanje ženama izvedbu jednaku onoj u muškaraca[271] zadržavajući ona prava koja muškarci već imaju te „*na taj način prihvaćajući jednakost kao istost*“.[272] Takav pristup je problematičan jer može značiti da je doseg jednakosti ograničen na javnu sferu u kojoj su muškarci tradicionalno imali svoju domenu djelovanja. Ovo ograničenje bi moglo objasniti nasilje nad ženama koje se događa u tzv. privatnim sferama jer ono nije eksplicitno spomenuto u konvenciji.[273]

Uz to, pristup jednakosti na način na koji je to učinjeno u članku 1. države su uglavnom tumačile[274] na način da su ograničavale značenje jednakosti na osiguravanje jednakih mogućnosti za sve, a ne u značenju jednakosti kao konačnog ishoda.[275] Ovakva definicija je problematična jer pristup koji zahtijeva tretiranje muškaraca i žena na sličan način posustaje kada se žene i muškarci nađu u različitim pozicijama ili zbog fizičke različitosti ili zbog strukturalnih nedostataka.

Kada je riječ o pojedinačnim slučajevima diskriminacije, a ne o strukturalnim nejednakostima, tada princip jednakih mogućnosti može riješiti ograničen broj diskretnih problema, ali ne uspijeva riješiti same uzroke spolne diskriminacije. Načelo jednakih mogućnosti nije dostatno za kritiziranje i transformaciju svijeta u kojem se raspodjela društvenih dobara događa na temelju rodnih razlika.[276]

Stoga, ako se jednakost definira prema članku 1. CEDAW-a kao jednakost mogućnosti, onda ostavlja jako malo mjesta na marginama za transformativnu jednakost.

---

[270] Byrnes, *op. cit.*, str. 65.
[271] Charlesworth, H., Chinkin, C.: *The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis*, Manchester University Press, Manchester, 2000., str. 230.-232.
[272] Charlesworth, *op. cit.*, str. 146.
[273] Charlesworth, Chinkin, *op. cit.*, str. 232.
[274] Byrnes, *op. cit.*, str. 66.
[275] Charlesworth, *op. cit.*, str. 145.
[276] *Ibidem*.

4.4. Teorije uzroka spolnog uznemiravanja

Izraz "spolno uznemiravanje“ prva je upotrijebila američka feministica Catharine A. MacKinnon[277] tijekom uspona feminističkog pokreta drugog vala u 1970-ima i najšire ga definirala i stavila u kontekst „*neželjenog nametanja seksualnih zahtjeva u odnosima nejednake moći na poslu*“. Radikalne feministice vjeruju da je spolno uznemiravanje najtemeljnije obilježje društva pa se jače suprotstavljaju seksizmu, nego kapitalizmu.[278] One vjeruju da je patrijarhat uzrok ugnjetavanja žena.[279]

Radikalni feminizam se razvio 1980-ih kao odgovor na dilemu istosti i različitosti koja je bila u fokusu liberalnog i kulturalnog feminizma.[280] Radikalni feminizam ne samo da prekida tišinu o nasilju nad ženama i stavlja ga na političku agendu, već razmatra ulogu prava u održavanju sustava nasilja nad ženama.[281] U 1980-ima i 1990-ima feministički pokret kao da je doživio određenu deradikalizaciju, prije svega zahvaljujući ostvarivanju glavnih feminističkih zahtjeva.

Tome u prilog navodi se ukidanje najočitijih oblika spolnog uznemiravanja, legalizacija pobačaja, poboljšanje plaća, promjene u obitelji, antidiskriminacijsko zakonodavstvo itd.[282] Tako su u drugom valu žene ipak uspjele aktualizirati probleme poput nasilja, silovanja, tjelesnog zlostavljanja, psihičkog zlostavljanja i svih oblika uznemiravanja. Ženi je priznato pravo da sama odlučuje o rađanju djece, kao i pravo na prosudbu o moralnosti pobačaja i kontracepcije. Vrhovni sud Sjedinjenih Američkih Država presudio je 1973. godine da „*pravo na osobnu privatnost uključuje odluku o pobačaju*.“[283]

Rodno uvjetovano nasilje, (eng. *gender based violence)*, preciznije označava „*da u korijenu nasilja leži rod osobe. Dok se pojam spol odnosi na biološka obilježja (spolne organe i sekundarna spolna obilježja), pojam se roda odnosi na društvenu kategoriju*.“[284]

---

[277] MacKinnon, C. A.: *Sexual Harassment of Working Women*, (dalje u tekstu: „MacKinnon: Sexual Harassment of Working Women“), Yale University Press, New Haven and London, 1979., str.1.
[278] Ravlić, S.: *Suvremene političke ideologije*, Politička kultura, Zagreb, 2003., str. 281.
[279] Magezis, *op. cit.*, str. 27.
[280] Radačić, I.: *Žene i pravo: feminističke pravne teorije*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 16.
[281] *Ibidem*, str. 17.
[282] Ravlić, *op. cit.*, str. 282.
[283] Miles, R.: *Ženska povijest svijeta, Tko je skuhao posljednju večeru?*, EPH Liber, Zagreb, 2009., str. 363.
[284] Horvat, M., Perasović Cigrovski, B.: Uznemiravanje žena na javnim mjestima - osvrt na uzroke, oblike i učestalost problema uznemiravanja u Hrvatskoj i svijetu, *Sociologija i prostor,* Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Vol. 52., 2014., br. 3., str. 298.

Sva dosadašnja relevantna istraživanja govore u prilog činjenici da su žene u velikoj mjeri izloženije nasilju svih vrsta od muškaraca te iz njihovog diskriminirajućeg položaja u društvu i nejednake distribucije moći proizlazi i „*pojačan rizik od viktimizacije žena u različitim sustavima, od obitelji do ulice i javnih mjesta*.“[285]

Rodno uvjetovano nasilje prema ženama brojni će autori pripisati *prima facie* patrijarhalnim društvima i zajednicama gdje tradicionalistički stavovi i uvjerenja utječu na moralne vrijednosti i obrascima ponašanja. Naime, „*patrijarhalna moć očituje se u podčinjavanju, kontroliranju i ponižavanju žene u svim područjima života, posebno u sferi tjelesnosti i seksualnosti*.“[286]

S druge strane, ima i oprečnih filozofskih determinanti pa tako Kapur[287] smatra da su kampanje protiv nasilja nad ženama „*dovele do ostvarivanja nekih prava za žene, ali nisu riješile problem rodne podčinjenosti.*“ I drugi autori[288] osporavaju MacKinnon i smatraju feminističke teorije subjektivnima o čemu će biti govora u nastavku rada. Isto tako, unutar feminističkog pokreta i ideologije nije bilo mjesta za žene druge boje kože. Ta dihotomija natjerala je crnačke feministice da same definiraju svoja gledišta i identitete ne ostavljajući taj posao „*bjelkinjama ili crnim muškarcima.*“[289]

Spolno uznemiravanje je jedno od brojnih oblika kršenja dostojanstva na radnom mjestu i najčešći je oblik narušavanja dostojanstva žena. Često se koristi kao metoda pokušaja uništavanja samopouzdanja žena i onemogućivanja njihova profesionalnog napredovanja, posebice u tradicionalno „muškim“ zanimanjima i time zadržavanja uspostavljenih pozicija moći[290], što ne čudi kad je ovakvo uznemiravanje usko vezano uz mizantropski sustav koji se temelji na postavci da su žene manje vrijedan oblik čovječnosti te kao takve zavrjeđuju podređen položaj u društvu.

---

[285] Borić, *Pojmovnik rodne terminologije, op. cit.,* str. 97.
[286] Horvat, Perasović Cigrovski, *op. cit.,* str. 300.
[287] Kapur, R.: *Tragedija viktimizacijske retorike*, u: Radačić, I., (ur.), Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 276.
[288] North, L.: Just a Little Bit of Cheeky Ribaldry? Newsroom Discourses of Sexually Harassing Behaviour, *Feminist Media Studies*, Vol. 7. 2007., br. 1., str. 81.-96., str. 93.
[289] Magezis, *op. cit.*, str. 29.
[290] Borić, R.: *Nejednakost u jeziku. Više od stereotipa*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004., str. 20.-21.

Primjerice, na svakih 2000 žena u svijetu dolazi jedna uznemiravana, ali ovaj broj ne odražava pravu sliku jer velik broj žena ne prijavljuje neželjena ponašanja, poput SAD-a i Velike Britanije gdje neka istraživanja[291] pokazuju da se 75-90% silovanja ne prijavljuje policiji.

Opće je prihvaćena činjenica o nepostojanju jedinstvenog uzroka spolnog uznemiravanja. Ne postoji ni teorijski okvir koji bi ga u potpunosti objasnio.[292] Međutim, iz literature možemo uočiti postojanje i opetovano ponavljanje pet modela spolnog uznemiravanja koji su prihvaćeni širom svijeta i koji pokušavaju pojasniti uzroke tog fenomena iz različitih kutova gledišta.

Riječ je o društveno-kulturalnoj, organizacijskoj, teoriji prelijevanja spolnih uloga, prirodno-biološkoj teoriji te teoriji četiri faktora. Ukratko, ove teorije ili modele možemo promatrati kao metafore koje istraživačima pomažu donijeti zaključke o strukturi fenomena koji pokušavaju objasniti.[293] Međutim, iz tih teorija ponekad izviru i detalji o mehanizmima i interakcijama koji dodatno ocrtavaju različite faktore naznačene u samom modelu. Ward i Hudson[294] uočavaju i razlikuju nekoliko razina teorija o spolnom uznemiravanju.

Jednofaktorske teorije generalno se fokusiraju na jednog čimbenika, primjerice biološki faktor ili društvenokulturalni faktori, dok višefaktorski opisi spadaju u preklapajuće teorije koje pokušavaju ugraditi nekoliko pojedinačnih faktora u sveobuhvatno etiološko objašnjenje određenog fenomena, u ovom slučaju spolnog uznemiravanja.

Općenito govoreći, zrelije i razvijenije sfere istraživanja će sadržavati različite, renomirane jednofaktorske i višefaktorske teorije.

---

[291] Magezis, *op. cit.*, str. 141.
[292] Više u: Skaine, R.: *Power and Gender: Issues in Sexual Dominance and Harassment*, McFarland, Jefferson, North Carolina, London, 1996.
[293] Više u: Ward, T., Polaschek, D. L. L., Beech, A. R.: *Theories of sexual offending*, Wiley Series in Forensic Clinical Psychology, 2006.
[294] Ward, T., Hudson, S. M.: A Model of the Relapse Process in Sexual Offenders, *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 13., 1998., br. 6., str. 700.-725.

4.5. Društveno-kulturalna teorija

Društveno-kulturalne teorije ili modeli su uglavnom feministički usmjereni i ispituju širi društveni i politički kontekst u kojem dolazi do spolnog uznemiravanja.[295] Prema tim teorijama, spolno uznemiravanje se događa kao logična posljedica spolne nejednakosti i seksizma koji već postoje u društvu.[296] Gledano iz feminističke perspektive, spolno uznemiravanje je uvijek povezano sa seksističkom muškom ideologijom[297] u kojoj muškarci imaju prevlast i superiornost nad ženama[298] jer, povijesno gledano, žene su tretirane kao vlasništvo muževa, što im je davalo pravo da ih tuku i siluju, poput primjera iz Velike Britanije gdje su sve do kraja 19. st. muškarci imali legalno pravo tući svoje supruge.[299]

Nasilje protiv žena i djevojaka, bez obzira na oblik, produkt je socijalne konstrukcije muškosti koja uključuje mušku dominaciju nad ženama[300] i važan je aspekt moći u društvu u kojem dominiraju muškarci.[301]

Spolno uznemiravanje postoji zato što se žene smatra manje vrijednim spolom, ali i zato što ono pomaže održati već postojeću spolnu slojevitost naglašavajući očekivanja uloga određenih prema spolu.[302] MacKinnon[303] tvrdi kako podređen položaj žene kako na poslu tako i u društvu nije samo posljedica, već i uzrok spolnog uznemiravanja. Stoga kasnije u svojim radovima dodaje koliko je važno identificirati vlastita iskustva kao „*temelj za podizanje svijesti i daljnji aktivizam*“.[304]

---

[295] Više u: Gutek, B. A.: *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.
[296] Više u: Thomas, A. M., Kitzinger, C.: *Sexual Harassment, Contemporary Feminist Perspectives*, Open University Press, Buckingham, 1997.
[297] Stockdale, M. S.: The Role of Sexual Misperceptions of Women's Friendliness in an Emerging Theory of Sexual Harassment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., str. 84.-101.
[298] Matchen, J., De Souza, E.: The Sexual Harassment of Faculty Members by Students, *Sex Roles*, Vol. 42., 2000., br. 3.-4., str. 295.-306.
[299] Magezis, *op. cit*., str. 107.
[300] Mamula, *op. cit*., str. 71.
[301] Magezis, *op. cit*., str. 143.
[302] Malovich, N. J., Stake, J. E.: Sexual Harassment on Campus: Individual Differences in Attitudes and Beliefs, *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 14., 1990., br. 1., str. 63.-82., Pryor, J. B.: Sexual Harassment Proclivities in Men, *Sex Roles*, Vol. 17., 1987., str. 269.-290., Schacht, S. P., Atchison, P. H.: Heterosexual Instrumentalism: Past and Future Directions, *Feminism and Psychology*, Vol. 3., 1993., str. 37.-53., Tangri, S., Hayes, S.: *Theories of Sexual Harassment*, u: O'Donohue, W., (ur.), Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment, Allyn and Bacon, Boston, 1997., str. 112.-128.
[303] MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, *op. cit*., str. 44.
[304] MacKinnon, C. A.: Feminism, Marxism, Method and the State: An Agenda for Theory, (dalje u tekstu: „MacKinnon: Feminism, Marxism Method and the State“), *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 7., 1982., br. 3., str. 543.

Tangri, Burt and Johnson[305] postavljaju tezu prema kojoj spolno uznemiravanje služi održavanju muško-ženskih interakcija prema unaprijed određenim spolno-statusnim normama te na taj način služi održavanju muške dominacije u profesionalnom smislu zastrašujući i obeshrabrujući žene te ih ujedno odvraćajući od potrage za poslom. Sociodemografske značajke radnika pokazuju njegov ili njezin relativan statusni položaj i moć, ne samo na radnom mjestu već i u društvu.[306]

Dok su neke značajke povezane s pozicijama relativne moći, neke druge se vežu uz osobnu ranjivost i rizik. Najizglednije mete spolnog uznemirivanja su one koje rangiraju nisko na ljestvici statusa i moći. Prema ovom objašnjenju, rod je glavni preduvjet za uznemiravanje, sustav vrijednosti patrijarhalnog društva legitimizira razlike u moći i statusu između muškaraca i žena, ostavljajući žene ranjivima.[307] Širenje muške dominacije u društvu uključuje i organizacije u kojima se taj fenomen razvija.[308]

MacKinnon primjećuje da radnici unutar tih organizacija svoje postojeće „*spolne uloge, uvjerenja i stereotipe nose sa sobom na posao te da se od žene očekuje da radi na ženskom poslu te da bude na usluzi muškim kolegama u svakom pogledu*“.[309] Muškarci i žene ulaze u društvenu interakciju na način da stereotipizirane interakcije postaju normalne, čak ih se očekuje, od muškaraca se očekuje agresivnost i dominacija, a od žena pasivnost i prihvaćanje.[310]

Prema feminističkoj teoriji, muškarci vjeruju u opravdanost vlastitog ponašanja dok žene krive same sebe za zlostavljanje.[311] Spolno uznemiravanje se smatra neizbježnom posljedicom kulturološkog iskustva.[312] Može ga se, stoga, primijeniti na različita okruženja, a radno mjesto jedno je takvo okruženje.[313]

---

[305] Tangri, S. S., Burt, M. R., Johnson, L. B.: Sexual harassment at work: Three Explanatory Models, *Journal of Social Issues*, Vol. 38., 1982., br. 4., str. 33.-54.
[306] *Ibidem*.
[307] Welsh, S.: Gender and Sexual Harassment, *Annual Review of Sociology*, Vol. 25., 1999., str. 169.-190.; Bowes-Sperry, L., Tata, J.: *A Multiperspective Framework of Sexual Harassment: Reviewing Two Decades of Research*, u: Powell, G., (ur.), Handbook of Gender and Work, Sage Publications, 1999., str. 263.-280.
[308] Više u: Farley, L.: *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, McGraw-Hill, New York, 1978.
[309] MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, *op. cit*., str. 209.
[310] Gruber, J. E., Bjorn, L.: Women's Responses to Sexual Harassment: An Analysis of Sociocultural, Organizational and Personal Resource Models, *Social Science Quarterly*, Vol. 67., 1986., br. 4., str. 814.-826.
[311] Vaux, A.: Paradigmatic Assumptions in Sexual Harassment Research: Being Guided Without Being Misled, Sexual Harassment in the Workplace, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., str. 116.-135.
[312] Whaley, G. L., Tucker, S. H.: A Theoretical Integration of Sexual Harassment Models, *Equal Opportunities International*, Vol. 17., 1998., br. 1., str. 21.-29.
[313] Barak, A., Pitterman, Y., Yitzhaki, R.: An Empirical Test of the Role of Power Differential in Originating Sexual Harassment, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 17., 1995., br. 4., str. 479.-517.

Glavna točka feminističke društveno-kulturalne teorije je sinteza spolnih pitanja, patrijarhat i dominacija koji vode prema objašnjavanju spolnog uznemiravanja, odnosno, postoje dokazi objedinjavanja. Nadalje, feministice se usredotočuju na nejednakost spolova na radnom mjestu, a to je, posljedično, dovelo do stavljanja teme spolnog uznemiravanja u fokus javnosti te se na taj način otvorio put novim istraživanjima.[314]

Filozofija akcije prema ugnjetavanju žena, prema radikalnim feministicama, počela je od ideje patrijarhata „*kao potpune vlasti muškaraca nad ženama, koja se ne može ukinuti zakonskim promjenama ili političkim reformama, nego zahtijeva radikalni, čak revolucionarni proces društvene promjene koji obuhvaća sva područja, od privatne sfere, društva, politike do socijalne teorije.*“[315]

Kao prirodna posljedica takvog stanja, potkraj 1970-ih javlja se „*kulturalni feminizam kao odgovor na neuspjeh liberalnog feminizma da ukine diskriminaciju nad ženama*.“[316] Feminizam je definiran kao specifična „filozofija akcije“ koja počiva na vjerovanju u socijalnu, političku i ekonomsku jednakost spolova i upravo zato djeluje na dekonstrukciji dominantnih modela znanja i uvriježenih konstrukata koji se tiču rodova i rodnih konstrukcija, patrijarhata i muške moći, opredmećenja ženske subjektivnosti i mjesta ženske opsesije općenito.[317]

S obzirom na to da se oslanja na ideju da društvo ne tretira ženu pošteno[318], zbog čega pati od sustavne socijalne nepravde zbog svog spola, što se manifestira ugnjetavanjem, diskriminacijom i podređenosti žena[319], tzv. socijalistički feminizam analizira težak položaj žene u svijetu rada, deprivilegiranost, potplaćenost i nizak status njihova rada.[320] Pokazuje se da je uloga žene u obitelji važna za reprodukciju kapitalizma, obuhvaća rađanje i podizanje djece kao generacije radne snage i jamca buduće proizvodnje.[321] Socijalističke feministice smatraju da su rod, klasa i rasa uzrok ugnjetavanja žena.[322]

---

[314] Više u: Thomas, A. M., Kitzinger, C.: *Sexual Harassment: Contemporary Feminist Perspectives*, Open University Press, Buckingham, 1997.
[315] Ravlić, *op. cit.*, str. 273.
[316] Radačić, *op. cit.*, str. 13.
[317] Butler, J.: *Nevolje s rodom: Feminizam i subverzija identiteta*, Ženska infoteka, Zagreb, 2000., str. 28.
[318] Magezis, *op. cit.*, str. 26.
[319] Ravlić, *op. cit.*, str. 275.
[320] *Ibidem*, str. 148
[321] *Ibidem*, str. 279.
[322] Magezis, *op. cit.*, str. 27.

Nejednakost među spolovima postoji ponajprije stoga što se spolna podjela rada zamišlja prirodnom, a ne političkom.[323] Dok je muškarcima namijenjena javna sfera, žene su uvelike prikovane za privatnu, obitelj i kućanstvo.[324]

Postoje i drugi dokazi koji potkrepljuju feminističku teoriju o društveno-kulturološkom objašnjenju spolnog uznemiravanja. Primjerice, istraživanja uglavnom navode osobe muškog spola kao počinitelje, neka istraživanja dokazuju kako se spolno uznemiravanje uglavnom događa na radnim mjestima na kojima dominiraju muškarci.[325] Žene koje su same, razvedene, rastavljene i obudovljene imaju veću vjerojatnost da će ih se pokušati spolno uznemiravati nego udane žene. Među vjerojatnim objašnjenjima stoji i ono da bi potencijalni uznemiravatelj mogao doživjeti „*udanu ženu kao nekoga tko ima zaštitu u vidu supruga*“ te kao nekoga tko je seksualno nedostupan.[326]

Ako za zaključivanje uzmemo dostupnu literaturu, onda je naše očekivanje da je brak važniji ženama nego muškarcima upravo iz razloga odvraćanja potencijalnog uznemiravatelja od potencijalne žrtve, iako Gutek[327] sugerira da će „*oženjeni muškarac rjeđe prijaviti spolno uznemiravanje nego samac*“. Ovo pak znači da bi brak mogao predstavljati svojevrsnu zaštitu od uznemiravanja kako ženama tako i muškarcima.

Dob je još jedan čimbenik koji utječe na izvjesnost spolnog uznemiravanja. „*Ženske žrtve su uglavnom mlađe od opće ženske populacije na radnom mjestu“*.[328] Prema Fain i Anderton[329] žene u dobi između 16 i 34 imaju najveće izglede da budu spolno uznemiravane, s tim da se izgledi smanjuju s godinama. Ovi rezultati se poklapaju s rezultatima istraživanja prema kojem su „*zaposlenici mlađi od 35 godina pod većom opasnosti da budu spolno uznemiravani*“.[330]

---

[323] Ravlić, *op. cit*., str. 236.
[324] Heywood, A.: *Political Ideologies*, Macmillan, London, 1992., str. 220.-221.
[325] Brown, J. M.: Aspects of Discriminatory Treatment of Women Police Officers Serving in Forces in England and Wales, *British Journal of Criminology*, Vol. 38., 1998., br. 2., str. 265.-282., Gruber, J. E.: A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s, (dalje u tekstu: „Gruber: A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment“), *Sex Roles*, Vol. 26., 1992., br. 11.-12., str. 447.-464., La Fontaine, E., Tredeau, L.: The Frequency, Sources and Correlates of Sexual Harassment Among Women in Traditional Male Occupations, *Sex Roles*, Vol. 15., 1986., br. 7.-8., str. 433.-442.
[326] Gutek, *op. cit*., str. 57.
[327] *Ibidem*.
[328] *Ibidem*, str. 55.
[329] Fain, T. C., Anderton, D. L.: Sexual Harassment: Organizational Context and Diffuse Status, *Sex Roles*,Vol. 17., 1987., br. 5.-6., str. 291.-311.
[330] La Fontaine, Tredeau, *op. cit.*, str. 433.

Neke autorice su[331] procjenjivale ima li dob obaju spolova veze sa spolnim uznemiravanjem. Iako spol, bračni status i dob predstavljaju najvažniji sociodemografski utjecaj na vjerojatnost spolnog uznemiravanja radnika, neka istraživanja[332] bilježe i utjecaj razine obrazovanja, prihoda i vrste posla. Zaključci vezani za usmjeren utjecaj obrazovanja su miješani. Dok neka istraživanja[333] upućuju na to kako visina obrazovanja utječe na snižavanje vjerojatnosti za spolno uznemiravanje, druga pokazuju kako je veza obrnuta.

Veća razina obrazovanja također i povećava potencijalni status na radnom mjestu, ali i povećava svjesnost o spolnom uznemirivanju te naizgled ohrabruje radnike da ga prijave. Ove kompenzacijske implikacije obrazovanja pridonose nedosljednim rezultatima istraživanja.

Na sličan način, radnici s visokim primanjima će lakše prijaviti neželjenu spolnu pažnju.[334] Većina radnih mjesta dodjeljuje diferenciranu moć zaposlenicima na različitim pozicijama ili vrstama posla. Istraživanje upućuje na to da radnici koji zauzimaju vodeće pozicije na radnom mjestu imaju manje šanse da ih se spolno uznemiruje.[335] Radnici niskog statusa, poput pripravnika i činovničkih radnika, ranjiviji su od radnika na menadžerskim ili sličnim pozicijama.

Gutek[336] zaključuje kako će „*žene koje imaju muške supervizore češće prijaviti neželjenu seksualnu pažnju*“. Mnoga istraživanja[337] potvrđuju da žene zaposlene na radnim mjestima visokog intenziteta, u dominantno muškim radnim skupinama češće iskuse spolno uznemiravanje nego žene na poslovima koji su tradicijski ženski poslovi ili na poslovima koji imaju jednak broj muškaraca i žena. Na primjer, žene na radničkim mjestima imaju veće izglede da ih se spolno uznemirava.[338]

---

[331] Tangri, Burt, Johnson, *op. cit.*, 54.
[332] Gutek, *op. cit.*, str. 59., Fain, Anderton, *op. cit.*, str. 291.
[333] Tangri, Burt, Johnson, *op. cit.*, str. 52., Gutek, *op. cit.*, 60., Fain, Anderton, *op. cit.*, str. 291.-311.
[334] Newman, M. A., Jackson R. A., Baker, D. D.: Sexual Harassment in the Federal Workplace, *Public Administration Review*, Vol. 63., 2003., br. 4., str. 472.-483.
[335] Više u: Bowes-Sperry, L., Tata, J.: *A Multiperspective Framework of Sexual Harassment: Reviewing Two Decades of Research*, u: Powell, G., (ur.), Handbook of Gender and Work, Sage Publications, 1999.
[336] Gutek, *op. cit.*, str. 117.
[337] Schneider, B. E.: Consciousness About Sexual Harassment Among Heterosexual and Lesbian Women Workers, *Journal of Social Issues*, Vol., 38., 1982., br. 4., str. 75.-98., Gutek, B. A., Morasch, B.: Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work, *Journal of Social Issues*, Vol. 38., 1982. br. 4., str. 55.-74., Gruber, J. E., Smith, M., Kauppinen Toropainen, K.: *Sexual Harassment Types and Severity: Linking Research and Policy*, u: Stockdale M. S., (ur.), Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996., str. 151.-173.
[338] Bowes-Sperry, L., Tata, J.: *A Multiperspective Framework of Sexual Harassment: Reviewing Two Decades of Research*, u: Powell, G., (ur.), Handbook of Gender and Work, Sage Publications, 1999., str. 263.-280.

Istraživanje u vojsci[339] pokazuje i dokazuje mušku normativnu dominaciju te govori o 64% žena u vojsci koje su iskusile spolno uznemiravanje u dvogodišnjem razdoblju. Gruber upućuje na činjenicu da su „*brojčana i normativna dominacija dva aspekta koja govore o stupnju utjecaja i kontrole koju jedan spol ima nad drugim. Normativna muška dominacija događa se na radnim mjestima koja jako variraju u numeričkoj dominaciji od situacija u kojima nekoliko muškaraca ima nadređeni status nad skupinom žena radnica, poput liječnika i medicinskih sestara, ili managera i tajnica, do situacija u kojima muškarci prevladavaju, a žene su virtualno nepostojeće, ali vrlo vidljive*.“[340]

Mogu li obrazovanje, visoki prihodi i dobar položaj na poslu ženama dati dovoljno osobnih resursa da se zaštite od spolnog uznemiravanja? Ili obrnuto, jesu li žene zbog obrazovanja i dobrog statusa na radnom mjestu svjesnije svoje moći pa takvo ponašanje prijavljuju?

Utjecaj ovih faktora procjenjujemo prema vjerojatnosti da žena bude spolno uznemiravana, ali i prema tome postoji li razlika u utjecaju ovih faktora s obzirom na spol. Pristup koji ova teorija zauzima doima se, ipak, previše uključiv i pojednostavljen.

Socijalizacija po spolnim ulogama se razvijala tijekom vremena te danas uključuje ponašanja koja nisu stereotipna ponašanja određena po spolnim ulogama. Na taj način dolazi do infuzije različitih ponašanja koja se prihvaćaju kao „normalna“ unutar svakog spola.[341]

Navedeno, međutim, nije dovelo do smanjenja fenomena spolnog uznemiravanja. Iako je spolno uznemiravanje relativno čest fenomen u društvu, većina muškaraca ne bavi se takvim radnjama, a pretjerano preklapanje faktora unutar feminističke društveno-kulturološke teorije ne pruža dovoljno jasno objašnjenje o tome zašto je to tako.

---

[339] Martindale, M.: *Sexual Harassment in the Military 1988,* Defense Manpower Data Center, Washington, 1990.
[340] Gruber, J. E.: The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women’s Experiences of Sexual Harassment, (dalje u tekstu: „Gruber: The Impact of Male Work“), *Gender and Society,* Vol. 12., 1998., br. 3., str. 302.
[341] Bem, S. L.: Gender Schema Theory and its Implications for Child Development: Raising Gender-Aschematic Children in a Gender-Aschematic Society, *Signs: Journal of Women in Culture and Society,* Vol. 8., 1983., br. 4., str. 598.-616.

4.6. Organizacijska teorija

Prema organizacijskoj teoriji, odnosno modelu[342], spolno uznemiravanje bi se moglo objasniti širokim spektrom pitanja organizacijske prirode, primjerice kao moć i statusne nejednakosti unutar organizacije koji povećavaju vjerojatnost da dođe do spolnog uznemiravanja.[343] Činjenica da je spolno uznemiravanje ukopano u radna mjesta povezana je s jednom drugom činjenicom - spolom predodređenih zanimanja, odnosno profesionalne spolne segregacije.

Slično kao i društveno-kulturološko objašnjenje i organizacijski model priznaje kako razlika u količini moći unutar organizacije, odnosno na radnom mjestu, povećava mogućnost pojave spolnog uznemiravanja. Zagovornici ove teorije načelno priznaju kako je moć jedan od glavnih pojmova koji pomažu objasniti spolno uznemiravanje.[344] Normativi koji određuju zapadnjačka društva dijele pojedince na nadređene i podređene, a njihov međusobni odnos bi trebalo definirati uz pomoć hijerarhije, slijedom navedenog iskazivanje moći unutar te hijerarhije treba ne samo očekivati nego i prihvaćati.[345]

Prema Schultz[346] *„neprijateljsko okruženje na poslu i uznemirivanje ljudi dodatno potpomaže spolnu segregaciju na radnom mjestu.“* Nadalje, ponašanja u zapadnjačkim društvima upućuju na muškarce kao one koji imaju više moći nego žene, a stereotip koji opstaje među spolovima je onaj koji muškarce vidi kao one koji su usmjereni prema cilju i koji su moćni i agresivni, dok su žene pasivno-receptivne i fokusirane na obitelj.[347]

Međutim, organizacijska teorija se ne usredotočuje na razliku u količini moći između spolova. Tako da bi se, iz ove teorije, moglo doći do zaključka kako spolno uznemiravanje nije predodređeno spolom. Dakle, iako su počinitelji uglavnom muškarci, sve zbog spolne nejednakosti na radnom mjestu, i žene bi na mjestima moći mogle biti počinitelji.

---

[342] Gruber, A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment, *op. cit.*, 464.
[343] Tangri, Burt, Johnson, *op. cit.*, str. 43.-44.
[344] Cleveland, J. N., Kerst, M. E.: Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., br. 1., str. 49.-67.
[345] Više u: Lips, H.: *Women, Men and Power*, Mayfield Publishing Co., Mountain View, 1991.
[346] Schultz, V.: Reconceptualizing Sexual Harassment, *Yale Law Journal*, Vol. 107., 1998., br. 6., str. 1760.
[347] Allgeier, E. R., McCormick, N. B.: *Changing Boundaries: Gender Roles and Sexual Behavior*, Mayfield, Palo Alto, 1983., Eagly, A. H.: Gender and Social Influence: A Social Psychological Analysis, *American Psychologist*, Vol. 38., 1983., br. 9., str. 979.-981., Eagly, A. H., Mladinic, A.: Gender Stereotypes and Attitudes Toward Women and Men, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 15., 1989., br. 4., str. 543.-558., Eagly, A. H., Wood, W.: Inferred Sex Differences in Status as a Determinant af Gender Stereotypes About Social Influence, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 43., 1982., br. 5., str. 915.-928.

Neka istraživanja koja bi se mogla povezati s ovom teorijom upućuju na to kako bi se spolno uznemiravanje od strane kolega ili podređenih moglo promatrati kao pokušaj dolaska u položaj moći ili kao pokušaj izjednačavanja razlika u količini moći između uznemirivača i žrtve unutar organizacije.[348] U tom bi smislu organizacijska teorija mogla objasniti spolno uznemiravanje koje čine podređeni budući da predmnijeva zlostavljače koji zlostavljaju želeći dobiti moć ili izjednačiti količinu moći s jedne i druge strane.

Organizacijska teorija se prvenstveno bavi neposrednim kontekstom uznemiravanja. Prema toj teoriji, razlika u količini moći unutar organizacije nije jedina stvar koja omogućuje spolno izopačeno ponašanje.[349] Tu su i drugi faktori poput popustljivosti organizacijske klime, spolno predodređena zanimanja, kao i organizacijska etika, norme i politike. Uznemiravanje muškarcima omogućuje „*označavanje određenih poslova odnosno radnih mjesta kao muških te na taj način obeshrabruju žene koje bi se eventualno prijavile na takve pozicije*.“[350]

Na taj način, ti i takvi muškarci čuvaju tzv. muški imidž i održavaju mušku dominaciju „*na poslovima koji su tradicijski bili muški poslovi*“.[351] Unatoč činjenici da se broj žena na radnom mjestu povećava, mnoge žene ostaju segregirane u tzv. temeljno ženskim zanimanjima.

Prema Guy i Newman[352] segregacija poslova je i dalje vrlo stabilna iako žene čine više od polovice svih studenata i unatoč činjenici da su žene sve više prisutne u nekim vrlo cijenjenim profesijama, uključujući medicinu i pravo. Više od polovice svih zaposlenih žena bi moralo promijeniti zanimanje da bi se izjednačila profesionalna distribucija po spolovima.[353]

Odnos između spolnog uznemiravanja i profesionalne segregacije na osnovi spola je naizgled simboličan. Spolno uznemiravanje šteti poslu, zadovoljstvu na poslu, samopercepciji i sposobnosti da se posao uopće kvalitetno obavi.[354] „*Ono ima za ulogu podsjetiti sve žene koje su se usudile prijeći rodne granice gdje im je mjesto*“.[355]

---

[348] Cleveland, Kerst, *op. cit*., str. 67.
[349] Fitzgerald, L. F., *et al*.: The Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organisations: A Test of an Integrated Model, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82., 1997., br. 4., str. 578.-589.
[350] Schultz, *op. cit*., str. 1760.
[351] *Ibidem*, str. 1762.
[352] Guy, M. E., Newman, M. A.: Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor, *Public Administration Review*, Vol. 64., 2004., br. 3., str. 289.-298.
[353] Više u: Jacobs, J. A.: *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford University Press, Stanford, 1989.
[354] Kelly, R. M.: *Offensive Men, Defensive Women: Sexual Harassment, Leadership, and Management*, u: Duerst-Lahti G., Kelly, R. M., (ur.), Gender Power, Leadership, and Governance, University of Michigan Press, 1995., str. 195.-209.
[355] Schultz, *op. cit*., str. 1769.

Svi ti faktori utječu na pojavu spolnog uznemiravanja.[356] Primjerice, na radnim mjestima koja su tolerantna kada je riječ o spolnom uznemiravanju, odnosno nemaju jasno određenu proceduru koja bi se slijedila u slučaju pojave takvog ponašanja, organizacijska teorija pretpostavlja češće pojavljivanje takvog ponašanja.

Potencijalna žrtva će razmisliti o prijavljivanju takvog ponašanja ovisno o količini popustljivosti prema takvom ponašanju unutar organizacije, o mogućnosti i dostupnosti sankcija za počinitelje kao i o tome kako će nadređeni pojmiti prijavu takvog ponašanja. Pozitivan aspekt ove teorije leži u njezinu pokušaju unificiranja različitih organizacijskih faktora prilikom objašnjavanja spolnog uznemiravanja. Dodatna stavka koja ide u prilog ovoj teoriji je ta što su mnoge njezine osnovne hipoteze već testirane i označene kao važni čimbenici u pojavi spolnog uznemiravanja.

Metaanalitičko istraživanje pokazuje kako organizacijska klima, tj. tolerancija prema spolnom uznemiravanju, i spolna predodređenost organizacije, tj. postotak žena unutar organizacije, igraju važnu ulogu u pojavljivanju spolnog uznemiravanja.[357]

U biti, organizacijska klima se danas smatra jednim od vodećih empirijskih prediktora spolnog uznemiravanja.[358]

Slabe strane organizacijske teorije vrte se oko nedostatka pozornosti posvećene individualnim razlikama među ljudima i njihovom svakodnevnom ponašanju, stereotipima i očekivanjima koji mogu utjecati na pojavu fenomena. Unatoč tome, organizacijska teorija je pomogla usmjeriti pozornost profesionalaca prema pronalaženju učinkovitih strategija kojima bi se borilo protiv spolnog uznemiravanja unutar organizacija.[359]

---

[356] Dekker, I., Barling, J.: Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3., 1998., br. 1., str. 7.-18.
[357] Willness, C., Steel, P., Lee, K.: A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment, *Personnel Psychology*, Vol. 60, 2007., br. 1., str. 127.-162.
[358] Fitzgerald, L. F., Gelfand, M., Drasgow, F.: Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol., 17, 1995., br. 4., str. 425.-445., Pryor, J. B., Giedd, J. L., Williams, K. B.: A Social-Psychological Model for Predicting Sexual Harassment, *Journal of Social Issues*, Vol. 51., 1995., br.1., str. 69.-84., Welsh, S.: Gender and Sexual Harassment, *Annual Review of Sociology*, Vol. 25., 1999., str. 169.-190.; Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F.: The Effects of Organizational Practices on Sexual Harassment and Individual Outcomes in the Military, *Military Psychology*, Vol. 11., 1999., br. 3., str. 303.-328.
[359] Willness, Steel, Lee, *op. cit.*, str. 162.

4.7. Teorija prelijevanja spolom određenih uloga

Ova teorija označava „*ostatak spolom određenih uloga na radnom mjestu koji je uglavnom nevažan ili neprimjeren*“[360] i utječe na radnu učinkovitost te želi integrirati kontekstualne i situacijske karakteristike, poput brojčanih odnosa rodova na radnom mjestu, s rodno utemeljenim uvjerenjima i očekivanjima počinitelja.[361] Iako može egzistirati kao zasebna teorija, teorija prelijevanja spolom određenih uloga bit će promatrana kao produžetak organizacijskih teorija o spolnom uznemiravanju.[362]

Temeljna pretpostavka ove teorije kaže kako žene i muškarci na posao sa sobom donose unaprijed određena uvjerenja i rodno utemeljena očekivanja o određenom ponašanju na radnom mjestu, iako se njihova očekivanja možda ni ne mogu primijeniti na specifično radno okruženje, primjerice uvjerenje o tome kako žene ne bi smjele biti na pozicijama moći. Prema ovoj teoriji, rodno utemeljena uvjerenja počinitelja jača su od uvjerenja o pravu na jednakost i jednak tretman svima na radnom mjestu.[363]

Do sukoba će doći u situacijama u kojima se uloge roda na radnom mjestu razlikuju od spolom određenih stereotipa počinitelja, odnosno, spolno uznemiravanje se događa „*zato što muški radnici na radno mjesto donose neprimjerena očekivanja na osnovi spola prema ženama, seksualna očekivanja koja su naučili nekada prije*“.[364]

Prema tome, žene bi mogle iskusiti spolno uznemiravanje u netradicionalnim situacijama na poslu, primjerice ako su vozačice taksija, policajke ili čak ako su zaposlene na visoko rangiranoj poziciji u poduzeću.[365]

Ova teorija kaže kako su žene svjesne tog drugačijeg tretmana i kako će vrlo vjerojatno prijaviti neželjeno društveno-spolno ponašanje te da će „*smatrati kako spolno uznemiravanje predstavlja problem na radnom mjestu*“.[366]

---

[360] Gutek, *op. cit*., str. 15.
[361] Gutek, Morasch, *op. cit.*, str. 70.
[362] Tangri, Hayes, *op. cit*., str. 128.
[363] Brown, *op. cit*., str. 265.-282.
[364] Schultz, *op. cit*., str. 1761.
[365] Niebuhr, R. E., Boyles, W. R.: Sexual Harassment of Military Personnel: An Examination of Power Differentials, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 15., 1991., br. 4., str. 445.-457.
[366] Tangri, Hayes, *op. cit*., str. 117.

U trenutku u kojem se neki posao percipira kao muški ili kao ženski, „*prikladna uloga temeljena na spolu se prelije i inkorporira, bilo formalno bilo neformalno, u ulogu na poslu*“.[367] A pretpostavke su da je u većini poslova zapravo „*zanemariv broj neseksualnih poveznica između radnog mjesta i tradiconalnih spolnih uloga*“.[368]

Ovo će se najvjerojatnije dogoditi u situacijama „*iskrivljenog odnosa spolova na radnom mjestu, ili dominiraju muškarci ili žene“*.[369] Odnosno, spol koji na tom radnom mjestu prevladava „*utječe na očekivanja na radnom mjestu i na tretman koji muškarci i žene imaju unutar grupe*“.[370]

Do prelijevanja uloga određenih spolom dolazi zato što je „*spolni identitet istaknutiji od radnog identiteta*“.[371] Kada na nekom radnom mjestu ima više žena nego muškaraca, muškarci će žene tretirati prvo kao žene, a tek onda kao radnice, jer „*segregacija po spolu na radnom mjestu olakšava prelijevanje uloga određenih spolom s obzirom na to da stavlja dodatan naglasak na spol*“.[372]

Ova teorija na prvi pogled objašnjava spolno uznemiravanje na cjelovitiji način od prethodne tri teorije.[373] Na taj način ona postaje sveobuhvatan alat uz pomoć kojeg se pojam spolnog uznemiravanja može bolje razumjeti.

Međutim, njezina ograničenost leži u smanjivanju ne samo karakteristika počinitelja, već i svih drugih organizacijskih ili situacijskih varijabli koje bi se mogle pojaviti.[374] Kada govorimo o empirijskoj dostatnosti treba istaknuti kako su neka predviđanja ove teorije već testirana i potkrijepljena dokazima, a to posebno vrijedi kada je riječ o primjeni na ženama, primjerice žene na radnim mjestima na kojima dominiraju muškarci imaju diferencirani tretman od strane muških kolega, dok će žene koje rade u integriranom okruženju rjeđe prijaviti spolno uznemiravanje na poslu čak i kada je riječ o uznemiravanju najteže vrste.[375]

---

[367] Konrad, A. M., Gutek, B. A.: Impact of Work Experiences on Attitudes Toward Sexual Harassment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 31., 1986., br. 1., str. 425.
[368] MacKinnon, Sexual Harassment of Working Women, *op. cit.*, str. 209.
[369] Tangri, Hayes, *op. cit.*, 118.
[370] Hotelling, K., Zuber B. A.: *Feminist Issues in Sexual Harassment*, u: O'Donohue, W., (ur.), Sexual Harassment, Theory, Research, and Treatment, Allyn and Bacon, Needham Heights, 1997., str. 101.
[371] Tangri, Hayes, *op. cit.*, str. 116.
[372] Gutek, *Sex and the Workplace*, *op. cit.*, str. 40.
[373] Gutek, Morasch, *op. cit.*, str. 55.-74.
[374] O'Hare, E., O'Donohue, W.: Sexual Harassment: Identifying Risk Factors, *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 27., 1998., br. 6., str. 561.-579.
[375] Burgess, D., Borgida, E.: Refining Sex-Role Spillover Theory: The Role of Gender Subtypes and Harasser Attributions, *Social Cognition*, Vol. 15., 1997., br. 4., str. 291.-311., Fain, T. C., Anderton, D. L.: Sexual Harassment: Organizational Context and Diffuse Status, *Sex Roles*, Vol. 17., 1987., br. 5.-6., str. 291.-311.,

Prema nekim autorima ova teorija ne uspijeva argumentirati jednako dobro situacije i za muškarce i za žene upravo zbog temeljnih razlika između muških i ženskih spolom određenih uloga.[376] Također, uočen je nedostatak istraživanja utjecaja prelijevanja spolom određenih uloga na muškarce iz razloga što se oni rjeđe nalaze na netradicionalnim poslovima.[377]

Iako ova teorija ima dobre rezultate, neki autori[378] predlažu dodatnu analizu i usavršavanje teorije kao i dodatno empirijsko testiranje.

Sheffey, S., Tindale, R. S.: Perceptions of Sexual Harassment in the Workplace, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 22., 1992., br. 19., str. 1502.-1520.

[376] Gutek, B. A., Done, R. S.: *Sexual Harassment*, u: Unger, R. K. (ur.), Handbook of the Psychology of Women and Gender, John Willey & Sons, Chichester, 2001., str. 367.-387.

[377] *Ibidem*.

[378] *Ibidem*.

4.8. Biološka teorija

Riječ je o modelu koji nudi biološki pogled na spolno uznemiravanje.[379] Iz perspektive ove teorije spolno uznemiravanje nije ništa drugo doli prirodni produžetak odabira partnera prema evolucijskoj teoriji. Drugim riječima, spolno uznemiravanje predstavlja jedan vid spolne privlačnosti, prirodni element prilikom potrage za partnerom.

Seksualnim podređivanjem ne samo da se na posebno osoban, izravan i učinkovit način iskazuje fizička nadmoć nad nekom osobom, već se žrtvu svodi na puki objekt koji služi udovoljenju nečije požude.

Prema istraživačima unutar ove teorije, muškarci imaju veći nagon prema spolnoj agresiji i prema pronalaženju partnera. Dakle, oni smatraju kako takvo spolno ponašanje nije izazvano promišljenom namjerom, već neobuzdanim prirodnim nagonom.[380] Razlika u spolnom nagonu između muškaraca i žena posljedično dovodi do spolno agresivnog ponašanja na radnom mjestu.[381]

Prema nekim drugim istraživanjima[382], zbog razlike u evoluciji muškaraca i žena, oni posjeduju različite strategije za razmnožavanje zbog kojih može doći do sukoba interesa koji se potom manifestira na radnom mjestu, jer muškarci stalno pokušavaju potencirati mogućnost reprodukcije i dobiti pristup što većem broju žena tako što se ponašaju na spolno agresivan način.

Dakle, u ovakvim slučajevima muškarci snagu i moć koriste sa svrhom, a ta je upuštanje u spolni odnos.[383] Pretpostavka je da bi takvi pokušaji u nekom trenutku mogli rezultirati još gorom prisilom, odnosno silovanjem.[384] Međutim, postoji li uopće teorija koja bi ujedinila spolno uznemiravanje sa silovanjem na neki smislen način?

---

[379] Browne, K. R.: An Evolutionary Perspective on Sexual Harassment: Seeking Roots in Biology Rather than Ideology, *Journal of Contemporary Legal Issues*, Vol. 8., 1997., str. 5.-77., Studd, M. V., Gattiker, U. E.: The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment in Organizations, *Etiology and Sociobiology*, Vol. 12., 1991., br. 4., str. 249.-290.
[380] Barak, Pitterman, Yitzhaki, *op. cit.*, str. 479.
[381] Tangri, Hayes, *op. cit.*, 127.-128.
[382] *Ibidem*.
[383] Browne, *op. cit.*, str. 5.
[384] *Ibidem*.

Glavna snaga ove teorije leži u priznavanju postojanja urođenih ljudskih instinkata, a koji potencijalno dovode do agresivnog spolnog ponašanja. Drugim riječima, ona ujedinjuje evolucijske perspektive s ciljem objašnjavanja spolnog uznemiravanja. Postoji, međutim, niz slabosti koje potkopavaju sposobnost ove teorije da objasni spolno uznemiravanje.

Prvo, ona tretira spolno uznemiravanje na vrlo jednostavan način, previše ga simplificira odbacujući sve društvene i osobne faktore, također, i minimizira te omalovažava posljedice spolnog uznemiravanja stavljajući ga u kontekst normalnog reproduktivnog rituala odnosno svodeći ga na svega nekoliko negativnih sklonosti u nekih muškaraca.[385]

MacKinnon[386] tvrdi da silovanje nije prirodni biološki događaj, već rezultat toga što „*društvo narušava percepciju muškaraca o ženama, tako da smatra žene dostupnima, pasivnima i upućuje na zaključak da je neravnoteža moći u heteroseksualnosti, a ne prirodi anatomije.*“

Drugo, ovoj teoriji nedostaje plodnosti budući da je iznimno teško osmisliti istraživanja koja bi ispitala njezine glavne pretpostavke, a sama teorija ne nudi glavne strategije koje bi spriječile spolno uznemiravanje. I treće, postoji jako malo empirijske literature koja podržava biološku teoriju spolnog uznemiravanja.

Primjerice, Tangri, Burt i Johnson[387] proveli su istraživanje čiji je cilj bilo testiranje svih triju teorija o spolnom uznemiravanju i nisu pronašli nikakvo uporište za ovu teoriju. Nadalje, ova teorija pretpostavlja žene kao jedine žrtve spolnog uznemiravanja.

---

[385] Tangri, Burt, Johnson, *op. cit.*, str. 37.
[386] MacKinnon, C. A.: *Toward a Feminist Theory of the State*, Harvard University Press, 1989., str. 56.
[387] Tangri, Burt, Johnson, *op. cit.*, str. 38.

4.9. Društveno-kognitivne teorije

Iako dostupni podaci pokazuju kako ne postoji zrelo objašnjenje za društveno-kognitivnu teoriju u kontekstu razumijevanja spolnog uznemiravanja[388], uzme li se u obzir pretpostavljeni odnos između silovanja i spolnog uznemiravanja, onda se mora priznati kako ova teorija igra ključnu ulogu u objašnjavanju silovanja.[389] Ako se ista objašnjenja silovanja upotrijebe za razumijevanje spolnog uznemiravanja, općenito gledano, glavne sastavnice koje leže u osnovi društveno-kognitivne teorije bilo kojeg fenomena uključuju sadržaj dugotrajnog pamćenja i strukturu istog, društveno-kognitivno procesuiranje i kognitivne produkte, odnosno vjerovanja, misli i osobine koje netko ima na samom kraju, a sve to proizlazi iz sadržaja, organizacije i procesiranja društvenih informacija.[390]

Dakle, što nam istraživanje koje se odnosi na spolno uznemiravanje govori o svakoj od ovih pretpostavljenih sastavnica koje sačinjavaju i predstavljaju društvenu spoznaju?

Pryor i suradnici[391]su pokazali kako su mentalni koncepti seksa i moći povezani u glavama onih muškaraca za koje je vjerojatnost velika da će kad tad pribjeći spolnom uznemiravanju. Primjerice, Pryor i Stoller[392] su pitali sudionike s visokom i niskom vjerojatnošću spolnog uznemiravanja da zapamte parove riječi koji su bili neutralni, spolno određeni i povezani s konceptom moći.

Muškarci čija je vjerojatnost spolnog uznemiravanja bila visoka zapamtili su veći broj parova na relaciji spol-moć nego što im je to uopće bilo pokazano u odnosu na muškarce čija je vjerojatnost spolnog uznemiravanja bila niske razine.

---

[388] Pryor, J. B.: Sexual Harassment Proclivities in Men, *Sex Roles*, Vol. 17., 1987., str. 269.-290., Pryor, J. B., La Vite, C. M., Stoller, L. M.: A Social Psychological Analysis of Sexual Harassment: The Person/Situation Interaction, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., br. 1., str. 68.-83., Pryor, J. B., Stoller, L. M.: Sexual Cognition Processes in Men Who are High in the Likelihood to Sexually Harass, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 20., 1994., br. 2., str. 163.-169.

[389] Drieschner, K., Lange, A.: A Review of Cognitive Factors in the Etiology of Rape: Theories, Empirical Studies and Implications, *Clinical Psychology Review*, Vol. 19., 1999., br. 1., str. 57.-77., Gannon, T. A., *et al.*: Rape: Psychopathology, Theory and Treatment, *Clinical Psychology Review*, Vol. 28., 2008., br. 6., str. 982-1008., Ward, T. et al.: Cognitive Distortions in Sex Offenders: An Integrative Review, *Clinical Psychology Review*, Vol. 17., 1997., br. 5., str. 479.-507.

[390] Hollon, S. D., Kriss, M. R.: Cognitive Factors in Clinical Research and Practice, *Clinical Psychology Review*, Vol. 4., 1984., br. 1., str. 35.-76.

[391] Pryor, *op. cit.*, str. 269.

[392] Pryor, Stoller, *op. cit.*, str. 169.

Na taj način su dokazali da muškarci visoke vjerojatnosti spolnog uznemiravanja vide učestalu povezanost između riječi koje označavaju spol i onih koje označavaju moć, povezanost koja je samo iluzorna.

I drugi autori su došli do sličnih zaključaka[393] koji upućuju na to da bi se ove spoznaje mogle promatrati kao dokaz postojanja spolne sheme u pamćenju koja povezuje spol s moći kod onih muškaraca čija je razina vjerojatnosti da će pribjeći spolnom uznemiravanju visoka.[394] Rezultati tih istraživanja bi se mogli protumačiti kao dokaz društveno kognitivnog procesuiranja, s obzirom na to da su, negdje tijekom procesa, muškarci visoke vjerojatnosti morali posvećivati veću pozornost parovima riječi spol i moć.

Fitzgerald[395] primjećuje da većina muškaraca koji počine spolno uznemiravanje nije nužno svjesna što čini. Ova hipoteza bi se uklopila u istraživanje koje su proveli Pryor i Stoller[396] budući da bi se nedostatak svijesti o uznemirivačkoj prirodi njihovog ponašanja u nekih muškaraca mogao objasniti automatizmom i nesvjesnom prirodom veze između spola i moći. Drugim riječima, kod muškaraca čija je vjerojatnost visoka, povezanost pojmova spola i moći je možebitno toliko snažna da se kod njih odmah koncept spolnosti uključi čim je prisutan koncept moći.

Istraživanje koje su proveli Bargh *et al.*[397] imalo je za cilj dodatno testiranje automatizma spol-moć. U jednoj od njihovih studija pripremili su pojedince visoke i niske razine vjerojatnosti upotrebljavajući stimuluse povezane s moći. Kontrolni uvjet je bio dopunjavanje riječi koje nisu bile povezane s konceptom moći. Autore je zanimalo kako bi proces pripremanja utjecao na muškarčevu procjenu ženske kolegice.[398] Ako je u muškaraca s visokom vjerojatnošću uznemiravanja veza između spola i moći nerazmrsivo povezana, onda bi oni sebe morali opisati kao osobe koje privlači ženska kolegica.

---

[393] Bargh, J. A. *et. al.*: The Attractiveness of the Underlying: An Automatic Power-Sex Association and its Consequences for Sexual Harassment, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68., 1995., br. 5., str. 768.-781.
[394] *Ibidem.*
[395] Fitzgerald, L. F.: Sexual Harassment: Violence Against Women in the Workplace, *American Psychologist*, Vol. 48., 1993., br. 10., str. 1070.-1076.
[396] Pryor, Stoller, *op. cit.*, str. 166.
[397] Bargh, et al.: The Attractiveness of the Underlying: An Automatic Power-Sex Association and its Consequences for Sexual Harassment, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68., 1995., br. 5., str. 768.-781.
[398] *Ibidem.*

Rezultati su pokazali da muškarci niske razine vjerojatnosti nemaju nikakve razlike u spolnoj privlačnosti ženskih kolegica, za razliku od muškaraca visoke razine koji su bili unaprijed pripremljeni riječima povezanima s moći. Izjavili su da im je ženska kolegica privlačnija i da bi se, pruži li se prilika, pokušali bolje upoznati s njom.

Zanimljiva stvar leži u tome što ti isti muškarci nisu znali zašto im je ženska kolegica bila privlačnija, nego su izjavljivali kako je uzrok privlačnosti ujedno i razlog zašto bi je oni pobliže upoznali. Ovi rezultati sugeriraju da će postavljanje na položaj u kojem je kontekstualizacija moći visoka onih muškaraca čija je razina vjerojatnosti za spolno uznemiravanje visoka svakako utjecati na ponašanje prema ženama, a da nisu svjesni kako spolno uznemiravaju.[399]

Ove bi spoznaje mogle objasniti i zašto neki muškarci koji su spolno uznemiravali druge teško shvaćaju zašto ih se optužuje za spolno uznemiravanje, jer s njihovog gledišta na stvari do toga nije ni došlo.

Bargh *et al*.[400] razlikuju spolne agresore i spolne uznemiravatelje. Muškarci koji se upuste u čin spolne prisile ne pokazuju isti učinak moći na spolnu privlačnost kao muškarci koji se upuste u spolnu agresiju. Sudionici s visokom vjerojatnošću prisile pokazali su da imaju dvosmjernu vezu između spolnosti i moći, dok su sudionici s visokim razinom vjerojatnosti za spolnu agresiju pokazali jednosmjernu povezanost na relaciji *prvo-moć-a-zatim-spolnost*.

Ono što je time dokazano jest da je *prvo-moć-a-zatim-spolnost* ključni čimbenik kod onih muškaraca koji su spolno agresivni prema ženama.[401] Kada je riječ o podacima koji su dobiveni od samih počinitelja, istraživanje je pokazalo da počinitelji češće podržavaju mit o silovanju, odnosno češće krive žrtve za čin spolnog nasilja, a opravdavaju vlastitu spolnu agresiju tako što sami sebe oslobađaju odgovornosti u takvoj situaciji.[402]

---

[399] Polaschek, D. L. L., Ward, T.: The Implicit Theories of Potential Rapists: What Our Questionnaires Tell Us, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 7., 2002., br. 4., str. 385.-406.
[400] Bargh, *et al*., *op. cit*., str. 781.
[401] *Ibidem*.
[402] Burt, M.: Cultural Myths and Supports for Rape, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 38., 1980., br. 2., str. 217.-230., Reilly, M. E., Lott, B., Caldwell, D., De Luca, L.: Tolerance for Sexual Harassment Related to Self-Reported Sexual Victimization, *Gender & Society*, Vol. 6., 1992., br. 1., str. 122.-138.

Mnoga istraživanja[403] potvrđuju tezu da počinitelji krive žrtve za svoj čin. Iz prethodno spomenutog istraživanja proizlazi da počinitelji imaju poteškoća u prihvaćanju nepravednosti vlastitog čina, kriveći stoga žrtve, a ne sebe same. Na taj način istraživanje o spolnom uznemiravanju temeljeno na kognitivnim produktima, koje su sami na sebi zabilježili sudionici, potkrepljuje društveno kognitivan pogled na stvari, a to je da ti muškarci imaju kognitivan sadržaj koji istodobno podržava uznemiravanje i zamagljuje njihove kognitivne procese, a to pak dovodi do automatskog, ali nesvjesnog, zlostavljačkog ponašanja.

Zaključno, iako literatura o spolnom uznemiravanju nije usvojila jedinstveno društveno-kognitivno objašnjenje za spolno uznemiravanje, rezultati istraživanja upućuju na značajnu empirijsku potporu koja bi dovela do prihvaćanja takve teorije kao objašnjenja za spolno uznemiravanje. Središnje postavke ove teorije leže u tome da muškarci koji se upuste u takvo antisocijalno ponašanje imaju uvjerenja sačuvana u dugoročnom pamćenju koja utječu na to da njihovo procesuiranje informacija bude antisocijalno.[404]

Ova teorija bi se trebala testirati na osobama koje spolno uznemiruju druge. Ovo se posebno odnosi na činjenicu da su sheme koje postoje kod osoba koje spolno uznemiruju druge povezane sa shemama koje imaju silovatelji.[405] Ukratko, postoji snažan empirijski doseg i plodnost za društveno-kognitivnu perspektivu spolnog uznemiravanja.

---

[403] De Judicibus, M., McCabe, M. P.: Blaming the Target of Sexual Harassment: Impact of Gender Role, Sexist Attitudes, and Work Role, *Sex Roles*, Vol. 44., 2001., br. 7.-8., str. 401.-417., Schneider, B. E.: Put up and Shut up: Workplace Sexual Assaults, *Gender & Society*, Vol. 5., 1991., br. 4., str. 533.-548.
[404] Ward, T., Keenan, T.: Child Molester's Implicit Theories, *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 14., 1999., br. 8., str. 821.-838.
[405] Polaschek, D. L. L., Gannon, T. A.: The Implicit Theories of Rapists: What Convicted Offenders Tell Us, *Sexual Abuse:A Journal of Research and Treatment*, Vol. 16., 2004., br. 4., str. 299.-314.

4.10. Četverofaktorska teorija

Riječ je o višefaktorskoj teoriji koja objedinjuje ključne sastavnice mnogih prethodno navedenih jednofaktorskih teorija. Primjerice, O'Hare i O'Donohue[406] pretpostavili su da do spolnog uznemiravanja dolazi samo ako se prije toga zadovolje četiri osnovna uvjeta.

Pojedinac mora biti motiviran za spolno uznemiravanje, odnosno mora ga goniti osjećaj kojim dominira bilo kakva kombinacija moći, kontrole ili spolne privlačnosti, drugo da pojedinac mora prevladati unutarnju inhibiciju koja mu govori protiv spolnog uznemiravanja, tj. moralno svladavanje, treće da mora prevladati vanjske inhibicije koje mu govore protiv spolnog uznemiravanja, tj. specifične prepreke na radnom mjestu kao npr. profesionalizam i posljednje, pojedinac mora prevladati žrtvin otpor, odnosno asertivnost žrtve ili njezin relativan položaj na radnom mjestu.[407]

Autori su testirali svoju teoriju koristeći podatke koje su dobili od ženskog dijela profesora, osoblja i studentica i to putem samoizvješćivanja. Ukratko rečeno, oni su krenuli od pretpostavke da će žene koje sebe percipiraju kao privlačne prijaviti više slučajeva spolnog uznemiravanja. Nadalje, pretpostavljali su da će žene koje na radnom mjestu imaju više privatnosti i spoznaja o mogućnostima žalbi i koje su radile u uvjetima spolne ravnopravnosti, profesionalnosti i s jednakim omjerom muških i ženskih radnika u kolektivu prijavljivati manje uznemiravanja.

Konačno, pretpostavljali su da će žene koje su same sebe procijenile kao ženstvenije i koje su unutar svoje organizacije zauzimale nisko mjesto na ljestvici zaposlenika biti osjetljive na uznemiravanje.

Istraživanje je pokazalo da četverofaktorska teorija pruža bolje objašnjanje podataka od bilo koje jednofaktorske teorije. Nadalje, istraživanje je pokazalo i da su faktori koji predviđaju uznemiravanje nedostatak znanja o mogućnostima podizanja tužbi protiv počinitelja, neprofesionalnost na radnom mjestu i seksistički stav počinitelja.

Autori istraživanja zaključuju da bi na organizacijskoj razini trebalo implementirati intervenciju protiv uznemiravanja, budući da tu dolazi do najvećeg rizika za takvo ponašanje.

---

[406] O'Hare, E., O'Donohue,W.: Sexual Harassment: Identifying Risk Factors, *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 27., 1998., br. 6., str. 561.-579.
[407] *Ibidem*.

Glavna snaga ove četverofaktorske teorije je njezina sinteza prethodno spomenutih jednofaktorskih teorija u jednu. Nadalje, ovdje je očito riječ o velikom koraku naprijed u području kojim su dosad dominirale jednofaktorske teorije.

Postoje, međutim, i neka ograničenja koja ova teorija ima, a koja ograničavaju njezinu upotrebljivost od strane profesionalaca koji se bave spolnim uznemiravanjem. Prije svega, na dostatno empirijski način testirani su samo organizacijski faktori i faktori koji su važni za žrtvu. Drugim riječima, autori istraživanja nisu u potpunosti testirali prvi faktor vlastite teorije, odnosno motivaciju počinitelja da uvrijedi i povrijedi, već su se koncentrirali samo na spolnu privlačnost bez obraćanja previše pozornosti na važnost elemenata moći i kontrole koji možda leže u podlozi počiniteljevih motiva.

Nadalje, drugi faktor nije testiran na empirijski način, a koji se odnosi na počiniteljevo moralno suzdržavanje od počinjenja spolnog uznemiravanja. Zahvaljujući tome dolazi do prilično velike praznine u razumijevanju spolnog uznemiravanja budući da je najbolja teorija trenutačno na strani organizacijskih faktora i faktora žrtve.

Autori, nadalje, zagovaraju gledište da počinitelji spolnog uznemiravanja kao motive za svoje činove imaju spolnu privlačnost, potrebu za kontrolom i potrebu za moći. Međutim, ne predstavljaju nam jasnu tipologiju takvog počinitelja. Bez obzira na sve, ova teorija obećava budući da otvara nove puteve istraživanjima i možda će s protokom vremena dovesti do učinkovitih intervencija ne samo na individualnoj, već i na organizacijskoj razini.

5. MOBING - SPECIFIČNOSTI I DISTINKCIJE OD OBLIKA DISKRIMINACIJE

5.1. Mobing - opći pojam

Mobing nema zakonskog utemeljenja, odnosno, ne postoji reguliran pravni segment ove vrste uznemiravanja na poslu. Sociolozi i psiholozi percipiraju ga kao poseban oblik maltretiranja na radnom mjestu[408], dok ga dio pravnika ne sistematizira kao oblik diskriminatornog uznemiravanja, jer je po svojim učincima i načinu primjene vrlo različit od tog neželjenog ponašanja.[409]

Rana istraživanja mobinga i zlostavljanja počela su tijekom 60-ih i 70-ih godina prošlog stoljeća.[410] Temeljno istraživanje mobinga proširilo se 80-ih radom Heinza Leymanna.[411] I dok se diskriminacija na radnom mjestu, kao učestala pojava, redovito istražuje, unisono osuđuje i zakonski temeljito regulira, Vasiljević[412] primjećuje da „*njezini različiti oblici i posljedice ostaju nezamijećeni jer se ne povezuju s uzrocima koje nalazimo upravo na radnom mjestu.*“ Uz to, aktualna definicija uznemiravanja ne pokriva dostatno problem mobinga.

„*Kada se radi o mobingu, ne možemo reći da se radi isključivo o diskriminaciji na nekoj od osnova koje su predviđene Ustavom, Zakonom o radu, Zakonom o ravnopravnosti spolova ili čak normama međunarodnih ugovora. Mobing ne predstavlja nužno razlikovanje u odnosu na neku od zabranjenih diskriminacijskih osnova koje su taksativno navedene u Zakonu o suzbijanju diskriminacije, ali je složeni fenomen koji predmnijeva postojanje uzroka, posljedice i uzročne veze. Diskriminacijska osnova samo je jedan od mogućih uzroka mobinga, no jako često uzrok nalazimo u ponašanju koje je osobne prirode, stoga nije zakonski definirano kao diskriminacijska osnova*.“[413]

---

[408] Knorz, C., Zapf, D.: Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz, *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, Vol. 40., 1996., br. 1., str. 12.-21.
[409] Vidi u: Pinkos Cobb, E.: *Workplace Bullying and Harassment, New Developments in International Law*, Routledge, London and New York, 2017., str. 39.-44.
[410] Vidi u: Brodsky, C. M.: *The Harassed Worker, Lexington Books*, Lexington, 1976., Heinemannn, P.P.: *Mobbing: Group Violence by Children and Adults*, Natur och Kultur, Stockholm, 1972., Lorenz, K.: *Evolution and Modification of Behavior*, University of Chicago Press, Chicago, 1965.
[411] Leymann, H., Gustafsson, A.: Mobbing at Work and the Development of Post Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., 1996., br. 2., str. 251.-275., Leymann, H., Gustafsson, A.: *Suicides Due to Mobbing/Bullying - About Nurses' High Risks in the Labour Market*, World Health Organization, Internal Report, Geneva, 1998.
[412] Vasiljević, *op. cit*., str. 224.
[413] *Ibidem*.

Mobing je, stoga, krucijalno definirati u kontekstu višestruke diskriminacije i radnog prava jer je riječ o fenomenu koji uključuje „*preklapanje različitih oblika diskriminacije od kojih pojedini među njima ostaju prikriveni.*“[414] No, taj termin zakonski nije definiran.

Riječ "mobing" danas brojni autori[415] sistematiziraju u kontekst psihološkog nasilja. Davenport *et al*. sugeriraju da ona proizlazi iz dvoznačja riječi *mobile* i *vulgus*, što bi u prijevodu latinskog značenja označavalo „*pokretna masa, odnosno kretnje mnoštva*“.[416]

Drugi autori upućuju na englesku verziju pa prijevod i značenje crpe iz korijena engleskog glagola *to mob*, za koji u hrvatskom rječniku nalazimo prijevod bučno navaliti, nasrnuti u masi[417], a u SAD-u su najčešći termini *work abuse* ili *employee abuse*.[418]

Heinz Leymann, osnivač međunarodnog pokreta protiv mobinga, razvio je model za razumijevanje njegovih faza, počevši od prvotnog incidenta i završavajući, nerijetko odlaskom ili otkazom žrtve mobinga s radnog mjesta te ga je definirao kao "*sustavno, neprijateljsko i neetičko ponašanje jednog ili više ljudi prema drugoj osobi*.“[419]

Vasiljević mobing definira kao zlostavljanje na radu koje predstavlja svako ponašanje „*fizičke, psihičke ili spolne naravi cilj kojega je povreda dostojanstva radnika/radnice ili to već stvarno predstavlja, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje*“.[420] Mobing je oblik „*ponižavanja, degradacije i progona*“, zaključuju Duffy i Sperry.[421]

Adams je mobing definirala kao „*ponašanje kojemu je cilj podcijeniti i degradirati ljudska bića preko zlonamjernog jezika i preko prikrivenih okrutnih djela koja postupno podrivaju samopouzdanje i samopoštovanje osobe*.“[422] Mnogi znanstvenici iz različitih zemalja opisali su mobing kao psihološko nasilje.

---

[414] *Ibidem*, str. 223.
[415] Više u: Davenport, N., Schwartz R. D., Elliot G. P.: *Mobing - Emotional Abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.
[416] *Ibidem*, str. 3.
[417] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 6.
[418] Davenport, Schwartz, Eliot, *op. cit*., str. 4.
[419] Leymann, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, *op. cit*., str. 120.
[420] Vasiljević, *op. cit*., str. 223.
[421] Duffy, M., Sperry, L.: *Mobbing, Causes, Consequences and Solutions*, Oxford University Press, 2012., str. 11.
[422] Adams, A.: *Bullying at Work, How to Comfort and Overcome it*, Virago Press, London, 1992., str. 1.

Konkretno, austrijski znanstvenik Konrad Lorenz[423] koristio je pojam mobing šezdesetih godina prošlog stoljeća kako bi opisao ponašanje životinja kako bi se zaštitile od lovca ili drugih nepoznatih živih bića,[424] ali i kako bi se udružile protiv jednog svog člana, napale ga i istjerale iz zajednice, „*tjerajući ga katkad i u smrt*“.[425]

Različite države različito definiraju mobing, stoga postoje različita zakonska rješenja za njegovo sprečavanje. Iako mobing na radnom mjestu, kao opisano psihičko nasilje, nije nov koncept jer, prema Kostelić-Martić[426], „*otkako postoji ljudski rod postoji i želja pojedinaca za vlašću i potreba za ponižavanjem drugih*,“ on se u Europi počeo izučavati tek 80-ih godina 20. stoljeća.

Prije svega, učestalost spolnog uznemiravanja na radnom mjestu i rasna diskriminacija rezultirali su povećanim angažmanom žrtava zlostavljanja da si pravnim putem osiguraju zadovoljštinu, posebice žena. Jer, učestalost mobinga primijećena je u organizacijama u kojima su muškarci dominantno njegovali negativističku kulturu prema ženama ili etničkim manjinama. To je uključivalo objavljivanje kalendara sa slikama nagih žena, šale, viceve na račun žena i etničkih manjina te psovki.

Većina žena ili manjina takvu atmosferu smatra neprijateljskom i područjem za produkciju dodatnog stresa i tjeskobe.[427] Stoga u istraživanjima tijekom 80-ih mobing kao oblik psihičkog nasilja spominje se i izučava u školama, a poslije i na radnom mjestu. Primjerice, Heinemann je iskoristio Lorenzov termin kako bi se referirao na agresivna ponašanja među djecom, zaključujući da „*sva ponašanja izviru iz kulture koja se odnosi na konstelaciju zajedničkih iskustava, pribjegava pretpostavkama, pričama, običajima i akcijama koje karakteriziraju organizaciju*.“[428]

---

[423] Više u: Lorenz, K.: *On Aggression*, Routledge, London and New York, 2005.
[424] Duffy, Sperry, *op. cit*., str. 12.
[425] Kostelić-Martić, *op. cit*., 9.
[426] *Ibidem*, str. 6.
[427] Friedland, L., Friedland, D.: *Workplace Harassment: What Mental Health Practitioners Need to Know*, u: Vandecreek, L., Knapp, S., Jackson, T. (ur.): Innovations in Clinical Practice: A Sourcebook, Sarasota, Professional Resource Press, 1994., str. 237.-253.
[428] Heinemann, P.P.: *Mobbing: Group Violence by Children and Adults*, Natur och Kultur, Stockholm, 1972., str. 86.

Prve slučajeve psihičkog zlostavljanja, pak, na radnom mjestu izučavala je Brodsky[429], a potom i Leymann[430], koji je odredio njegova obilježja, posljedice za zdravlje i osnovao kliniku za pomoć žrtvama u kojoj je vrlo brzo zaključio da „*psihijatri često netočno tumače stanje pacijenta, nerijetko ga karakterizirajući kao paranoidnog*“.[431]Adams[432] je prva progovorila o psihičkom nasilju u medijima i to 1988. godine. Njezina paradigma bila je nasilje na BBC-u. No, koristila je i pojam *bullying*[433], za koji je smatrala da korespondira s terminom mobinga, sugerirajući da se na radnom mjestu „*stalno traži krivac i ponižava pojedinac*“.[434] Nakon njezine smrti, 1997. godine osnovana je Zaklada koja pomaže žrtvama mobinga na radnim mjestima.[435]

Pojam *bullyng* je koristio i Zapf[436] sredinom 90-ih kako bi opisao nasilje na radnom mjestu. *Bullyng* je poslije definiran i kao opetovano školsko nasilje i ponašanje kojem je namjera nauditi i uznemiriti, u kojem „*moćnija osoba ili grupa napada manje moćne pojedince ili grupe, fizički ili verbalno*“.[437] Diseminacijom koncepta mobinga i njegovim posljedicama Leymann se sustavno počeo baviti tek krajem 20. stoljeća i zaključio je da svaki radnik tijekom radnog vijeka ima „*25% izgleda da bude barem jednom mobingiran*“.[438] U svojoj studiji o tome kako su žene doživjele društvene odnose nakon maltretiranja na radnom mjestu, Lewis i Orford[439] otkrili su značajan negativan utjecaj i na njihove obitelji koje „*nisu mogle funkcionirati*“, jer na osobnoj, individualnoj razini, žene zadovoljstvo poslom izravno dovode u vezu sa zadovoljstvom na privatnom planu.[440] No u drugom istraživanju žene su otkrile da nezadovoljstvo na poslu više povezuju s posljedicama verbalnog i psihičkog nasilja, nego spolnog uznemiravanja, odnosno, spolne i fizičke agresije.[441]

---

[429] Više u: Brodsky, C. M.: *The Harassed Worker*, Lexington Books, Lexington, 1976.
[430] Leymann, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, *op. cit*., 119.
[431] *Ibidem*, str. 125.
[432] Više u: Adams, A.: *Bullying at Work, How to Comfort and Overcome it*, Virago Press, London, 1992.
[433] Crawford, N.: Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective, Journal of Community and Applied Social Psychology, Vol. 7., 1997., br. 3., str. 220.
[434] *Ibidem*.
[435] Duffy, Sperry, *op. cit*., str. 5.
[436] Zapf, D.: Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20., str. 70.-85.
[437] Nansel, T., *et all*.: Bullying Behaviors Among US Youth: Prevalence and Association with Psychosocial Adjustment, *Journal of American Medical Association* , Vol. 285., 2001., br. 16., str. 2094.
[438] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 14.
[439] Lewis, S. E., Orford, J.: Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol. 15., 2005., str. 37.
[440] Judge, T. A., Watanabe, S.: Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78., 1993., br. 6., str. 939.-948.
[441] Lapierre, L. M., Spector, P. E., Leck, J. D.: Sexual Versus Non-sexual Workplace Aggression and Victims' Overall Job Satisfaction, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10., 2005., br. 2., str. 155.-169.

5.2. Kategorije mobinga

Leymann[442] je definirao 45 mobing aktivnosti i postupaka koje je podijelio u pet različitih kategorija, ovisno o prirodi samog ponašanja. Svaka od tih aktivnosti svakako je sama po sebi neprikladna i neprihvatljiva. Isto tako svaka se može tolerirati pod pretpostavkom da osoba ima loš dan, međutim „*ako se konkretna ponašanja odvijaju u kontinuitetu, svaki dan u dužem vremenskom intervalu*“, tada možemo govoriti o mobingu.[443]

Od svega navedenog, Ljubičić[444] tipizira najočiglednije načine omalovažavanja poput verbalnog, vrijeđanje osobe i njezinih radnih sposobnosti, omalovažavanje koje može uključivati opterećivanje najzahtjevnijim zadacima ili prevelikim brojem različitih zadataka kako bi se povećala vjerojatnost da će žrtva pogriješiti bilo u kvaliteti izvedbe ili zadovoljavanju rokova. S druge strane, može uključivati potpuno suprotan pristup kao što je zaduživanje monotonim zadacima koji osobi ne omogućavaju da dokaže svoje sposobnosti, odnosno, koji je potiču na prijezir prema svom radnom mjestu.

Zlostavljanje na radu može biti jednokratno ili višekratno postupanje među suradnicima ili nadređenima, među nadređenima i podređenima ili ga vrše treće osobe s kojima radnik ili radnica dolazi u doticaj u obavljanju posla.[445] Uzimajući u obzir identifikaciju zlostavljača i žrtve, ili točnije, gledajući smjer mobizirajućih akcija, mobing dijelimo u nekoliko skupina i podskupina. Prema Vandekerckhove i Commers[446] postoje silazni, uzlazni i horizontalni oblici neprihvatljivog ponašanja na radnom mjestu.

Vertikalni mobing znači kada pretpostavljeni mobingira jednog podređenog radnika, ili ako je mobing serijski, pretpostavljeni mobingira jednog po jednog radnika dok ne uništi cijelu grupu (strateški mobing ili *bossing*).[447] Također znači i kad jedna grupa radnika (podređenih) mobingira jednoga pretpostavljenog.

---

[442] Više u: Leymann, H.: The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., 1996., br. 2., str. 165.-184. „*Prva kategorija je ugrožavanje osobne ekspresije i komuniciranja. Druga kategorija su napadi na mogućnost održavanja socijalnih kontakata i odnosa: zaposleni više ne razgovaraju s vama, uskraćen vam je bilo koji oblik razgovora s kolegama, fizički ste izolirani iz radne sredine, zaposlenima je zabranjeno pričati s vama, zaposleni se ponašaju kao da ne postojite. Treća kategorija su napadi na osobnu reputaciju. Četvrta kategorija su napadi na kvalitetu života i rada. Peta kategorija su direktni napadi na zdravlje.*“
[443] Todosijević, J.: *Mobing*, Arhipelag, Beograd, 2012., str. 16.
[444] Ljubičić, *op. cit*., str. 40.
[445] Vasiljević, *op. cit*., str. 223.
[446] Vandekerckhove, W., Commers, R. M. S.: Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times, *Journal of Business Ethics*, Vol. 45., 2003., br. 1.-2., str. 41.-50.
[447] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 16.

Stoga, u vertikalnom mobingu razlikujemo silazni mobing u slučajevima kada nadređeni zlostavljaju podređene te uzlazni ili obrnuti mobing koji obilježavaju situacije u kojima podređeni zlostavljaju nadređenoga, a u praksi je nešto rjeđi.[448]

Posebna vrsta vertikalnog mobinga jest tzv. strateški mobing. Upravljački se vrh dogovori koji su radnici nepoželjni i kako ih što prije udaljiti s radnog mjesta. Strateški mobing je tip mobinga koji se prakticira kada postoji želja za uklanjanjem neugodnih osoba ili onih koje se smatraju suvišnima u radnoj sredini. Najčešće se očituje putem dekvalifikacije, fizičke izolacije radnika, slanjem liječničke kontrole kući za vrijeme bolovanja, fizičkim premještanjem radnika u druga sjedišta tvrtke koja su često daleko od mjesta stanovanja, određivanjem novih, različitih funkcija, katkad i više razine, a da radnik nije poslan na obuku ili usavršavanje, izloženošću radnika rizicima koji mogu narušiti njegovo zdravlje itd.[449]

O *bossingu* govorimo kada se pretpostavljeni neprijateljski odnosi prema radniku na nižem položaju i očituje to agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem.[450]

Horizontalni mobing obilježava zlostavljanje koje potječe od osoba iz radnoga okruženja koje se nalaze u istoj subordinacijskoj ravni, odnosno nisu ni nadređeni ni podređeni zlostavljanome radniku/radnici[451], odnosno među radnicima na jednakim položajima u hijerarhijskoj organizaciji.[452] Osjećaji ugroženosti, ljubomora ili zavist mogu potaknuti i želju da se eliminira nekoga od kolega, pogotovo ako radnik koji provodi mobing smatra da vodi k napretku u njegovoj karijeri, a s druge strane, i cijela grupa radnika zbog unutarnjih problema, napetosti, ljubomore, može izabrati jednog radnika za „žrtvenog jarca“ na kojemu će iskazati svu svoju frustraciju i dokazati da su snažniji i sposobniji.[453]

Uz ove vrste postoji i afektivni ili emotivni mobing. Pojavljuje se u situacijama koje imaju korijene u različitim osjećajima kao što su ljutnja, ljubomora, zavist, kompetitivnost, antipatija, neprijateljstvo i često se očituju kao kritike, bojkotiranja, razna podmetanja, ponižavanja, uvrede, blokiranje dotoka informacija na koje radnik ima pravo, njegovo postupno izoliranje itd.[454]

---

[448] Vandekerckhove, Commers, *op. cit*., str. 41.
[449] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 18.
[450] *Ibidem*.
[451] Vandekerckhove, Commers, *op. cit*., str. 50.
[452] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 17.
[453] Leymann, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, *op. cit*., str., 126., Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*, *op. cit.*, str. 184.
[454] Davenport, Schwartz, Elliot, *op. cit*., str. 5.

Žrtve mobinga mogu biti poštenjaci, odnosno, osobe koje su prijavile nepravilnosti u radu, nepoštovanje pravila rada ili zakona koje su uočili u tvrtki, fizički invalidi, mlade tek zaposlene osobe, kao i starije osobe pred mirovinom koje imaju slabiji ritam rada, nisu više motivirane za nova profesionalna usavršavanja ili imaju previsoka primanja, zaposlenici koji traže novije instrumente rada i više samostalnosti u radu.

Slično se događa i osobama koje nakon niza godina besprijekornog rada traže priznavanje radnog položaja i povećanje plaće. Nadalje, mnoge osobe postaju žrtve mobinga jer pripadaju manjinskim grupama zbog drugačije ideologije, religije, etničkog ili regionalnog podrijetla, različitog spola (žena u grupi muškaraca ili muškarac u grupi žena), različite seksualne orijentacije, vrlo kreativne osobe, itd.[455]

I dok su žrtve osobe koje su odgovorne, motivirane za rad, uredne, savjesne, osjetljive na priznanje i na kritiku s visokim osjećajem za socijalnu pravdu, zlostavljač može biti svatko od nas. Karakteristika zlostavljača može biti egocentričnost, on ima sliku o sebi kao o jedinstvenoj ličnosti, snažnoj osobi kojoj se svi moraju diviti i koju svi moraju obožavati. Nesposoban je za empatiju, uvijek krivi druge, često s paranoidnim karakteristikama.[456]

O mobingu se u Hrvatskoj počelo raspravljati tek početkom dvijetisućitih. Prvi put je taj pojam uveden 2000. godine na 8. godišnjoj konferenciji hrvatskih psihologa u Zagrebu.[457]

Leymann[458] je postavio svoj model mobinga u kojemu razlikuje četiri faze i sastoji se od svakodnevnih konflikata, početka mobinga i psihološkog terora, pogrešaka i zloupotreba, često i nelegalnih, od odgovornih za upravljanje ljudskim potencijalima te isključenje iz radne okoline.

Postoji nekoliko početnih reakcija koje se ponavljaju u gotovo svih žrtava mobinga. To su početno samookrivljavanje, osamljenost i osobno obezvrjeđivanje. Posljedice mobinga ovise i o njegovu intenzitetu, trajanju te osobnosti zlostavljača i žrtve. Sve zdravstvene smetnje i simptome žrtava mobinga možemo podijeliti u tri kategorije - promjene socijalno emotivne ravnoteže, promjene psihofiziološke ravnoteže i promjene ponašanja.

---

[455] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 19.-20.
[456] Više u: Yamada D.: *Workplace Bullying and the Law, Towards a Transnational consensus?*, u: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C. L.,(ur.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice, Taylor and Francis, London and New York, 2003.
[457] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 36.
[458] Leymann, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, op. cit*., 125.-126.

Nadalje, na samom početku žrtva mobinga ima potporu obitelji.[459] No, s učestalim i dugotrajnim mobingom i obitelj žrtve prestaje pružati pomoć žrtvi mobinga. „*Obitelj je kao čaša koja se puni i puni jadom, suzama i bijesom, a onda se jednog dana prelije. Obitelj koja je do jučer bila zaštita i potpora najednom se mijenja i počinje štititi samu sebe od uništavajuće snage mobinga*“.[460]

[459] Vartia M.: The Sources of Bullying in Psihological Work Environment and Organisational Climate, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, Vol. 5., 1996., str. 203.-214.
[460] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 71.-75.

5.3. Pregled istraživanja o mobingu u medijima

Sustavna istraživanja mobinga počela su krajem 80-ih godina prošlog stoljeća i u skandinavskim zemljama, jer se u kulturama Švedske, Finske i Norveške posebice vrednuje dobrobit zaposlenih, a osuđuje se svaka zloporaba moći na radnom mjestu pa skandinavska istraživanja predstavljaju nezaobilazno polazište za sva druga znanstvena istraživanja ovog fenomena.[461]

Mobing je, kao što je već rečeno u radu, prvi formulirao i znanstveno dijagnosticirao švedski psiholog njemačkog podrijetla Heinz Leymann. On je riječ mobing preuzeo od jednog švedskog ljekarnika koji ga je koristio kako bi opisao tip dugotrajnoga neprijateljskog ponašanja školske djece, a koji podrazumijeva njihovo udruživanje i okretanje protiv jednog djeteta. Međutim, sam termin potiče od etologa Konrada Lorenza koji je tako nazvao ponašanje nekih vrsta životinja koje se udružuju protiv jednog svog člana, napadaju ga i tjeraju iz zajednice, dovodeći ga ponekad i do smrti.[462]

Dva desetljeća poslije, istu vrstu ponašanja Leymann uočava kod zaposlenika na radnom mjestu. Njegovo početno istraživanje u ovom području baziralo se na detaljnim studijama slučaja medicinskih sestara koje su počinile ili su pokušale suicid zbog zlostavljanja na radnom mjestu.[463] Pod utjecajem norveških i švedskih istraživanja javila su se i prva istraživanja u Engleskoj, Njemačkoj, Danskoj, Americi i Kanadi. Sredinom devedesetih Einarsen[464] i suradnici oblikuju *Upitnik o negativnim postupcima* koji poslije koriste istraživači ovog fenomena širom svijeta.

Prva knjiga u kojoj se obrađivala tema mobinga bila je *Maltretirani radnik*, autorice Carroll M. Brodsky[465], američke psihijatrice 1976. godine u kojoj se tek naziru slučajevi onoga što je poslije nazvano mobingom. Ipak, Brodsky nije bila izravno zainteresirana za analizu samo ovih slučajeva, već ih je prezentirala uz slučajeve nesreća na radnom mjestu, psihičkoga stresa, iscrpljenosti velikim brojem sati rada, dosadnih radnih zadataka, čime je pokazala da ne pravi razliku između mobinga i drugih tema.

---

[461] Einarsen, S., Skogstad, A.: Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., 1996., br. 2., Einarsen, S.: Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5., 2000., br. 4., str. 379.-401., Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B.: Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study, *European Work and Organizational Psychologist*, Vol. 4., 1994., br. 4., str. 381.-401.
[462] Više u: Čizmić, S., Vukelić, M.: Maltretiranje na radnom mjestu-pogled na novu perspektivu, *Andragoške studije*, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd, br. 1., 2010., str. 61.-76.
[463] Todosijević, *op. cit.*, str. 13.
[464] Einarsen, *op. cit.*, str. 401., Einarsen, Raknes, Matthiesen, *op. cit.*, str. 381.
[465] Vidi u: Brodsky, C. M.: *The Harassed Worker*, Lexington Books, Lexington, 1976.

Leymannovo sustavno istraživanje počelo je 1982. i rezultiralo je otkrićem da se svaki četvrti radnik tijekom svog radnog vijeka bar jednom nađe u ulozi objekta zlostavljanja.[466] Leymann je procijenio, primjerice, i da posljedice mobinga na tvrtku također mogu biti velike. Ustvrdio je da tvrtka zbog mobinga za svakog radnika gubi između 30 000 i 100 000 dolara na godinu.[467] Velike su i posljedice za cijelu društvenu zajednicu jer žrtvama mobinga potrebni su skupi specijalistički pregledi i duge terapije, poput pregleda kod kardiologa, dijetologa, gastroenterologa, dermatologa, psihologa, psihijatara, onkologa, a osim gubitaka u zdravstvenom sustavu, pozamašni su gubici u mirovinskom sustavu, jer „*žrtve mobinga se većinom odlučuju za prijevremenu mirovinu*“.[468]

Jedino veće istraživanje o mobingu u Republici Hrvatskoj provedeno je kao terenska anketa, a proveli su je djelatnici tvrtke Media Metar u studenom 2002. godine u Zagrebu, među gradskim stanovništvom. Terensko je istraživanje provedeno na uzorku od 700 ispitanika (49% žena i 51% muškaraca). Zaposlenih je bilo 349 (37% u privatnim i 63% u državnim tvrtkama). Rezultati su pokazali da je od 15.4% do 53.4% ispitanika iskusilo neki oblik mobinga.[469]

Krajnović, Šimić i Franković[470] na uzorku od 1354 medicinska tehničara 2007. godine utvrdili su da su najčešći oblici neželjenih ponašanja koja su iskusili omalovažavanje (39.4%), vikanje (38.%), vrijeđanje (31.1%), ignoriranje mišljenja (28.1%), privilegiranje pojedinaca pri raspodjeli poslova (27.3%), komentiranje privatnog života (23.1%), neosiguravanje zamjene za odsutne djelatnike (22.2%) i negativan odnos prema njihovu radu (22.2%).

Analizirajući vrste mobinga u Hrvatskoj, Kostelić-Martić[471] zaključuje da je riječ isključivo o vertikalno silaznom mobingu, jer je „*u Hrvatskoj vrlo jednostavno otpustiti radnika bez valjanog razloga*“. Zbog toga, nakon udruživanja, reorganizacije ili modernizacije mnogi niskokvalificirani radnici lako ostaju bez posla pa će strateški mobing biti proveden samo na menadžerima. Nepoželjni menadžer prije eliminacije mora profesionalno oslabjeti i samo kad bude nezanimljiv za konkurenciju, dobit će otkaz.[472]

---

[466] Leymann, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, op. cit.*, str. 119.-126., Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work, op. cit.*, str. 165.-184.
[467] Leymann, Gustafsson, *op. cit.*, str. 275.
[468] Kostelić-Martić, *op. cit.*, str. 78.
[469] Koić, E. *et al.*: Mobbing, *Rad i sigurnost*, Vol. 7., 2003., br. 1., str. 1.-19.
[470] Krajnović, F., Šimić, N., Franković, S.: Identifikacija, opis i analiza uzroka nekih negativnih ponašanja u radnom okružju medicinskih sestara, *Medica Jadertina*, Vol. 37., 2007., br. 3.-4., str. 63.-72.
[471] Kostelić-Martić, *op. cit.*, str. 36.
[472] Darling, J. R.: Effective Conflict Management: Use of the Behavioural Style Model, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 22., 2001., str. 230.-242., Hillard J. R.: Workplace Mobbing: Are They Really Out to Get You Patient?, *Current Psychiatry Report Journal*, Vol. 8., 2009., str. 45.-51.

U Srbiji je, primjerice, prvu knjigu o mobingu napisala Baltezarević[473] koja je istraživala na uzorku od 400 ispitanika u javnim i privatnim poduzećima i pokazala da je 43% anketiranih potvrdilo da je bilo izloženo različitim oblicima uznemiravanja s dužim trajanjem, od šest mjeseci i dulje, 18.2% ih je bilo izloženo verbalnim prijetnjama i fizičkom napadu, a 6% seksualnom ugrožavanju.

Todosijević[474] prenosi i studiju slučaja nasilja u medijskoj industriji Srbije. V. M. je odlučila prijaviti svog poslodavca Ž. J. zbog višemjesečnog šikaniranja i prijetnji. Prema njezinim riječima otkako se zaposlila na televiziji S. Đ. ona i njezine kolege izloženi su stalnom psihičkom maltretiranju vlasnika televizije. „*Prijetio je ubojstvom, ubacivanjem u prtljažnik automobila, vezivanjem za automobil i vučom kroz oranice, presijecanjem glava, odsijecanjem ruku i lomljenjem nogu. To je trajalo mjesecima pa čovjek više ne može ni shvatiti u kakvom je problemu, a onda mi je rekao da moram da stojim na jednoj nozi u uredu koji je pokraj njegovoga ureda i zabranio je svim radnicima da pričaju sa mnom*.“ svjedočila je V. M.[475] Istraživanje je 2008. objavilo i Viktimološko društvo Srbije. Od 109 osoba koje su se javile za pomoć zbog nasilja na radnom mjestu, čak 99 je to definiralo kao psihičko nasilje, šest slučajeva je označeno kao fizičko nasilje, a tri kao seksualno uznemiravanje i nasilje, a jedna je od žrtava prijavila sva tri oblika nasilja.[476]

Definitivno da je spacij uznemiravanja široko konceptualiziran i podvrgnut tumačenju da u poslovnom životu negativno utječe na odnose među ljudima, šteti ne samo osobi koja ga je prijavila, nego i osobama s kojima je žrtva povezana. No iako na ponašanje poslodavaca prema ovome problemu utječe cijeli niz čimbenika, mnogi nemaju ni socijalnu komponentu za razumijevanje tih pojavnih oblika, ipak su neki pojedinačno počeli shvaćati da su predmetne pojave *„crv u njihovoj organizaciji koje im stvaraju velike troškove, odnosno gubitke, specijalističkim pregledima i bolovanjima povećavaju trošak zdravstvenog sustava, a invalidnošću i prijevremenim odlaskom u mirovinu nanose i velike troškove već oslabljenome mirovinskom sustavu*.“[477]

---

[473] Više u: Baltezarević, V.: *Komunikacija na četiri noge*, Mali Nemo, Pančevo, 2007.
[474] Todosijević, *op. cit.*, str. 63.
[475] *Ibidem*.
[476] *Ibidem*, str. 62.
[477] Kostelić-Martić, *op. cit.*, str. 9.

Istraživanja su pokazala da je i mobing jedan od važnih činitelja pada produktivnosti.[478] U Hrvatskoj još ne postoji zakon o mobingu, ali postoji, kao i u drugim europskim državama, nekoliko dobro definiranih članaka različitih zakona na koje se žrtva mobinga može pozvati prilikom traženja odštete za narušeno psihofizičko zdravlje.[479]

[478] Kostelić-Martić, *op. cit*., str. 7.
[479] *Ibidem*, str. 118.

6. KOMUNIKACIJSKI KANALI ŽENA NA MEDIJSKOM TRŽIŠTU RADA

6.1. Povijest ženskog novinarstva

„*Već desetak tisuća godina prije novina postojao je glasnik, donositelj svih vijesti, uistinu prvi pravi reporter*.“[480] I dok znanost o toj hagadi može raspravljati na temelju identifikacije spola toga glasnika, ženska povijest u novinarstvu, najsličnijem današnjem, seže ipak u nešto raniji povijesni trenutak. Naime, žene, prema povijesnim izvorima, u počecima kreiranja profesije nisu imale značajnu ulogu u novinarstvu.

Primjerice, u temeljima tiskanoga francuskog novinarstva, stoji zapis da je pokretač prvog tjednog lista bio muškarac, knjižar Louis Vendosme koji je 1631. godine u Parizu objavio svoje „*Redovite novosti iz različitih krajeva*“.[481] I prva novinska agencija nastaje u Francuskoj i veže se za ime Charles-Augustea Havasa, trgovca, sina državnog činovnika koji je u kolovozu 1825. godine osnovao ured u Parizu za prevođenje stranih novina. U prosincu 1835. godine ured dobiva naziv *Agencija Havas*.[482] Agencija je 1944. godine promijenila ime u *Agence France-Presse* (dalje u tekstu AFP), pod kojim postoji i danas.[483]

Prva žena urednica u Italiji, u spisima se spominje Eleonora Pimentel Fonseca. Ona je urednica *Monitore Napoletano*, koji razvija ideje stvaranja jedinstvene talijanske države. Bilo je to vrijeme između dvije velike revolucije, francuske i talijanske.[484] Zanimljivo, rusko novinstvo minuciozno se počelo razvijati pod vlašću žene, Katarine II. Velike. Osobni tajnik carice, Gregorij Kozicki, tako je 1769. godine pokrenuo tjednik *Vsjakaja vsjačina*. U kojem je pod pseudonimom surađivala i sama carica.[485]

U Americi, također, kao i sva ostala dobro plaćena područja rada, novinarstvo je bilo rezervirano, krajem 19. i početkom 20. stoljeća, za muškarce. „*Urednici i izadavači su ženu smatrali kao potencijalnu konzumenticu njihovih priča, nikako kao izvjestiteljicu o istima*.“[486]

---

[480] Horvat, J.: *Povijest novinstva Hrvatske 1771-1939*, Stvarnost, Zagreb, 1962., str. 35.
[481] Sapunar, M.: *Opća povijest novinarstva*, ITG, Zagreb, 2002., str. 60.
[482] *Ibidem*, str. 138.-139.
[483] Bielsa, E.: The Pivotal Role of News Agencies in the Context of Globalization: A Historical Approach, *Global Networks*, Vol. 8., 2008., br. 3., str. 347.-366.
[484] Sapunar, *op. cit.*, str. 101.
[485] *Ibidem*, str. 108.
[486] Chambers, D., Steiner, L., Fleming, C.: *Women and Journalism*, Routledge, London and New York, 2004., str. 15.

„*Proizlazeći iz pragmatizma, liberalizma i biheviorizma kao stožera američkog svjetonazora i načina života, američke se novine odmah od početka stavljaju u funkciju tržišta, marketinga i prodaje*.“[487]

Tijekom 19. stoljeća društvo je u Sjedinjenim Američkim Državama i Britaniji obeshrabrivalo žene da se bave novinarstvom.[488] Primjerice, 1880. godine, u SAD-u od 12 308 novinara, žena je bilo tek 288[489], a do 1900. godine od 30 098 novinara, žena je bilo 2193 i taj broj je s vremenom rastao.[490] Kako je novinarstvo raslo u velikim američkim gradovima krajem 19. stoljeća, izdavači su sve više bili svjesniji značaja i utjecaja žena u oglašivačkoj industriji. No bile su to godine kada su producenti dali ženama priliku da uđu u profesionalni svijet novinarstva, u početku pišući vijesti namijenjene ženama.[491]

U zlatnom dobu američkog novinstva, čiji je predvodnik bio Joseph Pulitzer, mađarski Židov, imigrant u Ameriku, povećana je informativnost novina. Inače, ženski dio novinarske ekipe dobiva u Pulitzerovu listu značajniju ulogu nego što se to ranije događalo u drugim uredništvima.[492] Pulitzer je, primjerice, prepoznao rastuću ekonomsku snagu čitateljica pa je u listu *New York World* 1883. godine kreirao i posebnu stranicu namijenjenu ženama.[493]

Primjerice, Pulitzer je glasovitu novinarku Nellie Bly, pravim imenom Elizabeth Jane Cochrane, (1864.-1922.) poslao na put oko svijeta.[494] Tako se Nellie Bly proslavila kao prva žena koja je bez muške pratnje obišla svijet, trebalo joj je za to nešto više od 72 dana i 6 sati.[495] Ona se, međutim, vrlo ozbiljno bavila i istraživačkim novinarstvom. Njezin prvi zadatak nakon zapošljavanja u Pulitzerovu listu *„World“* bio je članak o uvjetima u ženskoj bolnici za duševne bolesnike. Kako bi prikupila materijal za taj članak, Nellie Bly je promijenila identitet i sama postala pacijentica klinike. Poslije je izvještavala sa skupova sufražetkinja u Europi i o Prvom svjetskom ratu.[496]

---

[487] Sapunar, *op. cit.*, str. 88.
[488] Chambers, Steiner, Fleming, *op. cit.*, str. 16.
[489] *Ibidem*, str. 15.
[490] Steiner, L.: Gender At Work: Early Accounts by Women Journalists, *Journalism History*, Vol. 23., 1997., br. 1., str. 4.
[491] Chambers, Steiner, Fleming, *op. cit.*, str. 20.- 21.
[492] Više u: Brian, D.: *Pulitzer:A Life*, John Wiley and Sons, 2001.
[493] Smith, A.: *The Newspaper: An International History*, Thames & Hudson, London, 1979., str. 159.
[494] Lutes, J. M.: Into the Madhouse with Nellie Bly: Girl Stunt Reporting in Late Nineteenth-Century America, *American Quarterly*, Vol. 54. 2002., br. 2., str. 217.-253.
[495] *Ibidem*.
[496] Ritchie D. A.: *American Journalists: Getting the Story*, Oxford University Press, 1997., str. 138.

Na zapadu su novine bile proizvod privatnih poduzeća, što je u njihov razvoj uključilo i veliki kapital, a posljedično stvorilo situaciju koja također nije bila idealna za rad novinara i za slobodu tiska. Budući da je vlasnicima novina „*prirodno glavni cilj što veći profit, od 19. stoljeća sve je jači prodor senzacionalizma u medije*“.[497]

Tako se habitus vijesti, barem što se zapadne provinijencije tiče, mogao determinirati u tri faze. Za prvu je važan slogan „*pas je ujeo čovjeka*“.[498] To je etapa objektivnog opisivanja najfrenkventnijih pojava, jer je zaista najčešća pojava da psi ugrizu ljude. U drugoj polovici 20. stoljeća obogaćeni svijet više ne želi čitati samo o „normalitetima“ odnosno statističkim učestalostima, nego traži bizarnost, uzbuđivanje pri jutarnjem ispijanju kave i tada se rađa senzacionalističko novinarstvo, žuto novinarstvo. Za ovo novinarstvo slogan glasi „č*ovjek je ugrizao psa*“.[499]

Dakle, za senzacionalističku novinarsku praksu vijest je samo raritet, ono što narkotički nadražuje maštu. Val bizarnosti traje sve do pojave novih medija. Tada slijedi novinska kriza, pad naklade, zatvaranje brojnih redakcija. Slogan u ovome suvremenom otrežnjenom novinstvu zato sada glasi „*zašto je pas ujeo čovjeka ili čovjek psa*“.[500] To je doba analitičkog novinarstva, istraživačkog novinarstva kojemu je cilj stvaranje uvjeta za „*plodno javno mnijenje*“.[501]

Mediji su se nakon Drugog svjetskog rata razvijali prema dvama različitim modelima u demokratskim zemljama Zapada i istočnoeuropskim zemljama pod komunističkom vlašću. Zapadni model karakterizirao je položaj medija kao četvrte vlasti, jedne vrste javne kontrole nad vladajućima. Temelj takve uloge bilo je demokratsko pravo građana na informaciju, što je poticalo istraživačko novinarstvo. Ideje o takvoj ulozi medija u demokratskom svijetu potječu još iz 19. stoljeća kada je William Thomas Stead govorio o vladavini preko novinarstva.[502]

---

[497] Najbar-Agičić, M.: *Povijest novinarstva*, Sveučilište Sjever, Zagreb, 2015., str. 181.
[498] Više u: Emery, E.: *The Press and America: An Interpretative History of the Mass Media*, Institute of Education Sciences, 1972.
[499] *Ibidem.*
[500] Sapunar, *op. cit.*, str. 59.
[501] Emery, *op. cit.*, str. 1., Sapunar, *op. cit.*, str. 59.
[502] Više u: Gindin, S., Panitch, L.: *The Making of Global Capitalism*, Verso, 2012.

6.2. Žene u hrvatskom novinarstvu

Povijesna kontekstualizacija žena u novinarstvu respektabilna je i u hrvatskom medijskom diskursu. U Hrvatskoj su prve počele izlaziti *Zagrebačke novine*. Izlazile su od 1771. godine, svake subote na četiri stranice, a prodavale su se uz cijenu od tri novčića na Novoj vesi, u Kaptolskoj tiskari kojoj je bio upravitelj Antun Jandera.[503] U Hrvatskoj[504], pak, tek nakon Prvoga svjetskog rata počinje izlaziti prvi časopis namijenjen isključivo ženama, *Ženski list*, 1925. godine. Urednica mu je bila Marija Jurić Zagorka.[505] *Ženski list* bio je tržišno orijentiran, pokrenuo je i rubrike o modi, zabavi i kućanstvu te ostalim tradicionalnim ženskim temama poput braka, morala, djece.[506]

Zagorka tu funkciju obnaša sve do 1939. godine, kada je pod konzervativnim pritiskom novih vlasnika dala ostavku i pokrenula novi časopis *Hrvatica*. Zagorka je bila prva politička reporterka uopće, još kao suradnica *Obzora* od 1896. godine. Već početkom stoljeća počela je pisati u podlistku lista impresionističke reportaže o životu Hrvatskog zagorja, mješavinu putopisa s opažanjima o stvarnosti društvenoga života. Zagorka je pošla s delegacijom Hrvatske i Slavonije na zasjedanje zajedničkog sabora u Peštu. Vladajući savršeno mađarskim jezikom svaki dan je davala listu telefonske izvještaje koji nisu bili ograničeni na suhoparno izvješćivanje o tijeku sjednica, nego je davala i reportažu o cijelom zbivanju, prva donosila političke intervjue.[507]

Prava eksplozija ženskog tiska događa se u Hrvatskoj i Kraljevini SHS u međuratnom razdoblju kada je u cijeloj zemlji izlazilo više od 30 ženskih časopisa.[508] Taj porast bio je posljedica niza pojava na političkom i društvenom planu.

---

[503] Horvat, J.: *Povijest novinstva Hrvatske 1771-1939*, Stvarnost, Zagreb, 1962., str. 46.
[504] *Počeci novinstva u Hrvatskoj vežu se uz ime Pavla Rittera Vitezovića (1652-1713) koji je izdavao publicističke spise, kalendare i letke.* Više u: Najbar-Agičić, *op. cit.*, str. 55.-66.
[505] *Ibidem*, str. 143.
[506] Šubic Kovačević, I.: Prisutnost žena u zagrebačkom političkom tisku od 1920. do 1927., *Politička misao*, Vol. 53., 2016., br. 1., str. 103.-128.
[507] Horvat, *op. cit.*, str. 353.
[508] *Demokratizacija i liberalizacija društva u narednom razdoblju postupno je napredovala tijekom prve polovice 20. stoljeća. To je uključivalo i promjene tradicionalnog sustava vrijednosti i identiteta žena, koje su sve češće radile i aktivno sudjelovale u javnom životu. Još 1917. godine pokrenut je u Zagrebu „Ženski svijet“, koji je poslije promijenio naziv u „Jugoslavenska žena“. Njegova urednica bila je Zofka Kveder Demetrović. Drukčije orijentacije bio je časopis „Ženska misao-list za prosvjetu, socijalni rad i organizaciju“ koji je bio organ Hrvatske katoličke ženske sveze. Tijekom 1928. u Zagrebu je pokrenut „Eva-ženski politički časopis“, čiji su autori, urednici i pokretači odreda bili muškarci. No, časopis je izlazio tek četiri mjeseca i nakon toga se ugasio. Tjednik „Naša žena“ izlazio je od 1935. do 1938. godine pod uredništvom Zdenke Smrekar. Za časopis su pisale i Milka Pogačić te Jagoda Truhelka. Godine 1953. pokrenuta je modna revija, novi list namijenjen isključivo ženama, nazvan „Svijet“.* Više u: Najbar-Agičić, M.: *Povijest novinarstva*, Sveučilište Sjever, Zagreb, 2015., str. 148.-173.

Kao prvo, promjene koje su zahvatile društvo nakon Prvog svjetskog rata u velikoj su se mjeri odnosile na žene.[509] Poslije atentata na Stjepana Radića u Narodnoj skupštini u Beogradu, njegova udovica Marija Radić pokreće stranački list *Slobodni glas*, no on je zabranjen nakon nekoliko mjeseci.[510]

6.3. Počeci ženskog televizijskog novinarstva

„*Riječ televizija prvi je put upotrijebljena na kongresu elektronike u Parizu 1900. godine*“ [511], a Velika Britanija je bila prva europska zemlja koja je poslije Drugog svjetskog rata obnovila rad televizije. Redoviti je program počeo 1946. godine, kada je u zemlji bilo tri milijuna televizijskih prijamnika. Otada se brojka vrtoglavo penjala.[512]

Naime, BBC je pokusno emitirao televizijski program od 1936. do 1939. godine. No Drugi svjetski rat izazvao je prekid rada na razvoju televizije u Velikoj Britaniji. U nacističkoj Njemačkoj 1936. godine za vrijeme Olimpijskih igara prenosila se slika sa stadiona preko žice za uređaje postavljene u drugim dijelovima Berlina.[513]

Prvi televizijski program u SAD-u počela je emitirati NBC krajem 1930. godine, a redovito emitiranje počelo je 1941. godine.[514] „*Televizori su se počeli prodavati kasnih 1920-ih*.“[515] Televizija u to doba punom brzinom slijedi isti put kao i radio, onaj prema zabavi.[516] U Britaniji je prva privatna komercijalna televizija, ITN, počela djelovati 1964. godine.[517]

Televizijski su mediji u svijetu još od njihova nastanka obilježavali dva posve oprečna i konkurentska modela televizije, „*privatna, komercijalna (američka) i javna (europska) televizija. Komercijalnu televiziju karakterizira pristup televiziji kao poslu koji, nudeći medijsku zabavu potrošačima, donosi profit. Na drugoj strani modelom javne televizije, neovisne, pluralističke, inzistira se na shvaćanju televizije kao javne usluge koja se financira posredstvom države, a ostvaruje medijskim posredovanjem nacionalnih društvenih potreba*.“[518]

---

[509] *Ibidem*, str. 147.
[510] Šubic Kovačević, *op. cit.*, str. 103.
[511] Najbar-Agičić, *op. cit.*, str. 208.
[512] Letica, Z.: *Televizijsko novinarstvo*, Disput, Zagreb, 2003., str. 49.
[513] Više u: Abramson, A.: *The History of Television, 1942 to 2000*, McFarland, 2003.
[514] *Ibidem*.
[515] Briggs, A., Burke, P.: *Socijalna povijest medija, od Gutenberga do interneta*, Pelago, Zagreb, 2011., str. 204.
[516] *Ibidem*, str. 248.-250.
[517] Više u: Gray, A., Bell, E.: *History on Television*, Routledge, London, 2013.
[518] Letica, *op. cit.*, str. 45.

Javna televizija ima vrlo važnu ulogu u obavještavanju građana, kao i u jačanju i poštovanju demokratskih procesa. Vijeće Europe je stoga 1994. godine usvojilo rezoluciju kojom je naglasilo potrebu podupiranja javnih radiodifuznih modela.[519]

Nakon devedesetih godina TV ostvaruje viši stupanj participacije građana u programima. Televizija postaje elektronički forum, teletribina na kojoj i putem koje građani javno komuniciraju radi usuglašavanja stavova i mišljenja, a sve u funkciji podizanja osobnog i zajedničkog standarda ljudi.[520]

6.4. Televizija u Republici Hrvatskoj

Prema statusu televizija, u Republici Hrvatskoj danas program emitiraju jedna javna i 26 komercijalnih televizija, koje zakonodavac dijeli na nacionalne, regionalne i lokalne televizije.[521] U Hrvatskoj je Televizija Zagreb počela s radom 1956. godine[522] i bila je prva televizija na prostoru bivše Jugoslavije[523], iako je puno ranije u Zagrebu prikazan sustav elektronske televizije. Bilo je to 1939. godine na jesenjem Zagrebačkom zboru, tj. velesajmu kada je jedna tvrtka kao izlagač prezentirala najnovija postignuća elektronike i na sajmu postavila televizijski studio te emitirala program tijekom njegova trajanja.[524]

Poticaj razvoju televizije u Hrvatskoj posredno je stigao iz Austrije, koja je 1. kolovoza 1955. počela eksperimentalno emitirati program nekoliko dana u tjednu.[525] Signal odašiljača pokraj Graza mogao se hvatati i u Zagrebu pa se već tijekom studenog mjeseca 1955. godine u Radio-Zagrebu počela ispitivati mogućnost prijema austrijskog programa.[526] Osim što je prva počela s emitiranjem, Televizija Zagreb među prvima je na prostoru bivše Jugoslavije u informativnom programu razvila autorski oblik javljanja.

---

[519] *Ibidem*.
[520] Sapunar, *op. cit.*, str. 203.
[521] Prema: DZS (2017): Radio i televizija u 2017. preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/08-03-03_01_2018.htm, pristupano: 8.2.2020.
[522] Letica, *op. cit.*, str. 107.
[523] Najbar-Agičić, *op. cit.*, str. 211.
[524] Matković, D.: *Televizija, igračka našeg stoljeća*, AGM, Zagreb, 1995., str. 47.-51.
[525] *Ibidem*, str. 263.
[526] *Ibidem*, str. 264.

Tako je došlo do ostvarivanja i novoga informativnog žanra - raport, izvješće s lica mjesta koje uključuje fičersku tehnologiju, govor novinara, zvukove i videoefekte iz okoline, slike lica i govor aktera[527], što je zahtijevalo da „*televizijski novinar brže misli i pripremi svoje izvještaje u znatno kraćem roku, često dok se događaj još odvija.*“[528]

Televizija Zagreb je također i prva na prostoru bivše Jugoslavije počela emitirati program u boji i to uz pomoć talijanske javne televizije RAI. Početak emitiranja slike u boji bio je 15. 5. 1966. Program u boji prva je najavila jedna žena. Bila je to spikerica Televizije Zagreb Gordana Bonetti.[529] Televizija Zagreb je 30. 6. 1990. preimenovana i prestrukturirana u Hrvatsku televiziju, kao dio javnog servisa Hrvatske radio-televizije.[530] Javni servis egzistirao je sam na tržištu gotovo jedno desetljeće.

Prva komercijalna televizija koja je dobila dozvolu za rad u Hrvatskoj bila je NOVA TV. Ona je dobila koncesiju za emitiranje 1999. godine, a emitirati je počela u svibnju 2000. godine. Sada se nalazi u vlasništvu *United Media Group*. Od 2005. godine NOVA TV počela je proizvoditi i emitirati informativne emisije.[531] Danas NOVA TV d.d. na hrvatskom tržištu djeluje kao medijska grupa s kanalima NOVA TV, Doma TV, Nova World i Mini TV.[532] Nakon privatizacije trećeg programa HRT-a, 2004. godine na hrvatsko tržište ušao je njemački koncern RTL Gruppe koji je zajedno s nekoliko hrvatskih poduzeća pokrenuo RTL televiziju na hrvatskom jeziku.[533] Uz glavni nacionalni kanal, RTL emitira još šest kanala, RTL2, RTL Kockica, RTL Living, RTL Passion, RTL Crime, RTL Croatia World.[534]

---

[527] Sapunar, *op. cit.*, str. 203.
[528] Letica, *op. cit.*, str. 109.
[529] Matković, *op. cit.*, str. 266.
[530] *Ibidem*, str. 267.
[531] Najbar-Agičić, *op. cit.*, str. 215.
[532] Prema: Nova TV (2018): Nova TV O nama, preuzeto iz: novatv.hr, dostupno na: http://novatv.dnevnik.hr/o-nama, pristupano: 25.2.2019.
[533] Najbar-Agičić, *op. cit.*, str. 215.
[534] Prema: AEM (2018): RTL Hrvatska d.o.o., preuzeto iz: e-mediji.hr, dostupno na: https://pmu.e-mediji.hr/Public/PregledDetalji.aspx?id=177&pmu=228, pristupano, 21.2.2018.

6.5. Politika zapošljavanja žena u medijima

Televizijske postaje i mreže ulažu velik financijski napor da ne bi tehnološki zaostale, ali neizbježno nazaduju čim se orijentiraju na investiranje u uređaje više nego u ljude.[535]

Omogućivši zapošljavanje ženama i ulazak u medijsku industriju, povijest društva istodobno je razotkrila i dokumentirala raznolikost cjelokupnog ljudskog roda. Naime, pluralizirajući objekte univerzalnih figura, gospodarstvo je mobiliziralo ženu na način i u vrijeme koje mu je odgovaralo pa stoga možemo reći da žene novinarke predstavljaju paradoks. Na poslovima koji su bolje plaćeni kao što su menadžerski, samo mali broj žena radi skraćeno radno vrijeme. Žene su diskriminirane u društvu koje očekuje od njih da vode brigu o članovima obitelji, ali za to ne moraju biti plaćene.[536] Primjerice, nakon Drugog svjetskog rata u SAD-u žene su svjedočile otkazima zbog trudnoće. „*Betsy Wade je otpuštena iz Herald Tribunea 1953. godine čim je zatrudnjela*."[537]

Iako se u novije vrijeme pozornost usmjerava na strategije većeg obrazovanja, a time i zapošljavanja žena u medijskoj industriji te osnažuje jednakost i proaktivnost žena u novinarstvu, politika uklanjanja diskriminacije na osnovi spola i jednakih mogućnosti daje rezultate u kvantitativnom smislu, no u pravnoj sferi zaostaje, odnosno podbacuje.

Primjerice, Chambers *et al.*[538] sugeriraju da je njihova prisutnost u Americi kao prezenterica i izvjestiteljica postala uobičajena stvar, no i dalje su označene kao druge i drugačije u odnosu na muške kolege. Desetljećima su muškarci odbijali zaposliti ili angažirati žene pod izlikom da „*to nije posao za žene*".[539] Unatoč tomu, danas u medijima radi više žena nego ikada, a u nekim državama, poput Rusije i Švedske[540], one predstavljaju glavninu novinarske radne snage.

No one nemaju jednaku ulogu u procesu izvješćivanja. Prema Globalnom projektu praćenja medija, globalnom istraživanju koje se ponavlja svakih pet godina, od 1995. do 2005. godine, 57% svih novinara, koji čitaju televizijske vijesti, bile su žene, a pri tom su svega 29% vijesti napisale izvjestiteljice. Od toga su svega 32% „ozbiljnih" vijesti napisale ili pripremile žene.

---

[535] Letica, *op. cit.*, str. 63.
[536] Magezis, *op. cit.*, str. 184.
[537] Chambers, Steiner, Fleming, *op. cit.*, str. 36.
[538] *Ibidem*, str. 1.
[539] *Ibidem*, str. 5.
[540] Edström, M.: Is There a Nordic Way? A Swedish Perspective on Achievements and Problems with Gender Equality in Newsrooms, *Medijske Studije*, Vol. 2., 2011., br. 3.-4., str. 64.-75.

Žene najčešće izvješćuju o „*laganim temama kao što su društvene teme, obitelj, umjetnost ili stil života.*“[541] Riječ je o svjetskoj razini i ukupnosti svih kultura u kojima dominiraju patrijarhalne značajke od hijerarhije do individualizma. Broj žena, voditeljica i novinarki u svijetu je iznimno važan podatak.

Prema Pozzi[542], 2010. godine žene su izvještavale o 52% priča na televiziji, te 45% na radiju. U prosjeku 49% žena je izvještavalo na televiziji i radiju zajedno. Pozzi ističe da je udio ženskih reportera i prezentera najveći na Karibima i Aziji, gdje brojke više ne idu u korist muškaraca (60% žena na Karibima i 52% žena u Aziji).

Podaci pokazuju i dobre rezultate na području dobi. Naime, zabilježen je porast zaposlenih žena između 50 i 64 godine života. Unatoč ovim podacima, na svjetskoj razini, broj žena novinarki i njihovih izvještaja 2010. godine je pao (49%) u odnosu na 2005. (53%) i vratio se na razinu iz 2000. godine.[543]

Unatoč tomu što je u proteklih nekoliko desetljeća učinjen velik napor za izlazak žena iz obiteljske sfere na tržište rada, a antidiskriminacijska politika ojačala zaštitu žena, u zemljama članicama Europske unije utvrđeno je da su žene podzastupljene u onome što bi istraživači opisali kao najprestižniju kategoriju vijesti, politiku i izvještavanje o vladi.[544]

Dok je postotak žena u ukupnom broju diplomiranih novinara čak 68%, čine samo 40% zaposlene radne snage ovog sektora. Žene su nedovoljno predstavljene u udjelu zaposlenih u cijelom medijskom sektoru, a posebice na višim razinama donošenja odluka, primjerice, 2017. godine, žene su zastupljene na izvršnim položajima s 35.8%, na neizvršnim položajima s 37.7%, a u upravnim odborima s 33.3%[545].

---

[541] Štimac Radin, *op. cit.*, str. 3.
[542] Prema: Pozzi, G.: *Women and mass media*, Bruxelles, 2012., str. 21., preuzeto iz: amazone.be, dostupno na: https://www.amazone.be/IMG/pdf/women_and_mass_media-gpozzi.pdf?lang=nl, pristupano: 12.10.2018.
[543] *Ibidem*.
[544] Prema: GMMP (2015) *Global Report*, preuzeto iz: europarl.europa.eu, dostupno na: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf, pristupano: 28.9.2018., str. 23.
[545] Prema: EP (2017) Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u medijskom sektoru u EU-u, Zastupljenost žena u medijima, (2017/2210(INI)), preuzeto iz: europarl.europa.eu, dostupno na: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//HR, pristupano: 8.6.2020.

Udio žena u donošenju odluka u medijima 2015. godine bio je ispod područja rodne ravnoteže (40-60 %) na samo 32%, dok je na mjestima predsjednika uprava bilo samo 22% žena[546], što sugerira da treba još uvijek ulagati puno političkog truda te napora poslodavaca prema promjeni stanja u smjeru jednakopravne asimilacije obaju spolova u industriji.

U Europi su neki mehanizmi u tom smjeru već aktivni, primjerice Leinert Novosel[547] ističe snagu države koja financira javni sektor u smislu primjene „*metoda usmjerenih na ohrabrivanje ili kažnjavanje, visinom poreza, onih organizacija koje ignoriraju problem diskriminacije*“, a na kraju sugerira i osobno prozivanje uprava koje diskriminiraju, bez obzira na to rade li to u svoje ime ili u ime poslodavca.

U svojoj biti, novinarstvo je stvar izbora. A često se izvještava o muškarcima. Globalno, odnos muškaraca i žena o kojima se izvještava u vijestima je 3:1 za muškarce. U nordijskim medijima postotak žena je neznatno veći, odnos je 2:1 u korist muškaraca.[548]

U novinskim redakcijama u nordijskim zemljama, zaključuje Edström[549] u svom istraživanju iz 2011., broj muških i ženskih zaposlenika je gotovo jednak. Ravnopravnost spolova može se naći i na upravljačkoj razini medijskih kuća u Švedskoj.

S obzirom na to da žene čine udio od 52% svih novinara u Švedskoj, za očekivati je da bi i udio žena u vijestima, odnosno vijesti koje se bave ženama, trebao biti veći. No to nije slučaj. Prisutnost većeg broja novinarki u redakcijama nije dovela i više žena na stranice novina i u sadržaje televizijskih i radio emisija.[550]

Ravnopravnost spolova, točnije približna ravnopravnost spolova pri zapošljavanju, jedan je od glavnih ciljeva Švedske javne televizije SVT. Javna televizija odredila je politiku prema kojoj odnos ženskih i muških zaposlenika mora biti najmanje 40:60 u korist muškaraca. No ni to nisu bili u stanju izvesti. Jedina redakcija kojoj je to uspjelo bio je regionalni studio javne televizije u jednom gradu na sjeveru Švedske.[551]

---

[546] *Ibidem*.
[547] Leinert Novosel, S.: Politika zapošljavanja žena, (dalje u tekstu: „Leinert Novosel: Politika zapošljavanja“), *Politička misao,* Vol. 40., 2003., br. 3., str. 109.
[548] Edström, *op. cit.*, str. 66.
[549] *Ibidem*, str. 67.
[550] *Ibidem*, str. 68.
[551] *Ibidem*, str. 69.

U Belgiji naziv profesionalnog novinara zakonski je uređen od 1963. godine i može ga odobriti samo službeno povjerenstvo. Za dobivanje licence novinari moraju ispuniti određene preduvjete, primjerice, imati najmanje dvije godine radnoga iskustva na poslovima izvještavanja. Trenutačno je akreditirano oko 4000 novinara, a oko 75% njih su članovi nacionalne udruge novinara.[552] Trenutačno, žene čine 27.7% ukupne radne snage od 3553 novinara u Belgiji.

Pojava većeg broja žena u novinarstvu razumijeva se kroz činjenicu da muški novinari ostvaruju napredovanje u karijeri pa na njihova radna mjesta dolaze ženske kolegice. Spol je i dalje značajan determinator promaknuća i napredovanja na radnom mjestu u novinarstvu, jer 55% muškaraca u odnosu na 42% žena dobilo je financijska i druga promaknuća na svom trenutačnom radnom mjestu.

Novinarstvo je i za muškarce i za žene zahtjevan posao, s dugim i neregularnim radnim vremenom, nekonzistentnim radnim rasporedom, zahtijeva gotovo konstantnu dostupnost i punu fleksibilnost. Žene su međutim dodatno opterećene i suočene s puno više prepreka nego njihovi muški kolege.[553]

Nesklad u plaćama i zapošljavanju na upravljačkim pozicijama očit je i u Ujedinjenom Kraljevstvu i Irskoj. Nacionalni novinarski sindikat u Ujedinjenom Kraljevstvu i Irskoj dugo je vodio borbu za pravo na jednake plaće. Konačno, 1918. godine novinarke, koje su radile u nacionalnim novinama u Londonu, ostvarile su pravo na jednake plaće kakve su imali njihovi kolege novinari. Nažalost, nacionalni nesklad u plaćama je u 2009. godini još bio oko 17%.[554]

Dodatan gloriozan podatak o ideji novinarki kao ravnopravnim i jednakim profesionalkama u medijskoj industriji jest svakako činjenica da je porastao broj ratnih izvjestiteljica. No istraživanje *International news safety instituta* o ratnim izvjestiteljicama iz 2005. godine pokazalo je da je više od 82% žena bilo izloženo fizičkom napadu ili zastrašivanju tijekom izvješćivanja o ratnom sukobu.[555]

---

[552] De Clercq, M.: Shedding Light on Absence: Women's Under-Representation in the Newsroom, Conference paper for the 23rd Conference and General Assembly of the IAMCR, Barcelona, 2002., str. 5.
[553] *Ibidem*, str. 7.
[554] Štimac Radin, *op. cit.*, str. 9.
[555] *Ibidem*, str. 6.

Ni u transkontinentalnom okruženju situacija nije bolja. Primjerice, u 2002. godini izvješće Kanadske novinarske udruge pokazuje da je samo 8% glavnih urednica i 12% nakladnica[556], unatoč činjenici da je riječ o demokratskom društvu s visokim stupnjem razvoja temeljnih vrijednosti.

Udruga novinara Istočne Afrike je u 2008. godini izvijestila da manje od 20% žena u njihovoj regiji radi na uredničkim poslovima.[557] To potvrđuje prije dobivene rezultate prema kojima se žene u borbu sa stereotipima na radnom mjestu moraju dvostruko potruditi u obavljanju poslova.

No usporedimo li trenutačno stanje s onim otprije 100 godina, nema sumnje da je proces feminizacije novinarstva tijekom 20. i početkom 21. stoljeća ipak uznapredovao i donosi rezultate. Na taj zaključak navodi i činjenica da je povećan i broj žena u sindikatima i strukovnim udrugama.

Sukladno istraživanju Međunarodne federacije novinara[558] o statusu novinarki, provedenom 2001. godine, žene su predstavljale 28.75% članica sindikata i njihova zastupljenost u upravnim tijelima sindikata bila je viša u svim regijama od broja žena u upravnim tijelima medija općenito. Žene su općenito predstavljale 17% članova u upravnim tijelima sindikata.[559]

Izvješće o zastupljenosti žena u medijskom sektoru zastupnice u Europskom parlamentu Michaele Šojdrováe[560] iz travnja 2018. godine stoga poziva nacionalna i europska tijela da provedu postojeće zakone vezane uz ravnopravnost spolova i potaknu regulatore na nadzor napretka, a medijske organizacije poziva da podrže i razviju postupke, poput kvota, kako bi došli do jednake zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama te da osvježe unutarnje procedure, uključujući kodeks ponašanja i mjere protiv zlostavljanja.

---

[556] *Ibidem*, str. 4.
[557] *Ibidem*.
[558] Prema: MFN/IFJ (2001) Međunarodna federacija novinara, Séoul Action plan-gender rights, preuzeto iz: www.ijf.org, dostupno na: https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/gender-equality/article/seoul-action-plan-gender-rights.html, pristupano, 24.1.2019.
[559] Štimac Radin, *op. cit.*, str. 21.
[560] EP, *loc. cit.* (vidi bilješku 545.).

6.6. Položaj žena u hrvatskoj medijskoj industriji

Prema izvorima Državnog zavoda za statistiku (dalje u tekstu DZS), televizije u Hrvatskoj tijekom 2017. godine emitirale su 23.9% informativno-dokumentarnih emisija. Od toga je na televizijama koje pokrivaju cijelu državu (u nastavku teksta: državne televizije) 21.3%, na regionalnim televizijama 25.5%, a na lokalnim televizijama 26.4%. Udio komercijalnog programa, sadržaja izvan emisija i izvanprogramskog sadržaja svih TV centara iznosio je 20.9%, od toga na državnim televizijama 7.5%, na regionalnim televizijama 29.7%, a na lokalnim televizijama 31.4%.[561]

DZS prema ujednačenoj metodologiji prikazuje podatke o broju zaposlenika na nacionalnim, regionalnim i lokalnim televizijskim postajama od 2014. godine. Za 2017. godinu prikazani su podaci za 27 TV centara. Oni su tijekom 2017. godine zapošljavali 3931 radnika, od toga 1688 žena, odnosno 42.9%. Na 6 državnih televizija bilo je 3506 zaposlenika, od čega 1525 žena, odnosno 43.5%.[562]

Tablica 1 Broj žena zaposlenih u TV centrima u Republici Hrvatskoj od 2014. do 2017. godine

ZAPOSLENI U TV CENTRIMA	2017.	2016.	2015.	2014.
Žene	1688	1669	1654	1727
Ukupno	3931	3894	3907	4102

Za 2016. godinu prikazani su podaci za 25 TV centara. Prema DZS-u u 2016. godini na 25 televizija bila su zaposlena 3894 zaposlenika, od čega 1669 žena, odnosno 42.8%, a na 6 državnih televizija 3559 zaposlenika, od čega 1531 žena, odnosno 43%.[563]

Za 2015. godinu prikazani su podaci za 25 TV centara. Prema DZS-u u 2015. godini na 25 televizija bilo je zaposleno 3907 zaposlenika, od čega 1654 žene, ili 42.3%, a na šest državnih zaposleno je 3562 radnika od čega 1524 žene ili 42.8%.[564]

[561] Prema: DZS (2017) Radio i televizija u 2017., preuzeto iz dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/08-03-03_01_2018.htm, pristupano: 17.7.2018.
[562] *Ibidem*.
[563] Prema: DZS (2016) Radio i televizija u 2016., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/08-03-03_01_2017.htm, pristupano, 16.7.2018.
[564] Prema: DZS (2015) Radio i televizija u 2015., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/08-03-03_01_2016.htm pristupano, pristupano: 16.7.2018.

Prema DZS-u 2014. godine ukupno na televizijama su bila zaposlena 4102 radnika, od čega 1727 žena, ili 42.1%. Na nacionalnim/državnim televizijama bilo je zaposleno 3719 zaposlenika, od toga 1588 žena, odnosno 42.7%.[565]

Uočljiv je trend smanjenja broja zaposlenika u televizijskoj industriji nakon 2014. godine, a time i broja žena. No jasna je i uočljiva brojka novinarki koja se ustalila na oko 43% žena u hrvatskoj televizijskoj industriji na nacionalnoj razini. Iako je vremenski interval relativno kratak za donošenje zaključaka o trendovima zapošljavanja žena na hrvatskim televizijama, prepoznaje se ujednačenost omjera broja žena i muškaraca, gotovo 1:3 u korist muških zaposlenika. No drugi statistički pokazatelji o distinkciji prema spolu u Republici Hrvatskoj govore u korist žena. Sve do pokazatelja o radnim mjestima i plaćama.

Relevantni pokazatelji u Republici Hrvatskoj upućuju na znakovite promjene u obrazovnoj strukturi stanovništva s obzirom na spol te na nove trendove na tržištu rada. Prema procjeni DZS-a[566], sredinom 2016. godine u Hrvatskoj je ukupno živjelo 4 174 349 ljudi. Od toga je bilo 2 159 512 žena (51.7%) i 2 014 837 muškaraca (48.3%).

U akademskoj godini 2016./2017. prema području znanosti, na fakultete društvenih znanosti, gdje spadaju novinarstvo i komunikologija, upisano su ukupno 70 133 studenta. Od toga 66.4% žena i 33.6% muškaraca, što sugerira trend feminizacije tih fakulteta. Analogno tome manifestira se i povećanje broja diplomiranih žena. Tako je 2016. godine na visokim učilištima diplomiralo 59.9% žena i 40.1% muškaraca. No na tržištu rada među zaposlenima s punim radnim vremenom prosječna proporcija žena u sektoru informacija i komunikacija ne odgovara podacima o obrazovanosti.

U 2017. godini, prema DZS-u, u sektoru informacije i komunikacije bilo je zaposleno 33 436 ljudi. Od toga je 37% žena i 63% muškaraca. To što se žene u manjem broju zapošljavaju u komunikacijskim djelatnostima, koje su, izuzev javnih medija, većinom u privatnom vlasništvu, sugerira na određen način zaključak da žene odabiru sigurnije, ali stoga i manje plaćene poslove, bez obzira na formalno obrazovanje. Tomu u prilog ide i činjenica da je prosječna mjesečna neto plaća u tom sektoru iznosila 7754 kune. Muškarci su primali 8188, a žene 7016 kuna. Dakle, udio plaća žena u plaćama muškaraca iznosio je 85.7%.

---

[565] Prema: DZS (2014) Radio i televizija u 2014., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/SI-1548.pdf, pristupano: 16.7.2018.
[566] Prema: DZS (2018) Žene i muškarci u 2018., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf, pristupano: 22.8.2018.

Tablica 2 Odnos muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj 2017. godine

UDIO	ŽENE	MUŠKARCI
Broj stanovništva	51.7%	48.3%
Broj studenata komunikacija	64.4%	33.6%
Broj diplomiranih studenata	59.9%	40.1%
Broj zaposlenih u komunikacijama	37%	63%
Zarada	85.7%	100%

Vlada Republike Hrvatske bila je dužna složiti izvješće o primjeni Pekinške deklaracije u Hrvatskoj pa je 2014. godine priopćila da su u segmentu žena i medija još uvijek prisutni stereotipi u elektroničkim i tiskanim medijima, uključujući javne i privatne televizijske i radio postaje. Ističe da medijske kuće takvim stereotipnim načinom izvještavanja čine važne prepreke za postizanje stvarne ravnopravnosti spolova. Hrvatsko zakonodavstvo obvezalo je medije na promicanje načela ravnopravnosti spolova, uklanjanje stereotipa, seksizama i uvredljivih i ponižavajućih načina prezentacije žena i muškaraca.

Zakon o ravnopravnosti spolova[567] propisao je da će mediji kroz programske sadržaje i samoregulacijske akte promicati razvoj svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca. Slične odredbe nalaze se u Zakonu o medijima[568], Zakonu o elektroničkim medijima[569] i Zakonu o Hrvatskoj radioteleviziji.[570]

Zabranjena je diskriminacija kao i širenje mržnje na temelju spola u programskim sadržajima i u televizijskom oglašavanju. Sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova, Hrvatska radiotelevizija je donijela Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova, kao samoregulirajući akt koji sadrži rodnu statistiku o kadrovskoj strukturi i mjere čija bi provedba trebala pridonijeti rodno osvještenijem okruženju na HRT-u.

Na HRT-u je 2010. godine bilo zaposleno 41.08% žena, i to većinom u novinarsko-uredničkim zanimanjima (76.7%), a na mjestima novinara-mentora 31.25%. U ravnateljstvu HRT-a žene su bile zastupljene s 20%, u Vijeću HRT-a s 30%, a među ravnateljima HRT-a s 33%. Među urednicima radijskih i televizijskih programa žene su zastupljene s 59%.[571]

[567] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.
[568] Zakon o medijima, NN 59/04, 84/11, 81/13.
[569] Zakon o elektroničkim medijima NN 153/09, 84/11, 94/13, 136/13.
[570] Zakon o Hrvatskoj radioteleviziji NN 137/10, 76/12, 78/16, 46/17, 73/17, 94/18.
[571] Prema: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova (1995) Izvješće Republike Hrvatske o primjeni Pekinške deklaracije i platforme za djelovanje i rezultata 23. posebne sjednice Opće skupštine UN-a (2000.), preuzeto iz:

U nastavku rada će se na primjeru NOVE TV d.d. pokušati razložiti spolna i ostale organizacijske strukture u poduzeću. Za praktični dio prikupljanja rezultata i statističkih podataka koristila se metoda intervjua, odnosno neposrednog prikupljanja podataka o poduzeću iz razgovora s mjerodavnim osobama iz dotičnog poduzeća.

Upravu NOVE TV d.d. čine dva člana, jedan muški član i jedna žena, koja je ujedno i direktorica Odjela financija poduzeća. U poduzeću je formiran kolegij direktora koji čine direktori pojedinih odjela, direktor programa NOVA TV grupe, glavna urednica NOVE TV, direktorica Odjela prodaje, direktorica Odjela marketinga i korporativnih komunikacija, direktorica Odjela ljudskih resursa, direktor Odjela novih medija, direktorica Odjela produkcije, direktorica Informativnog programa, direktor Odjela tehnike i direktor Odjela produkcijskih servisa.

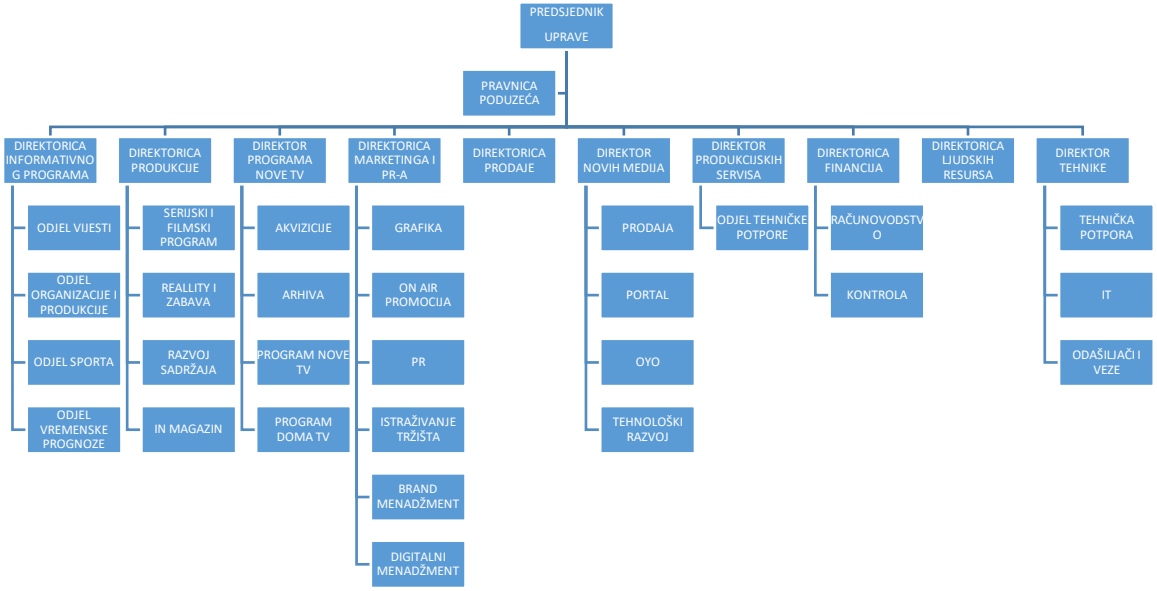
Dakle, od ukupno 12 ljudi u menadžmentu poduzeća, sedam je žena na pozicijama direktorica pojedinih odjela, u odnosu na pet muških direktora, odnosno 58.3% žena i 41.7% muškaraca, što NOVU TV u segmentu postavljanja žena na pozicije odlučivanja svrstava među poduzeća sa značajnom spolnom osjetljivošću.

Predviđene su tri razine menadžera. Predsjednik i član Uprave se ne ubrajaju u te razine, oni pripadaju tzv. nultoj razini. Razina M1 je strateška razina, čine je direktori odjela, odnosno vrhovno rukovodstvo ili tzv. *Top Management*. Razina M2 je srednji dio, odnosno menadžeri srednje razine, tzv. *Middle Management* te M3 razina, odnosno tzv. tehnostruktura koju čine stručnjaci s velikim autoritetom, iako se ne nalaze u formalnoj strukturi menadžmenta.[572]

---

ravnopravnost.gov.hr, dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/Izvješće%20Republike%20Hrvatske%20o%20primjeni%20Pekinške%20deklaracije%20i%20Platforme%20za%20djelovanje%20–%20Peking%2020.pdf, pristupano, 4.9.2018.

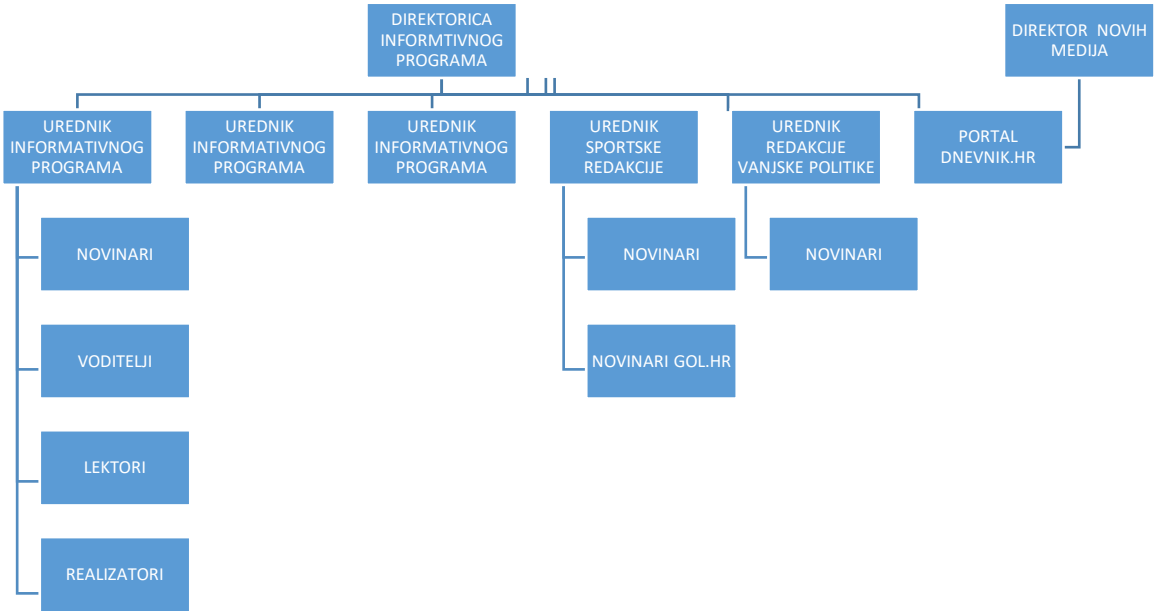
[572] Sikavica, P., Novak, M.: *Poslovna organizacija*, Informator, Zagreb, 1999., str. 143.



Grafikon 1. Organizacijska struktura poduzeća Nova TV d.d.

Izvor: Izrada autora na temelju dobivenih podataka iz Nova TV d.d.

U Informativnom programu NOVE TV također dominiraju žene. Prema podacima iz intervjua, uz direktoricu Informativnog programa, programski kolegij urednika sastoji se od sedmero ljudi, od kojih je pet žena i tek dva muškarca. Grafikon 2. prikazuje takvu strukturu na primjeru Odjela Informativnog programa. U informativnom programu zaposleno je 86 ljudi, od čega je 45 žena, što čini 52.3% žena u odnosu na 47.7% muškaraca.



Grafikon 2. Struktura Odjela Informativnog programa Nove TV d.d.

Izvor: Izrada autora na temelju dobivenih podataka iz Nova TV d.d.

Broj žena u poduzeću i pojedinim odjelima svakako je i dio organizacijske kulture, ali i trenda feminizacije medija općenito. NOVA TV d. d. je svoju organizacijsku kulturu počela oblikovati samim osnivanjem poduzeća, a intenzivirala ju je nakon 2004. godine, kada je vlasnik postala CME grupa. Organizacijska kultura se održava, prema mnogim autorima, procesima selekcije zaposlenika, socijalizacijom te djelovanjem vođa, odnosno vrhovnog menadžmenta. S gledišta razine analize organizacijske kulture, riječ je o organizacijskoj kulturi društva kao širem okviru unutar kojeg se smješta organizacijska kultura poduzeća, a u sklopu nje i različite organizacijske potkulture, pojedinih njezinih dijelova.[573] S obzirom na to da NOVA TV d.d. spada u klasu velikih poduzeća, uz dominantnu kulturu, u pojedinim odjelima su se razvile i potkulture, osobite za članove pojedinih timova.

Već u sustavu selekcije vodi se računa o ujednačenom omjeru muških i ženskih kandidata za posao. Svi kandidati za posao na NOVOJ TV d. d. prolaze proces selekcije kao i u većini organizacija. No na početku ne postoji ni pozitivna ni negativna diskriminacija prema spolu. Inicijalna selekcija obuhvaća, kako navode Robbins i Judge, „*grube rezove da bi se utvrdilo ispunjava li kandidat temeljne uvjete radnog mjesta*“.[574]

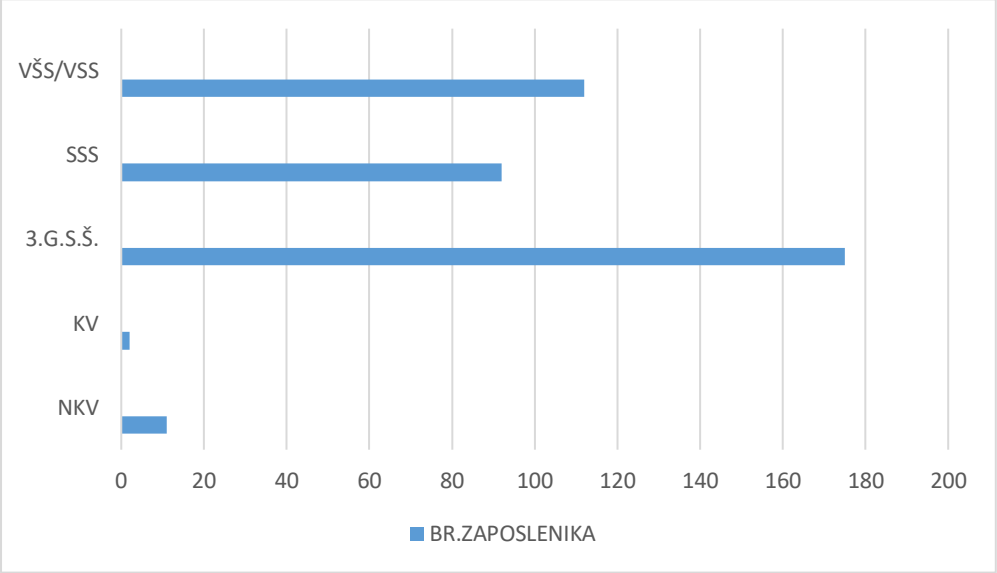
Odjel ljudskih resursa pregledava prijavne obrasce, provjerava prošlost te se odbacuju kandidati koji ne ispunjavaju glavne uvjete za posao. Tijekom sadržajne selekcije [575] primjenjuju se pismeni testovi, ovisno o odjelu i poslu za koji se kandidat javio. Provode se testovi inteligencije, testovi općeg znanja i kulture te praktični zadaci, odnosno testovi radne kušnje.[576] Prođu li testove, kandidati odlaze na intervjuje kod pojedinih direktora odjela kako bi se procijenila usklađenost između kandidata i organizacije.[577] Kontigentna selekcija se ne obavlja. Odabrani zaposlenici prolaze kroz program u trajanju do 6 mjeseci gdje u specijalističkom dijelu obuke uz mentora produbljuju postojeća i usvajaju nova znanja.

Spolna, dobna i obrazovna struktura zaposlenika na NOVOJ TV u svim odjelima ipak ide u korist muškaraca. U poduzeću su zaposlena 392 radnika na neodređeno vrijeme. Autor nije imao pristup broju honorarnih ugovora jer se temporalno mijenjaju i sklapaju po potrebi pojedinih tehničkih i sadržajnih televizijskih projekata pa oni nisu dio istraživanja.
Od ukupnog broja zaposlenika 170 je žena, a 222 muškarca, što u postotku iznosi 43.3% žena u odnosu na 56.7% muškaraca.

---

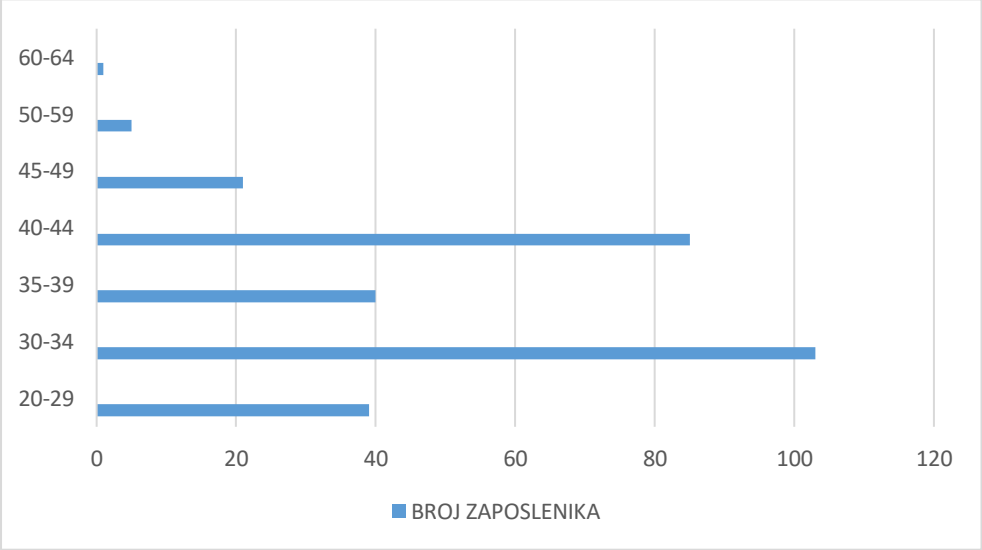
[573] *Ibidem*, str. 601.
[574] Robbins, S. P., Judge, T. A.: *Organizacijsko ponašanje*, MATE, Zagreb, 2010., str. 609.
[575] *Ibidem*, str. 610.
[576] *Ibidem*, str. 611.
[577] *Ibidem*, str. 613.

U poduzeću je, od ukupnog broja zaposlenih, najviše zaposlenika sa završenom trogodišnjom srednjom školom, njih 175. Višu i visoku stručnu spremu ima 112 zaposlenika, dok su sa srednjom stručnom spremom zaposlene 92 osobe. NKV radnika ima 11, a dvojica su KV radnici. Obrazovna struktura je rezultat realnih potreba poduzeća za pojedinim zanimanjima, većinom elektrotehničarima, računovođama i novinarima, koji čine gotovo četvrtinu stalno zaposlenih.



Grafikon 3. Obrazovna struktura zaposlenika u poduzeću Nova TV d.d.
Izvor: Izrada autora na temelju dobivenih podataka iz Nova TV d.d.

Dobna struktura zaposlenika NOVE TV d.d. pokazuje da u poduzeću dominiraju radnici između 30 i 45 godina starosti. S obzirom na to da je poduzeće staro oko dva desetljeća, ovakva struktura zaposlenika ne čudi i u skladu je s programskim potrebama.



Grafikon 4. Dobna struktura zaposlenika u poduzeću Nova TV d.d.
Izvor: Izrada autora na temelju dobivenih podataka iz Nova TV d.d.

Politika plaća i nagrada ne ovisi o spolu. Posebne programe za obuku i usavršavanje zaposlenika poduzeće nema. Svaki zaposlenik prolazi specijalističku obuku u radu s kolegama i mentorom te promatranjem drugih oponaša ponašanja koja je uočio.[578] Ocjenjivanje performansi zaposlenika obavlja se na nekoliko razina. Prvu razinu procjene obavljaju menadžeri, metodom kritičnih događaja[579].

Druga je razina samoprocjene, a treća ocjenjivanje kompetencija menadžera s povratnom informacijom od 360 stupnjeva. Potonji dolaze iz različitih izvora, neposredno nadređenog, direktnog kolege, indirektnog kolege i neposredno podređenog.[580]

U poduzeću nije uspostavljen fiksni sustav nagrađivanja promaknućima na temelju radnog učinka. Nagrađivanje promaknućem je fleksibilno i produkt je diskrecijske odluke menadžera utemeljen na potrebi za otvaranjem novoga radnog mjesta.

Nagrađivanje, pak, novčanom stimulacijom je određeno unutarnjim poslovnikom i dio je procjene menadžera. Poslovnikom su također utvrđeni i godišnji bonusi menadžerima utemeljeni i izračunati prema posebnoj formuli uspješnosti i godišnjeg prihoda poduzeća.

[578] *Ibidem*, str. 618.
[579] Robbins, Judge, *op. cit.*, str. 622.
[580] Kulović, Dž., *et. al.*: *Kompetencije menadžera i uspješnost poduzeća*, Kemigrafika, Sarajevo, 2012, str. 181.

6.7. Stereotipi o ženama u medijima

Postoje stereotipi i o novinarima općenito, neovisno o spolu. *„Francuzi su, primjerice, skloni da o novinarstvu razmišljaju kao o romantičarskoj profesiji kojom se bavi čvrsti, bezosjećajni intelektualac. Američki stereotip bio je heroj u košulji koji se bori protiv korupcije na visokim položajima i brani istinu. Britanski stereotip novinara jest bezobzirni tragač za novostima.“*[581] U idućem dijelu bit će riječi o spolnom raskoraku i sustavu vrijednosti koje mediji imaju prema ženama, dakle spolnoj stereotipizaciji u medijima.

Politika ravnopravnosti spolova u medijskoj industriji, dakle, sugerira na tvrdnju, potkrijepljenu egzaktnim podacima, o spolnom raskoraku i devijantnom sustavu vrijednosti prepunom predrasuda prema ženama. Mediji, kao različiti oblici masovne komunikacije, od televizije, radija, filma, novina do društvenih medija i portala, imaju *„snažan utjecaj na to kako se gleda na žene“*[582], a time i na pravni, društveni i socijalizacijski tretman prema ženama u društvu.

„Stalna uporaba općepoznatih spolnih stereotipa, kao što je prikazvanje žena isključivo kao osoba koje brinu o obitelji ili kao seksualnih objekata, utječe na način kako gledatelji i slušatelji doživaljavaju stvarnost.“[583] Stereotipi su izraženi u cijelom javnom diskursu, posebice u medijima. „*Oni postoje u prikazivanju glamuroznih žena koje reklamiraju kozmetičke proizvode i proizvode za ljepotu ili u pričama o ženama koje se brinu za obitelj i kuću, opet s namjerom prodaje hrane ili usluga*.“ [584]

Ovaj fenomen je otkriven na Četvrtoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama, održanoj u Pekingu 1995. godine koja je uputila poziv vlasnicima medija i profesionalcima iz medija da razvijaju i usvoje kodekse ili smjernice za promicanje poštenog i ispravnog prikazivanja žena u medijima. Naime, ako u medijima ne vidimo visokoobrazovane žene koje suvereno i kompetentno govore o temi o kojoj se raspravlja, *„daleko će se sporije događati emancipacija od patrijarhalnog stereotipa i teže će žene postajati zbiljskim autoritetima.“*[585]

---

[581] Letica, *op. cit.*, str. 62.
[582] Magezis, *op. cit.*, str. 102.
[583] Štimac Radin, *op. cit.*, str. 13.
[584] *Ibidem*.
[585] Knežević, S., Car, V.: Žene u televizijskim vijestima-analiza središnjih informativnih emisija HTV-a, RTL-a i NOVE TV, *Medijske studije*, Vol. 2., 2011., br. 3.-4., str. 78.

No s obzirom na to da se i kultura sastavlja od praksi i stilova ponašanja te vrijednosti u pojedinim društvima, pri čemu se i kreira ljudsko ponašanje, neminovno je da se i medijske slike ne mogu ekskulpirati od odgovornosti za kritičku angažiranost, jer posebice one „*pojačavaju seksualne stereotipe o ženskom tijelu, ali i i sliku žena o njima samima*."[586]

Medijska industrija, kako navodi McNair[587], ima i ideološku dimenziju odgovornosti, jer kroz medije nam se poručuje „*kako da se ponašamo i mogu nas, ako su vješto zapakirani i promovirani, natjerati da povjerujemo u tu sliku svijeta*." A ta slika, prema Magezis[588], često ne prikazuje ženske živote realno, već pravi idealiziranu sliku ženstvenosti. S druge strane, kvantitativni element zastupljenosti žena u medijima nije proporcionalan njihovoj demografskoj zastupljenosti u društvima, primjerice u Republici Hrvatskoj.

U vrijeme kad komercijalne televizije u Hrvatskoj nisu postojale, 1997. godine Leinert Novosel[589] zaključila je da je dominacija muškaraca očita činjenica. Autorica je zaključila da *„muškarci dominiraju u televizijskom programu sa 77% u odnosu na 23% žena."* Gotovo dvadeset godina nakon tog istraživanja koje je pokazalo da su žene u najgledanijim televizijskim terminima u Republici Hrvatskoj prisutne na simboličnoj razini[590], eksplicit današnjeg trenutka gotovo je identičan. U središnjim vijestima hrvatskih nacionalnih televizija žene su zapravo nevidljive.[591]

Prezentiranje žena u medijima *„dovoljno jasno i bez okolišanja govori o položaju same žene u suvremenom društvu, ono je još uvijek patrijarhalno društvo u kojem prvenstveno dominiraju muška načela i potrebe."*[592] U istraživanju prisutnosti žena u televizijskim vijestima tijekom 2009. i 2010. godine, Car i Knežević na tragu su gore navedene tvrdnje. U središnjim vijestima hrvatskih nacionalnih televizija žene su zapravo nevidljive, zaključile su autorice.

Dok su muškarci glavni sudionici, odnosno nositelji radnje i u tekstu i u slici, u gotovo trećini priloga iz uzorka iz 2009. godine te u nešto više od trećine priloga u uzorku iz 2010. godine, žene su kao nositeljice radnje prepoznate u manje od 10% priloga.[593]

---

[586] Magezis, *op. cit.*, str. 102.
[587] McNair, B.: *Striptiz kultura: Seks, mediji i demokratizacija žudnje*, Jesenski i Turk, Zagreb, 2004., str. 13.
[588] Magezis, *op. cit*, str. 103.
[589] Leinert Novosel, S.: *Žena na pragu 21. stoljeća: između majčinstva i profesije*, (dalje u tekstu: „Leinert Novosel: Žena na pragu 21. stoljeća"), Ženska grupa TOD, Zagreb, 1999., str. 128.
[590] *Ibidem*, str. 127.
[591] Knežević, Car, *op. cit.*, str. 81.
[592] Lubina, T., Brkić Klimpak, I.: Rodni stereotipi: objektivizacija ženskog lika u medijima, *Pravni vjesnik*, Pravni fakultet Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, Osijek, Vol. 30., 2014., br. 2., str. 216.
[593] Knežević, Car, *loc. cit.* (vidi bilješku 591.).

Osim nositeljica i nositelja radnje, u vijestima su važni i sugovornici - oni koje se pita za službenu izjavu, za tumačenje, za stavove i mišljenja.[594] Četvrtina analiziranih priloga nije sadržavala tonske izjave, a u ostalim dominacija muškaraca je očita. Tonske izjave muškaraca u analiziranom uzorku ukupno su trajale 7 sati i 35 minuta (što čini 73% ukupnog trajanja svih tonskih izjava), dok je trajanje tonskih izjava žena 2 sata i 40 minuta (27%).[595]

S obzirom na to da „*mediji generalno odražavaju dominantne vrijednosti i očekivanja društva te prema njemu imaju složen odnos i utjecaj na društvene vrijednosti, njihova je moć u njihovoj sposobnosti kreiranja i kontrole slike i informacije*.“[596]

I prema drugom sličnom istraživanju, nameće se zaključak da mediji, u ovom slučaju televizije, sugeriraju nedostatak žena na ekranima. Felger *et al.*[597] proveli su istraživanje o izbornim blokovima središnjih informativnih emisija triju nacionalnih televizija - HRT, NOVA TV i RTL, u razdoblju izborne kampanje za parlamentarne izbore, od 16. kolovoza 2016. do 9. rujna 2016. godine.

Autori su istraživali sudjelovanje žena, posebice ekstrahirajući političarke, u TV emisijama. Uzmemo li u obzir ukupan broj tonskih ulomaka u izbornim blokovima tijekom 25 dana kampanje, rezultati pokazuju da su žene gotovo potpuno marginalizirane u uvrštavanju njihovih izjava u priloge. Tako je na HRT-u od ukupno 313 objavljenih tonskih ulomaka bilo zastupljeno tek 36 tonskih ulomaka žena, odnosno političarki, što je 11.5% od ukupnoga broja.

Na NOVOJ TV od ukupno 692 tonska ulomka objavljena u izbornome bloku tijekom kampanje, 102 ulomka bila su „ženska“. To je tek 14.7% od ukupnoga broja tonskih ulomaka. Na RTL-u su izbrojali ukupno 424 tonska ulomka. Od toga je bilo objavljeno 56 tonskih ulomaka žena, što je tek 13.2%.

John Street[598] prenosi rezultate istraživanja Pippe Norris koja je istražila izvještaje koji u okvire smještaju prikaze o ženama u politici. Ona je nastojala ispitati uvriježeno mišljenje da žene-vođe dobivaju manje pozornosti nego njihovi muški pandani te da se medijsko praćenje temelji na stereotipima o ženama.

---

[594] *Ibidem*, str. 83.
[595] *Ibidem*.
[596] Magezis, *op. cit.*, str. 104.
[597] Felger, B., Lesinger, G., Tanta, I.: Diskriminacija žena-zastupljenost žena i političarki u izbornim blokovima informativnih emisija nacionalnih televizija, *Mostariensia*, Vol. 21., 2017., br. 1., str. 89.
[598] Street, J.: *Masovni mediji, politika i demokracija*, Politička misao, Zagreb, 2003., str. 45.

Istraživanje Norrisove ispitalo je medijski tretman dvadeset svjetskih vođa, od kojih su deset bile žene (primjerice Margaret Thatcher, Benazir Bhutto i Indira Gandhi). „*Medijsko praćenje je uključivalo tiskane i elektroničke medije, a provedena je kvantitativna i kvalitativna analiza. Analizirano je više od 130 tisuća novinarskih priča. Nalazi su otkrili da su muški vođe (1600 priča na godinu) doista bili medijski bolje popraćeni nego ženski vođe (1400 priča na godinu).*“[599] Street kaže da se „*priča kazuje s aspekta vođe koji dominira vlastitom strankom i koji neprekidno odbacuje protivnike. Vođe nastoje dominirati izbornim kampanjama*.“[600] A oni su većinom muškarci. (op.a.)

Istraživanje o praćenju žena u politici provela je i pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. U izvješću za 2017. godinu pravobraniteljica upozorava na seksističku medijsku praksu izvještavanja o političarkama (predsjednici Republike, zastupnicama u Hrvatskom saboru, kandidatkinjama na izbornim listama, zastupnicama na lokalnim razinama predstavničkih i drugih tijela, kao i drugim ženama koje su na neki način vezane uz politiku poput supruga političara ili predsjednika drugih država) na način da je primarno i često u fokusu njihov izgled, način odijevanja, frizura, šminka i dr.[601]

Felger *et al*.[602] istraživali su i utvrdili zastupljenost žena na menadžerskim funkcijama u izvršnoj vlasti Republike Hrvatske od 1990. do 2016. godine, njihov odnos prema udjelu žena u Vladama Republike Slovenije te usporedili dobivene podatke s udjelom žena na izvršnim funkcijama u EU 28, kao i područja njihova političkog interesa, odnosno pozicije u izvršnoj vlasti.

Primjerice, „*Slovenija je u proteklih 26 godina u izvršnoj vlasti imala 14.1% žena, dok je Hrvatska u istom razdoblju, i s jednom Vladom više, imala 9.9% žena. Slovenija je u tom razdoblju, dakle, imala 42% žena više u izvršnoj vlasti od Hrvatske*.“[603]

---

[599] *Ibidem*.
[600] *Ibidem*, str. 43.
[601] Prema: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2017) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, preuzeto iz: prs.hr, dostupno na: http://www.prs.hr/attachments/article/2404/IZVJEŠĆE_O_RADU_ZA_2017.pdf, pristupano: 5.5.2018., str. 212.
[602] Felger, B., Lesinger, G., Tanta, I.: Discrimination of Women in Management Positions in Politics in Croatia - The Case of Political Participation in Government Management Between 1990 and 2016, *Ekonomski vjesnik: Review of Conteporary Entrepreneurship, Business, and Economics Issues*, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek, Vol. 30., 2017., br. 2., str. 332.
[603] *Ibidem*.

Njemačku televizijsku scenu tijekom izbora za Bundestag 2005. godine analizirali su Semetko i Boomgaarden[604]. U članku „Izvještavanje o njemačkim izborima za Bundestag 2005. godine“ u kojima su Angela Merkel i Gerhard Schröder bili kandidati za kancelara, odnosno kancelarku, autori su analizirali četiri glavne večernje nacionalne televizijske emisije informativnih programa njemačkih TV kuća te najčitanije novine tijekom šest tjedana kampanje.

Zaključili su da su „*glavni kandidati za kancelara imali jednakomjeran tretman medija, no, u konačnici su žene općenito ipak bile marginalizirane u vijestima. Iako su 2005. godine žene činile otprilike trećinu članova Bundestaga i gotovo polovicu Vlade, tek 20% političara u analiziranim vijestima su bile žene.*“[605]

No unatoč činjenici o izraženoj nejednakosti prikazivanja žena u medijima te sadržajne mizoginije, koja prema Kronja[606] u javnom medijskom prostoru egzistira u više oblika i može biti vidljiva u „*diskriminaciji žena prema ljepoti i godinama, zatim negiranjem ili umanjivanjem njihovih profesionalnih postignuća te stereotipima o nižoj inteligenciji i sposobnostima*“, feminističke aktivnosti, posebice u protekla tri desetljeća, danas su rezultirale boljom slikom žena u medijima u kojima se, između ostaloga, ipak „*može vidjeti sve više slika o ženama koje zarađuju i koje su aktivne, ili se bave sportom.*“ [607]

---

[604] Semetko, H. A., Boomgaarden, H. G.: Reporting Germany's 2005 Bundestag Election Campaign: Was Gender an Issue?, *The Harvard International Journal of Press/Politics*, Vol. 12., 2007., br. 4., str. 154.
[605] *Ibidem*.
[606] Kronja, I.: *Politika u porno ključu: pornografsko predstavljanje žena u tabloidima u Srbiji i njegova politička uloga*, u: Moranjak–Bamburać, N., Jusić, T., Isanović, A., (ur.), Stereotyping: predstavljanje žena u štampanim medijima u jugoistočnoj Evropi, Mediacentar, Sarajevo, 2007., str. 197.
[607] Magezis, *op. cit.*, str. 105.

7. DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA O DISKRIMINATORNOM UZNEMIRAVANJU ŽENA U MEDIJIMA

7.1. Kauzalni neksus feminizacije medija i procesa formiranja diskriminacije

Mnoge su studije u Republici Hrvatskoj, Europi i svijetu iskazale voluntarizam objediniti i identificirati neželjena ponašanja ne samo prema novinarkama, već svim ženama na njihovim radnim mjestima. Mizerabilnost rezultata istraživanja o formiranju, uzrocima i posljedicama nasilja svih vrsta i oblika te diskriminacije prema ženama kao konceptualnom okviru utemeljenom na višestoljetnom fenomenu patrijarhalnog modusa evidentna je i zajednička svim pregledima i pokušajima. Zašto je tomu tako? Prije svega korijenje razloga treba potražiti u rascjepkanosti i mikromobilnosti svakoga od njih te uskim ciljevima, problemima i predmetima istraživanja.

No objedinjeni itekako prezentabilno formiraju sliku o procesima formiranja diskriminacije i uznemiravanja te svih ostalih vrsta neželjenih ponašanja na radnom mjestu, kao i učincima na društveni, kulturni i osobni život žrtava, ali i organizacija u kojima su zaposlene te uspješno skeniraju sliku sociokulturnog obrasca ponašanja, neovisno u kojem se političkom okviru društva i na kojem kontinentu radi.

Obrasce neželjenih ponašanja prema ženama u medijskoj industriji iz pregleda strane literature moguće je svesti na pet takozvanih modela uzroka diskriminatornog uznemiravanja žena novinarki i ostalih radnica u medijima. Prva je iznimna dominacija muškaraca, tj. muška hegemonija u medijskim počecima, drugi obrazac su stereotipi o ženama koji vode do trećeg i četvrtog obrasca, a to su marketinški imperativi i feminizacija vijesti. Jedan od uzroka jest i nedostatak smjernica za reakciju na diskriminatorno uznemiravanje. Posljedice svega su, stoga, uznemiravanje novinarki na radnom mjestu te njihova manja učinkovitost, a time i goleme financijske posljedice za sustav, što u privatnoj, što državnoj sferi.

Mnogi znanstvenici tvrde da je spolno uznemiravanje žena široko raširenо u akademskoj zajednici i na radnom mjestu, međutim pregled dosadašnjih istraživanja sugerira da je vrlo mali broj istraživanja o spolnom uznemiravanju novinarki, a posebice televizijskih. Većina takvih istraživanja usredotočena je na spolnu diskriminaciju, mogućnost napredovanja novinarki te postizanja ravnopravnosti na polju jednakih plaća s muškarcima. A činjenica jest da je medijska industrija, konkretno televizijsko novinarstvo, u protekla dva desetljeća dominantno feminizirano, o čijim uzrocima će biti riječi u nastavku rada.

7.2. Model muške hegemonije

Povijest detegira činjenice da je čovječanstvo oduvijek propisivalo prava, povlastice i obveze te ženama pariciozno nametalo njihovo mjesto u društvu i zajednici na temelju spola. Crkva i država opravdavale su društvenu nejednakost tvrdeći da se ljudi međusobno razlikuju po svojoj prirodi te da su jedni bolji od drugih temeljeći tvrdnje na tezi da je spolni ugovor zapravo društveni ugovor te da patrijarhalnom konstrukcijom muškarci projiciraju razliku između muškosti i ženskosti na temelju spolne vlasti kao „*glavnog sredstva kojim muškarci potvrđuju svoju muškost*."[608]

No parirati ordinarnoj muškoj dominaciji kroz civilizacijsku filogenezu nije bilo nimalo jednostavno. Radikalnom zaokretu u takvom pristupu povijesti i njezinom tumačenju, želeći promjenu položaja žena, pridonosi pojava feminizma, kao ideologije i pokreta prema kojoj su patrijarhat i muška dominacija uspostavljeni na osnovi spola postali središnji pojmovi.[609]

Millet je patrijarhat definirala kao političku instituciju na kojoj se temelji i politički definira odnos između žena i muškaraca s muškom kontrolom i moći nad ženama.[610] Slijedom toga, mnoge feministice vjeruju da je „*spol važna socijalna podjela i upozoravaju na seksizam kao oblik ugnjetavanja, stavljajući ga u odnos s rasizmom, rasnim ugnjetavanjem te dokazuju da su privatna sfera, obiteljski odnosi i život te spolno ponašanje ponajprije područje političkih odnosa i stoga bitna tema političke analize*."[611]

Kompatibilna rasprava o rodu i spolu agenda je ne samo područja biomedicine, već je i, s nimalo faciliteta, društveno-humanistička područja znanosti pokušavaju dekonstruirati već godinama. Njihova dokimologija, posebice istančanih feministica, počinje još biblijskom pričom o istočnom grijehu s kojim se žene hvataju u koštac rođenjem u ženskom tijelu.

Wilson Schaef[612] tumači da „*rođenje u ženskom tijelu u našoj kulturi znači prirodnu okaljanost, istinsku manjkavost koju nikada ne možete promijeniti, nasljedstvo inferiornosti kojega se ne možete osloboditi*."

---

[608] Pateman, C.: *Spolni ugovor*, Ženska infoteka, Zagreb, 2000., str. 201.
[609] Millet, K.: *Sexual Politics*, Doubleday, New York, 1970., str. 23.
[610] *Ibidem*, str. 330.
[611] Ravlić, *op. cit*., str. 275.
[612] Wilson Schaef, A.: *Biti žena. Patrijarhalni obrasci u ženskoj svakodnevici*, Planetopia, Zagreb, 2006., str. 40.

Takva inkomodacija u priči o postanku žene iz Adamova rebra osobito iritira mnoge feministice. „*Evu je Bog stvorio iz rebra svog prvorođenca Adama, a kao „drugi“ spol ona je svoje inferiorno porijeklo nastojala kompenzirati izdajničkim lukavstvom, strategijom svih potlačenih. Mit o Adamu i Evi doživljavan je kao metafora za opravdanje podčinjavanja žene u judeokršćanskoj civilizaciji*.“[613] Bertrand također primjećuje da je u većini industrijaliziranih demokracija ideologija izvorno judeo-grčke, kršćanske inspiracije što sugerira na ljudskom biću, stvorenom na Božju sliku i priliku koje je okaljano istočnim grijehom. *„Ono je plemenito i pokvareno. Ima određena prava, ali je primorano i na određene dužnosti.“*[614]

Neki su se znanstvenici dotaknuli femino praizvornosti pa otišli toliko daleko da su utvrdili da su žene prvobitan spol, dok su muškarci biološka izvedenica, jer u „*strukturi ljudske stanice ženin je osnovni x-kromosom, žensko dijete u trenutku začeća jedostavno pokupi još jedan x-kromosom, dok začeće muškog djeteta zahtijeva cijepanje zasebnog y-kromosoma koji neki doživljavaju kao genetsku pogrešku*.“[615]

Takva dijalektika, međutim, nije naišla na odobravanje i pozitivne reakcije. Naprotiv, još je i Aristotel preparirao misao o ženi kao inferiornoj muškarcu te smatrao da su „*muškarci moralno i intelektualno superiorni ženama, što je dokazivao snagom, veličinom i agilnošću mužjaka u životinjskom svijetu*.“[616] Neovisno o činjenici da ženama ne priznaje ravnopravnost s muškarcima, Aristotel ipak zahtijeva da se donesu zakoni koji bi ženu branili i da tijelo treba biti izdržljivo prema naporima, za sve djelatnosti slobodnih ljudi.[617] Ta svojstva trebaju biti jednako prisutna u muževa i u žena.[618]

Iz simplicizma ljudske povijesti patrijarhata konstruira se na taj način i cijela socijalna, politička i ekonomska povijest odnosa prema ženama. To naprosto pokazuje da je priča o Adamu i Evi ilustracija ljudske kulturne tradicije, koja i danas ima mitske konotacije, s apstruznim uporištem i u modernom diskursu današnjih odnosa. „*Biblijska priča o ženi kao uzroku ljudske patnje, spoznaje i grijeha još je temelj spolnih stavova jer je najključniji argument o patrijarhalnoj tradiciji Zapada.*“[619]

---

[613] Sklevicky, L.: *Konji, žene, ratovi*, Druga, Zagreb, 1996., str. 266.
[614] Bertrand, C-J.: *Deontologija medija*, ICEJ, Zagreb, 2007., str. 32.-33.
[615] Miles, *op. cit*., str. 36.
[616] Janeković Romer, Z.: *Marija Gondola Gozze: La querelle des femmes u renesansnom Dubrovniku*, u: Feldman, A., (ur.), Žene u Hrvatskoj, Ženska i kulturna povijest, Institut Vlado Gotovac, Ženska infoteka, Zagreb, 2004., str. 108.
[617] Pavlović, A.: Aristotel i Toma Akvinski o ženi, *Obnovljeni život*, Vol. 45., 1990., br. 6., str. 572.
[618] Ladan, T.: *Aristotelova Politika*, Zagreb, Globus-SNL, 1988., str. 250.
[619] Millet, *op. cit*., str. 52.

Patrijarhalno društvo naziv je dobilo po patrijarhatu (grč. *patria=pleme, archos= vođa*), vođi plemena, praocu. Patrijarhat se definira kao oblik rodovske zajednice u kojoj je osnovna društvena jedinica očev rod.

U suvremenom feminističkom tumačenju patrijarhat znači općenito nadmoć muškaraca u obitelji i društvu.[620] Taj se termin rabi za „*opis odnosa moći između muškaraca i žena, strukture obitelji i dominacije oca unutar nje. Dominacija oca unutar obitelji simbolizira mušku dominaciju u svim ostalim institucijama. Patrijarhat je hijerarhijsko društvo koje obilježava spolno i generacijsko ugnjetavanje.*“[621] Butler tvrdi da „*iako tvrdnja o univerzalnom patrijarhatu više nema onu vjerodostojnost kakvu je nekoć imala, općenito prihvaćenu koncepciju „žena“, koja prati taj okvir, mnogo je teže srušiti.*“[622]

I danas u mnogim sredinama, gotovo municipalno, mnogi se odnosi tumače kroz prizmu patrijarhata kao prirodni i neupitni. Od povijesne leteomanije ga izvlači upravo kontinuum, stoljećima koncentriran na asimetriji statusa muškaraca i žena. Stoga se i danas „*rodne uloge, a s njima i predrasude, uče socijalizacijskim procesima, od roditelja, vršnjačkih skupina, škole, medija, svih društvenih institucija u cjelini.*“[623]

Teoretičari patrijarhata usmjerili su pozornost na podčinjenost žena i utemeljili svoja objašnjenja te činjenice na muškoj „potrebi“ za dominacijom nad ženama.[624] U većini društava karakteristike, ideje, vrijednosti, poslovi koji se pripisuju ženama u pravilu su bili manje poželjni i manje vrijedni od onih koji se pripisuju muškarcima.[625]

U kulturi koju naziva „muška bjelačka kultura“ Wilson Schaef[626] kaže da „*muškarci imaju prirođenu superiornost, moć i utjecaj koji se stječu rođenjem u muškom tijelu. Muškarac može biti manje sposoban ili učen od žene, ali će ipak biti u prednosti samo zbog toga što je muškarac.*“ Gestura muškaraca općenito se više vrednuje, temeljena je na biološkim obilježjima kao *condicio sine qua non* u podjeli rada, vlasti i moći.

---

[620] Jelavić, Ž.: *Jesu li žene ravnopravne u obrazovanju?*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004., str. 34.
[621] Ravlić, *op. cit*., str. 276.
[622] Butler, *op. cit.*, str. 19.
[623] Mamula, *op. cit*., str. 67.
[624] Wallach Scott, J.: *Rod i politika povijesti*, Ženska infoteka, Zagreb, 2003., str. 53.
[625] Galić, *op. cit.*, str. 13.
[626] Wilson Schaef, *op. cit*., str. 47.

„*Reproduktivna razlika između spolova dovela je izravno do prve podjele rada, drugim riječima, važnost žena uz rađanje i brigu o djeci, dok su muškarci, s druge strane, bili toga oslobođeni, uzrokovala je, povijesno gledano, temeljnu neravnotežu moći između rodova, neravnotežu koja je prethodila i drugim neravnotežama moći u ljudskoj vrsti.*“[627]

Još je i Rousseau[628] uočio postojanje dviju različitih vrsta nejednakosti, prirodne, koja proizlazi iz naravi fizičke različitosti pojedinaca te moralne ili političke, koja nastaje kao rezultat društvenih odnosa.

Borić[629], primjerice, uočava da se žena i u rječnicima karakterizira kao osoba po spolu suprotna muškarcu, a tek onda odrasla osoba ženskog spola. Dakle, „*žena se ne definira po sebi, već u prvome redu kao suprotnost muškarcu. Time se muškarac postavlja normom, a žena otklonom.*“[630] Odgovore na ovakve, gotovo epidemične stavove društvo mora jasno artikulirati. Volarević smatra da je potrebno „*njegovati i razvijati takve rodne odnose koji će biti usmjereni na promociju jednakosti, ali i na poštivanje različitosti.*“[631]

Rodin[632], pak, drži da je za jednakost muškaraca i žena prethodno potrebno priznati njihovu različitost te uočava da u „*suvremenom demokratskom društvu svi građani i građanke trebaju biti jednaki te da biološki determinirane razlike između žena i muškaraca ne smiju biti prepreka ostvarenju građanske jednakosti.*“ Scott[633] sugerira na jezični deformitet koji je itekako indikativan pa postavlja pitanje pojedinačnosti žena u odnosu na univerzalnost muškaraca.

Ženski spol Freud[634] je personificirao u „*maloj djevojčici koju je smatrao teško oštećenom zbog neposjedovanja jednog velikog vidljivog penisa i koja zavidi dječaku što ga ima i poglavito iz tog razloga dobiva želju postati muškarcem.*“

---

[627] Galić, *op. cit.*, str. 13.-14.
[628] Rousseau, J. J.: *Rasprava o porijeklu i osnovama nejednakosti među ljudima: Društveni ugovor*, Školska knjiga, Zagreb, 1978., str. 29.
[629] Borić, *op. cit.*, str. 18.
[630] *Ibidem*.
[631] Volarević, *op. cit.*, str. 234.
[632] Rodin, *op. cit.*, str. 4.
[633] „*Onaj apstraktni pojedinac, nositelj svih prava, koji je nastao kao središte rasprave u liberalnoj politici u 17. i 18. stoljeću nekim je čudom utjelovljen u muškom obliku pa je tako „his story“ (njegova priča) postala history (povijest), nešto o čemu povjesničari naširoko pripovijedaju. Feministička znanost, pak, se neprestano morala suočavati s poteškoćama uključivanja žena u ovakvo univerzalno predstavljanje jer, kako to pokazuje njihov rad, upravo činjenica da je muško predstavljanje suprotno ženskoj individualnosti muškarcima osigurava univerzalnost.*“ Wallach Scott, *op. cit.*, str. 44.
[634] Freud, S.: *Uvod u psihoanalizu*, Matica srpska, Novi Sad, 1976., str. 292.

Takav konstrukt hororoza je modernoga društva koji je smatra historijskom anomalijom u kojoj muškarci i žene nisu bili samo različiti, već i nejednaki. Psihoanalitičke feministice koriste Freudovu osnovnu zamisao nesvjesnosti da bi se razumjelo i naslutilo ugnjetavanje žena, dok su odbacile njegovo mišljenje o „*zavisti zbog penisa*“.[635]

Primjerice, De Beauvoir[636] o djevojčici, koju je Freud injektirao u dekonstrukciju muško-ženskih odnosa, kaže da „*živi među bogovima muškog obličja. U njezinim očima, u muškarcu se utjelovljuje Drugi, ali taj Drugi je za djevojku esencijalan dok sebe, u odnosu na njega, shvaća kao neesencijalnu*.“ Upućujući na razlike između roda i spola, De Beauvoir smatra da se žene ne rađaju kao inferiorna bića, već to postaju odgojem. Društvo ih proizvodi kao ženski rod.

Rečenicom „*Ženom se ne rađa, ženom se postaje*“ De Beauvoir[637] je postavila čvrste temelje za feminističke instrumentarije, zaključivši da odgoj, kultura, društveni odnosi oblikuju ljude prema stereotipima muškoga i ženskoga. „*Zato feministkinje traže ukidanje rodnih razlika i rodnu jednakost.*“[638]

Pojam roda ključan je za feminizam u cjelini i proizlazi iz kritike ideje o prirodnosti podjele među spolovima u smislu njihovih različitih uloga, prema kojoj je sudbina žene određena biologijom, a ona ženu predodređuje za ulogu kućanice i majke.

Termin spol odnosi se na biološke odrednice kojima se muškarci razlikuju od žena i koje su nezamjenjive. Termin rod kulturalni je i društveni pojam koji se odnosi na različite uloge što ih društvo pripisuje muškarcima i ženama, i među njima treba uočavati razliku.[639] „*Dok je spol biološka kategorija, rod je psihološki i sociološki uvjetovan i podložan je promjenama tijekom vremena.*“[640] Odnosno, rađamo se kao muškarci ili žene pa Naffine[641] spol naziva „*golom činjenicom, nečim što se podrazumijeva*.“

---

[635] Magezis, *op. cit.*, str. 28.
[636] De Beauvoir, S.: *Drugi pol*, BIGZ, Beograd, 1982., str. 24.
[637] *Ibidem*, str. 11.
[638] Ravlić, *op. cit.*, str. 274.
[639] Rogers, B.: *The Domestication of Women Discrimination in Developing Societies*, Routledge, London i New York, 1990., str. 5.
[640] Wood, J. T.: *Gendered Lives: Communication, Gender and Culture*, Belmont, Wadsworth, 1994., str. 19.
[641] Naffine, N.: *Naši pravni životi-muškaraca, žena i osoba*, u: Radačić, I., (ur.), Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 70.

Vasiljević[642] sugerira da se „*spol, kada se primjenjuje na ljudsku vrstu, koristi za sve one razlikovne osobine koje su biološki i nasljedno uvjetovane, dok rod označava one razlikovne osobine koje su uvjetovane društvenom okolinom i odgojem*."

Rod je društveno prihvatljiv izraz spola koji se očituje kroz rodne uloge, norme i ponašanja. Od međuodnosa spola i roda te promjenjivosti definicije roda u vremenu i prostoru polaze postojeći okviri i teorije, većinom feminističke i teorije patrijarhata, koje govore kako su oblici društvene interakcije, kao što je nasilje nad ženama, dominantno odraz roda, dakle društveno su utemeljeni.[643]

U novije vrijeme tendencija je drugačijeg definiranja pojmova spol i rod kada se primjenjuju na čovjeka u društvenim znanostima. Tada je spol društveni konstrukt, dok rod postaje individualni konstrukt, pri čemu ne postoje samo muško i žensko. Spol[644] se u društvenim znanostima definira kao društvena i zakonska klasifikacija bioloških karakteristika koja dijeli osobe na samo dvije kategorije zasnovane na postojanju genitalija i reproduktivnih funkcija.[645]

Ukorijenjen u biologiji, anatomskim i fiziološkim razlikama koje uvjetuju razlike u fizičkoj pojavnosti i reproduktivnim organima nerijetko se uzima zdravo za gotovo na temelju puke pripadnosti jednoj od tih kategorija. To su pogrešne pretpostavke, smatra Galić[646], jer između muškaraca i žena postoje mnoge sličnosti pa se to ponašanje ne može pretpostaviti samo na temelju spola. Tu pojavu značajnih rodnih razlika Čičkarić[647] tumači činjenicom da tradicionalne veze među društvenim grupama slabe, a posebno politika zasnovana na klasnoj pripadnosti.

Do početka osamdesetih godina, konzervativizam je dominirao u političkom mišljenju, partijskim preferencijama i glasačkoj kulturi žena. Od tada rodne razlike postaju sve vidljivije i u svakodnevnoj i u znanstvenoj praksi.

---

[642] Vasiljević, *op. cit.*, str. 23.
[643] Horvat, Perasović Cigrovski, *op. cit.*, str. 295.
[644]*Spolnost kao samosvrha lišena stava i ljubavi sklona je tome da drugoga upotrijebi kao sredstvo za postizanje neke svrhe, da od njega učini objekt, robu, da ga zloupotrijebi ili pak da samu sebe pretvori u robu, da se odbaci. Upravo u području spolnosti moguća je krajnja bezdušnost i poniženje čovjeka.* Više u: Anzenbacher, A.: Filozofija, Školska knjiga, Zagreb, 1992., str. 178.
[645] Vasiljević, *op. cit.*, str. 24.
[646] Galić, *op. cit.*, str. 10.
[647] Čičkarić, Lj.: Žene u političkoj areni - insajderke ili autsajderke?, *Sociologija*, Vol. 51., 2009., br. 4., str. 423.-436.

Miles[648] primjećuje da bi u „*šarolikoj povijesnoj paradi ratova, papa i kraljeva, žene isplivale samo u pomanjkanju muškaraca. Ivana Orleanska predvodila je Francuze samo zato što u blizini nije bilo za to sposobnih muškaraca. Elizabeta I. vladala je Engleskom jer je nestalo muškaraca u nasljednom nizu za prijestolje. Kasnije junjakinje poput Florence Nightingale i Susan B. Anthony bile su na neki način izdvojene iz muškog svijeta*."

U područjima komunikacijskih zanimanja „ženske" osobine, poput empatije, promišljenosti, potrebe za postizanjem kompromisa, talenta za suočavanje s ljudima i sposobnosti rada u timskom okruženju, smatraju se kvalifikacijama koje se mogu koristiti kao prednost u karijeri, nasuprot tipičnim muškim karakteristikama kao što su hladna racionalnost, konkurentnost, agresija i individualizam.[649]

Allan[650], iz britanskog i američkog konteksta, smatra da se ženska percepcija o spolnoj diskriminaciji u redakcijama vijesti znatno razlikuje od njihovih muških kolega. Allan smatra da je i u današnjoj kulturi pisanoga i televizijskoga novinarstva koju naziva *„day to day news"* kulturom, većina medija definirana kao muški posao. Iako je došlo do dramatičnog povećanja broja žena u novinarstvu, bijelci srednje klase nastavljaju zauzimati veliku većinu prostora položaja moći u sektoru.

Žene se ne promoviraju na položaje s većom mogućnošću odlučivanja, razmjerno ukupnoj ulozi i broju koje trenutačno imaju u struci. Novinarka Anna Ford izjavila je da joj je prilikom dolaska na BBC urednik dao savjet kako bi uspjela kao „ozbiljna" novinarka i predložio da izravna prirodno kovrčavu kosu da izgleda više autoritativno. Također je izrazio žaljenje što su joj „oči izgledale prevelike na ekranu."

North[651] je istraživala seksualno uznemiravanje u Australiji. Ističe da spolno uznemiravanje raste u kulturama koje privilegiraju takozvanu mušku hegemoniju, a s obzirom na to da i australskim medijima dominiraju muškarci, uznemiravanje je postalo urođeni dio radne kulture novinarstva jer su žene sve više počele raditi u medijskoj industriji.

---

[648] Miles, *op. cit*., str. 13.
[649] Frohlich, R.: *Feminine and Feminist Values in Communication Professions: Exceptional Skills and Expertise or Friendliness Trap?*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work, Hampton Press, Cresskill, 2004., str. 67.
[650] Allan, S.: Journalism and the Culture of Othering, *Brazilian Journalism Research*, Vol. 10., 2014., br. 2., str. 192.-194.
[651] North, L.: Damaging and Daunting: Female Journalists' Experiences of Sexual Harassment in the Newsroom, *Feminist Media Studies*, Vol. 16., 2015., br. 3., str. 1.-2.

North je 2012. provela najveće istraživanje o spolnom uznemiravanju u medijskoj industriji koje je pokazalo da, između ostalog, 57.3% žena od 577 ispitanih, jest doživjelo spolno uznemiravanje na radnom mjestu. Od njih koje su bile uznemiravane, 60% je reklo da im je to poljuljalo samouvjerenost i utjecalo negativno na njihov rad.

U Americi su istraživanja o uznemiravanju i ostalim oblicima nepoželjnoga ponašanja u redakcijama vijesti najbrojnija, kao i svi derivati nasilja prema novinarkama. Američko društvo urednika[652] 2014. objavilo je da su žene činile 37.2% svih zaposlenika u američkim redakcijama. Ženski medijski centar[653] koji su osnovale aktivistice Jane Fonda i Robin Morgan s ciljem da žena bude vidljiva i moćna u medijima, u godišnjem izvješću o statusu žena u američkim medijima iz 2014. godine u deset novina, četiri nacionalna televizijska programa i četiri najposjećenije internetske stranice s vijestima, zaključio je da u vijestima dominira muški glas i muška perspektiva. Žene su proizvodile 54.6% vijesti o obrazovanju, 49.6% vijesti o religiji, 49.6% o *lifestyle* temama i 49.3% o zdravlju. To djelomično sugerira na rodnu podjelu radnih kategorija unutar redakcija vijesti. Prema tom izvješću, žene su činile 41% svih televizijskih poslova, 31% ih je bilo direktorica na upravljačkim pozicijama. Također, žene su činile 26% svih gostiju u televizijskim emisijama na CNN-u, Foxu i MSNBC-u.

O klasičnom primjeru "staklenog stropa", odnosno diskriminacije na radnom mjestu, prema kojem muškarci dominiraju na vodećim položajima[654], svjedočila je američka novinarka Liz Trotta koja je htjela uvjeriti TV mrežu da ona nije ženski reporter, već reporter koji je igrom slučaja - žena. Kada su je producenti htjeli angažirati da prati vjenčanje kćeri predsjednika Lyndona Johnsona, Trotta[655] je rekla odlučno: „*Ali ja ne pratim svatove. Ne želim biti nepristojna, ali ja ne pratim ženske priče*.“ Poslije se suočavala s uznemiravanjem producenta koji joj je neprestano na terenu kucao na vrata hotelske sobe. Žalila se pa je producent poslije premješten na drugo radno mjesto.

---

[652] Prema: ASNE (2014) Američko društvo urednika, preuzeto iz: asne.org, dostupno na: https://members.newsleaders.org/diversity-survey-2014, pristupano 14.11.2018.
[653] Prema: WMC (2014) The Status of Women in the U.S. Media 2014, preuzeto iz: womensmediacenter.com, dostupno na: https://womensmediacenter.com/reports/2014-statistics, pristupano: 13.9.2018.
[654] Jergovski, *op. cit.*, str. 404.
[655] Trotta, L.: *Fighting for Air: In the Trenches with Television News*, Simon & Schuster, 1991., str. 21.

7.3. Model marketinškog imperativa

„*Dobro društvo stvara uvjete u kojima svaki pojedinac može slobodno razvijati svoje sposobnosti i time pridonositi napretku i dobrobiti zajednice*“, smatra Ravlić[656], no moderna „*komercijalna civilizacija razorila je stare institucije i doktrine te izazvala nove opasnosti i proturječja, ostavivši netaknutom strukturu tradicionalne obitelji s podčinjenošću žene muškarcu*.“ Nesumnjivo da je informacijsko društvo pridonijelo toj nejednakosti.

Castells[657] drži da te „*nejednakosti manje potiču od njihove razmjerno nabujale strukture zanimanja, a više od isključenja i diskriminacija koje se događaju unutar radne snage i oko nje*.“ S obzirom na to da je čovjek sklon tražeći prava zanemarivati dužnosti, Bertrand[658] sugerira da su to „*univerzalne vrijednosti koje se stvaraju kao posljedica globalizacije koja je počela u 19. stoljeću. Slijedom toga i danas postoje neke vrednote što ih određene tradicionalne kulture ne prihvaćaju - jednakost žena, tolerancija prema ljudima različita podrijetla, rase i vjere, privatni život, demokracija.*“

Prije svega, podjela rada u društvu ima uporište u podjeli rada u obitelji, koja primarno determinira žensku podčinjenost, pravdajući se, smatra Galić[659] spolnim razlikama u reprodukciji čiji teret pada primarno na leđa žena, dok se uloge muškaraca argumentiraju potrebom zaštite i obrane žena i djece te skrbi za njih, u pravilu razvijajući društvene stratifikacije, eksploatacije i diskriminacije, većinom na štetu žena. Nesumnjivo da su „*kapitalističko tržišno gospodarstvo, internacionalizacija roba i tokova kapitala, razvoj tehnologija i komunikacija stvorili prilično jedinstven prostor nakon pada željezne zavjese*“[660] pa se time i žene više uključuju na tržište rada.

Time se mijenja i način eksploatacije „*od individualne eksploatacije u privatnoj sferi, obitelji, težište se u suvremenim uvjetima neoliberalnog kapitalizma pomiče prema javnoj eksploataciji vlasnika kapitala i države*.“[661]

---

[656] Ravlić, *op. cit*., str. 80.-81.
[657] Castells, M.: *Uspon umreženog društva*, Golden marketing, Zagreb, 2000., str. 250.
[658] Bertrand, *loc. cit*., (vidi bilješku 614.).
[659] Galić, *op. cit*., str. 15.
[660] Gruenfelder, A. M.: *Mnoga lica globalizacije-perspektive humanog svjetskog poretka*, u: Belić. M., (ur.), Žene i rad, B.a.B.e., Zagreb, 2000., str. 69.
[661] Galić, *op. cit*., str. 16.

Naime, smatra Castells[662], čak i danas, nakon golemih društvenih promjena koje su kroz povijest društvenih odnosa proživjele rodne grupe, u drugom mileniju „*žene i muškarci nastavljaju obavljati različite vrste posla, na različite se načine njihov rad vrednuje, a razlike u plaćama svugdje su prisutne*."

Uporište u takvoj strukturi i podjeli rada, odnosno uloga na tržištu rada, Gruenfelder[663] nalazi u činjenici da „*tržište odgaja one koji se povinjuju njegovoj logici za način života koji potpuno mora biti usmjeren na kapitalističke vrednote, na maksimiziranje profita, na uspjeh*."

Danas, u uvjetima globalne ekonomije, u kojoj se zemlje i narodi svijeta povezuju i na taj način smanjuju troškove prijevoza i komunikacija te ruše umjetne zapreke za tijek robe, usluga, kapitala, znanja i nešto manje ljudi preko granica[664] kao da se vrednote prosvjećenog humanizma i humanističkog liberalizma koji počivaju na modelima ljudskih prava i osobnih sloboda te jednakosti šansi, solidarnosti prema slabijima, gube u okolnostima rastuće želje za profitom.[665] Na takvom su tržištu žene postale aktivna radna snaga koja se, smatra Galić[666], pokazuje „*fleksibilnijom, manje aspirirajućom, ekonomski isplativijom i manje ometajućom kada se uspoređuje s muškom radnom snagom*."

Ipak, ni globalno tržište ni pojedinačne države i društva ne odgovaraju adekvatno na potrebe i nužde žena u pogledu primjerenog usklađivanja njihovih obiteljskih i radnih obveza.[667] Unatoč posvemašnjem, dobro razrađenom zakonodavstvu modernih demokracija liberalnog kapitalizma, Leinert Novosel[668] primjećuje da „*žene u društvu ne postaju ravnopravne samo uvođenjem pravila, već i njihovim prihvaćanjem u svijesti ljudi*" pa se postavlja plauzibilno pitanje „*koliko se demokratska i moralna načela mogu svesti na ekonomsku dimenziju*."[669]

---

[662] Castells, *op. cit.*, str. 232.-356.
[663] Gruenfelder, *op. cit.*, str. 70.
[664] Stiglitz J. E.: *Globalizacija i dvojbe koje izaziva*, Algoritam, Zagreb, 2004., str. 29.
[665] Gruenfelder, *op. cit.*, str. 71.
[666] Galić, *op. cit.*, str. 52.
[667] *Ibidem*.
[668] Leinert Novosel.: *Projekt: Stavovi poslodavaca o zapošljavanju žena*, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb, 2003., str. 14.
[669] Tomić-Koludrović, I.: *Ekonomski i društveni položaj žena u Hrvatskoj u kontekstu globalizacije*, u: Belić, M., (ur.), Žene i Rad, B.a.B.e., Zagreb, 2000., str. 98.

S obzirom na analizu europskih iskustava Leinert Novosel[670] upućuje na još jednu ključnu razliku, dok se u Zapadnoj Europi svijest o jednakosti spolova razvijala postupno, praćena uvođenjem određenih korektivnih mjera u taj linearni proces politike odozdo, spontanim feminističkim pokretom koji je tek poslije institucionaliziran kao "državni feminizam", dakle, onaj odozgo, zemlje Srednje i Istočne Europe u tom su smislu doživjele obrat, od strogo kontrolirane ženske politike u okviru političkog sustava, politike odozgo, do samoregulacije u okviru novoga, liberalno-demokratski i tržišno organiziranoga društva. Naime, rad nije bio definiran kao zarada novca od zaposlenja izvan kuće s obzirom na to da sve do 19. stoljeća ljudi nisu svoju zaradu trošili vani da bi kupili ono što im je najpotrebnije.[671]

Castells[672] je analizirao poseban učinak novih informacijskih tehnologija na radni proces te na razinu zaposlenosti. „*Teorije postindustrijalizma i informacionalizma kao najjači empirijski dokaz za promjenu u povijesnom tijeku uzimaju nastanak nove društvene strukture, koju odlikuje pomak s dobara na usluge, uspon menadžerskih i stručnih zanimanja, smanjenje poljoprivrednih i proizvodnih poslova te sve više informacijski sadržaj rada u najrazvijenijim gospodarstvima. Trendovi potaknuti konkurencijom i vođeni tehnologijom u smjeru fleksibilnosti, nalaze se u pozadini trenutne preobrazbe radnih odnosa*."[673]

Globalizaciju je pratilo stvaranje novih institucija koje su se obvezale s već postojećima kako bi radile prekogranično.[674] Ipak je proces povijesnog prijelaza na informacijsko društvo i globalnu ekonomiju obilježen raširenim pogoršanjem uvjeta života i rada za radnu snagu.[675]

No neravnopravnost je ukorijenjena i ranije. U eri industrijalizacije najvažnija promjena koja je prethodila ovim procesima odnosila se na obiteljski život, jer se „*proizvodnja dobara pomaknula izvan kuće pa su obitelji počele slati svoje članove na rad u industrijska postrojenja.*"[676] Otkad su žene izašle iz kuće, povećao se korpus feminiziranih zanimanja, učiteljice, odgajateljice, socijalne radnice, medicinska skrb, razni tipovi usluga i administracije, što sugerira vertikalnu segregaciju rada, tj. zapošljavanje žena u onim tipovima poslova koji imaju malo društvene moći i izglede za napredovanjem.[677]

---

[670] Leinert Novosel, Politika zapošljavanja, *op. cit.*, str. 104.
[671] Magezis, *op. cit.*, str. 182.
[672] Castells, *op. cit.*, str. 233.
[673] *Ibidem*, str. 294.
[674] Stiglitz, *op. cit.*, str. 29.
[675] Castells, *op. cit.*, str. 301.-302.
[676] Galić, *op. cit.*, str 49.
[677] *Ibidem*, str. 51.

U većini industrijskih zemalja od 1980-ih godina tipičan obrazac ženske zaposlenosti bila je djelomična zaposlenost, „*part time jobs*“.[678] U tranzicijskom razdoblju bivših socijalističkih zemalja, kad je o indikatorima ekonomskog položaja žena riječ, propast ekonomije „*pospješila je daljni porast ulaska mladih žena u srednje škole i na fakultete*.“[679], a s propadanjem brojnih poduzeća, ostatak nekonkurentne, starije, ženske radne snage ostaje bez posla i vraća se kući.[680]

„*Kod žena, kao društvene grupe, oduvijek je bilo moguće konstatirati raskorak između udjela u populaciji, ili među zaposlenima*.“[681]Poznato je da socijalizam, bez obzira na proklamiranu jednakost, u praksi nije uspio razriješiti pitanje rodne jednakosti.[682] Socijalistički je model „*umjesto uključivanja muškaraca u kućne poslove, davao pomoć države*“.[683]

Za razliku od karijere muškarca, koja se neprekinuto razvija, ženske karijere razvijaju se s prekidima na poslu zbog rađanja i brige za djecu, što nema vrijednost društveno korisnog rada pa žene na tržištu rada teško napreduju.[684]Žene su kao društvena grupa minimalno prisutne u onim temama koje su činile okosnicu tradicionalnih povijesnih istraživanja, kao što su politička, vojna i diplomatska povijest, zbog čega se isuviše olako zaključivalo o njihovoj „nepovijesnosti“.[685]Jedan od ograničavajućih faktora za žene na tržištu rada je majčinstvo.

„*U ranim 90-ima politika u tranzicijskim zemljama je počela proklamirati da žena treba biti kraljica doma i majka nacije. Ekstenzivno se štedjelo na ženskim reproduktivnim pravima, abortus je ponegdje ukinut iz ideoloških razloga, poskupjela je kontracepcija. U nekim zemljama su se jaslice zatvorile i poskupjele. To se dogodilo u Mađarskoj, Poljskoj i Češkoj. U Mađarskoj su jaslice zatvorene pod upravom socijalista jer je to bio jedini način da zemlja dobije kredit od Svjetske banke*.“[686]

---

[678] *Ibidem*, str. 50.
[679] Lokar, S.: *Utjecaj globalizacije na žene u tranzicijskim zemljama*, u: Belić, M., (ur.), Žene i rad, B.a.B.e., Zagreb, 2000., str. 76.
[680] Galić, *op. cit.*, str. 52.
[681] Leinert Novosel, S.: *Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u politici*, (dalje u tekstu: „Leinert Novosel: Rodna (ne)ravnopravnost“), u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011., str. 59.
[682] Galić, B.: *Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije*, u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011., str. 17.
[683] Leinert Novosel, *Žena na pragu 21. stoljeća*, *op. cit.*, str. 20.
[684] Galić, *op. cit.*, str. 18.
[685] Sklevicky, *op. cit.*, str. 14.
[686] Lokar, *op. cit.*, str. 78.

Eksplicitno, sa stajališta politike prema ženama, Volarević[687] uočava da je nedostatak minimuma civilizacijskih dosega kada je riječ o ženi i radu „*danas predmet ozbiljne diskriminacije, osobito u zapadnim zemljama, jer je ženi gotovo nemoguće posvetiti se isključivo obiteljskomu radu (ako to i želi kao glavnu opciju) jer se društvo organizira isključivo na kriterijima produktivnosti pri čemu je majčinstvo zasigurno žrtva.*“ [688]

Trendovi potaknuti konkurencijom i vođeni tehnologijom u smjeru fleksibilnosti nalaze se u pozadini trenutačne preobrazbe radnih odnosa.[689] U globalnim procesima prezencija medija je neizbježna, naprotiv, njihov je puni dio.

Ženama u medijima, kao zaposlenicama, prema tomu, predstoji velik zadatak u sferi globalne ekonomije, koja, prema Castellsu[690] “*ima sposobnost da radi kao jedinica stvarnog vremena na planetarnoj razini*“[691], one moraju promijeniti vrijednosti, prioritete, pravila igre i političku kulturu. Vrijednosti su sada kapital i profit, a vodeća vrijednost bi trebala biti zadovoljenje ljudskih potreba ili barem te dvije vrijednosti da budu ravnopravne.[692]

Važnost odnosa između žena i medija za postizanje ravnopravnosti žena s muškarcima prepoznata je na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama u Pekingu, o čemu je bilo govora ranije u radu, a njome su postavljena, između ostaloga, dva krucijalna cilja, povećanje sudjelovanja žena u medijima i novim komunikacijskim tehnologijama te njihov pristup izražavanju i donošenju odluka u njima te promicanje uravnotežene i nestereotipne slike žena u medijima.[693]

---

[687] Volarević, *op. cit.*, str. 230.

[688] *Jedno od objašnjenja podjela rada među ženama i muškarcima jest „da je spolna podjela rada manje kao odgovor na različite odgovornosti žena i muškaraca prema obitelji i djeci, a više kao kulturna praksa koja opravdava kulturno obezvrjeđivanje žena. Prema tom gledištu, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu, a ne na spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi.* Više u: Galić, B.: *Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada*, u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011., str. 49.

[689] Castells, *op. cit.*, str. 294.

[690] *U Japanu su od 1970.-1990. žene činile dvije trećine povremenih radnika. Žene su kvalificirani, prilagodljivi radnici koji daju fleksibilnost japanskoj praksi upravljanja radom. Žene u Japanu masovno ulaze u radnu snagu u svojim ranim dvadesetima, prestaju raditi nakon što se udaju kako bi mogle podizati djecu, a poslije se vraćaju u radnu snagu kao povremeno zaposlene.* Više u: Castells, M.: *Uspon umreženog društva,* Golden marketing, Zagreb, 2000., str. 298.-299.

[691] Castells, *op. cit.*, str. 125.

[692] Lokar, *op. cit.*, str. 82.

[693] Više u: Ganza-Aras, T.: Jednakost, razvoj i mir, IV. svjetska konferencija o ženama, *Društvena istraživanja*, Vol. 4., 1995., br. 4.-5., str. 723.-738.

Pretpostavka velikog dijela ovih istraživanja je bila da će povećan broj žena u informativnim redakcijama nužno potaknuti bitne promjene u medijskoj praksi. Često se tvrdilo da su žene sklonije nego muškarci podržavati neformalne, nehijerarhijske upravljačke strukture i sklonije podržavati kolektivne procese donošenja odluka. Što se sadržaja vijesti tiče, više žena u novinarstvu trebalo je značiti da će i granica između „ozbiljnih“ i „lakih“ vijesti oslabjeti što je trebalo dovesti do termina „*vijesti s ljudskim interesom*“.[694]

Arthurs[695] tvrdi da više žena u televizijskoj industriji nije dovoljno, da „*mora biti više žena s političkim razumijevanjem načina na koji se reproducira ženska podređenost i volja za promjenama*.“ Druge linije feminističkih istraživanja govore da u muškom okruženju i narativu žene nisu govorni subjekti, već tek znakovi, jer žene su rijetko pronađene u vijestima.[696]

Mnogi primjećuju da je osnovan nevidljiv pokret u medijima koji želi vijesti učiniti zabavnijima, smješnijima i s više seksa. Pokret implicira da je vijest sama po sebi previše ravnodušna i dosadna kako bi privukla osebujne manjine, žene i mlade.[697]

Slijedom toga mnoge su novinarske organizacije počele potencirati feminizaciju vijesti i zbog zahtjeva oglašivača da se aktivnije bave ženskom publikom kao važnom demografskom skupinom gledatelja.

Van Zoonen[698] tvrdi da u televizijskom novinarstvu pritisak tržišta ima dramatične posljedice. Posebice su se televizije u SAD-u počele oslanjati na istraživanja gledanosti koja daju odgovore na pitanja što publika doista želi gledati i na temelju tih podataka počele su kreirati program, umjesto na temelju demokratskih i profesionalnih imperativa.

To je rezultiralo novom koncepcijom novinarstva, tzv. zabavno izvještavanje i senzacionalizam, primjerice novinari koji iz helikoptera pokrivaju automobilske potjere, a marketinški je imperativ da u prvih 18 sekundi televizijskog izvještaja mora biti „akcije“.

Još jedan fenomen je postao zanimljiv, tzv. *Ken i Barbie* novinarstvo. On se odnosi na voditelje, žene i muškarce čija fizička privlačnost i atraktivnost njihova izgleda moraju biti važniji od njihovih profesionalnih novinarskih kvaliteta.

---

[694] Carter, C., Branston, G., Allan, S.: *News, Gender And Power*, Routledge, London, New York, 1998., str. 10.
[695] Arthurs, J.: *Women and Television*, u: Hood, S., (ur.), Behind the Screens: The Structure of British Television, London, 1994., str. 100.
[696] Rakow, L., Kranich, K.: Woman as Sign in Television News, *Journal of Communication*, Vol. 41., 1991., br. 1., str. 13.
[697] Carter, Branston, Allan, *op. cit*., str. 13.
[698] Van Zoonen, L.: *One of the Girls?: The Changing Gender of Journalism*, u: Carter, C., Branston, G., Allan, S., (ur.): News, Gender And Power, London And New York, Routledge, 1998., str. 26.-32.

Ken i Barbie se bave još jednim trendom, tzv. „*happy talk*“, u slobodnom prijevodu „ćaskanje“ ispred kamera koje sugerira da se voditelji međusobno dobro poznaju, uvažavaju i cijene te kako se na isti način ponašaju i prema gledateljima.[699]

Osim pojave novih žanrova u televizijskom novinarstvu, poznatijim kao „*infotainment*“, tradicionalne vijesti u zapadnoj Europi također su se promijenile. Voditelji, odnosno, prezenteri vijesti su postali važni za uspostavljanje trajne i smislene veze s publikom, a ljudskost i tople ljudske priče postale su sastavni dio vijesti. Također, interes publike za temu postao je mnogo utjecajniji kriterij za odabir nego što je nekada bio.[700]

Tako i Street[701] smatra da novinske, televizijske i radijske kuće prodaju proizvode i usluge, novine i televizijske emisije su komercijalno proizvedena roba, a sama vijest je proizvod na tržištu i ima tržišnu vrijednost.

Kao komercijalnim organizacijama, ključno mjerilo uspjeha im je profit, baš kao proizvođačima pelena i automobila. Mnogi autori[702] smatraju da novinarstvo, pojavom komercijalnih medija, postaje žensko zanimanje, jer komercijalizacija medija znači udovoljavanje tržištu, veća gledanost znači više reklama, a više reklama više novca vlasnicima.

Sukladno tomu, komercijalizacija medijske industrije znači i donekle izmjenu sadržaja od *hard news* prema sadržajima poput „toplih ljudskih priča“, senzacionalističkim vijestima, *lifestyleu*, industriji ljepote itd. A te sadržaje, da se vratimo na patrijarhalne stereotipe, najlakše prenose žene. Stoga ono što je godinama bila borba za prava žena i ravnopravnost s muškarcima, rezultiralo je pozitivnim odgovorom, ali ne iz tog razloga, već baš suprotno, baš zato što su žene najbolje izvjestiteljice o tzv. ženskim pitanjima.

Stoga na primjeru Nizozemske televizije Van Zoonen[703] tvrdi da je transformacija nizozemskih televizijskih vijesti počela sa sve većim zapošljavanjem žena u redakciji, koje sada čine većinu. Iako su sve one s iznimno impresivnim karijerama i znanjem te novinarskim obrazovanjem, činjenica da su žene važan je faktor pri zapošljavanju. Službeno to nikad nitko neće potvrditi, ali vrlo je vjerojatno da je to nesvjesni uvjet pri zapošljavanju.

---

[699] *Ibidem*, str. 29.
[700] Arthurs, *op. cit.*, str. 101., Trotta, L.: *Fighting for Air: In the Trenches with Television News*, Simon & Schuster, 1991.
[701] Street, *op. cit.*, str. 107.
[702] Više u: Rakow, L., Kranich, K.: Woman as Sign in Television News, *Journal of Communication*, Vol. 41., 1991., br. 1., Carter, C., Branston, G., Allan, S.: *News, Gender And Power*, Routledge, London, New York, 1998., Chambers, Steiner, Fleming, *op. cit.*, str. 4.
[703] Van Zoonen, *op. cit.*, str. 30.

Stoga su mnoge novinarke i voditeljice u nezgodnom položaju. S jedne strane moraju pokazati da su unatoč tomu što su žene ujedno i dobri novinari, a s druge strane moraju pokazati da su uz to što su dobri novinari još uvijek „prave žene“.[704]

Novinarke koje rade u tradicionalnom novinarstvu stoga imaju mnogo fragmentiraniji i kontradiktorniji profesionalni identitet od muškaraca. I Hartley[705] sugerira da se novinarski žanrovi mijenjaju te da stoga sve više žena može ući u novinarstvo kao profesiju te primjećuje da novinarstvo odnosno tendencija medija prema poticanju mladosti, zajedno s feminizacijom i seksualizacijom, predstavlja okvir u kojem se trenutačno demokratska društva nalaze, kao dio postmodernosti.

Postmoderno novinarstvo uopće ne računa na vijest. Na televiziji je previše drugih tema koje novinari mogu obrađivati, poput emisije o načinu života, *lifestyle*, *showbiz*, emisije o filmu, *shoppingu*, odjeći, na kraju i cjelokupna industrija oko princeze Diane krajem 90-ih to je i potvrdila.

U takvoj tržišno orijentiranoj medijskoj industriji žene novinarke nisu se u potpunosti uspjele izboriti za ravnopravnost na područjima izvještavanja o politici i poduzetništvu, pa čak ni u sportu. U cjelini ipak se događa da donedavno izrazito muškom profesijom počinju dominirati žene, baš kao što su to već učinile u odnosima s javnošću ili vladinim komunikacijama.[706]

Preobrazba novinarstva u feminožurnalistiku dogodila se jer su vlasnici usmjereni na potrošače i na tržište.[707] Jedan voditelj iz Australije nosio je identično odijelo cijelu godinu, istodobno gledatelji su na društvenim mrežama kritizirali pojavu njegove suvoditeljice dok njegovo isto odijelo nisu ni zapazili.

Iako na početku televizijskoga emitiranja 50-ih godina 20. stoljeća atraktivnost voditelja i novinara nije bila toliko naglašena, televizijski su novinari osjetili potrebu da se gledateljima predstave kao vjerodostojni, ali i simpatični.[708] Ali treba imati na umu da su ljepota i izgled ključni u američkoj kulturi.[709]

---

[704] *Ibidem*, str. 31.
[705] Hartley, J.: *Juvenation: News, Girls and Power*, u: Carter, C., Branston, G., Allan, S., (ur.), News, Gender And Power, Routledge, London, New York, 1998., str. 41.
[706] Više u: Luthar H. K.: The Neglect of Critical Issues in the Sexual Harassment Discussion: Implications for Organizational and Public Policies, *Journal of Individual Employment Rights*, Vol. 4., 1995., br. 4., Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit*., str. 27.
[707] Van Zoonen, *loc. cit*. (vidi bilješku 703.).
[708] Meltzer, K.: *TV News Anchors and Journalistic Tradition: How Journalists Adapt to Technology*, Peter Lange Publishing, New York, 2010., str. 20.
[709] *Ibidem*, str. 50.

Primjerice, TV voditeljica na KMBC-u Christine Craft ranih 80-ih godina 20. stoljeća, uklonjena je s pozicije voditeljice jer joj je rečeno da je stanica istraživanjem javnog mnijenja utvrdila da je „previše neprivlačna, prestara i nalik muškarcu“. Iako je tužbu izgubila, Christine Craft su slijedile i druge voditeljice koje su se odvažile podnijeti tužbe zbog spolne diskriminacije na radnom mjestu.[710]

Unatoč sve većem broju žena u novinarstvu, nije mali broj onih nezadovoljnih ponašanjem šefova i vlasnika prema njima. Van Zoonen navodi primjer TV voditeljice koja je smijenjena jer je bila „prestara“ za ekran. Naravno da je sud presudio u njezinu korist.[711] No i to je dokaz da su, dakle, žene dominantne na ekranima, jer muškarci to žele.

Ward[712] je istraživala ukupno 109 publikacija koje su sadržavale 135 studija između 1995. i 2015. godine o seksističkim uvjerenjima i svakodnevnoj izloženosti seksističkom sadržaju. Istraživanje ju je dovelo do zaključka kako s većom konzumacijom takvog sadržaja žene postaju nezadovoljnije svojim tijelom, podložne su većoj samoobjektivizaciji te da raste i tolerancija na seksualno nasilje nad ženama.

Štoviše izloženost takvom sadržaju i kod muškaraca i kod žena dovela je do slabe percepcije ženskih kvalifikacija, kompetencija, morala i socijalnih vještina. Van Zoonen smatra da je transformacija novinarstva koje je sve više usmjereno na tržište i potrošača pridonijela većem ulasku žena u profesiju. Iako se žene nisu tomu nadale, sada više nije važno tko određuje sadržaj vijesti, muškarci ili žene, jer taj sadržaj ionako određuju tržište i oglašivači. A tržišno usmjereno novinarstvo prezire većina novinara, žena i muškaraca.[713]

Jones *et al.*[714] istraživali su kako se rasizam, seksizam i ageizam u suvremenim organizacijama mogu prevesti na diskriminaciju na radnom mjestu te na koji način to može potkopati radnu i organizacijsku učinkovitost. Jones *et al.* su utvrdili da su benevolentni seksistički stavovi povezani s nižim razinama diskriminacije prema ženama na radnom mjestu, dok neprijateljski seksizam uopće nije bio povezan s diskriminacijom na radnom mjestu.

---

[710] Nadel, L.: Dressing up the News, *Columbia Journalism Review*, Vol. 21., 1982., br. 3., str. 14.-15.
[711] Van Zoonen, *op. cit.*, str. 32.
[712] Ward, L. M.: Media and Sexualization: State of Empirical Research 1995–2015, *The Journal of Sex Research*, The Society for the Scientific Study of Sexuality, Routledge, Vol. 53., 2016., br. 4.-5., str. 560.
[713] Van Zoonen, *op. cit.*, str. 31.
[714] Jones, K. P. *et al.*: Isms and Schisms: a Meta-Analysis of the Prejudice-Discrimination Relationship Across Racism, Sexism, and Ageism, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38., 2017., str. 1094.

Duehr i Bono[715] su ispitivali menadžere o stereotipima o ženama, muškarcima te uspješnim menadžerima u proteklih 30 godina. I pronašli su da su žene i uspješni menadžeri postajali sve sličniji. Žene su ocijenjene kao kompetentnije, dosljednije, pouzdanije i stručnije u poslovnim pitanjima.

Finneman i Jenkins[716] ispitivali su rodna očekivanja od televizijskih djelatnika u svijetu društvenih mreža. Gotovo svi ispitanici među novinarima vjeruju da je kritika gledatelja povećana s porastom društvenih mreža i vjeruju da njihovi poslodavci trebaju osigurati obuku i politike zbog ovoga problema. Naime, prostor društvenih mreža može također uvelike poticati seksualno nasilje i sve oblike mizoginije koji su povezani s rasizmom, homofobijom i ostalim oblicima mržnje.[717] Zaključili su da je u Americi čak 87.5% ispitanica navelo da su primile negativne kritike o svom izgledu, u usporedbi s 57% muških kolega.

Hardin i Shain[718] su došli do poražavajućeg zaključka među ispitivanim novinarkama sportskih redakcija u SAD-u. U anketi među ženama sportskim izvjestiteljicama utvrdili su da su ispitanice u velikoj mjeri prihvatile diskriminaciju i uznemiravanje kao „pripremu za tečaj“, kao nešto što moraju proći prije nego što počnu obavljati svoje radne zadatke. Takva relativizacija ne čudi s obzirom na to da „*novinarke često dobivaju stereotipne zadatke koji se svode na marginalna područja novinarstva, ali ipak, moraju u svom svakodnevnom radu pokazati da su ujedno i dobre novinarke i prave žene*.“[719]

Walsh-Childers *et al.*[720] u provedenoj anketi među 227 novinarki otkrile su da ih 60% vjeruje da je spolno uznemiravanje važan problem za žene novinarke, više od trećine je izjavilo da je bilo barem jednom uznemiravano. Dvije trećine iskusile su nefizičko spolno uznemiravanje, a oko 17% ispitanica imalo je iskustva s fizičkim uznemiravanjem barem jednom. Uznemiravanje se kretalo od ponižavajućih komentara do seksualnog zlostavljanja.

Pokazalo se da su žene novinarke doživljavale spolno uznemiravanje različitih dimenzija i vrsta, od neizbježnog imenovanja poput „slatkica“ i „medena“, preko „mala“ do onih doista opasnih. Jedna izvjestiteljica sa srednjeg američkog zapada rekla je da čim je muškarcu uzvratila istom mjerom i nazvala ga „slatkim“, više od njega nije doživjela uznemiravanje.

---

[715] Duehr, E. E., Bono, J. E.: Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing? *Personnel Psychology*, Vol. 59., 2006., br. 4., str. 815.-846.
[716] Finneman, T., Jenkins, J.: Sexism on the Set: Gendered Expectations of TV Broadcasters in a Social Media World, *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, Vol. 62., 2018., br. 3., str. 479.–494.
[717] Shaw, *op. cit.*, str. 274.
[718] Hardin, M., Shain, S.: Strength in Numbers? The Experiences and Attitudes of Women in Sports Media Careers, *Journalism & Mass Communication Quarterly*, Vol. 82., 2005., br. 4., str. 814.
[719] Van Zoonen, *loc. cit.* (vidi bilješku 710.).
[720] Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit.*, str. 559.

Žene zaposlenice televizije, bilo novinarke, bilo voditeljice vijesti, smatraju Chambers *et al*. subjekt su uobičajenih i redovitih komentara i pritužbi zbog njihove pojave pred ekranima, njihove odjeće, frizure, više nego muški kolege.[721] Autorice podsjećaju na slučaj novinarke Liz Trotta kojoj je urednik New York Timesa rekao da novinarstvo „nije posao za ženu“.[722]

[721] Chambers, Steiner, Fleming, *op. cit.*, str. 1.
[722] Više u: Trotta, L.: Fighting for Air: In the Trenches with Television News, Simon & Schuster, 1991.

7.4. Posljedice diskriminatornog uznemiravanja žena u medijima

Izvještaj o spolnom uznemiravanju u javnoj američkoj upravi govori da je takav oblik uznemiravanja Vladu u dvije godine stajao 267 milijuna dolara, uključujući 76.3 milijuna u gubitku osobne individualne produktivnosti svakog radnika.[723] Novinari i medijska industrija možda neće moći na takav način izračunati potencijalne gubitke zbog spolnog uznemiravanja, ali troškovi su evidentni, prije svega kao posljedica uznemiravanja novinarkama je poljuljano samopouzdanje, pogoršano zdravlje i povećan broj dana bolovanja.[724]

U Australiji su 1996. Udruga medija, zabave i umjetnosti te Međunarodna federacija novinara proveli istraživanje o seksualnom uznemiravanju novinarki u redakcijama. Istraživanjem su otkrili da je 51.6% žena iskusilo seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, a više od dvije trećine ih je reklo da im je to potkopalo smopouzdanje te da je negativno utjecalo na njihov rad.[725]

McAdams i Beasley[726] su u SAD-u istraživale uznemiravanje novinarki na radnom mjestu. Studija o spolnom uznemiravanju novinarki akreditiranih u Washingtonu u zgradi Kongresa pokazala je da je 60% akreditiranih novinarki doživjelo neku vrstu seksualnog uznemiravanja. McAdams i Beasley ispitale su 273 novinarke i dobile odgovore od njih 37%. Od onih koje su odgovorile, 80% ih je reklo da je spolno uznemiravanje velik problem među novinarkama.

Flatow[727] je istraživala stanje u dnevnim novinama u Indiani i došla do podatka da je više od dvije trećine žena novinarki bilo seksualno uznemiravano. Flatow je odvojila uznemiravanje i u kategorije pa je zaključila da je 22.4% novinarki doživjelo fizičko seksualno nasilje, a 66.8% verbalno seksualno uznemiravanje. Flatow kaže da ispitanici vjeruju kako spolno uznemiravanje stvara okruženje straha i zastrašivanja te ometa žene u dosizanju najboljih radnih postignuća.

---

[723] Više u: U.S. Merit Systems Protection Board, *Sexual Harassment in the Federal Government*: An Update, 2.
[724] Nadel, *op. cit.*, str. 14.-15., North, *op. cit.*, str. 81.-96., Duehr, Bono, *op. cit.*, str. 815.-846.
[725] Prema: MEAA/IFJ (1996) *Women in the Media in Asia*, Sydney, preuzeto iz: alliance.org.au, dostupno na: http://www.alliance.org.au/docman/view-document/279-women-in-the-media-report,pristupano: 21.10.2018., str. 3.
[726] McAdams, K. C., Beasley, M. H.: Sexual Harassment of Washington Women Journalists, *Newspaper Research Journal*, Vol. 15., 1994., br. 1., str. 127.-139.
[727] Flatow, G.: Sexual Harassment in Indiana Daily Newspapers, *Newspaper Research Journal*, Vol. 15., 1994., br. 3., str. 32.-45.

Druga novinarka jedne velike redakcije sa srednjeg američkog zapada opisala je iskustvo prilikom intervjua trgovca obveznicama. Primijetila je dok joj je pokazivao računalni program da ju je koljenom češao po tijelu. Prilikom odlaska je rekla da joj je takvo ponašanje uvredljivo. Nadalje, jedna fotografkinja u manjoj redakciji na jugozapadu SAD-a svjedočila je da je nakon bolovanja izgubila na težini. Kada se vratila na posao šef joj je rekao da je velika šteta što je smršavjela jer su joj „nestale grudi." Novinarke su u istraživanju također svjedočile i o uznemiravanju od strane izvora, policije, analitičara, političara, ali nisu ih prijavljivale u velikoj mjeri.[728]

S druge strane, uznemiravane su od kolega i nadređenih što je uvelike utjecalo na njihovu karijeru, čak i na otkaz iz redakcije. Jedna je novinarka opisala da nije htjela unapređenje jer bi joj nadređeni bio uznemiravatelj i to bi je stavilo u još neugodniji položaj. Autorice su također utvrdile da u redakcijama koje imaju jasno razrađenu i objavljenu politiku unutar poduzeća o spolnom uznemiravanju radi 71% novinarki, a od njih je 70% izjavilo da su i žene i muškarci svjesni postojanja tih pravila.

No činjenica da uznemiravanje bez obzira na to traje može sugerirati da muški kolege, unatoč pravilima redakcije, nisu zabrinuti za negativne reperkusije s kojima bi se mogli suočiti dođe li do optužbi za spolno uznemiravanje. Utvrdivši da je uznemiravanje doista problem za žene novinarke u novinskim redakcijama, moramo skrenuti pozornost i na razumijevanje uzroka uznemiravanja i, još važnije, kako uznemiravanje može biti zaustavljeno.

Daljnja analiza odgovora iz ove studije nam pomaže razumjeti kako žrtve uznemiravanja reagiraju na svoje zlostavljače i koje reakcije smatraju najučinkovitijima. Autorice prenose i rezultate ispitivanja iz 1992. godine u kojem je udruga urednika *Associated Press Managing Editors Association* provela studiju među 640 novinara i novinarki u 19 američkih redakcija.

Tek je 30% ispitanika reklo da njihove redakcije imaju jasne smjernice za podnošenje unutarnjih pritužbi za spolno uznemiravanje, a 95% žrtava uznemiravanja bile su žene. Da je spolno uznemiravanje utjecalo na njihove svakodnevne radne navike, izjavilo je 2% muškaraca i 11% žena.[729]

---

[728] Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit.*, str. 560.
[729] *Ibidem*.

Dok su najčešći oblik uznemiravanja bili neugodni komentari o seksu i ponižavanja na taj račun, uz uvredljive slike te ponižavajuće komentare o ženskom tijelu, studija je otkrila i da su žene također izvijestile da su ih muški suradnici neprimjereno dodirivali za stražnjicu ili grudi te zbijali šale na račun silovanja. Za većinu je žena važno otkriti opseg zlostavljanja, a prijetnja pravnim radnjama trebala bi biti dovoljna da privuče pozornost šefova redakcija.[730]

McChesney[731] je ustvrdio da „*medijski konglomerati obeshrabruju svoje informativne redakcije u pokušaju da preispitaju njihovo vlastito poslovanje, dok se ne ustručavaju kad treba kontrolirati novinarstvo u cilju promocije svojih medijskih pothvata ili kompanija u kojima imaju poslovne interese.*"

Tomu u prilog ide i zaključak istraživanja McCracken *et al.*[732] o rodnoj i spolnoj jednakosti žena u medijskom sektoru u Europskoj uniji u kojem su autori utvrdili da žene zbog nesigurne prirode visokokompetitivnih radnih mjesta u medijskoj industriji, u kombinaciji s prevladavajućom kulturom prihvaćanja kršenja pravila, u praksi doživljavaju diskriminaciju i uznemiravanje te da često nemaju istinsku pomoć i pravodobnu reakciju institucija.

To je slučaj ponekad i u tvrtkama s jasnim kodeksima koji zabranjuju diskriminaciju i uznemiravanje te zakonima Europske unije za jednakost i ravnopravnost na radnom mjestu. Neke su žene opisale utjecaj diskriminacije i uznemiravanja na zdravlje.

Dokazano je da uznemiravanje ne samo da nanosi štetu ženama radnicama, nego se koristi i kao taktika protiv žena koje zahtijevaju jednake plaće i onih koje su zaposlene na „muškim poslovima".[733]

---

[730] *Ibidem*.
[731] McChesney, R. W.: *The Political Economy of Media: Enduring Issues, Emerging Dilemmas*, Monthly Review Press, New York City, 2008., str. 48.
[732] McCracken, K. et al.: *Gender Equality in the Media Sector*, Bruxelles, 2018., str. 8.
[733] Magezis, *op. cit.*, str. 198.

8. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE – ANKETA

8.1. Metodologija istraživanja i uzorak sudionica

Mnogi istraživači se slažu da je termin spolnoga uznemiravanja u velikoj većini slučajeva bio istraživan tek na području uznemiravanja u akademskoj zajednici i na radnom mjestu. No pregledom utvrđujemo da je u području komunikacija, posebice masovnih medija i novinarske struke, područje rodnog/spolnog uznemiravanja u televizijskim redakcijama relativno neistraženo.

Istraživanje je počelo definiranjem problema i predmeta te njihovim formuliranjem. Potom su postavljene hipoteze i dodatne hipoteze, izabran je i konstruiran organizacijski plan istraživanja, sastavljena je preliminarna radna bibliografija, prikupljen je i temeljito proučen velik dio dostupne literarne građe.

Sagledavajući nacrt istraživanja u smislu točno određenog pristupa rješavanju problema istraživanja kao i točno određenog pristupa u provjeri hipoteza koje proizlaze iz ciljeva istraživanja, odabrano je nekoliko nacrta, deskriptivni nacrt za opisivanje i analizu problema, kauzalni za utvrđivanje uzročno-posljedičnih odnosa između sudionica ispitivanja, korelacijski je nacrt korišten za utvrđivanje veze između sudionica te diferencijalni s namjerom uočavanja razlika među njima.

Odlučeno je da se istraživanje provede u trajanju od tri mjeseca. Definirani uzorak od 189 zaposlenica TV redakcija uzet je kao konačan skup na kojem se istraživanje valjalo provesti. Sagledavajući znanstvene metode, odlučeno je da se za provedbu istraživanja, analizu podataka i pisanje rada koristi nekoliko njih.

Prije svega zastupljene su induktivne i deduktivne metode, korištene su metode analize i sinteze te statističke metode. Deskriptivna analiza primijenjena je za opisivanje elemenata definiranog uzorka, a eksplikativna za pokušaj pojašnjavanja cjeline populacijskog uzorka na temelju njegovih dijelova. Kauzalnom analizom utvrđene su uzročno-posljedične veze između ispitanih sudionica, a komparativnom su se razmatrali odnosi unutar skupa.

Korišteni su i postupci komparacije i diferencije što je za rezultat imalo opis skupine sudionica. Metoda sinteze korištena je za spajanje i vezu analizom dobivenih elemenata u slojevitu cjelinu i kontekst. Uvažavajući bit statističkih metoda, za obradu dobivenih rezultata iz anketnog upitnika korištene su deskriptivna i inferencijalna statistika. Njima su zahvaćeni procesi provedbe, prikupljanja, sažimanja, organiziranja i prikazivanja podataka.

Deskriptivna je metoda korištena i za opis općih informacija o sudionicama istraživanja, a zaključci koji su izvedeni isključivo se odnose na empirijski materijal. Inferencijalna, odnosno analitička statistika, korištena je za donošenje zaključaka o karakteristikama populacijskog uzorka, a korelacijska statistika za utvrđivanje stupnja povezanosti varijabli.

Anketa je dispozicionirana kao anketa u užem smislu, odnosno prikupljeni su podaci i informacije o iskustvima na prigodnom uzorku uz pomoć anonimnog upitnika.

Osnovna hipoteza od koje se polazi u ovom istraživanju jest da su zaposlenice u informativnim programima često doživljavale diskriminaciju, odnosno spolno uznemiravanje na radnom mjestu te da su donekle upoznate s regulativom koja ih treba štititi. Iz osnovne hipoteze istraživanja proizlaze četiri istraživačke hipoteze, s dodatnim hipotezama koje se odnose na dobne razlike između sudionica istraživanja:

H1: Žene u televizijskim redakcijama su u velikoj mjeri izložene spolnom uznemiravanju.

Dodatna hipoteza H1A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi su u većoj mjeri bile izložene spolnom uznemiravanju nego žene mlađe dobi.

H2: Žene u televizijskim redakcijama su u velikoj mjeri žrtve mobinga.

Dodatna hipoteza H2A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi su u većoj mjeri bile izložene mobingu nego žene mlađe dobi.

H3: Žene u televizijskim redakcijama ne prijavljuju neželjena ponašanja koja trpe.

Dodatna hipoteza H3A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi u manjoj mjeri prijavljuju neželjena ponašanja nego žene mlađe dobi.

H4: Ženama u televizijskim redakcijama je slabo poznata zakonska regulativa koja ih štiti od diskriminacije i spolnog uznemiravanja.

Dodatna hipoteza H4A: Žene u televizijskim redakcijama starije dobi u većoj mjeri poznaju zakonsku regulativu koja ih štiti od diskriminacije i spolnog uznemiravanja nego žene mlađe dobi.

8.2. Postupak ispitivanja

Ciljna skupina u istraživanju bile su televizijske novinarke, voditeljice i urednice te ostale žene koje rade u redakcijama informativnih programa, poput tajnica, organizatorica, producentica, realizatorica, montažerki, lektorica, pomoćnica i slično.

Kako bi se došlo do točnog broja zaposlenih (honorarne djelatnice i povremene suradnice televizijskih redakcija nisu obuhvaćene ovim istraživanjem) u tri informativne redakcije hrvatskih nacionalnih televizijskih postaja, prvo su bili prikupljeni podaci o voditeljima odjela, odnosno direktorima ili glavnim urednicima tih odjela. Nakon kontakta s nadređenim direktorima i pojašnjenja problema i predmeta istraživanja te svrhe i cilja istraživanja, dobila se privola da se istraživanje u redakciji može odraditi.

Uz to, od njih su prikupljene i adrese elektroničke pošte zaposlenica. Na taj je način prikupljeno 189 imena i adresa elektroničke pošte zaposlenih žena u televizijskim redakcijama triju nacionalnih televizija diljem Republike Hrvatske u svim njihovim centralama i regionalnim dopisništvima.

Tim postupkom složena je lista, odnosno uzorak svih zaposlenica informativnih redakcija triju nacionalnih televizija zaposlenih na neodređeno vrijeme. Osim novinarki i voditeljica te urednica, na listu su uvrštene i ostale zaposlenice televizijskih redakcija, poput organizatorica, tajnica, producentica i lektorica.

Nakon što su sva imena popisana, sve zaposlenice u redakcijama informativnih programa triju nacionalnih televizija dobile su poveznicu na kojoj se nalazi anonimni anketni upitnik, s objašnjenjem projekta i zamolbom za sudjelovanje u njemu. Cilj je bio dobiti odgovore najmanje 51% zaposlenica.

Anonimnost podataka prikupljenih u upitniku osigurana je time što u upitniku nije bilo traženo od sudionica da navedu bilo koji podatak koji bi ih se mogao povezati s odgovorima (npr. nije pitano ni u kojoj TV postaji su zaposlene).

Uz to svim sudionicama poslana je jednaka mrežna poveznica te nije bilo moguće povezati podatke u upitniku s adresama elektroničke pošte.

Prema obliku, autor se odlučio za pisani anketni upitnik zatvorenih pitanja, sa zajamčenom anonimnošću sudionicama. Sudionice na taj način izabiru jedan ili više ponuđenih odgovora. Zbog specifičnog cilja istraživanja kojim je autor htio doći do točno određenih stavova i mišljenja i iskustava sudionica korištena je metoda ankete koja je omogućila jednostavnije prikupljanje i obradu podataka.

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 189 žena, zaposlenih na neodređeno vrijeme u redakcijama informativnih programa triju hrvatskih televizija s nacionalnom koncesijom, u razdoblju od 29. 7. 2018. do 29. 10. 2018.

Od 189 televizijskih djelatnica kojima je poslan poziv na istraživanje, pristiglo je 117 odgovora, što je 61.9%, dakle viši od postavljenog cilja od najmanje 51% ciljane populacije, i čini prigodni uzorak te dobar temelj za mogućnost izvođenja kvalitetnih zaključaka o istraživačkom predmetu i problemu.

8.3. Mjerni instrument – anketni upitnik

Anketni upitnik korišten za provedbu ovog istraživanja bio je polazni i temeljni mjerni instrument. Primijenjen je jer je prevladalo uvjerenje da je na temelju kvalitetno strukturiranog i sadržajno raznolikoga anketnog instrumenta moguće prikupiti dostatne informativne podatke. Njegova konačna verzija priložena je na kraju ovoga rada, a u nastavku je opisan njegov sadržaj.

U istraživačkom upitniku koristila se anketa u užem smislu, sa zatvorenim pitanjima, kraj kojih su stajali ponuđeni odgovori te nekoliko pitanja otvorenoga tipa na koje su sudionice same upisivale odgovore.

Pitanja zatvorenoga tipa prema mjernoj skali odgovora mogu se podijeliti u dvije skupine. Skale intenziteta ili učestalosti od sudionica su tražile da označe jedan od ponuđenih odgovora na skali Likertova tipa. Ove su skale u upitniku bile u stupnjevima od 1 do 4 (npr. „Nikada“, „Rijetko“, „Ponekad“ i „Često“).

Iako se često koriste skale Likertova tipa s neparnim brojem stupnjeva (npr. 1 do 5), kako bi se sudionicima istraživanja omogućilo da označe srednju, neutralnu ocjenu, u ovome istraživanju korištena je skala s četiri stupnja. Na taj je način izbjegnuto davanje srednjih, neutralnih ocjena.

Uz to skala Likertova tipa omogućuje kvantitativne statističke metode koje uključuju računanje prosječnih ocjena, standardnih devijacija i ostalih statističkih mjera i postupaka koji se koriste za podatke na intervalnim mjernim skalama. Statističke mjere i testovi korišteni na ovom tipu podataka iz upitnika su deskriptivne mjere postotaka odgovora, aritmetičke sredine i standardne devijacije procjena. Od inferencijalnih statističkih postupaka korišten je t-test razlika, koji utvrđuje statističku značajnost razlika u prosječnim ocjenama između dvije skupine sudionica ili između istih sudionica na dva pitanja s jednakim skalama procjene.

Uz navedeno, na ovom tipu podataka bilo je moguće provesti i korelacijsku analizu (Pearsonov koeficijent korelacije, r) koja upućuje na stupanj povezanosti između dva pitanja.

Uz skale procjene Likertova tipa, upitnik je sadržavao i pitanja s ponuđenim kategorijalnim opcijama. Takva su sva „Da/Ne/Ne znam“ pitanja kao i pitanja u kojima se od sudionica tražilo da označe npr. vrste neželjenog ponašanja kojima su bile izložene. Kod ovakvih pitanja, mjerna skala je nominalna, tj. opcije odgovora su odijeljene kategorije odgovora i na njima je neopravdano računati neke statističke mjere poput prosječnih ocjena.

Kod ove vrste podataka prikazivani su postoci distribucije odgovora, a od statističkih testova korišten je Hi-Kvadrat test ($\chi 2$) koji utvrđuje razlikuje li se dobivena distribucija odgovora statistički značajno od neke zadane distribucije (npr. od distribucije odgovora na neko drugo pitanje ili od uniformne distribucije, ovisno o cilju statističkoga testiranja).

Upitnik o diskriminaciji, uznemiravanju i mobingu na radnom mjestu sastoji se od šest grupa s ukupno 36 pitanja.

Prva skupina demografskih pitanja nastojala je istražiti stukturu redakcija, podatke o dobi, stručnoj spremi, radnom mjestu i opisu posla koji žene obavljaju na svom radnom mjestu.

Druga skupina pitanja bavila se istraživanjem o poznavanju zakonodavstva o diskriminaciji, mobingu te drugim oblicima uznemiravanja na radnom mjestu.

Treća skupina pitanja specificira i traži odgovore o iskustvima s mobingom na radnom mjestu, utvrđujući sve njegove oblike. U grupu pitanja o mobingu i doživljenju nekih neželjenih ponašanja uvrstili smo nekoliko ponuđenih odgovora. U prvu grupu smo uvrstili pitanje o neželjenom ponašanju poslodavca ili nadređenog prema novinarki ili nekoj drugoj zaposlenici televizijske redakcije vijesti, a u drugu grupu neželjena ponašanja koja su iskusile od radnih kolega i suradnika. Odgovori su raspoređeni intenzitetom od „nikada“ do „često“.

U četvrtoj skupini pitanja tražili su se podaci o spolnom uznemiravanju u redakciji i izvan nje. Spolno uznemiravanje na radnom mjestu podijeljeno je u tri grupe pitanja s ponuđenim odgovorima intenziteta. Prva grupa se odnosi na verbalno uznemiravanje, odnosno, dobacivanje, uvrede, viceve, šale ili komentare o ponašanju i odijevanju.

U petoj skupini prikupljali su se podaci o diskriminaciji prema spolu na radnom mjestu i zbog radnog zanimanja, a u šestoj o reakcijama i odgovorima poslodavca, kolega i žrtava na mobing, spolno uznemiravanje i diskriminaciju.

8.4. Sudionice ankete

U istraživanju je sudjelovalo 117 od 189 djelatnica triju nacionalnih TV redakcija kojima je poslan poziv na sudjelovanje u istraživanju. Na taj je način dobiven prigodni uzorak djelatnica TV redakcija. Dob sudionica kretala se od 18 do 75 godina, a dobna struktura uzorka detaljnije je prikazana u Tablici 3. Najveći postotak sudionica istraživanja je u dobi od 41 do 55 godina (53%) a najmanje ih je u najstarijoj skupini (5 osoba ili 4.3% uzorka).

Tablica 3 Struktura uzorka prema dobi

		Broj ispitanica	%
Koje ste dobi?	18-29 godina	14	12.0
	30-40 godina	36	30.8
	41-55 godina	62	53.0
	56-75 godina	5	4.2
	Ukupno	117	100.0

Većina sudionica su novinarke ili voditeljice, njih 70.9%, po jedna je članica Uprave ili top managementa, dvije su pripravnice, a preostalih 11 ili 9.4% su srednji management. Najveći postotak ispitanica kod sadašnjeg poslodavca radi od 10 do 15 godina, njih 30.8%, dok je najmanje žena koje kod sadašnjeg poslodavca rade više od 25 godina, 6.8%. Detaljna distribucija prikazana je u Tablici 4.

Tablica 4 Struktura uzorka prema dužini radnog staža kod sadašnjeg poslodavca

Koliko imate radnog staža kod sadašnjeg poslodavca?	Broj ispitanica	%
0-5 godina	27	23.1
6-10 godina	11	9.4
10-15 godina	36	30.8
15-25 godina	35	29.9
25-40 godina	8	6.8
Ukupno	117	100.0

Većina ispitanica ima plaću u rasponu od šest do deset tisuća kuna, 42.2%, a samo jedna plaću veću od 20 tisuća kuna. Detaljna distribucija odgovora o visini plaće nalazi se u Tablici 5.

Tablica 5 Struktura uzorka prema visini plaće

Kolika vam je plaća?	Broj ispitanica	%
2.001 do 4.000 kn	6	5.2
4.001 do 6.000 kn	35	30.2
6.001 do 10.000 kn	49	42.2
10.001 do 20.000 kn	25	21.6
Više od 20.000 kn	1	0.8
Ukupno*	116	100.0

*jedna ispitanica nije odgovorila na pitanje

Na pitanje o stručnoj spremi odgovorilo je 117 ispitanica. Uz pitanje je ponuđeno pet odgovora. Niti jedna zaposlenica nacionalnih televizijskih *news* redakcija nije NKV radnica. Tek jedna zaposlenica ima titulu doktorice znanosti, što je 0.8% od svih respondentica, a 14.4% su magistre znanosti. Njih 10.3% odgovorilo je da su srednje stručne spreme, dok je najveći dio ispitanica odgovorilo da ima završen diplomski stupanj, odnosno da su visoke stručne spreme, ili magistrice struke, njih 74.4%.

To upućuje na zaključak o kojem je već bilo riječi u radu i korespondira s demografskim podacima o obrazovanju žena Državnog zavoda za statistiku, čak i malo premašuje državni prosjek, da su žene u komunikacijskim i informacijskim zanimanjima vrlo obrazovane s većinom diplomskim stupnjem edukacije.

Najveći postotak odgovora na sljedeće pitanje o opisu posla na radnom mjestu u Informativnom programu registriran je u rubrici politike, gospodarstva ili crne kronike, njih 65%. Potom, 24.8% odgovora je usmjereno ka kulturi, zabavi, sceni i rubrici o životnom stilu, a 33.3% žena odgovara da se bavi i praćenjem vijesti o djeci, mladima, obitelji i demografskim temama. Ovi odgovori sugeriraju na zaključak da bi u redakcijama vijesti na tri nacionalne televizije u Hrvatskoj, žene ipak mogle dominirati u političkom novinarstvu i temama koje su godinama bile rezervirane za muškarce. Da su im u opisu posla tehnika, produkcija ili organizacija, odgovara 12.8% žena. Odgovor drugi radni zadaci zaokružilo je 10.3% zaposlenica.

8.5. Rezultati istraživanja

Podaci prikupljeni u online istraživanju analizirani su sukladno postavljenim pretpostavkama o izloženosti žena diskriminatornom uznemiravanju i mobingu na radnom mjestu na nacionalnim televizijama koje je praćeno nepoznavanjem zakonske regulative koja bi ih štitila i rijetkim prijavljivanjem neželjenih ponašanja na radnom mjestu.

Uz odgovore na glavne hipoteze, analizom je provjereno postojanje razlika u percepciji radne okoline i osobnim iskustvima s neželjenim ponašanjima na radnom mjestu s obzirom na dob zaposlenica u informativnim televizijskim programima, što je postavljeno u dodatnim hipotezama. Analiza podataka provedena je pomoću IBM SPSS v17 statističkog softvera.

8.5.1. Spolno uznemiravanje na radnom mjestu

Hipoteza H1 i dodatna hipoteza H1A odnose se na spolno uznemiravanje na radnom mjestu. U ovom dijelu istraživanja provjereno je koliko često se događaju različiti oblici spolnog uznemiravanja, od verbalnog i neverbalnog do fizičkog.

Na početku su postavljena pitanja o frekvenciji verbalnoga spolnog uznemiravanja. Iz podataka prikazanih u Tablici 6 vidljivo je da su šale oblik verbalnog uznemiravanja koje je doživjelo najviše sudionica (više od tri četvrtine ili 76.9%).

Od ostalih oblika verbalnog zlostavljanja najrjeđe se javljaju uvrede (50% sudionica), dok su komentiranje odijevanja i ponašanja, dobacivanje i vicevi oblici verbalnog uznemiravanja s kojim se susreće oko dvije trećine sudionica (od 64% do 67%).

Tablica 6 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika verbalnoga spolnog uznemiravanja

Jeste li na radnom mjestu doživjeli verbalno uznemiravanje?	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Prosječna ocjena	Standardna devijacija
Uvrede	50.0	33.6	15.5	0.9	1,67	0,766
Komentari o ponašanju i odijevanju	35.9	27.4	29.1	7.7	2,09	0,979
Dobacivanje	35.0	31.6	28.2	5.1	2,03	0,919
Vicevi	33.3	31.6	29.9	5.1	2,07	0,917
Šale	23.1	33.3	31.6	12.0	2,32	0,963

Dobacivanje na radnom mjestu kao nepoželjno ponašanje nije nikada doživjela 41 žena, rijetko ga je doživjelo 37 žena, a ponekad 33. Često se s dobacivanjem suočava šest žena. Odnosno, čak 64.9% žena u redakcijama vijesti se susrela s nekim oblikom i u nekom intenzitetu dobacivanja na radnom mjestu.

S uvredama se nikada nije susrelo 50% žena, rijetko ih je to doživjelo 34%, a ponekad 16%. Često tek jedna sudionica, no 50% je onih koje su ih iskusile na radnom mjestu.

Vicevi kao oblik spolnog uznemiravanja, sudeći prema odgovorima, ipak se događaju na radnom mjestu, doživjelo ih je u zbroju 66.6% žena. Tako je 5% žena odgovorilo da se često susreće s nepoželjnim vicevima na poslu, 30% ih je odgovorilo ponekad, a 32% rijetko. Nikada se s takvim ponašanjem nije susrelo 33% žena.

Šale u redakciji često je iskusilo 12% žena, ponekad 32%, a rijetko 33%. Tek 23% žena odgovorilo je da se nikada nisu susrele s takvim neželjenim ponašanjem na radnom mjestu. Dakle, čak 75.2% žena u informativnim redakcijama bilo je izloženo neprimjerenim šalama.

Naposljetku, a s obzirom na to da većina njih radi javan posao i izložene su putem kamera velikoj grupi gledatelja, ali i specifikum posla zahtijeva posebna odjevna pravila, zanimalo nas je jesu li se susretale s neželjenim komentarima o svom ponašanju i načinu odijevanja. Njih 36% odgovorilo je da se s takvim ponašanjem nisu nikada susrele. No 64% njih jest. Rijetko je neželjene komentarne doživjelo 27% žena, a ponekad njih 29%. Često je odgovorilo devet žena (8%).

Kod verbalnog uznemiravanja kreirana je skala s obzirom na učestalost pojavljivanja takvog neželjenog ponašanja. Za svaki od oblika verbalnog uznemiravanja dodijeljen je određen broj bodova (1 za odgovor *nikada*, 2 odgovor *rijetko*, 3 odgovor *ponekad* i 4 odgovor *često*) nakon čega su tako izračunati rezultati zbrojeni u jedinstven rezultat Skale verbalnog uznemiravanja (minimalni broj bodova je 0, maksimalni 100).

Prosječna vrijednost tako dobivene skale (aritmetička sredina) je 34.5 bodova, a ostali deskriptivni podaci prikazani su u Tablici 7.

Tablica 7 Skala verbalnog uznemiravanja: deskriptivni podaci

	Broj sudionica	Aritmetička sredina	Std. Devijacija
SKALA: VERBALNO UZNEMIRAVANJE	117	34.48	24.954

Kako bi se provjerila povezanost rezultata na pitanjima za verbalno uznemiravanje *Uvrede, Komentari o ponašanju i odijevanju, Dobacivanje, Vicevi i Šale*, provedena je analiza međusobnog odnosa rezultata za ove događaje. Izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije (r) između pojedinih pitanja koja se odnose na verbalno uznemiravanje. Detalji korelacijske analize prikazani su u Tablici 8.

Tablica 8 Skala verbalnog uznemiravanja: koeficijenti korelacija (r)

Korelacijski koeficijenti između odgovora na pitanja o verbalnom uznemiravanju	Uvrede	Komentari o ponašanju i odijevanju	Dobacivanje	Vicevi	Šale
Uvrede	1,00				
Komentari o ponašanju i odijevanju	0,45	1,00			
Dobacivanje	0,60	0,68	1,00		
Vicevi	0,44	0,59	0,65	1,00	
Šale	0,53	0,57	0,74	0,80	1,00

Sve su korelacije statistički značajne (p<0,01)

Koeficijenti korelacije upućuju na međusobnu povezanost između dva pitanja. Korelacijskom analizom testira se povezanost između vrijednosti. Korelacija je mjera povezanosti, kojom se mjeri smjer (pozitivna ili negativna povezanost) i visina povezanosti (niska, srednja ili visoka). Pozitivna povezanost znači da rast ili pad jedne vrijednosti prati rast ili pad druge, dok je kod negativne povezanosti obrnuto, rast jedne vrijednosti prati pad druge, odnosno pad jedne praćen je padom druge vrijednosti.

Zbog toga korelacija varira od -1 do +1, a vrijednost 0 je indikator izostanka korelacije. Korelacije manje od 0.30 (bez obzira na predznak) upućuju na nisku ili nikakvu povezanost rezultata, one u rasponu od 0.30 do 0.70 na srednju povezanost, dok su vrijednosti veće od 0.70 primjer visokog stupnja povezanosti između rezultata.

Kod pitanja o verbalnom uznemiravanju vidljivo je kako su najviše korelacije između viceva i šala, kao i korelacije između dobacivanja i šala (više od 0.7). Iz toga slijedi da su sudionice koje su doživjele uznemiravanje u formi viceva vjerojatnije doživjele i šale nego sudionice koje nisu doživjele uznemiravanje u formi viceva.

Uz to, relativno su visoke korelacije i između viceva i dobacivanja (0.65) te između dobacivanja i komentara o ponašanju i odijevanju (0.68). Dobacivanje je oblik verbalnog uznemiravanja koje sa svim ostalim ponašanjima ima korelaciju višu od 0.6.

Niti jednu vrstu verbalnog uznemiravanja nije doživjelo 15.4% sudionica. Na drugom dijelu skale s više od 60 bodova nalazi se 20.5% sudionica, što znači da je svaka peta sudionica relativno često izložena različitim oblicima verbalnog uznemiravanja.

Tablica 9 Distribucija odgovora sudionica na Skali verbalnog uznemiravanja

Jeste li na radnom mjestu doživjeli verbalno uznemiravanje?	Broj sudionica	% SUDIONICA
0 bodova	18	15.5%
1 do 20 bodova	17	14.5%
20 do 40 bodova	30	25.6%
40 do 60 bodova	28	23.9%
Više od 60 bodova	24	20.5%
Ukupno	117	100.0

U nastavku je, u skladu s postavljenom dodatnom hipotezom (H1A), analiziran efekt dobi sudionica na rezultat na skali verbalnog uznemiravanja. Provjera značajnosti razlike između rezultata skupine mlađih žena (prosječan rezultat 27.7 bodova, Standardna devijacija, SD=24.374) i skupine starijih žena (prosječan rezultat 39.0 bodova, SD=24.176) napravljena je t-testom za nezavisne uzorke.

Test je potvrdio postojanje statistički značajne razlike u rezultatima, odnosno starije žene su u značajno većoj mjeri izložene verbalnom uznemiravanju od mlađih žena ($t=-2.475$; $p<0.05$).

Naglasak u analizi je stavljen je i na neverbalno spolno uznemiravanje, odnosno sljedeća ponašanja: *Neprimjerene geste, Slanje neželjenih poruka s eksplicitnim sadržajem, Neželjeni dodir, Neželjeni pogled i Fizički nasrtaj*.

Među sudionicama je najraširenije iskustvo s neprimjerenim gestama, njih je imalo 52% žena, slijedi neželjeni pogled koje je doživjelo 50% sudionica. Nešto rjeđe se javljaju neželjene poruke s eksplicitnim sadržajem i neželjeni dodir s kojim iskustva ima 24% sudionica, odnosno 39% sudionica. Najrjeđe se javljaju fizički nasrtaji koje je doživjelo nešto više od 9% sudionica.

Tablica 10 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika neverbalnoga spolnog uznemiravanja

JESTE LI NA RADNOM MJESTU DOŽIVJELI NEVERBALNO UZNEMIRAVANJE?	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Prosječna ocjena	Standardna devijacija
Neprimjerene geste	47.9	29.1	22.2	0.9	1.91	0.861
Slanje neželjenih poruka s eksplicitnim sadržajem	76.1	17.9	5.1	0.9	1.76	0.827
Neželjeni dodir	60.7	25.6	12.0	1.7	1.31	0.608
Neželjeni pogled	49.6	29.9	16.2	4.3	1.55	0.771
Fizički nasrtaj	90.6	6.0	2.6	0.9	1.75	0.880

Jednako kao kod dijela o verbalnom uznemiravanju, i kod neverbalnog uznemiravanja kreirana je skala takvog ponašanja s obzirom na učestalost doživljavanja. Za svaki od oblika neverebalnog uznemiravanja dodijeljen je određen broj bodova (1 za odgovor *nikada*, 2 odgovor *rijetko*, 3 odgovor *ponekad* i 4 odgovor *često*) nakon čega su tako izračunati rezultati zbrojeni u jedinstven rezultat Skale neverbalnog uznemiravanja (minimalni broj bodova je 0, maksimalni 100). Prosječna vrijednost tako dobivene skale (aritmetička sredina) je 16.7 bodova, a ostali deskriptivni podaci prikazani su u Tablici 11.

Tablica 11 Skala neverbalnog uznemiravanja: deskriptivni podaci

	Broj sudionica	Aritmetička sredina	Std. Devijacija
SKALA: NEVERBALNO UZNEMIRAVANJE	117	16.70	19.055

Kako bi se provjerila povezanost rezultata na pitanjima za neverbalno uznemiravanje *Neprimjerene geste, Slanje neželjenih poruka s eksplicitnim sadržajem, Neželjeni dodir, Neželjeni pogled i Fizički nasrtaj*, provedena je analiza međusobnog odnosa rezultata za ove događaje. Izračunati su koeficijenti korelacije između pojedinih pitanja o oblicima neverbalnog uznemiravanja, a detalji su prikazani u Tablici 12.

Tablica 12 Skala neverbalnog uznemiravanja: koeficijenti korelacije

	Zurenje	Neprimjerene geste	Slanje neželjenih poruka s eksplicitnim sadržajem	Neželjeni dodir	Neželjeni pogled	Fizički nasrtaj
Zurenje	1,00					
Neprimjerene geste	0,72	1,00				
Slanje neželjenih poruka s eksplicitnim sadržajem	0,55	0,59	1,00			
Neželjeni dodir	0,58	0,59	0,58	1,00		
Neželjeni pogled	0,69	0,61	0,59	0,70	1,00	
Fizički nasrtaj	0,31	0,33	0,42	0,46	0,41	1,00

Sve su korelacije statistički značajne (p<0,01)

Dobiveni koeficijenti korelacija za ponašanja neverbalnog uznemiravanja uglavnom se mogu interpretirati kao umjerene povezanosti, s time da je povezanost između zurenja i neprimjerenih gesti nešto viša (0,72), kao i neželjenog dodira i pogleda (0,70) te između neželjenog pogleda i zurenja (0,69).

Korelacije između fizičkog nasrtaja i ostalih oblika neželjenog uznemiravanja su najniže. Najvišu korelaciju s fizičkim nasrtajima imaju neželjeni dodiri (0,46).

Potrebno je napomenuti da su rezultati kod neverbalnog uznemiravanja znatno niži nego kod skala mobinga. Tako 35.9% sudionica nije doživjelo niti jednu vrstu neverbalnog uznemiravanja. S druge strane, visok rezultat na ovoj skali (više od 60 bodova) ima jedna od dvadeset sudionica, odnosno njih 5.1%.

Tablica 13 Distribucija odgovora sudionica na Skali neverbalnog uznemiravanja

JESTE LI NA RADNOM MJESTU DOŽIVJELI NEVERBALNO UZNEMIRAVANJE?	BROJ SUDIONICA	% SUDIONICA
0 bodova	42	35.9
1 do 20 bodova	28	23.9
20 do 40 bodova	30	25.7
40 do 60 bodova	11	9.4
Više od 60 bodova	6	5.1
Ukupno	117	100.0

U skladu s postavljenom pomoćnom hipotezom H1A, u nastavku je analiziran efekt dobi sudionica na rezultat na skali neverbalnog uznemiravanja. Provjerena je značajnost razlike između rezultata skupine mlađih žena (prosječan rezultat 13.2 boda, SD=16,249) i skupine starijih žena (prosječan rezultat 19.2 boda, SD=20,638). Značajnost razlika testirana je t-testom za nezavisne uzorke kojim nije potvrđena statistička značajnost razlike s 95% sigurnosti ($t=-1.729$; $p>0.05$), odnosno između starijih i mlađih sudionica ne postoji značajna razlika u doživljavanju neverbalnog uznemiravanja.

U testiranju dobnih razlika verbalnog uzmemiravanja utvrđeno je kako su starije sudionice češće doživljavale takav oblik uzmemiravanja, ali ne i neverbalnog uznemiravanja, tako se može zaključiti kako je dodatna hipoteza H1A potvrđena kad je riječ o verbalnom spolnom uznemiravanju, ali nije potvrđena kad je riječ o neverbalnom spolnom uznemiravanju.

Najviše uznemiravanja događa se u redakciji (više od 20%) i na terenu (17.9%), zatim u ostalim odjelima poduzeća (14%). Digitalno uznemiravanje iskusilo je 12.6% žena, dok je uznemiravanje na nekom drugom mjestu doživjelo 8.7% sudionica.

Tablica 14 Ako ste doživjeli, gdje se uznemiravanje dogodilo?

AKO STE DOŽIVJELI, GDJE SE UZNEMIRAVANJE DOGODILO? (MOGUĆE VIŠE ODGOVORA)	BROJ SUDIONICA KOJE SU ODGOVARALE NA PITANJE	% OD UKUPNOG BROJA SUDIONICA U ISTRAŽIVANJU (117)
U redakciji	64	20.8
U ostalim odjelima poduzeća	55	14.0
Na terenu	59	17.9
Na društvenim mrežama ili putem e-maila, telefona ili SMS poruka	57	12.6
Na nekom drugom mjestu	52	8.7

Kako na sljedeća pitanja nisu odgovorile sve sudionice, prikazan je broj odgovora i udio sudionica koje su ga odabrale u ukupnom uzorku od 117 sudionica.

Uznemiravatelj je gotovo u pravilu radni kolega (kod 41% sudionica), a uznemiravanje je najčešće jednokratno (29.9%) i podjednako često se događa kada je žena sama s uznemiravateljem ili u društvu pred drugim kolegama (23.1%).

Zabrinjavajući je podatak da je 10 žena prešutjelo i zatajilo uznemiravanje i da je osam navelo da uznemiravanje nikada nije prestalo što sugerira na mogući zaključak da su kulturni identiteti patrijarhata o kojem je bilo govora u prethodnim poglavljima, kao i strah od gubitka radnoga mjesta u trenutku lošeg gospodarskog okruženja još utjecajni u kontekstu toleriranja ovakvog neželjenog ponašanja. Nastavno na ove rezultate, sličnu percepciju donosi i De Bruin pa u istraživanju zaključuje da se žene radije sklanjaju iz pozicije centra moći i odlučivanja te se udaljuju od muških kolega.[734]

Tablica 15 Tko je bio uznemiravatelj?

TKO JE BIO UZNEMIRAVATELJ?	BROJ SUDIONICA KOJE SU ODABRALE ODGOVOR	% OD UKUPNOG BROJA SUDIONICA U ISTRAŽIVANJU (117)
Radni kolega	48	41.0%
Nadređeni	7	6.0%
Poznati klijenti i suradnici	3	2.6%
Anonimni	5	4.3%

[734] De Bruin, M.: Organizational, Professional, and Gender Identities - Overlapping, Coinciding and Contradicting Realities in Caribbean Media Practices, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work, Hampton Press, Cresskill, 2004., str. 10.

Zanimalo nas je tko je bio uznemiravatelj pa je ponuđeno nekoliko odgovora. Među njima su spolnog uznemiravatelja definirale 63 žene. Njih 48 odgovorilo je da je uznemiravatelj bio radni kolega. Da ih je spolno uznemiravao nadređeni, odgovorilo je 7 žena. Od poznatih klijenata ili suradnika, odnosno izvora vijesti, spolno uznemiravanje doživjele su tri žene. Od anonimnih uznemiravatelja to je doživjelo 5 žena.

Tablica 16 Koliko je uznemiravanje trajalo?

KOLIKO JE UZNEMIRAVANJE TRAJALO?	BROJ SUDIONICA KOJE SU ODABRALE ODGOVOR	% OD UKUPNOG BROJA SUDIONICA U ISTRAŽIVANJU (117)
Jedanput i nikad više	35	29.9%
Manje od šest mjeseci	10	8.5%
Nikad nije ni prestalo	8	6.8%
Više od šest mjeseci	6	5.1%

Na pitanje koliko je uznemiravanje trajalo, odgovorilo je 59 žena. Uznemiravanje je za 35 žena trajalo jednom i nikad više. Manje od šest mjeseci trajalo je uznemiravanje 10 žena, a više od šest mjeseci spolno uznemiravanje trpjelo je šest žena. Osam žena ili 6.8% odgovorilo je da uznemiravanje nikad nije ni prestalo. Uznemiravanje se dogodilo najčešće kada su bile u društvu, pred drugim kolegama. Čak 27 žena odgovorilo je da su tada bile uznemiravane. U trenutku kada su bile same s uznemiravateljem, takvo ponašanje doživjelo je također 27 žena, ili 23.1%, a pred šefovima i u nekim drugim okolnostima uznemiravano je osam žena.

Tablica 17 Kada se uznemiravanje dogodilo?

KADA SE UZNEMIRAVANJE DOGODILO?	BROJ SUDIONICA KOJE SU ODABRALE ODGOVOR	% OD UKUPNOG BROJA SUDIONICA U ISTRAŽIVANJU (117)
Kada ste bili sami s uznemiravateljem	27	23.1%
Kada ste bili u društvu, pred drugim kolegama	27	23.1%
Kada ste bili u društvu, pred šefovima	1	0.9%
Neke druge okolnosti	7	6.0%

Uz pitanje o načinu reakcije na uznemiravanje ponuđeni su bili odgovori: odlazak na bolovanje, otkaz s posla, samostalnim obračunom s počiniteljem, prešutjela sam i zatajila te neki drugi način. 23 žene su se samostalno obračunale s uznemiravateljem. 10 žena je preuštjelo i zatajilo, dvije su otišle na bolovanje, a tri su dale otkaz s posla.

Tablica 18 Kako ste reagirali na uznemiravanje?

KAKO STE REAGIRALI NA UZNEMIRAVANJE?	BROJ SUDIONICA KOJE SU ODABRALE ODGOVOR	% OD UKUPNOG BROJA SUDIONICA U ISTRAŽIVANJU (117)
Samostalnim obračunom s počiniteljem	23	19.7%
Prešutjela sam i zatajila	10	8.5%
Otkaz s posla	3	2.6%
Odlazak na bolovanje	2	1.7%
Neki drugi način	15	12.8%

Na pitanje „jeste li prijavili spolno uznemiravanje“ odgovorile su 94 žene od 117 sudionica ankete. 89.4% odgovorilo je da nije prijavilo spolno uznemiravanje, unatoč činjenici što su u prethodnim odgovorima u visokom postotku navele da bi spolno uznemiravanje prijavile nadređenom i ostalim institucijama. No očigledno, u trenutku kada treba donijeti odluku o institucionalizaciji prijave, velika se većina povlači i samostalno obračunava s počiniteljima, kako su i navele u prethodnom odgovoru. Magezis, za usporedbu, upozorava da „*na svakih 2000 žena u svijetu dolazi jedna silovana. Ali ovaj broj ne odražava pravu sliku jer velik broj žena ne prijavljuje silovanje. U SAD-u i Velikoj Britaniji podaci pokazuju da se 75-90% silovanja ne prijavljuje policiji*.“[735]

8.5.1.1. Zaključci istraživanja o spolnom uznemiravanju

Barem nekada verbalno spolno uzmiravanje u bilo kojem obliku doživjelo je više od 85% sudionica istraživanja. Analiza frekvencije i oblika uznemiravanja otkriva da su takve situacije relativno rijetke te da je najčešće riječ o neprimjerenim šalama. 15% sudionica nije doživjelo niti jedan oblik verbalnoga spolnog uznemiravanja, ali je, s druge strane, svaka peta sudionica često izložena različitim oblicima te vrste uznemiravanja. Starije sudionice su u značajno većoj mjeri bile izložene verbalnom spolnom uznemiravanju što je u skladu s očekivanjima postavljenim u podhipotezi 1A.

U odnosu na verbalno, neverbalno spolno uznemiravanje je rjeđe, iako su ga barem jednom doživjele gotovo dvije trećine sudionica. Zaključak o manjoj učestalosti neverbalnih oblika spolnog uznemiravanja temelji se i na podatku da je jedna od dvadeset sudionica istraživanja često izložena takvom obliku iznemiravanja, dakle četiri puta rjeđe nego verbalnom, a i u većini slučajeva se ovaj oblik spolnog uznemiravanja događa samo jednom.

[735] Magezis, *op. cit.*, str. 198.

Najraširenji oblik neverbalnoga spolnog uznemiravanja su neprimjerene geste i neželjeni pogledi, a incidenti se većinom događaju u poduzeću, bilo redakciji ili nekom od drugih odjela. Uznemiravatelji su u većini slučajeva kolege, a uznemiravanje se najčešće događa kada je osoba sama s uznemiravateljem ili kada je prisutan netko od kolega.

Većina sudionica koje su doživjele neverbalno spolno uznemiravanje problem rješava samostalnim obračunom s počiniteljem. Za razliku od verbalnog uznemiravanja, kod neverbalnoga spolnog uznemiravanja nije potvrđena hipoteza o većoj izloženosti žena starije životne dobi.

8.5.2. Mobing na radnom mjestu

Druga hipoteza (H2) i dodatna hipoteza (H2A) odnose se na mobing na radnom mjestu. Kada se u obzir uzmu odgovori sudionica na sve oblike mobinga na radnom mjestu, samo dvije sudionice nisu doživjele niti jednu od navedenih neugodnosti od strane poslodavca ili nadređenog.

Kao što je vidljivo iz Tablice 19, najčešći oblici mobinga odnose se na nepoštivanje trajanja radnog vremena, osam od deset sudionica doživjelo je nepoštivanje radnog vremena i kritiziranje, a uvjerljivo prvo mjesto zauzima preopterećenost radnim zadacima koje navodi 94.9% sudionica.

U tablici su prikazani agregirani odgovori (doživljavam to često/ ponekad/ rijetko), ali i kada se promatraju samo odgovori „često“, nepoštivanje radnog vremena i preopterećenost zauzimaju prva dva mjesta s 29.9% i 24.8% odgovora.

Tablica 19 Postotak sudionica koje su doživjele određeni oblik mobinga na radnom mjestu od strane poslodavca ili nadređenog

JESTE LI TIJEKOM RADA DOŽIVJELI OD POSLODAVCA ILI NADREĐENOG SLJEDEĆE PONAŠANJE?	% SUDIONICA KOJE SU DOŽIVJELE PONAŠANJE
Nepoštivanje radnog vremena	84.6
Bojkotiranje	58.1
Podmetanje	59.0
Vrijeđanje	49.6
Nepredvidive naredbe o produženju radnog vremena	81.2
Kritiziranje	81.2
Ponižavanje	49.6
Antipatija	71.8
Odbijanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora	55.6
Preopterećenost radnim zadacima	94.9

U daljnoj analizi izdvojeni su samo oni oblici mobinga koje doživljava manji broj sudionica: *bojkotiranje, podmetanje, vrijeđanje, ponižavanje i odbijanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora* od strane poslodavca ili nadređenog. Argument za ovu odluku, uz to da ih je doživio manji postotak sudionica, jest i taj što predstavljaju i izravne oblike mobinga.

Tablica 20 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika mobinga na radnom mjestu od strane poslodavca ili nadređenog prema učestalosti pojavljivanja ponašanja

JESTE LI TIJEKOM RADA DOŽIVJELI OD POSLODAVCA ILI NADREĐENOG SLJEDEĆE PONAŠANJE?	% SUDIONICA KOJE SU DOŽIVJELE PONAŠANJE					
	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Prosječna ocjena	Standardna devijacija
Bojkotiranje	41.9	30.8	22.2	5.1	1,91	0,919
Podmetanje	41.0	35.0	16.2	7.7	1,91	0,938
Vrijeđanje	50.4	28.2	17.1	4.3	1,75	0,890
Ponižavanje	50.4	23.9	20.5	5.1	1,80	0,940
Odbijanje godišnjeg	44.4	26.5	24.8	4.3	1,89	0,926

Od pet navedenih mobing ponašanja kreirana je skala s obzirom na frekvenciju pojavljivanja određenog ponašanja i to na način da je kod svakog od ponašanja za odgovor *nikada* dodijeljen 1 bod, za odgovor *rijetko* 2 boda, za odgovor *ponekad* 3 boda i za odgovor *često* 4 boda.

Bodovi svih pet odgovora su zbrojeni i reskalirani na skalu u rasponu od minimalno 0 do maksimalno 100 bodova. Tako, na primjer, kod sudionica koje su kod svih pet mobing ponašanja odabrale odgovor nikada ukupni broj bodova iznosi 0, a kod onih koje su za svako pitanje odabrale odgovor često ukupan broj bodova iznos 100. Prosječna vrijednost (aritmetička sredina tako dobivene skale iznosi 28.38 bodova (standardna devijacija, SD=28,140) što je relativno niska vrijednost i sugerira da ipak većina ne doživljava mobing od strane poslodavca.

Kako bi se provjerila povezanost rezultata na pitanjima za ponašanja *bojkotiranje, podmetanje, vrijeđanje, ponižavanje i odbijanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora* od strane poslodavca ili nadređenog, provedena je analiza međusobnih povezanosti, korelacija, između rezultata za ova ponašanja.

Tablica 21 Skala mobinga, poslodavci: Koeficijenti korelacije

	Bojkotiranje	Podmetanje	Vrijeđanje	Ponižavanje	Odbijanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora
Bojkotiranje	1,00				
Podmetanje	0,69	1,00			
Vrijeđanje	0,44	0,53	1,00		
Ponižavanje	0,51	0,60	0,72	1,00	
Odbijanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora	0,43	0,49	0,34	0,44	1,00

Sve su korelacije statistički značajne (p<0,01)

Dobiveni koeficijenti korelacije između pet oblika mobinga od strane poslodavaca ili nadređenih kreću se između niskih korelacija (nižih od 0,5) karakterističnih za povezanost odbijanja slobodnih dana/godišnjega odmora s ostalim oblicima mobinga, do relativno visokih povezanosti između ponižavanja i vrijeđanja (0,72) te podmetanja i bojkotiranja (0,69).

18.8% sudionica, odnosno svaka šesta, od poslodavca nije doživjela niti jedno ponašanje koje bi se moglo okarakterizirati kao mobing. Viši rezultat na skali upućuje na češće doživljavanje većeg broja mobing ponašanja u odnosu na prosjek i to s većom učestalošću. U kategoriju onih kod kojih je mobing poslodavaca izražen i češće prisutan (više od 60 bodova) spada 13.7% sudionica.

U sljedećem koraku napravljena je usporedba rezultata s obzirom na dob sudionica, u skladu s dodanom hipotezom. Točnije, uspoređen je prosječan rezultat na skali mobinga od strane poslodavaca koje su postigle žene u dobi od 18 do 40 (50 sudionica) i prosječan rezultat žena u dobi od 41 do 75 godina (67 sudionica).

Prosječan rezultat mlađih žena iznosio je 22.7 (SD=22,742), a starijih 32.6 bodova (SD=24,435). Razlika između skupina testirana je t-testom za nezavisne uzorke koji je potvrdio statističku značajnost razlike ($t=2.249$; $p<0.05$). U skladu s ovim nalazom može se zaključiti da su starije žene u usporedbi s mlađima u statistički značajno većoj mjeri izložene mobingu od strane poslodavaca ili nadređenih.

U nastavku upitnika provjereno je doživaljavaju li sudionice mobing i od strane kolega i u kojoj mjeri. Samo jedna sudionica nije doživjela nikakav oblik mobinga od strane kolega ili suradnika na radnom mjestu. Kao oblik mobinga najčešće se navode ogovaranje (95.7%) i kompetitivnost (90.6%).

Tablica 22 Postotak sudionica koje su doživjele određeni oblik mobinga od strane radnih kolega i suradnika

JESTE LI TIJEKOM RADA DOŽIVJELI OD RADNOG KOLEGE I SURADNIKA SLJEDEĆE PONAŠANJE?	% SUDIONICA KOJE SU DOŽIVJELE PONAŠANJE
Ljubomora	84.6
Zavist	87.2
Ogovaranje	95.7
Mržnja	53.8
Kompetitivnost	90.6
Neprijateljstvo	74.4
Odbijanje pomoći	75.2
Uvrede	55.6
Ponižavanje	51.3
Bojkotiranje	59.8

Kao i kod mobinga od strane poslodavaca, za daljnju analizu odabrana su ponašanja koje je navelo manje sudionica (konkretno ponašanja koja je doživjelo manje od 75% sudionica). Prema tom kriteriju odabrano je sljedećih pet situacija mobinga od strane kolega i suradnika: *mržnja, neprijateljstvo, uvrede, ponižavanje* i *bojkotiranje*. Od navedenih ponašanja najčešće je neprijateljstvo koje ponekad ili često doživljava više od trećine sudionica (37.6%).

Tablica 23 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika mobinga na radnom mjestu od strane kolega prema učestalosti pojavljivanja ponašanja

JESTE LI TIJEKOM RADA DOŽIVJELI OD RADNOG KOLEGE ILI SURADNIKA SLJEDEĆE PONAŠANJE?	% SUDIONICA KOJE SU DOŽIVJELE PONAŠANJE					
	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Prosječne ocjene	Standardne devijacije
Mržnja	46.2	27.4	22.2	4.3	1,85	0,916
Neprijateljstvo	25.6	36.8	30.8	6.8	2,19	0,900
Uvrede	44.4	26.5	28.2	0.9	1,85	0,864
Ponižavanje	48.7	22.2	25.6	3.4	1,84	0,928
Bojkotiranje	40.2	29.9	25.6	4.3	1,94	0,912

Kao i kod mobinga od strane poslodavaca, od pet navedenih mobing ponašanja kreirana je skala s obzirom na frekvenciju pojavljivanja određenog ponašanja. Za svako od ponašanja koje je dobilo odgovor *nikada* dodijeljen je 1 bod, za odgovor *rijetko* 2 boda, za odgovor *ponekad* 3 boda i za odgovor *često* 4 boda.

Odgovori za svih pet mobing ponašanja su nadalje zbrojeni i reskalirani na skalu u rasponu od minimalno 0 do maksimalno 100 bodova. Prosječna vrijednost tako dobivene skale (aritmetička sredina) iznosi 31.1 bod (standardna devijacija, SD=26,267), što je nešto veći rezultat u odnosu na mobing od strane poslodavca.

Kako bi se provjerila povezanost rezultata na pitanjima za ponašanja mržnja, neprijateljstvo, uvrede, ponižavanje i bojkotiranje od strane radnih kolega, provedena je korelacijska analiza međusobnog odnosa između rezultata za ova ponašanja.

Tablica 24 Skala mobinga, kolege: Koeficijenti korelacije

	Mržnja	Neprijateljstvo	Uvrede	Ponižavanje	Bojkotiranje
Mržnja	1,00				
Neprijateljstvo	0,75	1,00			
Uvrede	0,68	0,65	1,00		
Ponižavanje	0,65	0,63	0,86	1,00	
Bojkotiranje	0,63	0,62	0,79	0,75	1,00

Sve su korelacije statistički značajne (p<0,01)

Koeficijenti korelacije između oblika mobinga kreću se između umjerenih povezanosti (0,62 između bojkotiranja i neprijateljstva) do visoke povezanosti između ponižavanja i uvreda (0,86). Visoke korelacije su utvrđene i između bojkotiranja i uvreda (0,79), bojkotiranja i ponižavanja (0,75) i neprijateljstva i mržnje (0,75).

Petina sudionica (20.5%) nije doživjela niti jedno ponašanje koje bi se moglo okarakterizirati kao mobing od strane svojih radnih kolega i suradnika. Viši rezultat na skali povezan je s većim brojem mobing ponašanja u odnosu na prosjek kao i s većom učestalošću takvih ponašanja. U kategoriju onih kod kojih je mobing kolega izraženiji, odnosno onih koje imaju više od 60 bodova na skali spada 21.4% sudionica.

Tablica 25 Distribucija odgovora sudionica na Skali mobinga, kolege

JESTE LI TIJEKOM RADA DOŽIVJELI OD RADNOG KOLEGE ILI SURADNIKA SLJEDEĆE PONAŠANJE?	BROJ SUDIONICA	% SUDIONICA
0 bodova	24	20.5
1 do 20 bodova	24	20.5
20 do 40 bodova	20	17.1
40 do 60 bodova	24	20.5
Više od 60 bodova	25	21.4
Ukupno	117	100.0

Također je u skladu s dodatnom hipotezom (H2A) analiziran utjecaj dobi sudionica na rezultat na skali mobinga od strane kolega i suradnika. Provjerena je značajnost razlike između rezultata skupine starijih žena (67 sudionica, prosječan rezultat 36.9 bodova, SD=23,826) i skupine mlađih žena (50 sudionica, prosječan rezultat 23.3 boda, SD=27,583). Za testiranje razlika korišten je t-test za nezavisne uzorke, a dobiveni rezultat ($t=-2.851$; $p<0.05$) potvrdio je statističku značajnost razlike između skupina.

Kao i kod mobinga od strane poslodavaca starije sudionice su u usporedbi s mlađim kolegicama u značajno većoj mjeri izložene mobingu od strane kolega ili suradnika, što potvrđuje dodatnu hipotezu H2A.

Na pitanje o tome jesu li prijavile mobing, odgovorile su 94 sudionice, što je 80.3% ukupnog uzorka. Od njih 94, 11 je odgovorilo da su prijavile mobing. Svih 11 sudionica prijavilo je mobing kolegi, 10 ih je prijavilo i nadređenom, a samo jedna udrugama.

Također, velik broj slučajeva nije sankcioniran. Čak 69% sudionica odgovorilo je da počinitelj nije sankcioniran, njih 3.4% je odgovorilo da jest, a ne zna njih 27.6%.

Za kraj dijela teme o mobingu zanimljivo je usporediti postoji li povezanost rezultata na Skali mobinga poslodavca i rezultata na Skali mobinga kolega i suradnika. Razlike u rezultatima dobivenim na skali mobinga između ukupne incidencije situacija koje su percipirane kao mobing od strane kolega i onih od strane poslodavca nisu značajne (t-test za zavisne uzorke, $t=1,041$ $p>0,05$).

Korelacija između skala mobinga od strane poslodavaca i mobinga od strane kolega je visoka i pozitivna te iznosi $r=0.70$, $p<0.001$. Dobivena statistički značajna vrijednost koeficijenta korelacije upućuje na značajnu povezanost između ponašanja koja uključuju mobing u radnim sredinama.

Može se zaključiti da postoje sredine u kojima je mobing zaposlenica ponašanje koje je općenito prihvaćeno i od strane nadređenih i od strane ostalih zaposlenika. S druge strane sredine u kojima se takvo ponašanje ne prakticira, bez obzira na poziciju, su u manjini.

8.5.2.1. Zaključci istraživanja o mobingu na radnom mjestu

Oko petine sudionica nikada nije doživjelo mobing na poslu, bilo od strane poslodavca, bilo od strane kolega. Sudionice koje su doživjele mobing od strane kolega kao najčešće oblike mobinga navode neprijateljstvo i bojkotiranje. Za usporedbu, bojkotiranje je uz podmetanje relativno visoko pozicionirano (često se događa) i kod mobinga od strane poslodavaca ili nadređenih.

Mobing se prijavljuje rijetko (u nešto manje od 12% slučajeva) i to uglavnom kolegi ili nadređenom. Bilo da je riječ o mobingu od strane poslodavaca, odnosno nadređenih ili onom od strane kolega, starije sudionice su mu, u usporedbi s mlađim kolegicama, značajno više izložene. Kao i u ostalim slučajevima gdje se provjerava efekt dobi na mjerene pojave, i ovdje je razliku moguće pripisati većoj vjerojatnosti incidenata kod starijih sudionica.

8.5.3. Diskriminacija prema spolu na radnom mjestu

Treća hipoteza H3 i dodatna hipoteza H3A (razlike u dobi sudionica) adresirana je trećom skupinom pitanja u anketnom upitniku koja su se odnosila na iskustva s diskriminacijom prema spolu na radnom mjestu i njihovim poznavanjem unutarnjih procedura u poduzećima u kojima rade, ali i državnoga zakonodavstva koji reguliraju ovo područje.

Na pitanje što je diskriminacija na radnom mjestu, odgovorilo je 117 sudionica. Ponuđeni su im odgovori: zviždanje i dobacivanje, poljupci, širenje glasina i otkaz zbog trudnoće. Njih 87.2% smatra da je to otkaz zbog trudnoće. Da je širenje glasina diskriminacija na radnom mjestu, smatra 13.7% televizijskih novinarki i ostalih zaposlenica, a poljupce kao diskriminaciju definira 5.1% sudionica, dok 10.3% njih smatra da je diskriminacija zviždanje i dobacivanje.

U bloku pitanja o spolnoj diskriminaciji na radnom mjestu zanimalo nas je postoje li u poduzećima procedure koje se odnose na ravnopravnost spolova tijekom zapošljavanja, tijekom radnog odnosa i obuka o istome. Više od polovine sudionica (53.1%) smatra da se u njihovom poduzeću primjenjuje rodna ravnopravnost, 8.8% smatra da to nije slučaj, dok 38.1% ne zna odgovor na to pitanje. Slična distribucija odgovora javlja se i kod odgovora o provođenju natječaja s konkretnim uvjetima gdje gotovo polovina smatra da su uvjeti u natječajima konkretno navedeni.

Na pitanje o postojanju pravilnika o ravnopravnosti, potvrdno je odgovorilo nešto više od desetine sudionica, dok je postojanje obuke o rodnoj ravnopravnosti potvrdilo 3.5% sudionica. S druge strane, 41.6% sudionica zaključilo je da u njihovu poduzeću takva obuka ne postoji, a 54.9% nije znalo odgovoriti. Osim toga, 78% sudionica ne zna postoji li u njihovoj tvrtki poseban pravilnik o rodnoj ravnopravnosti, dok ih 11.4% tvrdi da takav pravilnik ne postoji.

Tablica 26 Poznavanje procedura zapošljavanja i pravila o rodnoj ravnopravnosti u poduzeću

KAKVE SU PROCEDURE ZAPOŠLJAVANJA I PRAVILA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U VAŠEM PODUZEĆU?	% ODGOVORA NA PITANJA O PROCEDURAMA ZAPOŠLJAVANJA I PRAVILA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U PODUZEĆU		
	Da	Ne	Ne znam
Primjenjuje se rodna ravnopravnost	53.1%	8.8%	38.1%
Postoji poseban pravilnik o rodnoj ravnopravnosti	10.5%	11.4%	78.1%
Postoji obuka zaposlenika o rodnoj ravnopravnosti	3.5%	41.6%	54.9%
Provodi se natječaj s konkretnim uvjetima	48.7%	9.6%	41.7%

Kao dio poglavlja o spolnoj diskriminaciji u poduzećima provjereno je i koliko su vjerojatne i učestale situacije koje podrazumijevaju spolnu diskriminaciju.

Tablica 27 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije o učestalosti spolne diskriminacije u poduzeću

U KOJOJ MJERI JE VJEROJATNA DISKRIMINACIJA PREMA SPOLU U VAŠEM PODUZEĆU?	% ODGOVORA					
	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Prosječna ocjena	Standardna devijacija
Na području zapošljavanja	40.9	30.9	26.4	1.8	1,89	0,860
Na području napredovanja	27.4	31.9	31.0	9.7	2,23	0,964
Na području jednakih radnih uvjeta	36.8	21.9	28.9	12.3	2,17	1,064
Na području jednakih plaća i sustava nagrađivanja	30.7	18.4	31.6	19.3	2,39	1,118
Razumijevanje za odlazak na bolovanje zbog bolesti djeteta/djece	38.9	32.7	19.5	8.8	1,98	0,973

Više od polovine sudionica smatra da spolna diskriminacija u njihovu poduzeću postoji s tim da se najčešće javlja na području napredovanja, preciznije 72.6% sudionica zamjećuje taj oblik spolne diskriminacije.

Spolna diskriminacija je najmanje prisutna na području zapošljavanja. Taj oblik javlja se u nešto manje od 60% odgovora. Ostale situacije u kojima se javlja spolna diskriminacija navodi 63% do 70% sudionica.

Od odgovora o percepciji spolne diskriminacije u sredini u kojoj sudionice rade kreirana je skala percepcije spolne diskriminacije u poduzećima. Za svaki od oblika spolne diskriminacije dodijeljen je određen broj bodova (1 za odgovor *nikada*, 2 odgovor *rijetko*, 3 odgovor *ponekad* i 4 odgovor *često*) nakon čega su tako transformirani rezultati zbrojeni u ukupan rezultat na skali percepcije spolne diskriminacije (minimalan broj bodova je 0, maksimalan 100). Prosječna vrijednost skale (aritmetička sredina) je 37.2 boda, uz standardnu devijaciju, SD=28,675.

Za provjeru povezanosti odgovora na pitanjima o spolnoj diskriminaciji u tvrtkama, korištena je korelacijska analiza. Podaci o korelacijama prikazani su u Tablici 28.

Tablica 28 Skala percepcije spolne diskriminacije: koeficijenti korelacije

	Na području zapošljavanja	Na području napredovanja	Na području jednakih radnih uvjeta	Na području jednakih plaća i sustava nagrađivanja	Razumijevanje za odlazak na bolovanje zbog bolesti djeteta/djece
Na području zapošljavanja	1,00				
Na području napredovanja	0,80	1,00			
Na području jednakih radnih uvjeta	0,73	0,74	1,00		
Na području jednakih plaća i sustava nagrađivanja	0,62	0,74	0,79	1,00	
Razumijevanje za odlazak na bolovanje zbog bolesti djeteta/djece	0,53	0,51	0,64	0,64	1,00

Sve su korelacije statistički značajne (p<0,01)

Dobiveni koeficijenti korelacije između oblika percipirane spolne diksriminacije u organizaciji kreću se od umjerenih 0,51 do 0,79 (područja jednakih plaća i jednakih radnih uvjeta) i 0,80 (područja napredovanja i zapošljavanja).

16.7% sudionica smatra da u njihovu poduzeću ne postoji niti jedan od prethodno navedenih oblika spolne diskriminacije. Istovremeno, 46% sudionica ima iznadprosječan rezultat na skali (40 i više bodova), iz čega se da zaključiti da se problem spolne diskriminacije u poduzećima percipira od relativno velikog broja sudionica.

Tablica 29 Distribucija odgovora sudionica na Skali percepcije spolne diskriminacije

PERCEPCIJA SPOLNE DISKRIMINACIJE	BROJ SUDIONICA	% SUDIONICA
0 bodova	19	16.7
1 do 20 bodova	19	16.7
20 do 40 bodova	24	21.1
40 do 60 bodova	20	17.4
Više od 60 bodova	32	28.1
Ukupno	114	100.0

U nastavku je analiziran utjecaj dobi sudionica na rezultat na skali percepcije spolne diskriminacije, u okviru dodatne hipoteze. Provjerena je značajnost razlike između rezultata skupine mlađih žena (prosječan rezultat 28.2 boda, SD=26,367) i skupine starijih žena (prosječan rezultat 43.8 bodova, SD=29,017). Korišteni t-test za nezavisne uzorke potvrdio je da je razlika između skupina statistički značajna ($t=-2.961$; $p<0.01$). Zaključak je da starije sudionice značajno češće percipiraju elemenate spolne diskriminacije u poduzećima od svojih mlađih kolegica.

U sklopu treće hipoteze H3 testirano je kome bi sudionice prijavile eventualni mobing na radnom mjestu, većina bi prijavila nadređenom (84.6%), kolegi (24.8%) ili policiji (11.1%). Manje od 1% mobing bi prijavilo podređenom, a 5.1% se ne bi obratilo nikome.

Kao i kod mobinga, uznemiravanje bi najčešće prijavile nadređenom, 70.9%. Policiji bi se obratilo 12%, a kolegi 11% sudionica, dok bi 6% taj problem zadržalo za sebe.

Za razliku od mobinga i spolnog uznemiravanja, u slučaju diskriminacije na radnom mjestu, sudionice bi se u najvećem postotku obratile odvjetniku (39.3%), a zatim poslodavcu (37.6%). Zaštitu bi od udruga zatražilo 13.7%, a od policije 5.1% sudionica, dok bi 4.3% sudionica takvu situaciju prešutjelo.

Kod sva tri oblika neželjenog ponašanja prema zaposlenicama, manje od 10% svih sudionica odgovara da ne bi prijavilo nikome, odnosno prešutjele bi. Točnije, mobing ne bi prijavilo 5,1% sudionica, uznemiravanje i spolno uznemiravanje ne bi prijavilo 6,0%, dok bi diskriminaciju prešutjelo 4,3% sudionica istraživanja.

Razlike u prijavljivanju spolnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije s obzirom na dob sudionica (hipoteza H3A) provjerene su Hi-kvadrat testom. Postoci sudionica koje ne bi nikome prijavile neželjeno ponašanje se ne razlikuju statistički značajno kod prijave niti jednog od navedena tri oblika neželjenog ponašanja (mobing, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, diskriminacija).

Međutim, značajne razlike između dobnih skupina su potvrđene kod usporedbe instance kojoj bi prijavile mobing, odnosno diskriminaciju. Kod mobinga, mlađe sudionice bi statistički značajno češće o starijih (32% nasuprot 19%, $\chi2=4,45$; $p<0,05$) prijavile mobing kolegama, dok razlike između dobnih skupina u postotku ostalih odabranih odgovora nisu statistički značajne.

U slučaju diskriminacije na radnom mjestu, sudionice starije od 40 godina bi se statistički značajno češće obratile odvjetniku u odnosu na mlađe (47.8% u usporedbi s 28% mlađih, $\chi2=8,49$; $p<0,05$).

8.5.3.1. Zaključci istraživanja o diskriminaciji prema spolu na radnom mjestu

Manji dio sudionica smatra da se u njihovu poduzeću ne primjenjuje rodna ravnopravnost i da natječaji koji se raspisuju nisu konkretni. Međutim razina znanja o procedurama i pravilima rodne ravnopravnosti u vlastitom poduzeću je niska tako da više od polovice sudionica ne zna postoji li poseban pravilnik i obuka zaposlenika o rodnoj ravnopravnosti.

Rodnu diskriminaciju u poduzeću u barem jednom od aspekata (zapošljavanje, plaće, uvjeti rada, napredovanje) više ili manje zamjećuje osam od deset sudionica, s tim da se problem diskriminacije najčešće javlja u područjima plaća i nagrađivanja i napredovanja.

Eventualnu diskriminaciju na radnom mjestu prijavila bi većina sudionica, što je podatak koji zahtijeva odbacivanje hipoteze 3 o tome da žene ne prijavljuju neželjena ponašanja koja trpe. Međutim, treba napomenuti da je bila riječ o hipotetskim pitanjima, a ne o analizi postupanja u slučaju realne neželjene situacije.

Sudionice bi se za pomoć najvjerojatnije obratile odvjetniku ili poslodavcu dok bi zaštitu udruga ili policije zatražilo manje zaposlenica u medijima. Za razliku od spolne diskriminacije, u slučaju mobinga i uznemiravanja daleko najviše sudionica bi problem pokušalo riješiti internim razgovorom prije svega s nadređenom osobom ili rjeđe kolegom. Važno je da bi u slučaju pojave bilo kojeg od problema manji broj sudionica odlučio ne komunicirati problem ni s kim i da to vrijedi za sudionice iz obje dobne skupine.

8.5.4. Poznavanje zakonodavstva o diskriminatornom uznemiravanju i mobingu na radnom mjestu

S terminom uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu upoznato je 94.9% sudionica, a prosječna ocjena na skali od 1 do 4 iznosi 3,05 (SD=0,668). I ovdje je proveden t-test razlika između starijih i mlađih sudionica istraživanja u prosječnim ocjenama odgovora. Prosječna ocjena poznavanja termina kod starijih sudionica iznosi 3,16 (SD=0,539), a kod mlađih 2,90 (SD=0,789). Provedeni t-test za nezavisne uzorke utvrdio je postojanje statistički značajne razlike između starijih i mlađih sudionica ($t=2,150$, $p<0,05$). Iz provedene analize slijedi zaključak kako su starije sudionice u većoj mjeri upoznate s terminom uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. ($t=2,10$; $p<0,05$).

Trećina žena, neovisno o dobi, uopće ne poznaje zakone koji reguliraju uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu. Prosječna ocjena poznavanja tih zakona iznosi 2,03 na skali od 1 do 4 (SD=0,875). S legislativom je izrazito ili donekle upoznato 43.8% žena mlađih od 40 godina (prosječna ocjena 2,15, SD=0,945) i 26.6% onih starijih od 40 godina (prosječna ocjena 1,94, SD=0,814). Proveden je t-test razlika u prosječnim ocjenama poznavanja razlika između starijih i mlađih sudionica koji nije utvrdio postojanja statistički značajne razlike u poznavanju zakona između dobnih skupina sudionica ($t=1,25$, $p>0,05$); (dobna razlika je granično značajna, $t=1,96$; $p<0,1$).

Slabija upoznatost sa zakonskom regulativom u području uznemiravanja i spolnog uznemiravanja vidljiva je i iz relativno malog broja sudionica koje su navele konkretne zakone koji se bave ovim temama. Kazneni zakon i Zakon o radu navelo je 15%, odnosno 14% sudionica. Zakon o suzbijanju dikriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova navodi manje od 10% sudionica.

Diskriminacijom na radnom mjestu, između pet ponuđenih odgovora, od kojih je tek jedan ispravan i utemeljen u Zakonu, sudionice su definitivno prepoznale dobivanje otkaza zbog trudnoće (87.2% sudionica odabralo je ovaj odgovor). Dob sudionica povezana je s percepcijom otkaza zbog trudnoće kao diskriminacije. Takvo ponašanje od strane poslodavca diskriminacijom smatra značajno veći postotak mlađih žena (96% mlađih i 80.6% starijih od 40 godina).

Ponašanja poput širenja glasina, zviždanja i dobacivanja i poljubaca diskriminacijom smatra daleko manje sudionica (širenje glasina 10.3%, zviždanje 13.7%, poljubac 5.1%).

Manje od polovine sudionica donekle ili izrazito poznaje zakone koji reguliraju diskriminaciju na radnom mjestu (44%), a 29% ih uopće ne poznaje. Izostanak znanja o navedenim zakonima izraženiji je kod mlađih žena od kojih trećina (33.3%) odgovara da uopće ne poznaje zakone, dok je kod žena starijih od 40 godina taj postotak također relativno visok, ali značajno niži nego kod mlađih i iznosi 24%. Kao zakone koji se bave područjem diskriminacije na radnom mjestu 22.2% navodi Zakon o radu, 17.1% Zakon o suzbijanju diskriminacije, a dvije sudionice spomenule su Ustav RH.

S terminom mobinga upoznato je 96.6% sudionica, s tim da ga većina (52.6%) poznaje donekle, 44% smatra da ga izrazito poznaju, dok 3.4% vrlo malo poznaje termin. Prosječna ocjena na skali od 1 do 4 (od 1- Uopće ne do 4 - Izrazito) iznosi 3,41 (SD=0,559).

Proveden je t-test razlika između mlađih i starijih sudionica u prosječnim ocjenama na skalama procjene poznavanja termina mobinga (Uopće ne, Vrlo malo, Donekle i Izrazito). Mlađe ispitanice u prosjeku imaju ocjenu poznavanja mobinga od 3,38 (SD=0,635), a starije prosječnu ocjenu od 3,42 (SD=3,42).

Provedeni t-test razlika nije potvrdio postojanje statistički značajne razlike u ocjenama između mlađih i starijih sudionica ($t=0,420$; $p > 0,05$). Prema tome nalazu nije potvrđena dodatna hipoteza prema kojoj starije zaposlenice na TV postajama u većem postotku poznaju termin mobinga.

No iako su upoznate s terminom, definiranje ponašanja koja spadaju u mobing pokazalo je konfuziju u selektiranju i prepoznavanju dominantnog ponašanja koje znanost svrstava u mobing, u ovom slučaju bojkotiranje. Na pitanje da označe ponašanje koje smatraju da spada u mobing, odgovorilo je 117 sudionica. Birale su između četiri odgovora, od kojih je tek jedan ispravan: bojkotiranje (ispravan odgovor), neželjeni dodir, fizički nasrtaj i neprimjerena šala.

Najviše glasova sudionice su dale za pojam bojkotiranje, 79.5%. Nadalje, neželjeni dodir dobio je 66.7% glasova, a fizički nasrtaj 65.8%. Neprimjerena šala dobila je 59.8% glasova sudionica.

Unatoč visokoj svijesti o problemu mobinga, više od polovice sudionica uopće ne zna ili vrlo malo zna o zakonima koji reguliraju mobing na radnom mjestu (56%), bez obzira na dob. One koje barem donekle poznaju zakone koji reguliraju ovo područje najčešće spontano navode Zakon o radu (35.6%), zatim Kazneni zakon (12%) i Zakon protiv diskriminacije (11.1%).

8.5.4.1. Zaključci o istraživanju o poznavanju zakonodavstva

Iako su osviještene o problemima diskriminacije na radnom mjestu, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te mobinga, sudionice istraživanja slabo poznaju zakonsku regulativu koja ih štiti u takvim situacijama.

Preciznije, više od polovice sudionica uopće ne zna ili vrlo malo zna o zakonima koji reguliraju mobing na radnom mjestu, trećina ih uopće ne poznaje zakone koji reguliraju uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu, a gotovo trećina uopće nije upoznata sa zakonima koji reguliraju problematiku spolne diskriminacije, što je u skladu s četvrtom hipotezom.

Podhipoteza 4A je dijelom potvrđena s obzirom na to da je jedino u slučaju poznavanja zakona koji reguliraju diskriminaciju na radnom mjestu kod mlađih sudionica u odnosu na starije zabilježen značajno veći postotak osoba koje uopće ne poznaju zakone koji reguliraju navedeno područje.

8.6. Rasprava o rezultatima istraživanja

U razradi i interpretaciji rezultata, kvalitativnom i strukturalnom analizom polazilo se od dobivenih podataka te se identificirao niz ponašanja. Primjerice, identificiranje spolnog uznemiravanja za žene može biti teško i zbunjujuće, jer neželjena ponašanja koja su im se dogodila ne mogu točno definirati.

Sintezom i uopćavanjem pregledno je da nisu sigurne zašto se neželjeno ponašanje dogodilo, posebice ako je počinitelj radni kolega, prijatelj s posla, poznanik iz drugog odjela, ili čak nadređeni, direktor ili šef odjela. Teško tada definiraju i osjećaje i reakcije, ali svakako manifestiraju nelagodu. Na uobičajena pitanja o reakcijama stoga imaju višeznačne odgovore.

Poznato im je da spolno uznemiravanje nema veze sa seksom, iako je i on dio neželjenog ponašanja i, ako je prisilan, pripada u najveću kategoriju kaznenoga djela. Ženama je jasno da ljudi koji ih uznemiravaju djeluju na način koji komunicira agresiju, neprijateljstvo i želju za dominacijom. Bez obzira na njihovu motivaciju, svjesne su da počinitelji spolnog uznemiravanja moraju biti zaustavljeni.

Mediji su sami razradili ideju o postfeminističkom dobu u kojem su ženska prava konzumirana u potpunosti i u kojem više nema razloga za njihovim poboljšanjima te akcijama zaštite žena. Da je tomu tako, spolno uznemiravanje žena i ostali oblici nepoželjnih ponašanja ne bi ostali sustavan i permanentan problem žena na radnom mjestu. No diskriminacija, spolno uznemiravanje te mobing na radnom mjestu itekako su uočljivi i u medijskoj industriji, točnije na radnim mjestima s kojih novinarke upozoravaju izvještavajući o tim temama unutar tuđih poduzeća, a slabo o svojima.

Spolno uznemiravanje posebice je izraženo u redakcijama vijesti hrvatskih nacionalnih televizijskih stanica. Prvenstveno, ovo istraživanje je važno s aspekta otkrića o razini i intenzitetu mobinga i spolnog uznemiravanja koji se događaju na televizijama. Mediji oduvijek o tome pišu, ali ne i o vlastitim problemima unutar svoja četiri zida.[736]

Podaci do kojih se došlo ovim istraživanjem jasno potvrđuju početne hipoteze i podhipoteze. Oni govore o nekoliko razina problema. Prije svega o slabom poznavanju kako unutarnjih korporativnih, tako i nacionalnih zakonskih procedura i regulative koja štiti sve, pa tako i žene, od svakog oblika diskriminacije po spolu ili spolnog uznemiravanja.

Utvrđeno je da tek svaka treća zaposlenica televizijskih redakcija vijesti u Hrvatskoj zna koji je zakoni štite. U ovom radu prema rezultatima istraživanja možemo utvrditi da su žene u televizijskim redakcijama deficitarne znanjem i senzibilitetom o diskriminaciji i oko nje.

---

[736] Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit.*, str. 561.

Početna namjera istraživanja bila je uopćiti individualizirana iskustva koja su, prema McDonald i Charlesworth[737], zapravo dominantan diskurs kroz koji se nepoželjna ponašanja poput spolnog uznemiravanja predstavljaju kao individualna odstupanja, odnosno odraz ponašanja pojedinca prema drugom pojedincu. Takva individualizirana zastupljenost zapravo umanjuje sustavnu prirodu i opseg problema kao što su mobing ili spolno uznemiravanje. Naime, radna okolina nije spolno neutralna lokacija na kojoj se spolno uznemiravanje pojavljuje s vremena na vrijeme.[738]

Nakon dobivenih rezultata istraživanja o spolnom uznemiravanju u televizijskim informativnim redakcijama došlo se do širokog raspona odgovora i definicija, kao i podataka kolika se pozornost u poduzećima posvećuje tom problemu. U prosjeku, u redakcijama informativnih programa triju nacionalnih televizija od ženskih zaposlenica najviše je novinarki i voditeljica (70.9%), obrazovane su (74.4% je izjavilo da ima VSS) te najviše prate i izvještavaju o događajima vezanim uz politiku (65%).

Iz rezultata se jasno uočavaju trendovi promjena dosadašnjeg pogleda na novinarske redakcije kao prestižna područja produkcije vijesti gdje je politika područje novinarstva u kojem dominiraju muškarci.[739] Dok su dosadašnje teorije bile sklone zaključivati da muškarci dominiraju televizijskim vijestima, ova statistika sugerira da su i žene u Hrvatskoj počele pratiti trendove na globalnoj razini, kako to sugerira i Edström, na kojoj je broj žena u novinarstvu općenito porastao.[740]

Razloge uključivanja većeg broja žena u medijsku industriju, posebice televizijsku, možemo pronaći i u ranije utvrđenim egzaktnim podacima o femino dominaciji u području komunikološkoga obrazovanja, na fakultetima i visokim učilištima. No ne manje važno, kako navode Gallego *et al.*, treba imati na umu i patrijarhalne temelje na kojima je hrvatska zajednica rasla, pa su i „*žene da bi se uključile u patrijarhalnu industriju, vjerojatno morale suzbiti svoje nedominantne vrijednosti*.“[741]

---

[737] McDonald, P., Charlesworth, S.: Framing Sexual Harassment through Media Representations, *Women's Studies International Forum*, br. 37., 2013., str. 99.
[738] *Ibidem*, str. 96.
[739] Chambers, D., Steiner, L.: *The Changing Status Of Women Journalists*, u: Allan, S., (ur.)., The Routledge Companion To News And Journalism, Routledge, London And New York, 2010., str. 49.
[740] Edström, *op. cit.*, str. 67.
[741] Gallego, J. *et al.*: *Gender Stereotyping in the Production of News*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures, Identities at work, Hampton Press, Cresskill, 2004., str. 59.

Komparirajući ove rezultate s prije izloženim prethodnim istraživanjima, definitivno se anuliraju tvrdnje kako je novinarstvo i dalje maskulizirana djelatnost u televizijskim informativnim programima. Primjerice, u Belgiji žene čine 27.7% ukupne radne snage od 3553 novinara. A osim toga, čini se da neki medijski sektori postaju dostupniji ženama od drugih, jer se udio žena znatno razlikuje od vrste medija. Žene su u pisanim medijima zastupljene s 24.6%, a u televizijskim programima s 32.6%.[742]

Nordijske zemlje, s druge strane, obilježene su različitostima svojih redakcija. No, bez obzira na spolnu strukturu redakcija, sadržaj vijesti odražava društvenu stvarnost i stoga minimizira važnost rodne ravnoteže u njihovu proizvodu.[743] Jednostavno, zapošljavanje istog broja muškaraca i žena u redakciji neće, na žalost, učiniti ništa kako bi se poboljšala ravnoteža spolova u vijestima.[744] No usporedba rasporeda civilne radne snage u novinarstvu s ostalim društvima upozorava da ne postoji ravnoteža između spolova u svakoj redakciji vijesti, o čemu je bilo riječi u prijašnjim poglavljima. U tom smislu, tek prijedlog da se trebaju poduzeti koraci koji bi "*stvorili više mogućnosti da se pojave ženski glasovi*."[745]

Nadalje, raspravljajući o postojećim saznanjima u kojima su se novinarke izjasnile da imaju veliko televizijsko iskustvo jer rade dugi niz godina, najviše njih se izjasnilo da radi između 10 i 15 godina kod sadašnjeg poslodavca (30.8%) kod kojeg primaju između 6 i 10 tisuća kuna mjesečne plaće (42.2%). Najmanje ih je na rukovodećim položajima, svega je jedna u upravi, a jedna u visokom managementu (0.9%). Manji broj žena u upravama i na pozicijama odlučivanja svakako korespondira i s dosadašnjim istraživanjima koja su pokazala da muškarci zauzimaju većinu položaja moći diljem sektora, što je statistički gledano za očekivati jer je žena u novinarstvu ipak manje od muškaraca.

U vrijeme kada se novinarske organizacije suočavaju sa sve intenzivnijim i sve globaliziranijim oblicima konkurencije, troškovi mogućega neuspješnog poštenog postupanja prema ženama na novinarskom radnom mjestu, zapravo mogu biti golemi. No postoje i istraživanja koja tvrde da veći broj žena na funkcijama odlučivanja u novinarstvu ne znači ujedno i sadržajno visok postotak žena kao objekta televizijskih vijesti.[746]

---

[742] De Clercq, *op. cit.*, str. 7.
[743] Edström, *op. cit.*, str. 69.
[744] *Ibidem*, str. 73.
[745] Allan, *op. cit.*, str. 194.
[746] Craft, S., Wanta, W.: Women in the Newsroom: Influences of Male editors and Reporters on the News Agenda, *Journalism and Mass Communication Quarterly*, Vol. 81., 2004., br. 1., str. 131.

U segmentu doživljenja mobinga na radnom mjestu i oko njega, podaci sugeriraju da je kapitalan problem redakcija vijesti preobimna motorika, odnosno fleksibilnost radnog vremena i nedostatak senzibilizacije poslodavca za potrebe žena u tom dijelu. Čak je 94.9% sudionica ispitivanja odgovorilo da su, u različitim stupnjevima intenziteta, bile preopterećene radnim zadacima, a istodobno 81.2% njih je iskusilo i nepoštivanje radnog vremena.

S obzirom na to da nemamo odgovore njihovih muških kolega, nemoguće je tvrditi da su samo žene izložene ovom problemu. Iako su mnogi autori tvrdili da je ženama u novinarstvu posao dupliciran, jer uz novinarski, obavljaju i posao u kući, brinu se o djeci i obavljaju kućanske poslove, što je, tvrdi Allan[747], u nerazmjeru s poslovnim zadacima njihovih muških kolega.

Dok su od strane nadređenih najčešće izložene kritiziranju (81.2%) i vrijeđanju (49.6%), među radnim kolegama su izložene ogovaranju (95.7%). Zanimljiva je činjenica da je mobing spremno prijaviti 84.6% novinarki, ali na pitanje jesu li ga i prijavile, njih 89.4% je odgovorilo da nisu. Ovakve rezultate možemo tumačiti i na temelju analize sljedećeg podatka, a to je da i ono malo počinitelja koji su prijavljeni nisu sankcionirani (69% žena je odgovorilo da počinitelj nije sankcioniran). Kostelić-Martić[748] na tom tragu izvodi zaključak da ekonomska kriza i nedostatak izbora radnih mjesta, pa i u novinarskoj struci, *op.a.*, omogućuju mnogima na položajima i vodećim pozicijama da upravljaju procesima u kojima radnici što više rade, često i prekovremeno i neplaćeno, a da se ne bune zbog loših uvjeta rada i kašnjenja plaća. Razloge malom broju prijava i tužbi, Pražetina Kaleb[749] vidi i u nepoznavanju zakona i u nepostojanju kvalitetnih zakonskih regulativa na tom području.

Odgovorne osobe su ovlaštene koristiti se svim sredstvima kako bi ostvarile postavljene ciljeve, kao što su vrijeđanje, kritiziranje, preopterećenost radnim zadacima, odbijanje slobodnih dana ili godišnjih odmora, a radnici ne mogu napustiti radno mjesto, pogotovo ako govorimo o malim urbanim sredinama gdje je nezaposlenost velika.[750] Posebice se to odražava u hrvatskom društvu, potresenom teškom pretvorbom i privatizacijom, ali i otvara novu problematiku kao jednu od posljedica ovakvoga stanja, a to je iseljavanje. Također, podaci iz istraživanja sugeriraju na uvriježene načine ponašanja u kombinaciji s prevladavajućom kulturom prihvaćanja kršenja pravila u praksi.

---

[747] Allan, *op. cit.*, str. 195.
[748] Kostelić-Martić, *op. cit.*, str. 37.
[749] Pražetina Kaleb, *op. cit.*, str. 828.
[750] Kostelić-Martić, *op. cit.*, str. 39.

To je slučaj ponekad i u tvrtkama s jasnim kodeksima koji zabranjuju diskriminaciju i uznemiravanje te zakonima Europske unije za jednakost i ravnopravnost na radnom mjestu.[751]

No neovisno o rezultatima u ovom radu, ali indikativna i vrijedna spomena je i tvrdnja nekih autora[752] da djevojke i žene mogu do nekog stupnja izbjeći omalovažavanje ako se „*prestanu samoprocjenjivati kao objekti ili znamenitosti u muškom svijetu, tražeći potvrdu kako bi ih drugi cijenili*." Na tom tragu je i Ross[753] jer kaže da žene u redakcijama često traže "*jednakost mogućnosti unutar postojećih struktura patrijarhata*."

Agregacijom dobivenih rezultata o mobingu unutar redakcija vijesti na tri nacionalne televizije dolazimo do zabrinjavajućeg podatka. Od nadređenoga je mobingirajuće ponašanje ukupno doživjelo 69.8% novinarki i ostalih djelatnica na televizijama, a od radnoga kolege ili suradnika 72.4%.

U skladu s ovim nalazima dijagnosticirano je i da su starije žene u usporedbi s mlađima u znatno većoj mjeri izložene mobingu od strane poslodavaca ili nadređenih, što ne čudi jer su tijekom staža imale i više prilika za susret s neželjenim ponašanjima. Dosadašnja istraživanja također su potvrdila da su starije osobe pred mirovinom koje imaju slabiji ritam rada i nisu više motivirane za nova profesionalna usavršavanja izloženije mobingu.

Ovakvi rezultati jesu zastrašujući, no ne čude, jer je riječ o iznimno kompetitivnim sredinama sa specifičnim oblicima radnih zadataka. To sugerira i Kostelić-Martić pa navodi da su radne organizacije u kojima se mobing najčešće događa većinom sredine koje su iznimno kompetitivne, s kulturom „karijerizma“ i strogom hijerarhijskom strukturom, one koje se usmjeravaju isključivo na postizanje ekonomske dobiti, s autoritarnim stilom upravljanja, a s druge strane, lošim upravljanjem i nedostatnim uključivanjem radnika u odlučivanje.[754]

Komparacijom s jedinim većim istraživanjem o mobingu u Republici Hrvatskoj koje je provedeno u Zagrebu, među gradskim stanovništvom, a koje je pokazalo da je od 15.4% do 53.4% ispitanika imalo iskustvo nekog oblika mobinga[755], ovo specificirano istraživanje u redakcijama vijesti među ženama pokazuje znatno veće postotke izloženosti mobingu. Što je i razumnjivo s obzirom na to da je riječ o području s visokofrekventnim razinama stresa, konflikata i kompeticije.

---

[751] McCracken, *op. cit.*, str. 9.
[752] Fredrickson, B., Roberts, T.: Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks, *Psychology of Women Quarterly*, Wiley, Vol. 21., 1997., br. 2., str. 179.-180.
[753] Ross, K.: *Sex at Work: Gender Politics and Newsroom Culture*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures, Hampton Press, Cresskill, 2004., str. 146.
[754] Kostelić-Martić, *op. cit.*, str. 24.
[755] Više u: Koić, et al.: Mobbing, *Rad i sigurnost*, Vol. 7., 2003., br. 1., str. 1.-19.

Rezultati dobiveni u istraživanju u ovom radu o mobingu na radnom mjestu relativno korespondiraju s rezultatima dosadašnjih istraživanja u kojima i mnoge novinarke odgovaraju da im je ovakav oblik ponašanja neprihvatljiv, ali ga smatraju prolaznim i karakteriziraju ga kao ponašanje s kojim „su naučile živjeti“.[756]

Hrvatske televizijske radnice artikuliraju nepoželjnost ovakvom načinu ponašanja, ali definiraju u malom postotku nedostatak razumijevanja i tolerancije za takvo ponašanje. To navodi na zaključak da se, kako tvrde Hardin i Shain u svom istraživanju, žene ne žele zamjerati, komplicirati i dovoditi u neugodnu situaciju na poslu, pa „*prihvaćaju diskriminaciju i spolno uznemiravanje kao nešto što moraju istrpjeti tijekom svog radnog vremena*.“[757]

Neki autori idu i korak dalje pa zaključuju da žrtve uznemiravanja šute zbog straha od odmazde.[758] Iz tih odgovora vidljivo je da žene uznemiravanje shvaćaju kao cijenu koju moraju platiti kako bi uopće bile u poziciji rada u redakciji vijesti, u kojoj su donedavno dominirali muškarci. „*Uznemiravanje je stvar moći, a ne seksa*“, zaključuje North, te dodaje da su očigledno žene zbog nižeg statusa u redakcijama već naučile podnositi uznemiravanje jer im se cijena odmazde čini prevelikom.[759]

S obzirom na to da u Leymannovoj kategorizaciji mobing aktivnosti[760], u petoj kategoriji stoji i otvoreno spolno uznemiravanje, ovo je istraživanje tražilo odgovor i na specifikume u području spolnog uznemiravanja žena u redakcijama vijesti. Izraz "spolno uznemiravanje" relativno je nedavni dodatak radnom rječniku.[761]

Prema sličnom američkom istraživanju, najčešći oblik uznemiravanja su neugodni ili ponižavajući komentari radnih kolega, podređenih i nadređenih te poslovnih partnera i izvora vijesti o seksu, nakon čega slijedi i neželjeno privlačenje pozornosti i slanje uvredljivih sms poruka, s nepriličnim fotografijama, praćenih neugodnim ili ponižavajućim komentarima.

---

[756] De Bruin, *op. cit.*, str. 9.
[757] Hardin, Shain, *op. cit.*, str. 804.-819.
[758] Opoku-Mensah, A.: *Hanging in There: Women, Gender, and Newsroom Cultures in Africa*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work, Hampton Press, Cresskill, 2004., str. 114.
[759] North, *op. cit.*, str. 9.
[760] Leymann, *op. cit.*, str. 181.
[761] Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit.*, str. 559.

Žene su također odgovorile da su ih neprilično dodirivali, iako je većina ispitanica odgovorila da nisu imale problema s uznemiravnjem te vrste.[762] Oko 60% žena izjavilo je da je seksualno uznemiravanje barem u maloj mjeri problem za žene novinarke, urednice i grafičarke, a više 11.5% izjavilo je da je spolno uznemiravanje značajan ili vrlo ozbiljan problem za žene u redakcijama vijesti.[763]

No ukupna brojka uznemiravanih žena u hrvatskim televizijskim informativnim redakcijama, dobivena agregacijom pozitivnih odgovora doživljavanja u svim oblicima i intenzitetima, također je poražavajuća. S obzirom na specifičnosti posla koji obavljaju i izloženosti javnosti putem ekrana, ne čudi podatak da je njih 64.1% bilo izloženo komentarima o ponašanju i odijevanju. Iako je ljepota stvar subjektivnog dojma, Marlane[764] navodi da i ovdje muška dominantna kultura postavlja standarde prihvaćanja.

Spolno uznemiravanje, osobito ono verbalno, također je relativno često. Barem jedan od oblika verbalnoga spolnog uznemiravanja (od ukupno pet promatranih) doživjelo je 84.6% ispitanica. Stopa neverbalnog uznemiravanja, iako niža u odnosu na verbalno, iznosi visokih 64,1%. Točnije gotovo dvije trećine žena doživjele su neki od oblika neverbalnoga spolnog uznemiravanja. Starije sudionice su u značajno većoj mjeri bile izložene verbalnom spolnom uznemiravanju.

U odnosu na verbalno, neverbalno spolno uznemiravanje je rjeđe, iako su ga barem jednom doživjele gotovo dvije trećine sudionica. Zaključak o manjoj učestalosti neverbalnih oblika spolnog uznemiravanja temelji se i na podatku da je jedna od dvadeset sudionica istraživanja često izložena takvom obliku uznemiravanja, dakle četiri puta rjeđe nego verbalnom, a i u većini slučajeva se ovaj oblik spolnog uznemiravanja događa samo jednom.

Nepoželjno tjelesno ponašanje u različitim stupnjevima i oblicima doživjelo je na radnom mjestu čak 33% žena, odnosno gotovo svaka treća zaposlenica televizijskih redakcija vijesti.

U odnosu na američko istraživanje novinarskih redakcija i spolno uznemiravanje žena, podaci iz Hrvatske su slični.

---

[762] *Ibidem*, str. 560.
[763] *Ibidem*, str. 565.
[764] Marlane, J.: *Women in Television News Revisited: Into the Twenty-First Century*, University of Texas Press, 1999., str. 30.

Tamošnjim ispitanicama je također ponuđeno da navedu koliko često su osobno podvrgnute dvjema vrstama spolnog uznemiravanja - uznemiravanju koje nije uključivalo fizički kontakt te onom koje jest. Više od 44% žena je izvijestilo da su ponekad bile podvrgnute nefizičkom spolnom uznemiravanju, a oko 6% prijavilo je fizičko spolno uznemiravanje.[765]

Magezis[766] smatra da spolno uznemiravanje utječe na ženu na način da prestaje biti radnica već postaje seksualni objekt. Prestaje kontrola njezina identiteta kao radnice i njezine individualnosti kao žene. Iako se u ovom istraživanju nije dotaknulo razloga zbog kojeg se uznemiravanje događa, neki autori to povezuju sa samim ženskim ponašanjem, u stilu „sama je kriva". Tako Steiner[767] debatira da se novinarke ponekad „*koketno smiju, postavljaju osobna pitanja, grle silovatelje pa spolno djelovanje nije isključivo diktirano od strane muškaraca, već i od strane nekih žena*".

Ovakvim vrstama rasprava u 21. stoljeću s vrlo jasnim zakonskim pravilima i ograničenjima, ali i civilizacijskim tekovinama, smatramo, nema mjesta. Tim više što sve studije pokazuju da žrtve uznemiravanja trpe ponašanja drugih koji ne skrivaju želju za pokazivanjem dominacije, autoriteta i moći.[768]

Rijetko testiran pokazatelj ciljne ranjivosti je mentalno zdravlje, odnosno spolno uznemiravanje najštetnije je za mentalno zdravlje onih koji su „osobito osjetljivi" na takva ponašanja, a to su većinom žene[769]. Marwick[770] kaže da društva u kojima se žene tretiraju poput seksualnih objekata pojačavaju muško pravo i konvencionalne stereotipove da normaliziraju prekomjerno seksističko ponašanje.

Žene su, nadalje izjavile da je većina uznemiravatelja dolazila iz njihove radne okoline, dakle, da ih je uznemiravao radni kolega, a uznemiravanje se najčešće događa kada je osoba sama s uznemiravateljem ili kada je prisutan netko od kolega. Većina sudionica koje su doživjele neverbalno spolno uznemiravanje problem rješava samostalnim obračunom s počiniteljem. Za razliku od verbalnog uznemiravanja, kod neverbalnog spolnog uznemiravanja nije potvrđena hipoteza o većoj izloženosti žena starije životne dobi.

---

[765] Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit.*, str. 567.
[766] Magezis, *op. cit.*, str. 198.
[767] Steiner, L.: *The 'Gender Matters' Debate in Journalism: Lessons From the Front*, u: Allan, S., (ur.), Journalism: Critical Issues, McGraw-Hill Education, New York, 2005., str. 50.
[768] Borić, *op. cit.*, str. 89.
[769] Schneider K. T., Swan, S., Fitzgerald, L. F.: Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations, *Journal of Applied Psychology*, PubMed., Vol. 82., 1997., br. 3., str. 403.
[770] Marwick, A.: *Gender, Sexuality, and Social Media*, u: Senft, T., Hunsinger, J., (ur.), The Social Media Handbook, Routledge, New York, 2013., str. 12.

Na ljestvici najčešćih uznemiravatelja, 76.2% uznemiravao je kolega, njih 31.7% nadređeni, a 25.4% doživjelo je uznemiravanje od anonimnih uznemiravatelja.

U Americi, pak, prema Walsh-Childers *et al.*[771], novinarke su odgovorile da ih je najčešće uznemiravao tzv. izvor vijesti. U nekim slučajevima ovo uznemiravanje imalo je značajan utjecaj na karijeru žena potičući ih da napuste posao kako bi se udaljile od situacije uznemiravanja ili čak, u jednom slučaju, žena je odbacila promociju koja ju je natjerala da usko surađuje sa zlostavljačem, što ne čudi jer, Magley *et al.*[772] zaključuju da spolno uznemiravanje žena doživljava na različite negativne načine sa psihološkim, radnim i zdravstvenim posljedicama.

Ne manje važno, odgovori o prijavljivanju neželjenog ponašanja signifikantni su i sugeriraju da se većina novinarki i ostalih žena u redakcijama informativnih programa nije ni ohrabrila prijaviti neželjeno ponašanje. A mnogo njih ni ne zna je li počinitelj na kraju osuđen i sankcioniran unutar radnog kolektiva.

Smatramo potrebnim razvijati svijest u tom kontekstu da za većinu žena treba biti važno otkriti opseg spolnog uznemiravanja, a prijetnja tužbom trebala bi biti dovoljna da bi se dobila pozornost poslodavca i nadređenih menadžera u redakciji. Ali feminističke teorije upućuju na to da su načini razmišljanja prema i o ženama te spoznaje pod velikim utjecajem društvenog identiteta, koji je, kako je u prethodnim poglavljima razloženo, uvjetovan iskustvima, tradicijom, povijesti društva i socijalizacijom.

U tome ni Hrvatska nije iznimka, jer kulturalna slika muškosti i dalje u hrvatskom društvu podržava ideju muškarca koji je dominantan, snažan, aktivan, on je taj koji započinje spolnu interakciju, a žena je „*slaba, pasivna i submisivna*“.[773]

U svjetlu ovog istraživanja, možemo prepoznati razmjere nepoželjnih ponašanja u industriji koja kritički izvještava, analizira i istražuje ovakve pojave u društvu, na što je i zakonski obvezana,[774] a zanemaruje ih identificirati i dokumentirati u vlastitom okruženju.

---

[771] Walsh-Childers, Chance, Herzog, *op. cit.*, str. 578.

[772] Magley *et al.*: Outcomes of Self-Labeling Sexual Harassment, *Journal of Applied Psychology*, PubMed., Vol. 84., 1999., br. 3., str. 399.

[773] Martinjak, D.: Karakteristike počinitelja i žrtava te situacija kaznenog djela silovanja, *Kriminologija i socijalna integracija*, Vol. 11., 2003., br. 1., str. 95.

[774] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17., čl. 16., st. 1. *„Mediji će kroz programske sadržaje, programske osnove, programska usmjerenja i samoregulacijske akte promicati razvoj svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca.“*

Naposljetku, sve istraživačke varijable u ovom radu možemo sistematizirati pod zajednički nazivnik diskriminacije. Ova studija metodološki omogućava, uz pronalaženje specifičnih načina ponašanja prema ženama u medijskoj industriji, i odgovore na pitanja o njihovom vlastitom dojmu o diskriminaciji u njihovim poduzećima na području zapošljavanja, napredovanja, jednakih radnih uvjeta, plaća te primjerice, odnosa poslodavca prema specifičnim potrebama žena kao što je odlazak na bolovanje zbog bolesti djece.

Uspostavio se zaključak da novinarke slabo poznaju i temeljne zakone te da ne percipiraju ni postojanje unutarnjih procedura koje se odnose na ravnopravnost spolova u njihovim poduzećima, odnosno televizijama, tako da više od polovice sudionica ne zna postoji li poseban pravilnik i obuka zaposlenika o rodnoj ravnopravnosti.

Istodobno, gotovo u dvotrećinskom omjeru smatraju da je vjerojatnost diskriminacije na televiziji u tim pitanjima moguća. Iako je diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena i u javnom i u privatnom sektoru[775], u koje pripadaju i sve tri nacionalne televizije, oko 60% njihovih zaposlenica smatra da je diskriminacija na području zapošljavanja moguća.

Rodnu diskriminaciju u poduzeću u barem u jednom od aspekata (zapošljavanje, plaće, uvjeti rada, napredovanje) više ili manje zamjećuje osam od deset sudionica, s tim da se problem diskriminacije najčešće javlja u područjima plaća te nagrađivanja i napredovanja.

Od gore navedenih ispitanih mogućnosti, zabrinjava podatak da 58.9% žena misli da poslodavac nema razumijevanja za odlazak na bolovanje zbog bolesti djeteta, drugim riječima iščitavamo da postoji jaz između visoko obrazovanih žena posvećenih karijeri te uvjeta koji im otežavaju uskladbu između obaveza na poslu i u obitelji.[776]

Medijska industrija je specifična po tomu da od radnika zahtijeva fleksibilnost u shvaćanju svoga radnog vremena, a gore navedeni podaci o njegovu nepoštovanju govore tomu u prilog pa s tim u vezi Leinert Novosel[777] predlaže implementaciju, ili barem razmatranje, iskustava nekih europskih zemalja s tzv. *family friendly* politikom. Naime, takva politika poslodavaca nastoji uzeti u obzir mjesečne, tjedne ili dnevne potrebe svojih zaposlenika i ponaša se fleksibilno prema njihovim potrebama vezanim uz privatni život, neovisno o tome je li riječ o ženama ili muškarcima.

---

[775] Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17., čl. 13., st. 1.
[776] Volarević, *op. cit.*, str. 229.
[777] Leinert Novosel, *Politika zapošljavanja, op. cit.*, str.108.

Tako je primjerice razumijevanje voditelja izraženo kroz organiziranje fleksibilnoga radnog vremena, dopuštanje kratkih telefonskih razgovora s djecom kao i dopuštanje dovođenja djeteta na posao u kriznoj situaciji. Te su se mjere pokazale učinkovitima u izbjegavanju negativnih posljedica obiteljskih problema na rezultate rada.

Medijska industrija na ovom području nije iznimka, jer žena ima pravo na zaštitu društva u ulozi majke i društvo mora prepoznati vrijednosti ženskoga rada u obitelji, ali isto tako omogućiti ženi sudjelovanje u javnoj sferi. Nije lako pomiriti ove dvije strane, a da pritom jedna ne trpi[778] što potvrđuju i odgovori u anketi koja navodi na zaključak da su državne strategije teško primjenjive jer se u praksi zakoni ne primjenjuju.

Jedan od najvećih izazova s kojim se suočavaju novinari i novinarke jest oduprijeti se kulturi stereotipa u svakodnevnom radu. U svakoj regiji i kulturi postoje čvrste predodžbe, duboko ukorijenjene predrasude i iskrivljene reakcije koje postavljaju nove izazove novinarkama. U mnogim su zemljama žene snažno zastupljene u studijima u kojima se oblikuju vijesti, ali u medijima još uvijek na vodećim položajima uvelike dominiraju muškarci. Žene su marginalizirane u vijestima i u smislu sadržaja njihova posla i glede prilika koje imaju za napredovanje u svojoj struci. Istodobno, vidljivo je da ne poznaju pravne mehanizme zaštite od diskriminacije niti svoja prava koja iz njih proizlaze.

Nedostatak ovog empirijskog istraživanja, odnosno ograničenja leže svakako u činjenici da nisu ispitani muškarci, što je prostor za buduća istraživanja i usporedbe.

[778] Volarević, *op. cit.*, str. 231.

9. ZAKLJUČAK

Ravnopravnost spolova jedna je od glavnih tema i žarište je svih kritičnih rasprava o ljudskim pravima. Danas je ona temeljna vrednota upisana u većinu ustava progresivnih i demokratskih zemalja međunarodne zajednice pa tako i Republike Hrvatske. Prema njoj bi žene trebale biti jednakomjerno i ravnopravno zastupljene u svim područjima javnoga, političkoga, gospodarskog, kulturnog i svakog drugog života, s jednakim statusom, mogućnostima i pravima kao i muškarci u ostvarivanju životnih ciljeva. No je li to tako?

U višetisućljetnoj ljudskoj povijesti žene su prioritetno i dominantno bile sekundarni dio kolektiviteta s malim ili nikakvim pravom glasa. Borba za ravnopravnost žena s muškarcima seže duboko u povijest i nikada nije ni prestala. Nevjerojatno zvuči činjenica da su žene političko pravo glasa u pojedinim zemljama zapadne demokracije koje su danas neprijeporni autoriteti demokratske svijesti, poput Švicarske, dobile tek 70-ih godina 20. stoljeća, I danas postoje politički režimi i države koji ženama ne priznaju jednakopravnost s muškarcima. Borba za ravnopravnost traje i danas, na svim poljima, ne samo za pravo glasa, već i protiv nasilja svih vrsta kojima su žene danas izložene.

Brojna znanstvena istraživanja tijekom godina nisu rezultirala jedinstvenom sistematizacijom i klasifikacijom diskriminatornih oblika uznemiravanja žena na njihovom radnom mjestu. U znanstvenoj literaturi aktualiziraju se bazična rodno uvjetovana neželjena ponašanja prema ženama, poput diskriminacije prema spolu, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te mobinga i njihovih derivata. No različiti koncepti nisu uspjeli unificirati jedinstvenu definiciju u znanstvenoj zajednici.

Područje uznemiravanja široko je artikulirano i u poslovnoj sferi negativno utječe na odnose među ljudima, no mjerodavni su počeli shvaćati da im navedene pojave u radnom okruženju mogu naštetiti i rezultirati velikim troškovima i gubicima u vidu liječničkih pregleda, bolovanja i povećati trošak zdravstvenog i mirovinskog sustava te dodatno opteretiti pravosudni aparat. [779]

[779] Kostelić-Martić, *loc. cit*. (vidi bilješku 477.).

Uznemiravanje žena utjelovljeno je u historicizmu ljudske rase bez digresija. Rad se dominantno fokusirao na identifikaciju i interpretaciju uzroka uznemiravanja žena, prezentirajući glavne povijesne determinante, socio-kulturne, tradicijsko-religijske te političko-pravne korijene i lokacije iz kojih je vidljivo da se od početka ljudske civilizacije do danas ne može govoriti o ravnopravnosti žena i muškaraca.

Posljednja proučavanja i istraživanja svih oblika uznemiravanja žena u modernom globalnom okruženju dovode u pitanje pravne i političke civilizacijske dosege. Naime, žene su izborile pravo glasa, zakonsku regulativu, osnovna ljudska prava, jednakopravnost s muškarcima, političku dimenziju jednakih mogućnosti kao i jednakopravan angažman i u sferi rada, no radna aktivnost i jednakopravnost za sobom je povukla i niz drugih problema.

Žene su danas izjednačene s muškarcima, ravnoteža u konstruiranju njihovih prava više nije upitna, a ipak je očita i očigledna činjenica, jer su i dalje diskriminirane od strane različitih struktura i društvenih izvora. U prvom redu, zahvaljujući patrijarhalnim, parohijalnim i podaničkim usmjerenjima, odnosno reliktima takvih stavova u današnjem diskursu. Stoga, spolna ravnopravnost i danas u samoj biti sadrži kontradiktorne elemente. S jedne strane, žene su ostvarile cilj, a s druge su ih na tom cilju dočekali novi diskriminatorni izazovi.

Taj je raskorak vidljiv u poslovnom svijetu, posebice danas kada je maksimalno globaliziran, digitaliziran i umrežen. Žene su danas ostvarile potpuno pravo na ostvarenje poslovne karijere kao i muškarci, no s druge strane su vezane uz obiteljska zaduženja, djecu i brigu o kućanstvu. Primjerice, temeljem gore navedenih rezultata istraživanja među menadžerima o stereotipima o ženama, muškarcima te uspješnim menadžerima u proteklih 30 godina, sugestija ide ka zaključku da su žene i uspješni menadžeri postajali sve sličniji. Žene su ocijenjene kao kompetentnije, dosljednije, pouzdanije i stručnije u poslovnim pitanjima.

No ni uz najbolje antidiskriminatorne zakone cjelokupno društvo nije uspjelo takvu ženinu dvostruku prisutnost dosljedno i pravedno valorizirati. Drugim riječima, neravnoteža muške moći i ženske odgovornosti i danas se nameće kao osnovni nedostatak funkcionalnih i pravednih društvenih zajednica. Ti krugovi nisu dovršeni na odgovoran način.

Posebice je taj negativan narativ izražen u medijskoj industriji, koja je u fazi transformacije novinarstva sve više usmjerenog na tržište i potrošača, pridonijela većem ulasku žena u profesiju. No razvidno je iz elaboriranih rezultata sekundarnih istraživanja da sada ionako više nije važno tko određuje sadržaj vijesti, muškarci ili žene, jer ga i jedni i drugi prilagođavaju tržištu.

U disertaciji je razmotreno stanje u specifičnoj skupini žena - žena radnica u medijskoj industriji, televizijskom informativnom programu i redakcijama. Godinama su statističari brojali i uspoređivali isključivo numerološke parametre i odnose u broju zaposlenih u medijima. Tek su rijetki participirali u analizama uvjeta rada žena spram muškaraca u medijima, a još rjeđe kompetentno komparirali njihove pozicije moći, zaduženja, odgovornosti, prava i obveze. Raritet su, k tomu, u domaćoj akademskoj zajednici disponibilna istraživanja koja na odgovarajući način sublimiraju takve podatke s istraživanjem ograničavanja sloboda u smislu nasilja prema ženama u medijskoj industriji u Republici Hrvatskoj.

U disertaciji se, stoga, upozorilo na nekoliko krucijalnih elemenata važnih za razumijevanje cjelovite slike hrvatskih medija, s posebnim osvrtom na televizije i žene zaposlene u poduzećima koja se bave televizijskom nakladom.

Prvo, upozorilo se na najvažnija gledišta agresije u medijskim asocijacijama uzrokovana ubrzanim trendom utrke za profitom na račun radnica. Drugo, pokušala su se definirati ključna mjesta i polazišne točke za definiranje glavnih oblika uznemiravanja televizijskih radnica. I treće, pokušale su se dati smjernice za asanaciju medijskog sustava od sve obimnijih i učestalijih oblika diskriminacije i uznemiravanja pripadnica novinarske struke, kao i potrebu za cjelovitom društvenom homogenosti u rješavanju na smanjenju, ako ne i zaustavljanju, uznemiravanja žena na televizijama.

Izanimljiv je podatak da je razvoj televizije terminološki koincidirao s punim ostvarenjem ženskih prava u većini zapadnih zemalja. Televizori su se već naveliko počeli prodavati u Americi kasnih 1920-ih, baš u vrijeme kada su Amerikanke i veći dio Europljanki ostvarile političko pravo glasa. Tko je tada pomislio da će nakon 100 godina baš televizija biti jedan od glavnih promicatelja stereotipnih izvještavanja o ženama i prostor za eskalaciju diskriminacije.

Najnoviji podaci, prezentirani u disertaciji ne pokazuju trend porasta ili pada diskriminacije žena u redakcijama i na terenu, no upućuju na činjenicu da je više od polovice televizijskih radnica u informativnim redakcijama u različitim fazama intenziteta doživjelo i doživljava mobing svih vrsta i faza te spolno uznemiravanje kao i diskriminaciju prema spolu.

Time su sve četiri hipoteze s početka rada kvantitativno dokazane.

Polazna pretpostavka istraživanja je da zaposlenice u informativnim televizijskim programima često doživljavaju diskriminaciju, odnosno spolno uznemiravanje na radnom mjestu te da nisu potpuno upoznate s regulativom koja ih treba štititi. Rezultati istraživanja potvrdili su da većina ispitanica, i to neovisno o dobi i dužini rada kod sadašnjeg poslodavca, percipira spolnu diskriminaciju u svom poduzeću. Ovo posebice vrijedi za područje napredovanja i više je istaknuto kod ispitanica koje su starije od 40 godina i koje su provele više od 15 godina u poduzeću. Legislativu iz područja spolne diskriminacije malo ili uopće ne poznaje 56% ispitanica.

Spolno uznemiravanje, osobito ono verbalno, također je relativno često. Barem jedan od oblika verbalnoga spolnog uznemiravanja (od ukupno pet promatranih) doživjelo je 84.6% ispitanica. Stopa neverbalnog uznemiravanja, iako niža u odnosu na verbalno, iznosi visokih 64.1%.

Točnije gotovo dvije trećine žena doživjele su neki od oblika neverbalnog spolnog uznemiravanja. Zakone koji reguliraju spolno uznemiravanje malo ili uopće ne poznaje 66% ispitanica. Deset žena koje su doživjele ovakav oblik uznemiravanja ga je prešutjelo. Osam žena navelo je da u ovom trenutku doživljavaju spolno uzmemiravanje, odnosno da započeto spolno uznemiravanja nikada nije prestalo.

Mobing je, u barem jednom od ozbiljnijih aspekata, od strane poslodavca doživjelo 81.2% ispitanica, a od strane kolega njih 79.5%. Kod mobinga je zamjetna značajna pozitivna povezanost mobinga od strane poslodavaca i radnih kolega što implicira prakticiranje i ignoriranje mobinga, odnosno kulturu toleriranja mobinga u nekim od poduzeća. Zakone koje reguliraju mobing u poduzeću vrlo malo ili uopće ne poznaje više od polovine ispitanica, a incidente vezane uz mobing prijavilo je 11 ispitanica.

H1: Žene su u velikoj mjeri izložene spolnom uznemiravanju u televizijskim redakcijama, dokazana je na prigodnom uzorku ispitanica od kojih je njih čak 84.6% doživjelo barem jedan od oblika verbalnog spolnog uznemiravanja (od ukupno pet promatranih), a njih 64.1% izjasnilo se da su bile neverbalno uznemiravane.

H1A: U testiranju dobnih razlika verbalnog uznemiravanja utvrđeno je kako su starije sudionice češće doživljavale takav oblik uznemiravanja, ali ne i neverbalnog uznemiravanja, tako se može zaključiti kako je dodatna hipoteza H1A potvrđena kad se radi o verbalnom spolnom uznemiravanju, ali nije potvrđena kad se radi o neverbalnom spolnom uznemiravanju.

H2: Žene su u velikoj mjeri žrtve mobinga u televizijskim redakcijama, potvrđena je zbrojem ukupnih odgovora o različitim oblicima i kategorijama mobinga na radnom mjestu, jer je od nadređenoga mobingirajuće ponašanje, u barem jednom od ozbiljnijih aspekata, od strane poslodavca doživjelo 81.2% ispitanica, a od strane kolega njih 79.5%.

H2A: U skladu s ovim nalazom može se zaključiti da su starije žene u usporedbi s mlađima u statistički značajno većoj mjeri izložene mobingu od strane poslodavaca ili nadređenih. Kao i kod mobinga od strane poslodavaca, starije sudionice su u usporedbi s mlađim kolegicama u značajno većoj mjeri izložene mobingu od strane kolega ili suradnika, što potvrđuje dodatnu hipotezu H2A.

H3: Žene ne prijavljuju neželjena ponašanja koja trpe na radnom mjestu u redakcijama, dokazana je agregacijom rezultata odgovora gdje stoji da 89.4% uznemiravanih žena nije prijavilo činjenicu da su bile ili su još uvijek podvrgnute uznemiravanju.

H3A: Što se tiče razlike u prijavljivanju spolnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije s obzirom na dob sudionica, postoci sudionica koje ne bi nikome prijavile neželjeno ponašanje se ne razlikuju statistički značajno kod prijave niti jednog od navedena tri oblika neželjenog ponašanja, međutim, značajne razlike između dobnih skupina su potvrđene kod usporedbe instance kojoj bi prijavile mobing, odnosno diskriminaciju. Kod mobinga, mlađe sudionice bi statistički značajno češće o starijih prijavile mobing kolegama, dok razlike između dobnih skupina u postotku ostalih odabranih odgovora nisu statistički značajne. U slučaju diskriminacije na radnom mjestu, sudionice starije od 40 godina bi se statistički značajno češće obratile odvjetniku u odnosu na mlađe.

H4: Slabo im je poznata zakonska regulativa koja ih štiti od diskriminacije i spolnog uznemiravanja, potvrđena je u relativnom opsegu. Unatoč činjenici da su navodile pojedine zakone koji reguliraju prava u radnom okruženju te zabrane i sankcije za nepoželjna ponašanja, zakone koji reguliraju spolno uznemiravanje malo ili uopće ne poznaje 66% sudionica, a zakone koji reguliraju mobing u poduzeću vrlo malo ili uopće ne poznaje više od polovine sudionica.

H4A: Podhipoteza je dijelom potvrđena s obzirom na to da je jedino u slučaju poznavanja zakona koji reguliraju diskriminaciju na radnom mjestu kod mlađih sudionica u odnosu na starije zabilježen značajno veći postotak osoba koje uopće ne poznaju zakone koji reguliraju navedeno područje.

Iz ovih podataka te komparacijom i analizom društveno-povijesnih procesa te civilne i političke kulture u Republici Hrvatskoj, kao i dokazane činjenice da, iako žene sa završenim studijem, čine znatan dio radne snage u području medija, nisu dovoljno zastupljene u upravama i na najvišim položajima, otvara se niz zaključaka i preporuka za daljnja istraživanja.

Neka su sekundarna istraživanja upućivala na zaključak da radnice koje zauzimaju vodeće pozicije na radnom mjestu imaju manje šanse da ih se spolno uznemiruje i da su radnice niskog statusa, poput pripravnika i činovničkih radnika, ranjivije od onih na managerskim ili sličnim pozicijama, što u ovoj disertaciji nije razrađeno. Dodatnim podhipotezama želio se ispitati tek utjecaj dobi na uznemiravanje i mobing pa u tom pravcu ide i sugestija za daljnja istraživanja.

Činjenica jest da je novinarska profesija u posljednja dva desetljeća feminizirana, ovdje čak i dokazana da je razina zastupljenosti žena u informativnim programima u raznim kontekstima izvještavanja, uključujući političke i ekonomske, velika. No ona nije dostatna za zaključak o stabilnoj i efikasnoj te ravnopravnoj antidiskriminatornoj podlozi i strukturi medijskoga poslovanja.

Audiovizualni sektor je ekonomski vrijedna industrija i kao takav brzo raste zahvaljujući novim komunikacijskim platformama i multimedijalnim sadržajima. Stoga je iznimno važno prilagoditi nadzorne mehanizme, izmijeniti i pojačati zakonske akte, ali i mehanizme samoregulacije na polju aspiracije za većom zaštitom žena o kojima mediji izvještavaju i žena koje mediji zapošljavaju. Time ne ekskulpiramo ni žene zaposlene u medijskoj industriji od njihove vlastite odgovornosti zbog činjenice da i one uz muškarce kreiraju sliku društvene stvarnosti putem medija, a dokazano u disertaciji, ne svjedoče previše i ne artikuliraju jasno stavove o izazovima i nasilju s kojima se susreću. Prvenstveno njihova edukacija i osnaživanje su alati u borbi protiv stereotipa i uznemiravanja žena te diskriminacije, prije svega suočavanja sa "staklenim stropom" i deficitom jednakih mogućnosti napredovanja u karijeri. Stoga su i poslodavci, HRT je obvezan i Zakonom o HRT-u, a ostali nizom drugih zakona, dužni promišljati i organizirati unutarnju poslovnu kulturu koja će njegovati ravnotežu između ženinog poslovnog i privatnog života.

Također, prema uzoru na uvedene političke kvote prilikom izbora za nacionalni parlament, predlaže se i diferencirano i sveobuhvatno promišljanje u javnoj raspravi o uvođenju sličnih obrazaca na medijskoj sceni, uz poštovanje slobode odluke medijskih poslodavaca o određivanju uloga svojim zaposlenicima.

S obzirom na to da je jedna od uloga medija, a tako i televizije, biti posrednikom i aktivnim sudionikom društvenih promjena, a uz činjenicu da na televizijama radi nikad veći broj žena, idealna je prilika da se počnu kreirati novi diskursi o ravnopravnosti spolova u medijima na tom polju. To za sobom povlači i potrebu za novim vrstama obrazovanja o rodnoj ravnopravnosti koja bi bila idealna za studije novinarstva, komunikologije i politologije.

Pojedinačni nalazi u disertaciji, međutim, sugeriraju da je društveno okruženje u medijima još nezrelo za jasnije očitovanje protiv diskriminacije žena, stereotipa svih vrsta i uvođenja novih antidiskriminatornih unutarnjih politika. Praksa pokazuje da su kako europske, tako i sve strategije međunarodnih institucija slabo primjenjive. Navedena iskustva skandinavskih zemalja koje se ne suočavaju s diskriminacijom i nedovoljnim brojem žena zaposlenih u medijima, mogu biti polazišna točka za akciju, iako i pozitivna diskriminacija ima svojih nedostataka.

Slijedom toga i znanstvena se istraživanja trebaju više usredotočiti na proučavanje ovog fenomena, njegov intenzitet na radnom mjestu, uzroke i posljedice. Mnoge studije o diskriminaciji, uznemiravaju i spolnom uznemiravanju nude kvantitativne procjene učestalosti uznemiravanja u određenim organizacijama ili zanimanjima. Informacije o razini uznemiravanja su vrijedne i korisne za procjenu trendova rasta ili pada intenziteta te neželjene pojave općenito ili u specifičnim zanimanjima.[780]

Ovdje treba pojasniti da cilj nije bio samo dokumentirati postojeće rezultate dobivene ovim istraživanjem, već pomoći identificirati što se na polju spolnog uznemiravanja i diskriminacije prema spolu u televizijskim informativnim redakcijama u Hrvatskoj radi te koja pitanja i problemi ostaju. Ovakav pregled je tek prvi korak. Sada postoje obrasci koji su evidentirali problem na terenu, u redakcijama, i korisno bi bilo da istraživači nastave s istraživanjima i analizama.

[780] Ilies *et al*.: Reported Incidence Rates of Work-Related Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Sexual Harassment in The United States: Disparities, *Personnel Psychology*, John Wiley & Sons, Vol. 56., 2003., br. 3., str. 609.

POPIS LITERATURE

Knjige

Abramson, A.: *The History of Television, 1942 to 2000*, McFarland, 2003.

Adams, A.: *Bullying at Work, How to Comfort and Overcome it*, Virago Press, London, 1992.

Allgeier, E. R., McCormick, N. B.: *Changing Boundaries:Gender Roles and Sexual Behavior*, Mayfield, Palo Alto, 1983.

Anzenbacher, A.: *Filozofija*, Školska knjiga, Zagreb, 1992.

Baltezarević, V.: *Komunikacija na četiri noge*, Mali Nemo, Pančevo, 2007.

Bertrand, C-J.: *Deontologija medija*, ICEJ, Zagreb, 2007.

Bodiroga-Vukobrat, N., Barić, S.: *Povelja temeljnih prava Europske unije s komentarom*, Organizator, Zagreb, 2002.

Borić, R.: *Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2007.

Brian, D.: *Pulitzer: A Life*, John Wiley and Sons, 2001.

Briggs, A., Burke, P.: *Socijalna povijest medija, od Gutenberga do interneta*, Pelago, Zagreb, 2011.

Brodsky, C. M.: *The Harassed Worker*, Lexington Books, Lexington, 1976.

Butler, J.: *Nevolje s rodom: Feminizam i subverzija identiteta*, Ženska infoteka, Zagreb, 2000.

Carter, C., Branston, G., Allan, S.: *News, Gender And Power*, Routledge, London, New York, 1998.

Castells, M.: *Uspon umreženog društva*, Golden marketing, Zagreb, 2000.

Chambers, D., Steiner, L., Fleming, C.: *Women and Journalism*, Routledge, London and New York, 2004.

Charlesworth, H., Chinkin, C.: *The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis*, Manchester University Press, Manchester, 2000.

Cornell, D.: *At the Heart of Freedom: Feminism Sex and Equality*, Princeton University Press, Princeton, 1998.

Crnić, I., et al.: *Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa*, Međunarodna organizacija za migracije, Hrvatski pravni centar i Pravosudna akademija, Zagreb, 2009.

Ćapeta, T., Rodin, S.: *Osnove prava Europske unije*, Narodne novine, Zagreb, 2011.

Davenport, N., Schwartz R. D., Elliot G. P.: *Mobing - Emotional Abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.

Davidson, M. J., Cooper, C. L.: *Shattering the glass ceiling: The woman manager*, Paul Chapman Publishing, London, 1992.

De Beauvoir, S.: *Drugi pol*, BIGZ, Beograd, 1982.

De Schutter, O.: *International Human Rights Law*, Cambridge University Press, 2014.

Dubow, S.: *Apartheid 1948-1994*, Oxford University Press, 2014.

Duffy, M., Sperry, L.: *Mobbing, Causes, Consequences, and Solutions*, Oxford University Press, 2012.

Elsuni, S.: *Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte*, Nomos, 2011.

Emery, E.: *The Press and America: An Interpretative History of the Mass Media*, Institute of Education Sciences, 1972.

Farley, L.: *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, McGraw-Hill, New York, 1978.

Feldman, S.: *Sudbina Evinih kćeri-Ženska povijest patrijarhata*, Artresor naklada, Zagreb, 2012.

Freud., S.: *Uvod u psihoanalizu*, Matica srpska, Novi Sad, 1976.

Friedan, B.: *The Feminine Mystique*, W.W. Norton&Company, New York, 1963.

Gardner, C. B.: *Passing By: Gender and Public Harassment*, University of California Press, 1995.

Gindin, S., Panitch, L.: *The Making of Global Capitalism*, Verso, 2012.

Gray, A., Bell, E.: *History on Television*, Routledge, London, 2013.

Gutek, B. A.: *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.

Heinemann, P.P.: *Mobbing: Group Violence by Children and Adults*, Natur och Kultur, Stockholm, 1972.

Heywood, A.: *Political Ideologies*, Macmillan, London, 1992.

Horvat, J.: *Povijest novinstva Hrvatske 1771-1939*, Stvarnost, Zagreb, 1962.

Humm, M.:*The Dictionary of Feminist Theory*, Ohio State University Press, 1995.

Jacobs, J. A.: *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford University Press, Stanford, 1989.

Kantola, J.: *Gender and the European Union*, Palgrave MacMillan, Basingstoke, 2010.

Klaić, B.: *Rječnik stranih riječi*, Nakladni zavod MH, Zagreb, 1986.

Klaić, B.: *Rječnik stranih riječi*, Zora, Zagreb, 1974.

Kostelić-Martić, A.: *Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005.

Kulović, Dž., et. al.: *Kompetencije menadžera i uspješnost poduzeća*, Kemigrafika, Sarajevo, 2012,

Ladan, T.: *Aristotelova Politika*, Zagreb, Globus-SNL, 1988.

Leinert Novosel, S.: *Projekt: Stavovi poslodavaca o zapošljavanju žena*, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb, 2003.

Leinert Novosel, S.: *Žena na pragu 21. stoljeća. Između majčinstva i profesije*, Ženska grupa TOD, Zagreb, 1999.

Letica, Z.: *Televizijsko novinarstvo*, Disput, Zagreb, 2003.

Lips, H.: *Women, Men and Power*, Mayfield Publishing Co., Mountain View, 1991.

Lorenz, K.: *Evolution and Modification of Behavior*, University of Chicago Press, Chicago, 1965.

Lorenz, K.: *On Aggression*, Routledge, London and New York, 2005.

Ljubičić, V.: *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2012.

MacKinnon, C. A.: *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, New Haven and London, 1979.

MacKinnon, C. A.: *Toward a Feminist Theory of the State*, Harvard University Press, 1989.

Magezis, J.: *Ženske studije*, Magistrat, Sarajevo, 2001.

Maldini, P.: *Demokracija i demokratizacija*, Sveučilište u Dubrovniku, 2008.

Marlane, J.: *Women in Television News Revisited: Into the Twenty-First Century*, University of Texas Press, 1999.

Martindale, M.: *Sexual Harassment in the Military 1988*, Defense Manpower Data Center, Washington, 1990.

Massey, D., Denton N. A.: *American Apartheid: Segregation and the Making of the Underclass*, Harvard University Press, 2003.

Matković, D.: *Televizija, igračka našeg stoljeća*, AGM, Zagreb, 1995.

McChesney, R. W.: *The Political Economy of Media: Enduring Issues, Emerging Dilemmas*, Monthly Review Press, New York City, 2008.

McColgan, A.: *Discrimination Law: Text Cases and Materials*, Oxford, Portland, 2000., str. 563.

McCracken, K., FitzSimons, A., Priest, S., Girstmair, S., Murphy, B.: *Gender Equality in the Media Sector*, Bruxelles, 2018.

McNair, B.: *Striptiz kultura: Seks, mediji i demokratizacija žudnje*, Jesenski i Turk, Zagreb, 2004.

Meltzer, K.: *TV News Anchors and Journalistic Tradition: How Journalists Adapt to Technology*, Peter Lange Publishing, New York, 2010.

Miles, R.: *Ženska povijest svijeta, Tko je skuhao posljednju večeru?*, EPH Liber, Zagreb, 2009.

Millet, K.: *Sexual Politics*, Doubleday, New York, 1970.

Najbar-Agičić, M.: *Povijest novinarstva*, Sveučilište Sjever, Zagreb, 2015.

Nikolaidis, C.: *The Right to Equality in European Human Rights Law*, Routledge, London and New York, 2015.

Nussbaum, M., Sen, A.: *The Quality of Life*, Oxford University Press, 1993.

Pateman, C.: *Spolni ugovor*, Ženska infoteka, Zagreb, 2000.

Petrović, J. A.: *Žene spašavaju sindikat: Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, Ženska sekcija SSSH, Zagreb, 2000.

Pinkos Cobb, E.: *Workplace Bullying and Harassment, New Developments in International Law*, Routledge, London and New York, 2017.

Potočnjak, Ž.: *Primjena antidiskriminacijskog zakonodavstva u praksi*, CMS, Zagreb, 2011.

Radačić, I.: *Žene i pravo: feminističke pravne teorije*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009.

Ravlić, S.: *Suvremene političke ideologije*, Politička kultura, Zagreb, 2003.

Ritchie D. A.: *American Journalists: Getting the Story*, Oxford University Press, 1997.

Robbins, S. P., Judge, T. A.: *Organizacijsko ponašanje*, MATE, Zagreb, 2010.

Rodin, S.: *Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj*, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003.

Rogers, B.: *The Domestication of Women Discrimination in Developing Societies*, Routledge, London i New York, 1990.

Rousseau, J. J.: *Rasprava o porijeklu i osnovama nejednakosti među ljudima: Društveni ugovor*, Školska knjiga, Zagreb, 1978.

Sapunar, M.: *Opća povijest novinarstva*, ITG, Zagreb, 2002.

Selanec, G. et al.: *Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*, HZZ, Zagreb, 2009.

Sikavica, P., Novak, M.: *Poslovna organizacija*, Informator, Zagreb, 1999.

Skaine, R.: *Power and Gender: Issues in Sexual Dominance and Harassment*, McFarland, Jefferson, North Carolina, London, 1996.

Sklevicky, L.: *Konji, žene, ratovi*, Druga, Zagreb, 1996.

Smerdel, B., Sokol, S.: *Ustavno pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2009.

Smith, A.: *The Newspaper: An International History*, Thames & Hudson, London, 1979.

Spajić-Vrkaš, V.: *Obrazovanje za ljudska prava i demokraciju:interdisciplinarni rječnik*, Hrvatsko povjerenstvo za UNESCO, Zagreb, 2001.

Stiglitz J. E.: *Globalizacija i dvojbe koje izaziva*, Algoritam, Zagreb, 2004.

Street, J.: *Masovni mediji, politika i demokracija*, Politička misao, Zagreb, 2003.

Šimonović, D.: *Kratak vodič kroz CEDAW - Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*, Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2004.

Štimac Radin, H., Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske: *Uspostavljanje ravnoteže: Ravnopravnost spolova u novinarstvu*, Međunarodna federacija novinara/ki, Bruxelles, 2010.

Thomas, A. M., Kitzinger, C.: *Sexual Harassment, Contemporary Feminist Perspectives*, Open University Press, Buckingham, 1997.

Tintić, N.: *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (II)*, Narodne novine, Zagreb, 1972.

Todosijević. J.: *Mobing*, Arhipelag, Beograd, 2012.

Toker, G. A.: *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*, Öğreti Yayınları, Ankara, 2008.

Trotta, L.: *Fighting for Air:In the Trenches with Television News*, Simon & Schuster, 1991.

Vasiljević, S., Valković, I.: *Pravilnik za postizanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu*, CESI, Zagreb, 2007.

Vasiljević, S., Vinković, M.: *Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova*, Narodne novine, Zagreb, 2019.

Vasiljević, S.: *Slično i različito, diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, Tim press, Zagreb, 2011.

Velluti, S.: *New Governance and the European Employment Strategy*, Routledge, London, 2010.

Vinković, M.: *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.

Višić, M.: *Zakonici drevne Mezopotamije*, Svjetlost, Sarajevo, 1989.

Vujčić, V.: *Politička kultura demokracije*, Panliber, Osijek, Zagreb, Split, 2001.

Wallach Scott, J.: *Rod i politika povijesti*, Ženska infoteka, Zagreb, 2003.

Ward, T., Polaschek, D. L. L., Beech, A. R.: *Theories of sexual offending*, Wiley
Wilson Schaef, A.: *Biti žena. Patrijarhalni obrasci u ženskoj svakodnevici*, Planetopia, Zagreb, 2006.

Wollstonecraft, M.: *Obrana ženskih prava*, Ženska infoteka, Zagreb, 1999.

Wood, J. T.: *Gendered Lives: Communication, Gender and Culture*, Belmont, Wadsworth, 1994.

Zelenika, R.: *Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela*, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2000.

Poglavlja u knjigama

Altman, A.: *Discrimination*, u: Zalta, E. N., (ur.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Stanford University, 2011.

Arthurs, J.: *Women and Television*, u: Hood, S., (ur.), Behind the Screens: The Structure of British Television, London, 1994.

Baretto, M., Ryan, M. K., Schmitt, M. T.: *Introduction:Is the Glass Ceiling Still Relevant in the 21st Century?*, u: Baretto, M., Ryan, M. K., Schmitt, M. T., (ur.), The Glass Ceiling in the 21st Century, Washington, 2009.

Boban, B.: *Materinsko carstvo, Zalaganje Stjepana Radića za žensko pravo glasa i ravnopravan položaj u društvu*, u: Feldman, A., (ur.), Žene u Hrvatskoj. Ženska i kulturna povijest, Institut Vlado Gotovac, Ženska infoteka, Zagreb, 2004.

Borić, R.: *Nejednakost u jeziku. Više od stereotipa*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004.

Bowes-Sperry, L., Tata, J.: *A Multiperspective Framework of Sexual Harassment: Reviewing Two Decades of Research*, u: Powell, G., (ur.), Handbook of Gender and Work, Sage Publications, 1999.

Byrnes, A. C.: *Article 1*, u: Freeman, M. A., Chinkin, C., Rudolf, B., (ur.), The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary, Oxford University Press, 2012.

Chambers, D., Steiner, L.: *The Changing Status of Women Journalists*, u: Allan, S., (ur.)., The Routledge Companion to News and Journalism, Routledge, London, New York, 2010.

Charlesworth, H.: *Concepts of Equality in International Law*, u: Huscroft, G., Rishworth, P., (ur.), Litigating Rights: Perspectives from Domestic and International Law, Oxford, 2002.

Chinkin, C.: *Violence Against Women*, u: Freeman, M., Chinkin, C., Rudolf, B., (ur.), The UN Convention on the Elimination of all forms of Discriminaton against Women, Oxford University Press, New York, 2012.

De Bruin, M.: *Organizational, Professional, and Gender Identities—Overlapping, Coinciding and Contradicting Realities in Caribbean Media Practices*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work, Hampton Press, Cresskill, 2004.

Feldman, A.: *Žene i ideologija jugoslavenstva (1918.-1939.)*, u: Feldman, A., (ur.), Žene u Hrvatskoj, Ženska i kulturna povijest, Institut Vlado Gotovac, Ženska infoteka, Zagreb, 2004.

Fredman, S.: *Beyond the Dichotomy of Formal and Substantive Equality: Towards a New Definition of Equal Rights*, u: Boerefijn, I., Coomans, F., Goldschmidt, J., Holtmaat, R., Wolleswinkel, R., (ur.), Temporary Special Measures: Accelerating de facto of Women Under Article 4. UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, Intersentia, Antwerpen, Oxford, New York, 2003.

Friedland, L., Friedland, D.: *Workplace Harassment: What Mental Health Practitioners Need to Know*, u: Vandecreek, L., Knapp, S., Jackson, T. (ur.): Innovations in Clinical Practice: A Sourcebook, Sarasota, Professional Resource Press, 1994., str. 237.-253.

Frohlich, R.: *Feminine and Feminist Values in Communication Professions: Exceptional Skills and Expertise or Friendliness Trap?*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work, Hampton Press, Cresskill, 2004.

Galić, B.: *Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije*, u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011.

Galić, B.: *Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada*, u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011.

Gallego, J., Altes, E., Canton, M. J., Melus, M. E. Soriano, J.: *Gender Stereotyping in the Production of News*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures, Identities at work, Hampton Press, Cresskill, 2004.

Gosepath, S.: *Equality*, u: Zalta, E. N., (ur.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Stanford University, 2011.

Gruber, J. E., Smith, M., Kauppinen Toropainen, K.: *Sexual Harassment Types and Severity: Linking Research and Policy*, u: Stockdale M. S., (ur.), Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies, Sage Publications, Thousand Oaks, 1996.

Gruenfelder, A. M.: *Mnoga lica globalizacije-perspektive humanog svjetskog poretka*, u: Belić. M., (ur.), Žene i rad, B.a.B.e., Zagreb, 2000.

Gutek, B. A., Done, R. S.: *Sexual Harassment*, u: Unger, R. K. (ur.), Handbook of the Psychology of Women and Gender, John Willey & Sons, Chichester, 2001., str. 367.-387.

Hartley, J.: *Juvenation, News, Girls and Power*, u: Carter, C., Branston, G., Allan, S., (ur.), News, Gender And Power, Routledge, London, New York, 1998.

Holtmaat, R.: *Article 5.*, u: Freeman, M. A., Chinkin, C., Rudolf, B., (ur.), The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary, Oxford University Press, 2012.

Hotelling, K., Zuber B. A.: *Feminist Issues in Sexual Harassment*, u: O'Donohue, W., (ur.), Sexual Harassment, Theory, Research, and Treatment, Allyn and Bacon, Needham Heights, 1997.

Janeković Romer, Z.: *Marija Gondola Gozze: La querelle des femmes u renesansnom Dubrovniku*, u: Feldman, A., (ur.), Žene u Hrvatskoj. Ženska i kulturna povijest, Institut Vlado Gotovac, Ženska infoteka, Zagreb, 2004.

Jelavić, Ž.: *Jesu li žene ravnopravne u obrazovanju?*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004.

Kapur, R.: *Tragedija viktimizacijske retorike*, u: Radačić, I., (ur.), Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009.

Karbić, M.: *Položaj žene u gradskim naseljima međurječja Save i Drave u razvijenom i kasnom srednjem vijeku*, u: Feldman, A., (ur.), Žene u Hrvatskoj. Ženska i kulturna povijest, Institut Vlado Gotovac, Ženska infoteka, Zagreb, 2004.

Kelly, R. M.: *Offensive Men, Defensive Women: Sexual Harassment, Leadership, and Management*, u: Duerst-Lahti G., Kelly, R. M., (ur.), Gender Power, Leadership, and Governance, University of Michigan Press, 1995.

Kronja, I.: *Politika u porno ključu: pornografsko predstavljanje žena u tabloidima u Srbiji i njegova politička uloga*, u: Moranjak-Bamburać, N., Jusić, T., Isanović, A., (ur.), Stereotyping: predstavljanje žena u štampanim medijima u jugoistočnoj Evropi, Mediacentar, Sarajevo, 2007.

Leinert Novosel, S.: *Demokratska tranzicija i položaj žene u Hrvatskoj*, u: Petrović, J. A., (ur.), Diskriminacija žena u Hrvatskoj, Ženska sekcija SSSH, Zagreb, 2000.

Leinert Novosel, S.: *Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u politici*, u: Kamenov, Ž., Galić, B., (ur.), Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH“, Biblioteka ONA, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011.

Leymann, H., Gustafsson, A.: *Suicides Due to Mobbing/Bullying - About Nurses' High Risks in the Labour Market*, World Health Organization, Internal Report, Geneva, 1998.

Lokar, S.: *Utjecaj globalizacije na žene u tranzicijskim zemljama*, u: Belić, M., (ur.), Žene i rad, B.a.B.e., Zagreb, 2000.

MacKinnon, C.: *Razlika i dominacija:O spolnoj diskriminaciji*, u: Radačić, I., (ur.), Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009.

Mamula, M.: *Nasilje protiv žena*, u: Barada, V., Jelavić, Ž., (ur.), Uostalom, diskriminaciju treba dokinuti! Priručnik za analizu rodnih stereotipa, Centar za ženske studije, Zagreb, 2004.

Marwick, A.: *Gender, Sexuality, and Social Media*, u: Senft, T., Hunsinger, J., (ur.), The Social Media Handbook, Routledge, New York, 2013.

Naffine, N.: *Naši pravni životi-muškaraca, žena i osoba*. u: Radačić, I., (ur.), Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009.

Opoku-Mensah, A.: *Hanging in There: Women, Gender, and Newsroom Cultures in Africa*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work, Hampton Press, Cresskill, 2004.

Ross, K.: *Sex at Work: Gender Politics and Newsroom Culture*, u: De Bruin, M., Ross, K., (ur.), Gender and Newsroom Cultures, Hampton Press, Cresskill, 2004.

Selanec, G.: *Oblici diskriminacije*, u: Šimonović-Einwalter, T. (ur.), Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009.

Selanec, G.: *Politika pozitivnih mjera Europskoga suda - ograničenja i mogućnosti*, u: Rodin, S. (ur.) Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003.

Steiner, L.: *The 'Gender Matters' Debate in Journalism: Lessons From the Front*, u: Allan, S., (ur.), Journalism: Critical Issues, McGraw-Hill Education, New York, 2005.

Šimonović, D.: (ur.), *Kratak vodič kroz CEDAW Konvenciju o uklanjaju svih oblika diskriminacije žena*, Zagreb, Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova, 2004.

Šimonović, D.: *Razvoj i sinergija globalne CEDAW konvencije i regionalne europske Istanbulske konvencije kao instrumenata za uklanjanje diskriminacije i nasilja nad ženama*, u: Potočnjak Ž., *et.al*., (ur.)., Perspektive Antidiskriminacijskog Prava, Pravni fakultet u Zagrebu, 2014.

Tangri, S., Hayes, S.: *Theories of Sexual Harassment*, u: O'Donohue, W., (ur.), Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment, Allyn and Bacon, Boston, 1997.

Tomić-Koludrović, I.: *Ekonomski i društveni položaj žena u Hrvatskoj u kontekstu globalizacije*, u: Belić, M., (ur.), Žene i Rad, B.a.B.e., Zagreb, 2000.

Van Zoonen, L.: *One of the Girls?:The Changing Gender of Journalism*, u: Carter, C., Branston, G., Allan, S., (ur.), News, Gender And Power, London And New York, Routledge, 1998.

Vasiljević, S.: *Spolno uznemiravanje*, u: Rodin, S. (ur.) Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003.

Vinković, M.: *Spolna segregacija i tržište rada-hrvatski diskurs europskih trendova*, u: Radačić, I., Vince Pallua, J., (ur.), Ljudska prava žena, Razvoj na međunarodnoj i nacionalnoj razini 30 godina nakon usvajanja Konvencije UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, 2011.

Yamada D.: *Workplace Bullying and the Law, Towards a Transnational consensus?*, u: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C. L.,(ur.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice, Taylor and Francis, London and New York, 2003.

Znanstveni članci

Allan, S.: Journalism and the Culture of Othering, *Brazilian Journalism Research*, Vol. 10., 2014., br. 2., str. 188.-203.

Barak, A., Pitterman, Y., Yitzhaki, R.: An Empirical Test of the Role of Power Differential in Originating Sexual Harassment, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 17., 1995., br. 4., str. 479.-517.

Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., Strack, F.: The Attractiveness of the Underlying: An Automatic Power-Sex Association and its Consequences for Sexual Harassment, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68., 1995., br. 5., str. 768.-781.

Barić-Punda, V.: *Načelo nediskriminacije - jedno od temeljnih načela zaštite ljudskih prava i sloboda*, Zbornik radova Pravnoga fakulteta u Splitu, Vol. 42., 2005., br. 1.-2., str. 27.-42.

Bem, S. L.: Gender Schema Theory and its Implications for Child Development: Raising Gender-Aschematic Children in a Gender-Aschematic Society, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 8., 1983., br. 4., str. 598.-616.

Bielsa, E.: The Pivotal Role of News Agencies in the Context of Globalization: A Historical Approach, *Global Networks*, Vol. 8., 2008., br. 3., str. 347.-366.

Bilić, A.: Diskriminacija u Europskom radnom pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 44., 2007., br. 3.-4., str. 557.-572.

Brown, J. M.: Aspects of Discriminatory Treatment of Women Police Officers Serving in Forces in England and Wales, *British Journal of Criminology*, Vol. 38., 1998., br. 2., str. 265.-282.

Browne, K. R.: An Evolutionary Perspective on Sexual Harassment: Seeking Roots in Biology Rather than Ideology, *Journal of Contemporary Legal Issues*, Vol. 8., 1997., str. 5.-77.

Burgess, D., Borgida, E.: Refining Sex-Role Spillover Theory: The Role of Gender Subtypes and Harasser Attributions, *Social Cognition*, Vol. 15., 1997., br. 4., str. 291.-311.

Burt, M.: Cultural Myths and Supports for Rape, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 38., 1980., br. 2., str. 217.-230.

Cleveland, J. N., Kerst, M. E.: Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., br. 1., str. 49.-67.

Craft, S., Wanta, W.: Women in the Newsroom: Influences of Male Editors and Reporters on the News Agenda, *Journalism and Mass Communication Quarterly*, Vol. 81., 2004., br. 1., str. 124.-138.

Crawford, N.: Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol. 7., 1997., br. 3., str. 219.-225.

Čičkarić, Lj.: Žene u političkoj areni - insajderke ili autsajderke?, *Sociologija*, Vol. 51., 2009., br. 4., str. 423.-436.

Čizmić, S., Vukelić, M.: Maltretiranje na radnom mjestu-pogled na novu perspektivu, *Andragoške studije*, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd, br. 1, 2010., str. 61.-76.

Darling, J. R.: Effective Conflict Management: Use of the Behavioural Style Model, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 22., 2001., str. 230.-242.

De Clercq, M.: Shedding Light on Absence: Women's Under-Representation in the Newsroom, Conference paper for the 23 rd Conference and General Assembly of the IAMCR, Barcelona, 2002.

De Judicibus, M., McCabe, M. P.: Blaming the Target of Sexual Harassment: Impact of Gender Role, Sexist Attitudes, and Work Role, *Sex Roles*, Vol. 44., 2001., br. 7.-8., str. 401.-417.

Dekker, I., Barling, J.: Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3., 1998., br. 1., str. 7.-18.

Drieschner, K., Lange, A.: A Review of Cognitive Factors in the Etiology of Rape: Theories, Empirical Studies and Implications, *Clinical Psychology Review*, Vol. 19., 1999., br. 1., str. 57.-77.

Duehr, E. E., Bono, J. E.: Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing? *Personnel Psychology*, Vol. 59., 2006., br. 4., str. 815.-846.

Eagly, A. H., Mladinic, A.: Gender Stereotypes and Attitudes Toward Women and Men, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 15., 1989., br. 4., str. 543.-558.

Eagly, A. H., Wood, W.: Inferred Sex Differences in Status as a Determinant of Gender Stereotypes About Social Influence, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 43., 1982., br. 5., str. 915.-928.

Eagly, A. H.: Gender and Social Influence: A Social Psychological Analysis, *American Psychologist*, Vol. 38., 1983., br. 9., str. 979.-981.

Edström, M.: Is There a Nordic Way? A Swedish Perspective on Achievements and Problems with Gender Equality in Newsrooms, *Medijske Studije*, Vol. 2., 2011., br. 3.-4., str. 64.-75.

Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B.: Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study, *European Work and Organizational Psychologist*, Vol. 4., 1994., br. 4., str. 381.-401.

Einarsen, S., Skogstad, A.: Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., 1996., br. 2., str. 185.-201.

Einarsen, S.: Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5., 2000., br. 4., str. 379.-401.

Fain, T. C., Anderton, D. L.: Sexual Harassment: Organizational Context and Diffuse Status, *Sex Roles*,Vol. 17., 1987., br. 5.-6., str. 291.-311.

Felger, B., Lesinger, G., Tanta, I.: Discrimination of Women in Management Positions in Politics in Croatia - The Case of Political Participation in Government Management Between 1990 and 2016, *Ekonomski vjesnik: Review of Conteporary Entrepreneurship, Business, and Economics Issues*, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek, Vol. 30., 2017., br. 2., str. 325.-339.

Felger, B., Lesinger, G., Tanta, I.: Diskriminacija žena-zastupljenost žena i političarki u izbornim blokovima informativnih emisija nacionalnih televizija, *Mostariensia*, Sveučilište u Mostaru i Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Mostar, Vol. 21., 2017., br. 1., str. 83.-95.

Finneman, T., Jenkins, J.: Sexism on the Set: Gendered Expectations of TV Broadcasters in a Social Media World, *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, Vol. 62., 2018., br. 3., str. 479.–494.

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., Magley, V. J.: The Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organisations: A Test of an Integrated Model, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82., 1997., br. 4., str. 578.-589.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M., Drasgow, F.: Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol., 17, 1995., br. 4., str. 425.-445.

Fitzgerald, L. F.: Sexual Harassment: Violence Against Women in the Workplace, *American Psychologist*, Vol. 48., 1993., br. 10., str. 1070.-1076.

Flatow, G.: Sexual Harassment in Indiana Daily Newspapers, *Newspaper Research Journal* Vol. 15., 1994., br. 3., str. 32.-45.

Fredrickson, B., Roberts, T.: Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks, *Psychology of Women Quarterly*, Wiley, Vol. 21., 1997., br. 2., str. 173.–206.

Galić, B.: Žene i rad u suvremenom društvu značaj "orodnjenog" rada, *Sociologija i prostor*, Vol. 49., 2011., br. 1., str. 25.-48.

Gall, R. W.: The University as an Industrial Plant: How a Workplace Theory of Discriminatory Harassment Creates a "Hostile Environment" for Free Speech in America's Universities, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 60., 1997., br. 4., str. 203.-243.

Gannon, T. A., Collie, R. M., Ward, T., Thakker, J.: Rape: Psychopathology, Theory and Treatment, *Clinical Psychology Review*, Vol. 28., 2008., br. 6., str. 982.-1008.

Ganza-Aras, T.: Jednakost, razvoj i mir, IV. svjetska konferencija o ženama, *Društvena istraživanja*, Vol. 4., 1995., br. 4.-5., str. 723.-738.

Grgurev, I.: Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56., 2006., br. 4., str. 1103.-1142.

Grozdanić, V., Sršen, Z.: Kaznenopravni odgovor na seksualno nasilje, *Riječki teološki časopis*, Vol. 19., 2011., br. 2., str. 313.-334.

Gruber, J. E., Bjorn, L.: Women's Responses to Sexual Harassment: An Analysis of Sociocultural, Organizational and Personal Resource Models, *Social Science Quarterly*, Vol. 67., 1986., br. 4., str. 814.-826.

Gruber, J. E.: A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s, *Sex Roles*, Vol. 26., 1992., br. 11.-12., str. 447.-464.

Gruber, J. E.: The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment, *Gender and Society*, Vol. 12., 1998. br. 3., str. 301.-320.

Gutek, B. A., Morasch, B.: Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work, *Journal of Social Issues*, Vol. 38., 1982., br. 4., str. 55.-74.

Guy, M. E., Newman, M. A.: Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor, *Public Administration Review*, Vol. 64., 2004., br. 3., str. 289.-298.

Hardin, M., Shain, S.: Strength in Numbers? The Experiences and Attitudes of Women in Sports Media Careers, *Journalism & Mass Communication Quarterly*, Vol. 82., 2005., br. 4., str. 804.-819.

Hellerstein, J. K., Neumark, D., Troske K. R.: Market forces and sex discrimination, *Journal of Human Resources*, Vol. 37., 2002., str. 353.-380.

Herman, V., Vinković, M.: Ravnopravnost spolova: ogledi o izabranim pitanjima europskog i hrvatskog radnoga prava, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 2003., br. 3.-4.

Herrmann, I., Palmieri, D.: Between Amazons and Sabines: a Historical Approach to Women and War, *International Review of the Red Cross*, Vol. 92., 2010., str. 19.-30.

Hersch, J.: Sex Discrimination in the Labor Market, *Foundation and Trends in Microeconomics*, Vol. 2., 2006., br. 4., str. 281.–361.

Hillard J. R.: Workplace Mobbing: Are They Really Out to Get You Patient?, *Current Psychiatry Report Journal*, Vol. 8., 2009., str. 45.-51.

Hollon, S. D., Kriss, M. R.: Cognitive Factors in Clinical Research and Practice, *Clinical Psychology Review*, Vol. 4., 1984., br. 1., str. 35.-76.

Horvat, A.: Novi standardi hrvatskoga i europskoga antidiskriminacijskog zakonodavstva, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 58., 2008., br. 6., str. 1453.-1498.

Horvat, M., Perasović Cigrovski, B.: Uznemiravanje žena na javnim mjestima – osvrt na uzroke, oblike i učestalost problema uznemiravanja u Hrvatskoj i svijetu, *Sociologija i prostor*, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Vol. 52., 2014., br. 3., str. 295.-312.

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., Stibal, J.: Reported Incidence Rates of Work-Related Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Sexual Harassment in The United States: Disparities, *Personnel Psychology*, John Wiley&Sons, Vol. 56., 2003., br. 3., str. 607.-631.

Jergovski, A.: Stakleni strop, granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Obnovljeni život*, Vol. 65., 2010., br. 3., str. 403.-412.

Jones, K. P., Sabat, I. E., King, E. B., Ahmad, A., Mccausland, T. C., Chen, T.: Isms and Schisms: a Meta-Analysis of the Prejudice-Discrimination Relationship Across Racism, Sexism, and Ageism, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38., 2017., str. 1076.–1110.

Judge, T. A., Watanabe, S.: Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78., 1993., br. 6., str. 939.-948.

Jurišić, K.: Globalizacija i ljudska prava, *Politička misao*, Vol. 36., 1999., br. 1, str. 70.-82.

Keith, K., Malone, P.: Housework and the Wages of Young, Middle-aged, and Older Workers, *Contemporary Economic Policy*, Vol. 23., 2005., str. 224.-241.

Kissling, E. A.: Street Harassment: The Language of Sexual Terrorism, *Discourse & Society*, Vol. 2., 1991., br. 4., str. 451.-460.

Knežević, S., Car, V.: Žene u televizijskim vijestima – analiza središnjih informativnih emisija HTV-a, RTL-a i NOVE TV, *Medijske studije*, Vol. 2., 2011., br. 3.-4., str. 76.-93.

Knorz, C., Zapf, D.: Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz, *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, Vol. 40., 1996., br. 1., str. 12.-21.

Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondraček, S.: Mobbing, *Rad i sigurnost*, Vol. 7., 2003., br. 1., str. 1.-19.

Konrad, A. M., Gutek, B. A.: Impact of Work Experiences on Attitudes Toward Sexual Harassment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 31., 1986., br. 1., str. 422.-438.

Krajnović, F., Šimić, N., Franković, S.: Identifikacija, opis i analiza uzroka nekih negativnih ponašanja u radnom okružju medicinskih sestara, *Medica Jadertina*, Vol. 37., 2007., br. 3.-4., str. 63.-72.

La Fontaine, E., Tredeau, L.: The Frequency, Sources and Correlates of Sexual Harassment Among Women in Traditional Male Occupations, *Sex Roles*, Vol. 15., 1986., br. 7.-8., str. 433.-442.

Lapierre, L. M., Spector, P. E., Leck, J. D.: Sexual Versus Non-sexual Workplace Aggression and Victims' Overall Job Satisfaction, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10., 2005., br. 2., str. 155.-169.

Leinert Novosel, S.: Politika zapošljavanja žena, *Politička misao*, Vol. 40., 2003., br. 3., str. 103.-127.

Lewis, S. E., Orford, J.: Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol. 15., 2005., str. 29.-47.

Leymann, H., Gustafsson, A.: Mobbing at Work and the Development of Post Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., 1996., br. 2., str. 251.-275.

Leymann, H.: Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, Vol. 5., 1990., br. 2., str. 119.-126.

Leymann, H.: The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., 1996., br. 2., str. 165.-184.

Lubina, T., Brkić Klimpak, I.: Rodni stereotipi: objektivizacija ženskog lika u medijima, *Pravni vjesnik*, Pravni fakultet Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku, Osijek, Vol. 30., 2014., br. 2., str. 213.-233.

Lutes, J. M.: Into the Madhouse with Nellie Bly: Girl Stunt Reporting in Late Nineteenth-Century America, *American Quarterly*, Vol. 54., 2002., br. 2., str. 217.-253.

Luthar H. K.: The Neglect of Critical Issues in the Sexual Harassment Discussion: Implications for Organizational and Public Policies, *Journal of Individual Employment Rights*, Vol. 4., 1995., br. 4., str. 261.-276.

MacKinnon, C. A.: Feminism, Marxism, Method and the State: An Agenda for Theory, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 7., 1982., br. 3., str. 515.-544.

Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald L. F., DeNardo, M.: Outcomes of Self-Labeling Sexual Harassment, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84., 1999., br. 3., str. 390.-402.

Mahlmann, M.: Religious Tolerance, Pluralist Society and the Neutrality of the State: The Federal Constitutional Court's Decision in the Headscarf Case, *German Law Journal*, Vol.4., 2003., br. 11.

Malovich, N. J., Stake, J. E.: Sexual Harassment on Campus: Individual Differences in Attitudes and Beliefs, *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 14., 1990., br. 1., str. 63.-82.

Martinjak, D.: Karakteristike počinitelja i žrtava te situacija kaznenog djela silovanja, *Kriminologija i socijalna integracija*, Vol. 11., 2003., br. 1., str. 93.-104.

Matchen, J., De Souza, E.: The Sexual Harassment of Faculty Members by Students, *Sex Roles*, Vol. 42., 2000., br. 3.-4., str. 295.-306.

Matulić, T.: Jednakost i nediskriminacija: Vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59., 2009., br. 1., str. 7.-31.

McAdams, K. C., Beasley, M. H.: Sexual Harassment of Washington Women Journalists, *Newspaper Research Journal*, Vol. 15., 1994., br. 1., str. 127.–139.

McDonald, P., Charlesworth, S.: Framing Sexual Harassment through Media Representations, *Women's Studies International Forum*, br. 37., 2013., str. 95.-103.

Nadel, L.: Dressing up the News, *Columbia Journalism Review*, Vol. 21., 1982., br. 3., str. 14.-15.

Nansel, T., Overpeck, M., Pilla, R., Ruan, W., Simons-Morton, B., Scheidt, P.: Bullying Behaviors Among US Youth: Prevalence and Association with Psychosocial Adjustment, *Journal of American Medical Association* , Vol. 285., 2001., br. 16., str. 2094.- 2100.

Newman, M. A., Jackson R. A., Baker, D. D.: Sexual Harassment in the Federal Workplace, *Public Administration Review*, Vol. 63., 2003., br. 4., str. 472.-483.

Niebuhr, R. E., Boyles, W. R.: Sexual Harassment of Military Personnel: An Examination of Power Differentials, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 15., 1991., br. 4., str. 445.-457.

North, L.: Damaging and Daunting: Female Journalists' Experiences of Sexual Harassment in the Newsroom, *Feminist Media Studies*, Vol. 16., 2015., br. 3., str. 495.-510.

North, L.: Just a Little Bit of Cheeky Ribaldry? Newsroom Discourses of Sexually Harassing Behaviour, *Feminist Media Studies*, Vol. 7. 2007., br. 1., str. 81.-96.

Novoselec, P.: Sudska praksa, *Hrvatski ljetopis za kaznene znanosti i praksu*, Zagreb, Vol. 23., 2016., br. 2., str. 549.-557.

O'Hare, E., O'Donohue, W.: Sexual Harassment: Identifying Risk Factors, *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 27., 1998., br. 6., str. 561.-579.

Omejec, J.: Zabrana diskriminacije u praksi Europskoga suda za ljudska prava, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59., 2009., br. 5., str. 873.-979.

Pavlović, A.: Aristotel i Toma Akvinski o ženi, *Obnovljeni život*, Vol. 45., 1990., br. 6., str. 559.-573.

Phipps, S., Burton, P., Lethbridge, L.: In and Out of the Labour Market: Long Term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work, *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34., 2001., str. 411.-429.

Polaschek, D. L. L., Gannon, T. A.: The Implicit Theories of Rapists: What Convicted Offenders Tell Us, *Sexual Abuse:A Journal of Research and Treatment*, Vol. 16., 2004., br. 4., str. 299.-314.

Polaschek, D. L. L., Ward, T.: The Implicit Theories of Potential Rapists: What Our Questionnaires Tell Us, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 7., 2002., br. 4., str. 385.-406.

Pražetina Kaleb, R.: Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, *Policijska sigurnost*, Zagreb, Vol. 21., 2012., br. 4., str. 823.-836.

Pryor, J. B., Giedd, J. L., Williams, K. B.: A Social-Psychological Model for Predicting Sexual Harassment, *Journal of Social Issues*, Vol. 51., 1995., br.1., str. 69.-84.

Pryor, J. B., La Vite, C. M., Stoller, L. M.: A Social Psychological Analysis of Sexual Harassment: The Person/Situation Interaction, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., br. 1., str. 68.-83.

Pryor, J. B., Stoller, L. M.: Sexual Cognition Processes in Men Who are High in the Likelihood to Sexually Harass, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 20., 1994., br. 2., str. 163.-169.

Pryor, J. B.: Sexual Harassment Proclivities in Men, *Sex Roles*, Vol. 17., 1987., str. 269.-290.

Rakow, L., Kranich, K.: Woman as Sign in Television News, *Journal of Communication*, Vol. 41., 1991., br. 1., str. 8.-23.

Reilly, M. E., Lott, B., Caldwell, D., De Luca, L.: Tolerance for Sexual Harassment Related to Self-Reported Sexual Victimization, *Gender & Society*, Vol. 6., 1992., br. 1., str. 122.-138.

Schacht, S. P., Atchison, P. H.: Heterosexual Instrumentalism: Past and Future Directions, *Feminism and Psychology*, Vol. 3., 1993., str. 37.-53.

Schneider, B. E.: Consciousness About Sexual Harassment Among Heterosexual and Lesbian Women Workers, *Journal of Social Issues*, Vol., 38., 1982., br. 4., str. 75.-98.

Schneider, B. E.: Put up and Shut up: Workplace Sexual Assaults, *Gender & Society*, Vol. 5., 1991., br. 4., str. 533.-548.

Schneider, K. T., Swan, S., Fitzgerald, L. F.: Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations, *Journal of Applied Psychology*, PubMed., Vol. 82., 1997., br. 3., str. 401.-415.

Schultz, V.: 1998. Reconceptualizing Sexual Harassment, *Yale Law Journal*, Vol. 107., 1998., br. 6., str. 1683.-1805.

Semetko, H. A., Boomgaarden, H. G.: Reporting Germany's 2005 Bundestag Election Campaign: Was Gender an Issue?, *The Harvard International Journal of Press/Politics*, Vol. 12., 2007., br. 4., str. 154.-171.

Shaw, A.: The Internet is Full of Jerks, Because the World is Full of Jerks: What Feminist Theory Teaches us About the Internet, *Communication & Critical/Cultural Studies*, Vol. 11., 2014., br. 3., str. 273.–277.

Sheffey, S., Tindale, R. S.: Perceptions of Sexual Harassment in the Workplace, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 22., 1992., br. 19., str. 1502.-1520.

Snyder, K. A.: Gender Segregation in the Hidden Labor Force: Looking at the Relationship between the Formal and Informal Economies, *Advances in Gender Research*, Vol. 9., 2005., str. 1.-27.

Steiner, L.: Gender At Work: Early Accounts by Women Journalists, *Journalism History*, Vol. 23., 1997., br. 1., str. 2.-15.

Stockdale, M. S.: The Role of Sexual Misperceptions of Women's Friendliness in an Emerging Theory of Sexual Harassment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., str. 84.-101.

Studd, M. V., Gattiker, U. E.: The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment in Organizations, *Etiology and Sociobiology*, Vol. 12., 1991., br. 4., str. 249.-290.

Šinko, M.: Politika rodne jednakosti Europske unije-javnopolitička evolucija i feministička evaluacija, *Ljetopis socijalnog rada*, Vol. 25., 2018., br. 3., str. 307.-341.

Šubic Kovačević, I.: Prisutnost žena u zagrebačkom političkom tisku od 1920. do 1927., *Politička misao*, Vol. 53., 2016., br. 1., str. 103.-128.

Tangri, S. S., Burt, M. R., Johnson, L. B.: Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models, *Journal of Social Issues*, Vol. 38., 1982., br. 4., str. 33.-54.

Vandekerckhove, W., Commers, R. M. S.: Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times, *Journal of Business Ethics*, Vol. 45., 2003., br. 1.-2., str. 41.-50.

Vartia M.: The Sources of Bullying in Psihological Work Environment and Organisational Climate, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, Vol. 5., 1996., str. 203.-214.

Vaux, A.: Paradigmatic Assumptions in Sexual Harassment Research: Being Guided Without Being Misled, Sexual Harassment in the Workplace, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42., 1993., br. 1., str. 116.-135.

Volarević, M.: Novi feminizam i kulturalna promocija žene, majke, radnice, *Obnovljeni život*, Vol. 67., 2012., br. 2., str. 223.–237.

Walsh-Childers, K., Chance, J., Herzog, K.: Sexual Harassment of Women Journalists, *Journalism & Mass Communication Quarterly*, Vol. 73., 1996., br. 3., str. 559.-581.

Ward, L. M.: Media and Sexualization: State of Empirical Research 1995–2015, *The Journal of Sex Research*, The Society for the Scientific Study of Sexuality, Routledge, Vol. 53., 2016., br. 4.-5., str. 560.–577.

Ward, T., Hudson, S. M., Johnston, L., Marshall, W. L.: Cognitive Distortions in Sex Offenders: An Integrative Review, *Clinical Psychology Review*, Vol. 17., 1997., br. 5., str. 479.-507.

Ward, T., Hudson, S. M.: A Model of the Relapse Process in Sexual Offenders, *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 13., 1998., br. 6., str. 700.-725.

Ward, T., Keenan, T.: Child Molester's Implicit Theories, *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 14., 1999., br. 8., str. 821.-838.

Welsh, S.: Gender and Sexual Harassment, *Annual Review of Sociology*, Vol. 25., 1999., str. 169.-190.

Whaley, G. L., Tucker, S. H.: A Theoretical Integration of Sexual Harassment Models, *Equal Opportunities International*, Vol. 17., 1998., br. 1., str. 21.-29.

Williams, J. H., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F.: The Effects of Organizational Practices on Sexual Harassment and Individual Outcomes in the Military, *Military Psychology*, Vol. 11., 1999., br. 3., str. 303.-328.

Willness, C., Steel, P., Lee, K.: A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment, *Personnel Psychology*, Vol. 60., 2007., br. 1., str. 127.-162.

Zapf, D.: Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20., 1999., br. 1.-2., str. 70.-85.

Pravna regulativa

Međunarodni izvori

Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, Rezolucija 48/104, 1993.

Konvencija o pravima djeteta, NN - Međunarodni ugovori, 6/07.

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, NN - Međunarodni ugovori, 6/07.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), SL L., SFRJ, br. 11/1981., NN - Međunarodni ugovori 12/93.

Konvencija protiv mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, NN - Međunarodni ugovori, 6/07.

Konvencija Ujedinjenih naroda o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Narodne novine - Međunarodni ugovori 12/93.

Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori, 6/99.- pročišćeni tekst, 8/99., 14/02., 9/05.

Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, NN - Međunarodni ugovori, 12/93.
Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, NN - Međunarodni ugovori, 12/93.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, NN - Međunarodni ugovori, 12/93.

Opća deklaracija o ljudskim pravima, Narodne novine - Međunarodni ugovori, 12/09.

Protokol br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori 14/02., Objava o stupanju na snagu Protokola br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN - Međunarodni ugovori, 9/05.

Europski izvori

Direktiva 2000/43/EC o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, SL L 180/22.

Direktiva 2000/43/EC o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etičku pripadnost, SL L 180/22.

Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303/16.

Direktiva 2002/73/EC, o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete, SL L 269.

Direktiva 2004/113/EC o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga, SL L 373/37.

Direktiva 2006/54/EC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, SL L 204/23.

Direktiva 2010/18/EU o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu SL L 68.

Direktiva 75/117/EEC o približavanju prava država članica s obzirom na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, SL L 045.

Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, SL L 348.

Direktiva 97/81/EC o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, SL L 14.

Direktiva 99/70/EC Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, SL L 175.

Konvencija o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, Istanbul, 2011., Vijeće Europe.

Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, NN - Međunarodni ugovori, 3/2018.

Povelja Europske unije o temeljnim pravima, SL C 202/403.

Ugovor iz Amsterdama o izmjenama Ugovora o EU-u, Ugovora o osnivanju Europskih zajednica, SL C 340.

Ugovor iz Lisabona o izmjeni Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o osnivanju Europske zajednice, SL L 306.

Ugovor o Europskoj uniji iz Maastrichta, SL C 191.

Ugovor o Europskoj uniji, SL L 340.

Zaključci o prihvaćanju Europske povelje o osnovnim socijalnim pravima radnika, NN 37/91.

Hrvatski izvori

Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18.

Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, NN 155/02, 47/10, 80/10, 93/11, 93/11.

Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19.

Zakon o elektroničkim medijima NN 153/09, 84/11, 94/13, 136/13.

Zakon o Hrvatskoj radioteleviziji NN 137/10, 76/12, 78/16, 46/17, 73/17, 94/18.

Zakon o istospolnim zajednicama, NN 116/03.

Zakon o medijima, NN 59/04, 84/11, 81/13.

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, NN 92/10.

Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.

Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.

Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, NN 92/14, 98/19.

Internetski izvori

Prema: AEM (2018): RTL Hrvatska d.o.o., preuzeto iz: e-mediji.hr, dostupno na: https://pmu.e-mediji.hr/Public/PregledDetalji.aspx?id=177&pmu=228, pristupano, 21.2.2018.

Prema: ASNE (2014) Američko društvo urednika, preuzeto iz: asne.org, dostupno na: https://members.newsleaders.org/diversity-survey-2014, pristupano 14.11.2018.

Prema: Di Leonardo, M. (1981) Political Economy of Street Harassment, Aegis, preuzeto iz: stopstreetharassment.com, dostupno na: http://www.stopstreetharassment.org/wpcontent/uploads/2011/04/PoliticalEconomyofStHarassment.pdf, pristupano: 2.5.2018.

Prema: Drugo istraživanje Europske unije o manjinama i diskriminaciji, Romi - odabrani rezultati (2016), preuzeto iz: europa.eu, dostupno na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_hr.pdf, pristupano: 19.12.2019.

Prema: DZS (2014) Radio i televizija u 2014., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/SI-1548.pdf, pristupano: 16.7.2018.

Prema: DZS (2015) Radio i televizija u 2015., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/08-03-03_01_2016.htm, pristupano: 16.7.2018.

Prema: DZS (2016) Radio i televizija u 2016., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/08-03-03_01_2017.htm, pristupano: 16.7.2018.

Prema: DZS (2017) Radio i televizija u 2017., preuzeto iz dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/08-03-03_01_2018.htm, pristupano: 17.7.2018.

Prema: DZS (2018) Žene i muškarci u 2018., preuzeto iz: dzs.hr, dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf, pristupano: 22.8.2018.

Prema: EP (2017) Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u medijskom sektoru u EU-u, Zastupljenost žena u medijima, (2017/2210(INI)), preuzeto iz: europarl.europa.eu, dostupno na: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//HR, pristupano: 8.6.2020.

Prema: GMMP (2015) Global Report, preuzeto iz: europarl.europa.eu, dostupno na: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf, pristupano: 28.9.2018.

Prema: MEAA/IFJ (1996) Women in the Media in Asia, Sydney, preuzeto iz: alliance.org.au, dostupno na: http://www.alliance.org.au/docman/view-document/279-women-in-the-media-report, pristupano: 21.10.2018.

Prema: Nova TV (2018): Nova TV O nama, preuzeto iz: novatv.hr, dostupno na: http://novatv.dnevnik.hr/o-nama, pristupano: 25.2.2019.

Prema: Pozzi, G.: Women and mass media, Bruxelles, 2012., str. 21., preuzeto iz: amazone.be, dostupno na: https://www.amazone.be/IMG/pdf/women_and_mass_media-gpozzi.pdf?lang=nl, pristupano: 12.10.2018.

Prema: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2017) Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, preuzeto iz: prs.hr, dostupno na: http://www.prs.hr/attachments/article/2404/IZVJEŠĆE_O_RADU_ZA_2017.pdf, pristupano: 5.5.2018.

Prema: Selanec, G.: Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja, preuzeto iz: pravo.unizg.hr, dostupno na: https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/JMM_web_2/JMM%20web/Selanec_Edukacijski%20materijal%20-%20Jamstvo%20zabrane%20diskriminatornog%20uznemiravanja.pdf, pristupano: 12.12. 2019.

Prema: Ured zastupnika Republike Hrvatske pred Europskim sudom za ljudska prava, preuzeto iz: uredzastupnika.gov.hr, dostupno na: https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocsImages//arhiva//ORSUS,-3.pdf, pristupano: 22.11.2019.

Prema: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova (1993) Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, Rezolucija 48/104, preuzeto iz: ravnopravnost.gov.hr, dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/a-res-48-104.pdf, http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm, pristupano 12.6.2019.

Prema: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova (1995) Četvrta svjetska konferencija o ženama, Peking, 1995., preuzeto iz: ravnopravnost.gov.hr, dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/Pekinška%20deklaracija%20-%20prijevod.pdf, pristupano: 12.6.2019.

Prema: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova (1995) Izvješće Republike Hrvatske o primjeni Pekinške deklaracije i platforme za djelovanje i rezultata 23. posebne sjednice Opće skupštine UN-a (2000.) - Peking +20, preuzeto iz: ravnopravnost.gov.hr, dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/Izvješće%20Republike%20Hrvatske%20o%20primjeni%20Pekinške%20deklaracije%20i%20Platforme%20za%20djelovanje%20–%20Peking%2020.pdf, pristupano, 4.9.2018.

Prema: WMC (2014) The Status of Women in the U.S. Media 2014, preuzeto iz: womensmediacenter.com, dostupno na: https://womensmediacenter.com/reports/2014-statistics, pristupano: 13.9.2018.

ANKETNI UPITNIK

PITANJA O OSOBNIM PODACIMA

1. **Koje ste dobi?**
   Check all that apply.

   - ☐ 18-29 godina
   - ☐ 30-40 godina
   - ☐ 41-55 godina
   - ☐ 56-75 godina

2. **Koje ste stručne spreme?** *Check all that apply.*

   - ☐ NKV
   - ☐ SSS
   - ☐ VSS – baccalaureus/magistar struke
   - ☐ Magistar znanosti
   - ☐ Doktor znanosti

3 **Na kojem ste radnom mjestu zaposleni?**
   Check all that apply.

   - ☐ Uprava
   - ☐ Top management
   - ☐ Srednji management
   - ☐ Novinarka/voditeljica
   - ☐ Pripravnica
   - ☐ Drugo radno mjesto

4. **Koji vam je opis posla i radnih zadataka na radnom mjestu?** *Check all that apply.*

   - ☐ Informativni/politika, gospodarstvo, crna kronika
   - ☐ Informativni/zabava, kultura, scena, životni stil
   - ☐ Informativni/ djeca, mladi, obitelj, demografija, zdravstvo
   - ☐ Tehnika, produkcija, organizacija
   - ☐ Drugi radni zadaci

5. **Koliko imate radnog staža kod sadašnjeg poslodavca?** *Check all that apply.*

- ☐ 0-5 godina
- ☐ 6-10 godina
- ☐ 10-15 godina
- ☐ 15-25 godina
- ☐ 25-40 godina

6. **Kolika vam je plaća?** *Check all that apply.*

- ☐ >2000
- ☐ 2001-4000
- ☐ 4001-6000
- ☐ 6001-10 000
- ☐ 10 001-20 000
- ☐ <20 001

PITANJA O POZNAVANJU ZAKONODAVSTVA

7. **Jeste li upoznati s terminom „mobing“?** *Check all that apply.*

- ☐ Uopće ne
- ☐ Vrlo malo
- ☐ Donekle
- ☐ Izrazito

8. **Označite ponašanje za koje smatrate da spada u mobing?** *Check all that apply.*

- ☐ Bojkotiranje
- ☐ Neželjeni dodir
- ☐ Fizički nasrtaj
- ☐ Neprimjerena šala

9. **Znate li koji zakoni reguliraju mobing na radnom mjestu?** *Check all that apply.*

- ☐ Uopće ne
- ☐ Vrlo malo
- ☐ Donekle
- ☐ Izrazito

10. **Ako znate, navedite neke od Zakona.**

11. **Komu biste se obratili i prijavili mobing na radnom mjestu?** *Check all that apply.*

- [ ] Nadređenom
- [ ] Podređenom
- [ ] Kolegi
- [ ] Policiji
- [ ] Nikome, šutjela bih

12. **Jeste li upoznati s terminom „uznemiravanje i spolno uznemiravanje“ na radnom mjestu?** *Check all that apply.*

- [ ] Uopće ne
- [ ] Vrlo malo
- [ ] Donekle
- [ ] Izrazito

13. **Označite ponašanje za koje smatrate da spada u uznemiravanje i spolno uznemiravanje?**
(samo jedan odgovor) *Check all that apply.*

- [ ] Zurenje
- [ ] Vrijeđanje
- [ ] Ljubomora
- [ ] Ponižavanje

14. **Znate li koji zakoni reguliraju uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu?** *Check all that apply.*

- [ ] Uopće ne
- [ ] Vrlo malo
- [ ] Donekle
- [ ] Izrazito

15. **Ako znate, navedite neke.**

16. **Komu biste se obratili i prijavili uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu? (molim označite jedan odgovor)** *Check all that apply.*

- ☐ Nadređenom
- ☐ Podređenom
- ☐ Kolegi
- ☐ Policiji
- ☐ Nikomu, šutjela bih

17. **Što je diskriminacija na radnom mjestu? (molim označite samo jedan odgovor)** *Check all that apply.*

- ☐ Zviždanje i dobacivanje
- ☐ Poljupci
- ☐ Širenje glasina
- ☐ Otkaz zbog trudnoće

18. **Znate li koji zakoni reguliraju diskriminaciju na radnom mjestu?** *Check all that apply.*

- ☐ Uopće ne
- ☐ Vrlo malo
- ☐ Donekle
- ☐ Izrazito

19. **Ako znate, molim navedite neke.**

_____

20. **Komu biste se obratili i prijavili diskriminaciju na radnom mjestu? (molim označite jedan odgovor)** *Check all that apply.*

- ☐ Policiji
- ☐ Udrugama
- ☐ Poslodavcu
- ☐ Odvjetniku
- ☐ Nikome, šutjela bih

PITANJA O MOBINGU NA RADNOM MJESTU

21. **Jeste li tijekom rada doživjeli od poslodavca ili nadređenog sljedeće ponašanje? (za svako ponašanje označite svoj odgovor): *** *Mark only one oval per row.*

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često
Nepoštivanje radnog vremena				
Bojkotiranje				
Podmetanje				
Vrijeđanje				
Nepredvidive naredbe o produženju radnog vremena				
Kritiziranje				
Ponižavanje				
Antipatija				
Odbijanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora				
Preopterećenost radnim zadacima				

22. **Jeste li tijekom rada doživjeli od radnog kolege i suradnika sljedeće ponašanje? (za svako ponašanje označite svoj odgovor): *** *Mark only one oval per row.*

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često
Ljubomora				
Zavist				
Ogovaranje				
Mržnja				
Kompetitivnost				
Neprijateljstvo				
Odbijanje pomoći				
Uvrede				
Ponižavanje				
Bojkotiranje				

PITANJA O UZNEMIRAVANJU I SPOLNOM UZNEMIRAVANJU NA RADNOM MJESTU

23. **Jeste li na radnom mjestu doživjeli verbalno uznemiravanje? (za svako ponašanje označite svoj odgovor)**
Mark only one oval per row.

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često
Uvrede				
Komentari o ponašanju i odijevanju				
Dobacivanje				
Vicevi				
Šale				

24 **Jeste li tijekom radnog vremena doživjeli neverbalno uznemiravanje? (za svako ponašanje označite svoj odgovor)** *Mark only one oval per row.*

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često
Zurenje				
Neprimjerene geste				
Slanje neželjenih poruka s eksplicitnim sadržajem				

25. **Jeste li tijekom radnog vremena doživjeli tjelesno neželjeno ponašanje? (za svako ponašanje označite svoj odgovor)** *Mark only one oval per row.*

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često
Neželjeni dodir				
Neželjeni pogled				
Fizički nasrtaj				

Ako niste doživjeli niti jedan od oblika uznemiravanja, molim vas odite na PITANJA O DISKRIMINACIJI PREMA SPOLU NA RADNOM MJESTU

---

26. **Ako ste doživjeli, gdje se uznemiravanje dogodilo?** *Mark only one oval per row.*

	Nikada	**Rijetko**	**Ponekad**	**Često**
U redakciji				
U ostalim odjelima poduzeća				
Na terenu				
Na društvenim mrežama ili putem e-maila, telefona ili sms poruka				
Neko drugo mjesto				

27. Tko je bio uznemiravatelj?
Check all that apply.

- [ ] Radni kolega
- [ ] Nadređeni
- [ ] Podređeni
- [ ] Poznati klijenti i suradnici
- [ ] Poznati gledatelji
- [ ] Anonimni

28. **Koliko je uznemiravanje trajalo?** *Check all that apply.*

- [ ] Jedanput i nikad više
- [ ] Manje od šest mjeseci
- [ ] Više od šest mjeseci
- [ ] Nikad nije ni prestalo

29. **Kada se uznemiravanje dogodilo?** *Check all that apply.*

- [ ] Kada ste bili sami s uznemiravateljem
- [ ] Kada ste bili u društvu, pred drugim kolegama
- [ ] Kada ste bili u društvu, pred šefovima
- [ ] Neke druge okolnosti

PITANJA O DISKRIMINACIJI PREMA SPOLU NA RADNOM MJESTU

30. **Kakve su procedure zapošljavanja i pravila o rodnoj ravnopravnosti u vašem poduzeću?** *Mark only one oval per row.*

	Da	Ne	Ne znam
Primjenjuje se rodna ravnopravnost			
Postoji poseban pravilnik o rodnoj ravnopravnosti			
Postoji obuka zaposlenika o rodnoj ravnopravnosti			
Provodi se natječaj s konkretnim uvjetima			

31. **U kojoj mjeri je vjerojatna diskriminacija prema spolu u vašem poduzeću?** *Mark only one oval per row.*

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često
Na području zapošljavanja				
Na području napredovanja				
Na području jednakih radnih uvjeta				
Na području jednakih plaća i sustava nagrađivanja				
Razumijevanje za odlazak na bolovanje zbog bolesti djeteta/djece				

PITANJA O REAKCIJAMA NA NEŽELJENA PONAŠANJA

32. **Jeste li prijavili mobing?** *Check all that apply.*

- [ ] Da
- [ ] Ne

33. **Kome ste ga prijavili?** *Check all that apply.*

- [ ] Kolegi
- [ ] Nadređenom
- [ ] Državnoj instituciji
- [ ] Udrugama

34 **Je li poduzeće reagiralo i pokrenulo proceduru protiv počinitelja?** *Check all that apply.*

- [ ] Da
- [ ] Ne
- [ ] Ne znam

35. **Je li počinitelj sankcioniran?** *Check all that apply.*

- [ ] Da
- [ ] Ne
- [ ] Ne znam

36. **Kako ste reagirali na uznemiravanje? Označite sve što se odnosi na Vas.** *Mark only one oval.*

- ( ) Odlazak na bolovanje
- ( ) Otkaz s posla
- ( ) Samostalnim obračunom s počiniteljem
- ( ) Prešutjela sam i zatajila
- ( ) Neki drugi način

POPIS GRAFIKONA I TABLICA

Grafikon 1. Organizacijska struktura poduzeća Nova TV d.d.

Grafikon 2. Struktura Odjela Informativnog programa Nove TV d.d.

Grafikon 3. Obrazovna struktura zaposlenika u poduzeću Nova TV d.d.

Grafikon 4. Dobna struktura zaposlenika u poduzeću Nova TV d.d.

Tablica 1 Broj žena zaposlenih u TV centrima u Republici Hrvatskoj od 2014. do 2017. godine

Tablica 2 Odnos muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj 2017. godine

Tablica 3 Struktura uzorka prema dobi

Tablica 4 Struktura uzorka prema dužini radnog staža kod sadašnjeg poslodavca

Tablica 5 Struktura uzorka prema visini plaće

Tablica 6 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika verbalnog spolnog uznemiravanja

Tablica 7 Skala verbalnog uznemiravanja: deskriptivni podaci

Tablica 8 Skala verbalnog uznemiravanja: koeficijenti korelacija (r)

Tablica 9 Distribucija odgovora sudionica na Skali verbalnog uznemiravanja

Tablica 10 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika neverbalnog spolnog uznemiravanja

Tablica 11 Skala neverbalnog uznemiravanja: deskriptivni podaci

Tablica 12 Skala neverbalnog uznemiravanja: koeficijenti korelacije

Tablica 13 Distribucija odgovora sudionica na Skali neverbalnog uznemiravanja

Tablica 14 Ako ste doživjeli, gdje se uznemiravanje dogodilo?

Tablica 15 Tko je bio uznemiravatelj?

Tablica 16 Koliko je uznemiravanje trajalo?

Tablica 17 Kada se uznemiravanje dogodilo?

Tablica 18 Kako ste reagirali na uznemiravanje?

Tablica 19 Postotak sudionica koje su doživjele određeni oblik mobinga na radnom mjestu od strane poslodavca ili nadređenog

Tablica 20 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika mobinga na radnom mjestu od strane poslodavca ili nadređenog prema učestalosti pojavljivanja ponašanja.

Tablica 21 Skala Mobinga, poslodavci: Koeficijenti korelacije

Tablica 22 Postotak sudionica koje su doživjele određeni oblik mobinga od strane radnih kolega i suradnika

Tablica 23 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije učestalosti doživljavanja određenih oblika mobinga na radnom mjestu od strane kolega prema učestalosti pojavljivanja ponašanja

Tablica 24 Skala mobinga, kolege: Koeficijenti korelacije

Tablica 25 Distribucija odgovora sudionica na Skali mobinga, kolege

Tablica 26 Poznavanje procedura zapošljavanja i pravila o rodnoj ravnopravnosti u poduzeću

Tablica 27 Postoci, prosječne ocjene i standardne devijacije o učestalosti spolne diskriminacije u poduzeću

Tablica 28 Skala percepcije spolne diskriminacije: koeficijenti korelacije

Tablica 29 Distribucija odgovora sudionica na Skali percepcije spolne diskriminacije

ŽIVOTOPIS AUTORA

Branimir Felger rođen je u Osijeku, gdje je završio osnovnu i srednju školu, Prvu opću gimnaziju. Akademsko zvanje diplomiranog pravnika stekao je 2001. godine na Pravnom fakultetu u Osijeku. Polaznik je poslijediplomskoga interdisciplinarnog sveučilišnog studija Komunikologija, Doktorske škole Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Stručno se usavršavao u području novinarstva kroz dva stupnja novinarske škole Circom regional, European Broadcasting Union, 1999. godine u Hrvatskoj te 2004. godine u Poljskoj. Pohađao je i novinarsku školu ICEJ, Međunarodnog centra za obrazovanje novinara 1999. godine. Područja znanstvenog interesa su mu prava žena, masovni mediji, pravo medija te medijska etika. U razdoblju od 1994. do 2004. godine radio je na Hrvatskoj televiziji kao novinar i urednik te zamjenik urednika Regionalnog TV centra Osijek. Od 2004. godine do danas zaposlen je na NOVOJ TV kao reporter i urednik u Informativnom programu. Za svoj novinarski istraživački rad nagrađivan je brojnim novinarskim nagradama, među kojima i HND-a te Britanskog veleposlanstva, Novinar godine, Gradskog Radija Osijek, a dobitnik je i Rektorove nagrade Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera. Sudionik je brojnih novinarskih domaćih i međunarodnih konferencija. Objavio je desetak znanstvenih radova na temu diskriminacije žena u politici i medijima te je sudjelovao na brojnim domaćim i međunarodnim znanstvenim, stručnim i medijskim konferencijama. Bio je gost predavač na Sveučilištu Vern, Sveučilištu J. J. Strossmayera u Osijeku, na Fakultetu političkih znanosti, Sveučilišta u Zagrebu te na The University of Texas, Austin, USA.