

GRAD ZAGREB ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



EFFRÈRE

2

ÉGALER

Effaré, adj. bestürzt, aus-
Effarement, m. Bestürzung
Effaror (s'), v. réfl. ausser
kommen, bestürzt werden
Effarouchable, adj. scheu, furcht-
sam.
Effaroucher (s'), v. réfl. wild wer-
den, zurückfahren, scheu werden.
Effaucherter, v. a. zusammenre-
chen, -harken. [wahrhaft.
Effectif, adj. wirklich, vorhanden.
Effectivement, adv. wirklich, in
der That. [stellig.
Effectuer, v. a. ausführen, bewerk-
Efféminé, adj. weibisch, weichlich.
Efféminer, v. a. weibisch machen,
verweiblichen.
Effervescence, f. Aufbrausen, n.
Effervescent, adj. schäumend.

Effondrer, v. a. tief u.
einschlagen; den Damp-
pflügen; —, v. n.
einstürzen.
Effondrilles, f. pl. Boden-
Grundsuppe, f.; Grütze.
Efforcer (s'), v. réfl. sich
gen, sich bestreben, sie-
fen, sich bemühen.
Effort, m. Anstrengung,
Bemühung, Gewalt, Bemü-
hung.



GRAD
ZAGREB



GRAD
ZAGREB

GRAD ZAGREB ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

NAKLADNIK

Grad Zagreb, Gradski ured za kulturu i civilno društvo

UREDNICA

Nika Šintić

LEKTURA I KOREKTURA

Nika Šintić

FOTOGRAFIJE

Matej Marjanović

Sanjin Kaštelan

ILUSTRACIJE

dječji radovi s natječaja *Oboji svijet*

udruge Forum za slobodu odgoja

GRAFIČKO OBLIKOVANJE

Irena Jurković / Fehér i Jurković d.o.o., Zagreb

TISAK

Zinam d.o.o., Zagreb

NAKLADA

100 komada

Zagreb, studeni 2025.

ISBN 978-953-8319-62-4



GRAD
ZAGREB

GRAD ZAGREB ZA
RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

SADRŽAJ

Uvodni tekst zamjenice gradonačelnika Grada Zagreba dr. sc. Danijele Dolenec	5
UVOD	
ZA DRUŠTVO JEDNAKIH MOGUĆNOSTI	6
AKTIVNOSTI POVJERENSTVA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA GRADA ZAGREBA	8
Rodna perspektiva proračuna Grada Zagreba u razdoblju od 2019. do 2021., u 2022. i u 2023. godini	9
Kampanja NeVidljive osobe starije životne dobi	10
PRAVOBRANITELJICA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA REPUBLIKE HRVATSKE	14
Nejednakost na tržištu rada	16
Nasilje nad ženama i nasilje u obitelji	18
ISKUSTVA IZ RODNO SEGREGIRANIH ZANIMANJA	20
Jasmina Kadija, prva hrvatska vatrogaskinja	22
Domagoj Vuković, farmaceut, Gradske ljekarne Zagreb	28
Miljenko Joković, odgovajatelj u dječjem vrtiću Zapruđe	34
Daria Marković, vozačica autobusa, ZET	40
RODNO UVJETOVANO NASILJE: AKTIVNOSTI GRADA ZAGREBA U BORBI ZA SIGURNOST I DOSTOJANSTVO SVIH GRAĐANKI I GRAĐANA	46
Ključne mjere i postignuća (2021. – 2024.)	
ŽENE U ZDRAVSTVU	49
Projekt BOJE - Bolnica Otvorena JEdnakima	54
RODNA ZASTUPLJENOST U GOSPODARSKOM RAZVITKU GRADA	56
USKLAĐIVANJE POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA	59
ZNANJEM PROTIV STEREOTIPA	64
ZAKLJUČNO	
RAVNOPRAVNOST KAO PRAKSA	69

dr. sc. Danijela Dolenec

zamjenica gradonačelnika Grada Zagreba



Rodna ravnopravnost temeljna je pretpostavka demokratskog društva, a gradovi su motori društvenog napretka u razvoju politika ravnopravnosti. U Zagrebu danas djeluje mnoštvo ženskih inicijativa i organizacija koje osnažuju žene, osvještavaju javnost i pružaju niz važnih usluga savjetovanja i potpore ženama koje su izložene nasilju i diskriminaciji. U poduzetništvu, kulturi, znanosti i drugim područjima javnog života žene sve češće preuzimaju upravljačke pozicije. Žene su danas također zastupljenije na upravljačkim pozicijama u gradskoj upravi i gradskim institucijama, a gradska uprava nastoji sustavno uključivati rodnu dimenziju u planiranje i provođenje politika.

No, jasno je da rodne nejednakosti opstaju u brojnim područjima i na brojne načine. U domeni rada žene su izloženije prekarnim oblicima zapošljavanja, nisu jednako plaćene kada obavljaju isti posao kao muškarci, a uz plaćeni obavljaju lavovski dio neplaćenog kućanskog rada. Porazne statistike o femicidu i nasilju nad ženama pokazuju da je u Hrvatskoj upravo dom za ženu često najopasnije mjesto.

Kao gradska vlast nastojimo sustavno unaprjeđivati uvjete rada i dosljedno provoditi politiku sigurnih uvjeta rada. U gradskim poduzećima više nema agencijskog rada, a rad na određeno sveden je u zakonske uvjete. U kolektivne ugovore ugradili smo dodatne mehanizme zaštite od diskriminacije, a u zadnjem dodatku kolektivnih ugovora ugradili smo mjere usklađivanja poslovnog i privatnog života. Zaposlenici gradske uprave i gradskih ustanova sada imaju plaćeni dopust za tjedan prilagodbe kada dijete krene u vrtić te također plaćeni dopust za prvi dan polaska u prvi razred osnovne škole.

Jedan od prioriteta kojem smo posvećeni je prevencija rodno uvjetovanog nasilja. Uveli smo program organiziranog stanovanja za žene žrtve nasilja, što smatramo važnom polugom njihovog ekonomskog osnaživanja po izlasku iz skloništa. Također provodimo kampanje osvješćivanja javnosti, poput osvještavanja i prepoznavanja nasilnih odnosa, i sigurnijeg javnog prijevoza za žene i djevojke.

U vremenu koje je pred nama Grad Zagreb ostaje posvećen zaštiti i promicanju rodne ravnopravnosti. Rastuća polarizacija u društvu obavezuje nas da kroz svoje strateške politike, programe i aktivnosti još snažnije radimo na ostvarenju pune jednakosti između muškaraca i žena kao preduvjetu demokratskog, slobodnog i ravnopravnog društva.

ZA DRUŠTVO

Ravnopravnost¹ spolova pitanje je koje objedinjuje niz zasebnih problematika i produbljuje se u rasnom, klasnom, etničkom, religijskom i drugim kontekstima. Kompleksnost ženskog iskustva sadrži tako i jedinstven potencijal, jer iz njega slijedi da poboljšavanje ženskog položaja u društvu poboljšava društvo kao takvo. Vidljivo je to već i kroz čimbenik zastupljenosti. Izjednačavanje postotaka muških i ženskih osoba u upravnim strukturama dovodi do kvalitetnijih odluka o pružanju usluga i raspodjeli proračunskih sredstava na lokalnoj sredini. Grad Zagreb tu perspektivu prepoznaje i primjenjuje već dugi niz godina, a 2018. godine pristupa i Europskoj povelji o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini, izrađenoj od strane Vijeća europskih općina i regija (CEMR) u suradnji s organizacijama članicama. Potpisivanjem Povelje Grad je preuzeo obvezu da će unutar svoje nadležnosti slijediti principe ravnopravnosti spolova, provoditi Poveljom zadane odredbe te izraditi akcijski plan za njihovo djelotvornije realiziranje s krajnjim ciljem uključivanja rodne vizure u sva područja djelovanja i kompetencije Grada Zagreba, poštujući sljedećih šest načela Povelje:

1. RAVNOPRAVNOST ŽENA I MUŠKARACA JE TEMELJNO LJUDSKO PRAVO

2. KAKO BI SE OSIGURALA RAVNOPRAVNOST ŽENA I MUŠKARACA, MORA SE PRISTUPITI PITANJU VIŠESTRUKÉ DISKRIMINACIJE I NEPOVOLJNIJEG POLOŽAJA

3. RAVNOTEŽA ZASTUPLJENOSTI ŽENA I MUŠKARACA U ODLUČIVANJU JE PREDUVJET DEMOKRATSKOG DRUŠTVA

4. UKLANJANJE RODNIH STREOTIPA OD KLJUČNE JE VAŽNOSTI ZA POSTIZANJE RAVNOPRAVNOSTI ŽENA I MUŠKARACA

5. ZA POBOLJŠANJE RAVNOPRAVNOSTI ŽENA I MUŠKARACA NUŽNO JE UKLJUČIVANJE RODNE PERSPEKTIVE U SVE AKTIVNOSTI LOKALNE I REGIONALNE UPRAVE

6. PLANOVI I PROGRAMI DJELOVANJA ZA KOJE SU OSIGURANA ODGOVARAJUĆA SREDSTVA NUŽAN SU ALAT ZA UNAPRJEĐENJE RAVNOPRAVNOSTI ŽENA I MUŠKARACA

¹ Feministička jezična praksa ima dugu tradiciju razlikovanja roda i spola, gdje se ono prvo odnosi na društveno-kulturni koncept koji označava naučene razlike između muškaraca i žena, dok ono drugo denotira njihove biološke danosti. Novije teorijske rasprave bacaju ponešto drukčije svjetlo na strogo odvajanje ovih dvaju pojmova, zbog čega ih u nastavku brošure koristimo naizmjenično, zadržavajući se na atributu spolnog onda kada formalna dokumentacija to zahtijeva. (Centar za ženske studije, 2007. *Pojmovnik rodne terminologije*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova VH.)

JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

S ovim postulatima na umu sastavljeno je Povjerenstvo za izradu i praćenje Akcijskog plana Grada Zagreba za provedbu Europske povelje o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini za razdoblje od 2021. do 2025. godine. Povjerenstvo je u funkciji savjetodavnog tijela figuriralo kao nositelj izrade akcijskog plana u suradnji s Uredom za međugradsku i međunarodnu suradnju i promicanje ljudskih prava (današnjim Gradskim uredom za kulturu i civilno društvo). Vrijednu referentnu točku dala su različita rješenja europskih gradova o koordiniranju rada i artikuliranju politike ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini, a između rujna i listopada 2020. godine provedeno je savjetovanje sa zainteresiranom javnošću o Nacrtu Akcijskog plana. Zaprimito je 16 primjedbi i prijedloga, prvenstveno od Ureda za ravnopravnost spolova te Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, gđe Višnje Ljubičić. Većina prijedloga i primjedbi je usvojena.

Akcijki plan usvojen je 16. ožujka 2021. godine na 40. sjednici Gradske skupštine. Njime se razrađuje 30 mjera i 81 aktivnost svrstane shodno sljedećim nadležnostima Grada:

- 1. DEMOKRATSKA I POLITIČKA ULOGA**
- 2. ULOGA POSLODAVCA**
- 3. ULOGA OSIGURAVATELJA I PRUŽATELJA USLUGA**
- 4. PLANIRANJE I ODRŽIVI RAZVOJ**
- 5. ULOGA NADZORNOG TIJELA**
- 6. POVEZIVANJE S EUROPSKIM GRADOVIMA
I MEĐUNARODNA SURADNJA**



AKTIVNOSTI POVJERENSTVA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA GRADA ZAGREBA

Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Grada Zagreba u razdoblju od 2021. do 2024. godine provelo je niz aktivnosti s ciljem promicanja ravnopravnosti spolova, borbe protiv rodno uvjetovanog nasilja te podizanja svijesti o diskriminaciji i nejednakosti u različitim segmentima društva.

Pored svojih redovnih zadaća vezanih za sjednice Gradske skupštine u posebnom fokusu bile su javne kampanje, institucionalna edukacija, suradnja s organizacijama civilnog društva i znanstvena istraživanja.

Redovito su obilježavani važni datumi poput Međunarodnog dana žena (8. ožujka), Nacionalnog dana borbe protiv nasilja nad ženama (22. rujna), Međunarodnog dana borbe protiv nasilja nad ženama (25. studenog) te Međunarodnog dana borbe protiv homofobije i transfobije (17. svibnja) u cilju vidljivosti i osnaživanja žena, LGBTIQ+ osoba i drugih marginaliziranih skupina.

Od recentnih projekata Povjerenstva za ravnopravnost spolova potrebno je izdvojiti kontinuiran rad na rodnoj perspektivi proračuna Grada Zagreba te provedbu kampanje "NeVidljive osobe starije životne dobi", usmjerena na problematiku nasilja nad ženama starije životne dobi. Povjerenstvo se kontinuirano zalaže za vidljivost problema, unaprjeđenje javnih politika i pružanje podrške onima čiji se glas često ne čuje. Ovaj je projekt primjer načina na koji lokalna samouprava može prepoznati i adresirati specifične potrebe ranjivih društvenih skupina kroz analizu, dijalog i djelovanje.

Rodna perspektiva proračuna Grada Zagreba u razdoblju od 2019. do 2021. godine te u 2022. i u 2023. godini

Povjerenstvo je kontinuirano radilo na razvoju rodne perspektive proračuna Grada Zagreba. Naručene su stručne analize, odnosno tri studije o rodnoj perspektivi proračuna Grada Zagreba, koje je izradila izv. prof. dr. sc. Ana Marija Sikirić Simčić (za razdoblje od 2019. do 2021. godine te u 2022. i 2023. godini).

Studija „Rodna perspektiva proračuna Grada Zagreba u razdoblju od 2019. do 2021. godine“, bila je prva analiza ovog tipa u Republici Hrvatskoj. Cilj joj je bio ispitati u kojoj se mjeri gradski proračun provodi na način koji doprinosi smanjenju rodnih nejednakosti te kako različite potrebe žena i muškaraca utječu na oblikovanje mjera i programa. U fokusu su bila područja obrazovanja, socijalne politike, zdravstva i zapošljavanja. Rezultati su poslužili kao polazišna osnova za razvoj metodologije rodno osviještenog budžetiranja te su uključivali preporuke za sustavno uvođenje rodne perspektive u sve faze proračunskog ciklusa – od planiranja do evaluacije.

Studija za 2022. godinu dodatno je potvrdila važnost uključivanja rodne dimenzije u gradski proračun, naglašavajući da proračun, iako se često smatra rodno neutralnim instrumentom, u stvarnosti različito utječe na žene i muškarce. U analizi su posebno istaknuti programi koji doprinose usklađivanju privatnog i poslovnog života, smanjenju socijalnih nejednakosti i većoj dostupnosti javnih usluga. Kao iskorak u odnosu na prethodno razdoblje, prepoznata je primjena rodno osjetljivog jezika u izvješćima te uvođenje intersekcijskog pristupa u pojedinim programima. Preporuke su uključivale širenje rodno osjetljivog jezika, razvoj rodnih pokazatelja i jačanje kapaciteta zaposlenika i zaposlenica Gradske uprave za provedbu rodnih analiza.

Studija za 2023. godinu predstavlja daljnji napredak jer je po prvi put provedena detaljna analiza odabranih mjera na temelju podataka koje su dostavili gradski uredi. Analizirane su četiri ključne mjere: predškolski odgoj i obrazovanje, potpore vrhunskom sportu, domovi za starije osobe te aktivnosti Plavog ureda. Sve četiri mjere pokazuju na koji način proračunske politike mogu imati različite učinke na žene i muškarce – bilo kroz omogućavanje povratka žena na tržište rada, smanjenje opterećenja neplaćenim radom, poticanje ravnopravnosti spolova u sportu ili jačanje položaja žena poduzetnica. Studija je istaknula da Grad Zagreb već provodi niz mjera koje predstavljaju temelj rodno odgovornog proračuna, ali da je potrebno jače uključivanje rodne dimenzije u strateško planiranje, sustavno praćenje učinaka kroz rodne pokazatelje te institucionalizacija procesa uz snažnu političku podršku.

Usporedba sve tri studije pokazuje jasan kontinuitet i napredak Grada Zagreba u području rodno odgovornog budžetiranja. Dok je prva studija (2019.-2021.) bila utemeljena na makro-analizi i imala pionirsku ulogu u prepoznavanju rodne dimenzije proračuna, studija za 2022. godinu donijela je unapređenja kroz uvođenje rodno osjetljivog jezika i intersekcijskog pristupa. Najnovija studija za 2023. godinu otišla je korak dalje jer uključuje konkretne podatke gradskih ureda i analizira mjere s izravnim utjecajem na život žena i muškaraca u Zagrebu. Time se Grad Zagreb profilira kao predvodnik u implementaciji rodno odgovornog proračunskog planiranja na lokalnoj razini u Hrvatskoj, s jasnim smjerom daljnjeg razvoja prema sustavnom i trajnom uključivanju rodne perspektive u sve gradske politike i programe.

Na temelju preporuka studija organizirane su edukativne radionice o metodologiji rodno odgovornog proračuna za zaposlenike i zaposlenice Gradske uprave, čime se potiče transparentnije i ravnopravnije planiranje javnih sredstava.



Kampanja "NeVidljive osobe starije životne dobi"

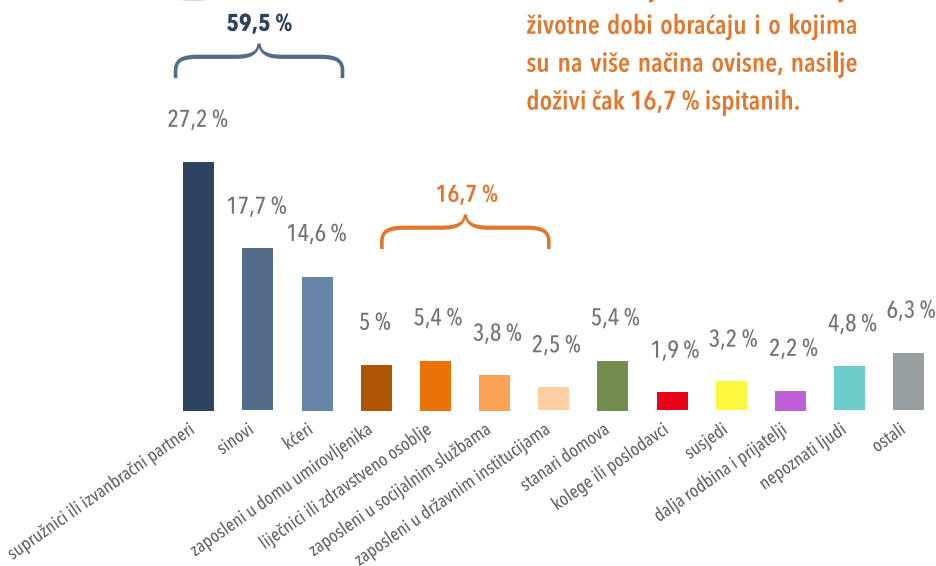
Ova je kampanja usmjerena na problematiku nasilja nad ženama starije životne dobi, a u njoj su sudjelovali i Dom za djecu i odrasle žrtve nasilja u obitelji „Duga – Zagreb“ i Zaklada „Zajednički put“. Kampanja je imala dva cilja: prvi, osvijestiti nasilje nad osobama starije životne dobi, posebice one oblike koji ranije nisu bili prepoznati kao nasilje, poput zanemarivanja te drugi, predložiti mjere smanjivanja te zatim sprečavanja nasilja. Kampanja je uključivala prikupljanje podataka, istraživanje iskustava i stavova te širenje svijesti o oblicima nasilja kojima su žene starije od 65 godina često izložene, uključujući psihičko, ekonomsko, fizičko i seksualno nasilje, kao i zanemarivanje. Istraživanje je provedeno u suradnji s domovima umirovljenika u nadležnosti Grada Zagreba, gerontološkim centrima, domovima zdravlja, mjesnim odborima i gradskim četvrtima te Maticom umirovljenika Grada Zagreba.

Rezultati² istraživanja su pokazali da gotovo svaka peta osoba starije životne dobi u Zagrebu doživi neki oblik nasilja, najčešće od strane članova obitelji, ali i zaposlenika ustanova koje bi im trebale pružiti skrb. Točnije, 19,3 % ispitanika_ca (u apsolutnom iznosu 276 osoba) doživjelo je jedan ili više oblika nasilja, među kojima su najzastupljeniji psihičko nasilje, zanemarivanje i ekonomsko nasilje (gdje navode uskratu sredstava za život) te uznemiravanje (gdje navode i spolno uznemiravanje). Fizičko nasilje doživjelo je 2,5 % ispitanika_ca.

Čak 60 % nasilja koje dožive osobe starije životne dobi počine njima bliske osobe, iz najužeg kruga obitelji.

TKO SU POČINITELJI NASILJA?

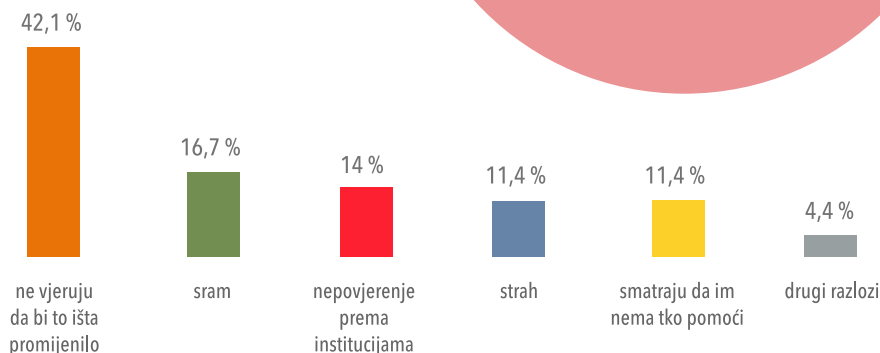
...od svih kojima se osobe starije životne dobi obraćaju i o kojima su na više načina ovisne, nasilje doživi čak 16,7 % ispitanih.



² Rezultate istraživanja „Iskustvo i stavovi o nasilju prema osobama starije životne dobi“, provedenog za potrebe Povjerenstva za ravnopravnost spolova Grada Zagreba obradila je agencija INVENTA IR2 d.o.o.

Ispitanici najčešće kao počinitelje nasilja navode supružnike ili partnere (27,2 %), a potom sinove (17,7 %) i kćeri (14,6 %), što znači da čak 60 % nasilja dolazi iz najužeg obiteljskog kruga. Oko 16,7 % ispitanih doživjelo je nasilje od zaposlenika institucija (domovi umirovljenika, zdravstvene i socijalne službe), dok 4,8 % navodi nepoznate osobe, a 6,3 % „ostale ljude”.

ZAŠTO ŽRTVE NE PRIJAVLJUJU NASILJE?



Čak 222 ispitanih pojedinaca i pojedinki otkrilo je da su doživjeli nasilje najmanje jedanput u starijoj životnoj dobi, ali nisu potražili liječničku pomoć.

U sklopu istraživanja naveli su i kome su prijavljivali nasilje te kojoj su se osobi ili instituciji povjerali. Od gotovo 20 % ispitanica i ispitanika koji su iskazali da su doživjeli ili doživljavali nasilje prijavu policiji podnijelo je njih tek 2 %. U apsolutnom iznosu 31 osoba podnijela je prijavu policiji. 38 ispitanica požalilo se pak liječnicima, a 13 medicinskoj sestri. Ipak, istraživanje je pokazalo da su žrtvama nasilja najčešće osobe od povjerenja bili prijatelji (za 52 sudionika i sudionica) i članovi obitelji (za 57 ispitanih), a 21 osoba povjerila se i susjedima. Centru za socijalni rad i zaposlenicima doma za starije nasilje je prijavilo po 17 ispitanica i ispitanika.

Žene iz sjene,
Stella Špoljarić,
učenica Gimnazije Vukovar
uz mentorstvo Nataše Vinković
Oboji svijet 2024.



NASILJE NAD ŽENAMA STARIJE ŽIVOTNE DOBI OSTAJE NEVIDLJIVO.

NE OKREĆI GLAVU!

Liječničku je pomoć zatražilo 52 osoba, većinom žena, od kojih se sedam još uvijek liječi, dok 222 žrtve uopće nisu potražile pomoć. Policiji je nasilje prijavilo tek 2 % ispitanih (31 osoba). Najčešće su se povjeravali prijateljima, članovima obitelji ili susjedima.

Kao glavne razloge neprijavljivanja naveli su uvjerenje da se ništa ne bi promijenilo (42,1 %), nepovjerenje u institucije (14 %) i osjećaj da im nema tko pomoći (11,4 %). Strah i sram također imaju značajnu ulogu (16 % nije prijavilo zbog srama, a 11 % zbog straha).

U 2024. godini nastavljena je kampanja kojom se senzibilizira javnost o nasilju nad ženama starije životne dobi. Porukom „Nasilje nad ženama starije životne dobi ostaje nevidljivo. Ne okreći glavu!“ kampanja upozorava na sveprisutno, ali fizičko, psihičko, seksualno ili ekonomsko nasilje, uznemiravanje ili zanemarivanje. Nevidljivost tog nasilja **istaknuta je kao odgovornost cijele zajednice**, jer smo i na pojedinačnoj i na kolektivnoj razini obvezani **štititi, podržavati i brinuti o onima koji trpe nasilje**.

NEJEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA

Zapošljavanje i rad

Što se tiče područja zapošljavanja i rada, Pravobraniteljica već godinama ukazuje na to da su žene u nepovoljnijem položaju u području zapošljavanja i rada, štoviše, prevladavajući su spol kada govorimo o nezaposlenosti. Ipak, prema podacima koje je Pravobraniteljica dobila od Državnog zavoda za statistiku (DZS) i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) te koje je analizirala za svoje Izvješće o radu za 2024., proizlazi da su se stope nezaposlenosti po spolu gotovo izjednačile. Naime, podaci (za prva tri kvartala 2024.) upućuju na smanjenje prosječne stope nezaposlenosti žena (5,1 %) za otprilike 1,6 % u odnosu na prosječnu stopu u 2023., kao i smanjenje stope nezaposlenosti muškaraca (5 %) za oko 0,7 % u odnosu na isto razdoblje.

S obzirom na to da je u Izvješću o radu za 2023., Pravobraniteljica upozoravala na iznadprosječnu stopu nezaposlenosti na EU razini, kao i na izrazito visoke razlike u stopama nezaposlenosti po spolu, smanjenje opće stope nezaposlenosti te smanjenje razlike u stopi nezaposlenosti po spolu - predstavljaju pozitivne trendove. Dok je prosječni broj nezaposlenih žena iznosio 54.300 u 2023., privremeni podaci (za prva tri kvartala 2024.) ukazuju na značajan pad uslijed kojeg se broj nezaposlenih žena smanjio na prosječno 42.700. Također, uočava se i pad prosječnog broja nezaposlenih muškaraca u prva tri kvartala 2024., na oko 47.000 (koji se u odnosu na podatke iz 2023., smanjio za nešto više od 4.000 osoba).

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), u evidenciji registrirane nezaposlenosti žene su činile udio od 56 % (53.234), a muškarci 44 % (42.065).



Višnja Ljubičić, dipl. iur.

pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

*...Nastojanja za uklanjanjem uzroka nasilja
kroz prevenciju, edukaciju i obrazovanje u
drugom su planu.*

U usporedbi s izvješćem za 2023., vidljivo je da se prosječni broj osoba u evidenciji registrirane nezaposlenosti smanjio za oko 12%, pri čemu se udio žena u evidenciji smanjio za 1 %.

Pravobraniteljica je uočila da podaci Eurostat-a o prekarnom radu konačno ukazuju na smanjenje postotka zaposlenih temeljem ugovora o radu u trajanju do 3 mjeseca, s 3,9 % (2022.) na 2,5 % u 2023. Za Republiku Hrvatsku je to osobito važno jer je posljednjih nekoliko godina bila među zemljama s najvišim stopama prekarnog rada, međutim, za doseganje prosjeka EU (1,6 %) potrebno je nastaviti s povećavanjem količine dugotrajnih i izvjesnih radnih odnosa.

Nadalje, iako se broj ugovora na određeno vrijeme postepeno smanjuje, podaci Eurostat-a ukazuju na veći udio žena u ukupnom broju zaposlenih na određeno vrijeme koji prema zadnje dostupnim podacima (2023.) iznosi 58 %. Pravobraniteljica je mišljenja da ovakav nepovoljniji položaj žena u kontekstu tržišta rada proizlazi iz njihovog većeg angažmana u neformalnoj skrbi na što također kontinuirano upozorava.

Što se tiče rodno uvjetovane segregacije tržišta rada, proizlazi sljedeće. Po pitanju horizontalne rodne segregacije, privremeni podaci DZS-a o broju zaposlenih u pravnim osobama te udjelima pojedinog spola u strukturi zaposlenih, unatoč indikatorima o povećanju broja zaposlenih u gotovo svim djelatnostima, ne pokazuju značajnija odstupanja u odnosu na podatke o spolnoj strukturi koji su prezentirani u Izvješću o radu Pravobraniteljice za 2023.

Primjerice, u djelatnosti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva privremeni podaci ukazuju na blago povećanje ukupnog broja zaposlenih, ali istovremeno smanjenje udjela žena (28,2 %) za oko 0,6 %. Također, blago povećanje prosječnog broja zaposlenih bilježi se u području prerađivačke industrije, uz smanjenje udjela žena za oko 0,6 %. Udio žena u djelatnosti opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacije porastao je za oko 0,5 %.

Značajan je porast prosječnog broja zaposlenih u građevinarstvu (za preko 10 %), bez većih izmjena u udjelima muškaraca (90 %) i žena (10 %) u ukupnoj strukturi zaposlenih. Prosječan broj zaposlenih u djelatnosti trgovine na veliko i malo i popravka motornih vozila je u porastu za oko 3,5 %, pri čemu se udio muškaraca povećao za 0,3 %. Iako se radi o manjim promjenama u udjelu, važno je naglasiti da je riječ o djelatnosti s velikim brojem zaposlenih, koja obuhvaća oko 15% ukupne radne snage. Stoga i manji postotni pomaci mogu imati značajan utjecaj na ukupnu strukturu zaposlenosti.

U području prijevoza i skladištenja povećan je prosječan broj zaposlenih za nešto manje od 5 %, pri čemu se povećanje pretežito može pripisati zapošljavanju muških osoba te okolnosti da se radi o sektoru u kojem muškarci imaju dominantan udio (77 %).

Financijska djelatnost i djelatnost osiguranja jedno je od rijetkih područja za koje privremeni podaci pokazuju pad broja zaposlenih (za otprilike 1 %). Riječ je o sektoru u kojem su žene dominantno zastupljene s udjelom od 69 %.

U strukturi zaposlenih u području stručnih, znanstvenih i tehničkih djelatnosti dolazi do manjih promjena u vidu smanjenja udjela žena od otprilike 0,4 %. Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti bilježe rast broja zaposlenih, uz blagi pad udjela žena (za 0,4 %) zbog većeg broja muškaraca u ukupnom broju novozaposlenih osoba.

U području obrazovanja indikatori upućuju na dodatni porast udjela žena u strukturi zaposlenih, i to za približno 0,4%. Također, djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi i dalje obilježava visoki udio žena od 78 % u strukturi ukupno zaposlenih. Što se tiče vertikalne segregacije, kao i prethodnih godina, Pravobraniteljica je odborima analizirala podatke Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA) o udjelu žena na pozicijama ekonomskog odlučivanja. Udio žena u upravama dioničkih društava čije su dionice odnosno korporativne obveznice bile uvrštene na uređeno tržište Zagrebačke burze iznosio je 20,3 % u 2024.

U odnosu na prethodna razdoblja, riječ je o značajnom porastu udjela žena u upravama trgovačkih društava obuhvaćenih praćenjem (sa cca 16-17 % na 20,3 %). S druge strane, udio žena u nadzornim odborima navedenih društava iznosio je 23,7 %, što predstavlja smanjenje već treću godinu zaredom.

Nasilje nad ženama i nasilje u obitelji

Pravobraniteljica kontinuirano radi na podizanju svijesti o problemu nasilja nad ženama i djevojkama kao jednom od najraširenijih oblika kršenja temeljnih ljudskih prava te ukazuje kako se nasilje javlja u različitim oblicima, a kako u današnje vrijeme, uz prisutnost društvenih mreža i Interneta, postaje sve perfidnije. S tim u vezi, odnosno u cilju podizanja svijesti o rodno uvjetovanom kibernetičkom nasilju, Pravobraniteljica provodi EU projekt „bE-SAFE“.

Pravobraniteljica također godinama ukazuje na najveću boliku nacionalnog sustava zaštite od nasilja nad ženama i u obitelji, a to je da se on gotovo isključivo temelji na sankcioniranju posljedica nasilja kroz penalnu politiku i kažnjavanje, dok su nastojanja za uklanjanjem uzroka nasilja kroz prevenciju, edukaciju i obrazovanje u drugom planu. Dugogodišnji trend brutalizacije nasilja također je vrlo indikativan, ponajprije uzimajući u obzir da je u 2024. godini u RH zabilježeno više kaznenih nego prekršajnih djela vezano uz nasilje u obitelji i nasilje među bliskim osobama.



Budi drugačija,
Paula Topalović,
učenica Tehničke škole Bjelovar
uz mentorstvo Sandre Hermanović
Oboji svijet 2023.

Elementi koji doprinose navedenom trendu povećanja broja prijava kaznenih djela su:

- **EDUKACIJA POLICIJE**
- **GENERALNA SENZIBILIZACIJA I EDUKACIJA GRAĐANA/KI**
- **KONTINUIRANA INICIJATIVA ZAKONODAVCA DA INKORPORIRA MEĐUNARODNE STANDARDE U DOMAĆE ZAKONODAVSTVO I POSTROŽI KAZNE, POSEBICE U SVJETLU RATIFICIRANE ISTAMBULSKE KONVENCIJE**

Nastavno na navedeno, Pravobraniteljica podsjeća na neka od osnovnih temelja učinkovite borbe protiv rodno utemeljenog nasilja i njegovih uzroka:

- 1 U cjelokupni sustav prevencije i postupanja tijela kaznenog progona uvesti rodno senzibilizirani pristup;
- 2 Na svim društvenim razinama odgoja i obrazovanja uvesti kurikulume koji će obrađivati ravnopravnost spolova i metode nenasilnih rješavanja konflikata u okviru tzv. građanskog odgoja ili odgoja o ljudskim pravima i to za sve dobne skupine, počevši od vrtićke dobi;
- 3 Nastaviti s jačanjem sustava redovne edukacije i specijalizacije policije, te sudaca/kinja i državnih odvjetnika/ca pri Pravosudnoj akademiji isključivo o progону i kažnjavanju slučajeva obiteljskog i rodno utemeljenog nasilja;
- 4 Po uzoru na sudove, ustrojiti posebne odjele na svim državnim odvjetništvima sa specijaliziranim sucima/tkinjama i državnim odvjetnicima/cama samo za obiteljsko i rodno utemeljeno nasilje, te, također, posebne odjele pri policiji sa specijaliziranim policijskim kadrom za rodno utemeljeno i nasilje u obitelji;
- 5 Investirati značajnija sredstva i razviti dugotrajnije i sveobuhvatnije programe obvezne resocijalizacije počinitelja nasilja (psihosocijalnog tretmana) kako bi se recidiv sveo na najmanju moguću mjeru te osnažiti psihološku podršku žrtvama nasilja.

Zaključno, Pravobraniteljica s Gradom Zagrebom ima kvalitetnu suradnju, koja uključuje raspravu po različitim temama.

S tim u vezi, Pravobraniteljica ukazuje na važnost suradnje na projektima te trenutno, kao partnerska organizacija, sudjeluje u provedbi projekta „Oboji svijet! – bojama ravnopravnosti“, financiranog sredstvima Grada Zagreba. Nositelj projekta je Forum za slobodu odgoja, a pored Pravobraniteljice partneri su Pravobraniteljica za djecu i Osnovna škola Hugo Kon iz Zagreba. Projekt je još uvijek u tijeku.

Također, Pravobraniteljica je još krajem 2022., sudjelovala u postupku javnog savjetovanja o Nacrtu prijedloga Zagrebačke strategije zaštite od nasilja u obitelji za razdoblje od 2023. do 2025. godine te je, između ostalog, ukazala i na problematiku vezanu uz broj skloništa na području Grada Zagreba pri čemu je istaknula kako bi financijsku potporu Grada Zagreba trebalo planirati i urediti na takav način koji će omogućiti konkretne rezultate u vidu otvaranja (i/ili izgradnje) novih skloništa.



Jadna njegova
majka kad ga vidi
ovežvaga...
A tek tata...

Klaun.

Vrati se
u cirkus.

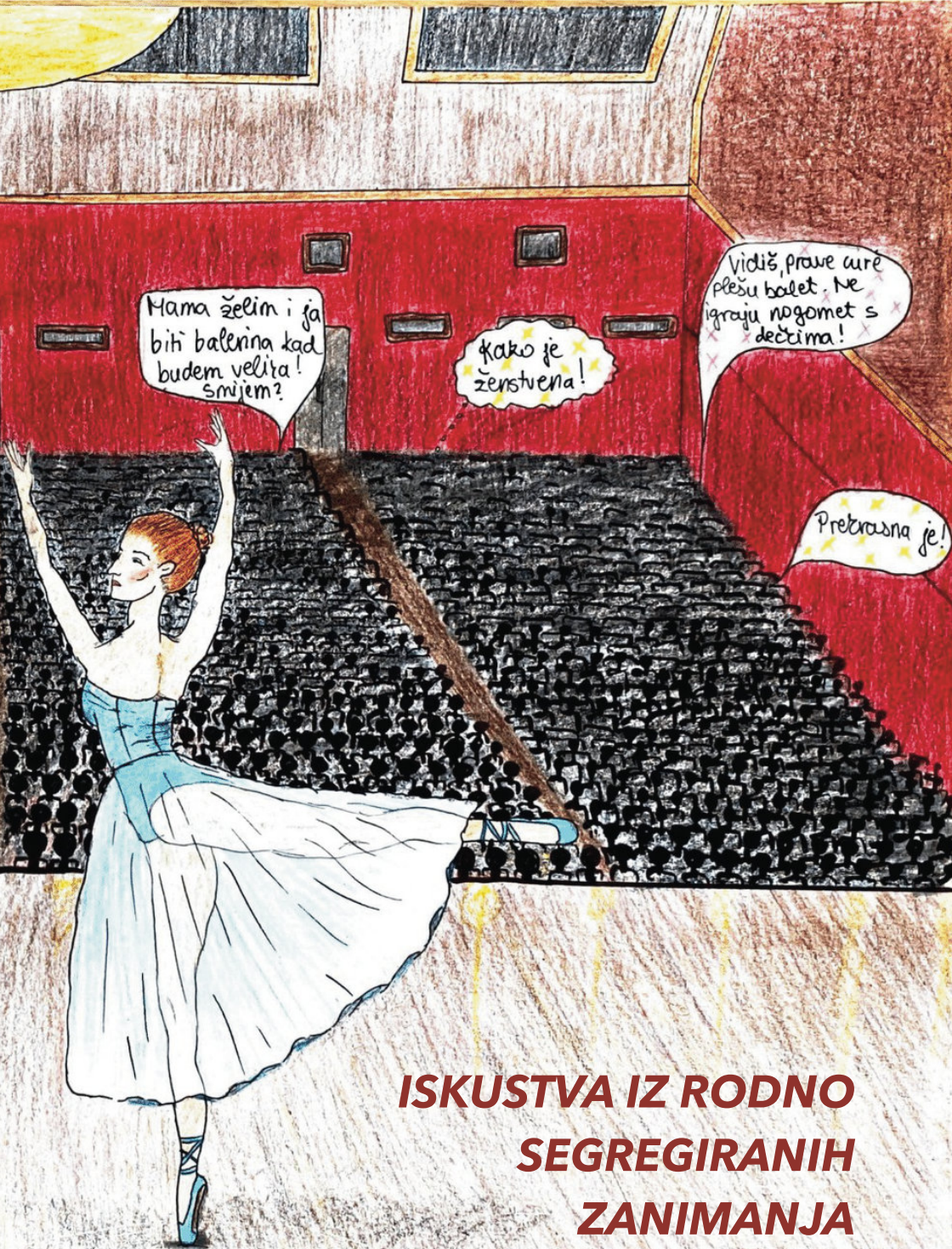
Balet je za
curice.

Tko sam ja u tvojim očima,

Vita Breški, učenica Prve gimnazije Varaždin

uz mentorstvo Ivane Žnidarić Kajić

Oboji svijet 2023.



Mama želim i ja
biti balerina kad
budem velika!
smijem?

Kako je
ženstvena!

Vidiš, prave cure
plešu balet. Ne
igraju nogomet s
dečcima!

Prekrasna je!

**ISKUSTVA IZ RODNO
SEGREGIRANIH
ZANIMANJA**





Diskriminacija u društvu dolazi iz obitelji i okoline, a ne iz samog zanimanja. Ako je većina protiv pojedinca, ta osoba se mora više truditi da bude prihvaćena.

Jasmina Kadija

profesionalna vatrogasinja,
Javna vatrogasna postrojba Grada Zagreba

razgovarala: Dorotea Šušak

fotografije: Matej Marjanović



Za početak, molim Vas samo da mi se predstavite imenom, prezimenom i pozicijom na kojoj radite.

Jasmina Kadija. Prva hrvatska, profesionalna vatrogasinja. Radim u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Zagreba i trenutno radim kao operativna - dežurna.

Kako ste se našli i pronašli u ovom zanimanju, kako ste ga odabrali? Jeste li zadovoljni svojim izborom?

Odabrala sam ovo zanimanje jer sam dvadeset godina bila dobrovoljna vatrogasinja, od 1999. godine. Željela sam postati profesionalna vatrogasinja, ali u to vrijeme nije bilo niti jedne žene u toj profesiji, što je dodatno otežavalo moj put.

U međuvremenu sam radila u arhitekturi i pokušavala dok napokon nisam uspjela 2017. godine. Volim svoj posao, osjećam se ispunjeno i zadovoljno svojim izborom.

Sretna sam što sam se pronašla u vatrogastvu, posebno u dobrovoljnom vatrogastvu. Nekada su ljudi ulazili u vatrogasna društva iz tradicije, jer se sve organiziralo oko vatrogasnog doma koji je bio i društveni dom, mjesto okupljanja folklorša i drugih članova zajednice. Sve se prenosilo s koljena na koljeno. Kod mene to nije bio slučaj – prijateljice su me stalno zvale, ali ja sam tada bila zaokupljena rukometom. Jednom sam, sasvim slučajno, otišla s prijateljicom na sastanak u vatrogasni dom i tada su me upisali u DVD. Poslali su me na obuku i to mi se svidjelo. Tako sam se zaljubila u vatrogastvo.

Spomenuli ste arhitekturu. Ako sam dobro shvatila, prije ste se obrazovali kao diplomirana inženjerka arhitekture?

Da, diplomirala sam arhitekturu, što je bio vrlo konkretan i zahtjevan izbor. Kada sam upisivala arhitekturu, nisam znala što želim biti u životu. Moja najbolja prijateljica upisala je dizajn interijera, pa sam i ja krenula tim putem, a nakon toga je logično bilo upisati Arhitektonski fakultet. U međuvremenu sam zavoljela vatrogastvo. Roditelji su me poticali da završim školu, a vatrogastvo sam paralelno pohađala kroz obuke. Nakon fakulteta upisala sam Visoku školu za sigurnost, smjer zaštita od požara. Završila sam i to, a kasnije sam se prekvalificirala za vatrogaskinju jer mi je to trebalo za natječaj.

Kakvo je obrazovanje potrebno za vatrogasca danas?

Nekada su postojale trogodišnje i četverogodišnje srednje škole za vatrogasce, dok danas postoji mogućnost prekvalifikacije nakon bilo koje srednje škole. Ovisno o završenoj školi, možete postati vatrogasac ili vatrogasni tehničar. Ja sam završila arhitektonski fakultet, ali sam se kasnije prekvalificirala za vatrogaskinju. Postoji ideja da se ponovno uvede srednja škola za vatrogasce, ali zasad je to samo mogućnost prekvalifikacije.

Kad smo kod rodno osjetljivog jezika, kako se vi oslovljavate u profesiji – vatrogasac ili vatrogaskinja? Kako vas drugi oslovljavaju?

To je zapravo dosta teško pitanje. Ako uzmete bilo koji hrvatski rječnik, nećete naći riječ „vatrogaskinja“, nego je uvijek „žena vatrogasac“. Iako je u svakodnevnom govoru sve češće „vatrogaskinja“, često me oslovljavaju u muškom rodu jer su svi pravilnici pisani u muškom rodu. Mislim da bi pravilnici trebali biti pisani ravnopravno za oba roda. Kad sam upisivala arhitekturu, tadašnji je dekan rekao: „Muškarci, završite ovaj faks i time se bavite, a vi cure završite ovaj faks pa radite arhitekturu iz hobija.“ Takvi komentari ostanu u sjećanju i dodatno motiviraju da se dokažete.

Arhitektura nije paušalno zanimanje, a takvi komentari nakon uloženog truda mogu biti obeshrabrujući. Sjećam se da sam prvi dan škole čula slične komentare, ali s godinama sam naučila da je važno slijediti svoj put. Shvatila sam koliko je važno biti uporan i vjerovati u sebe, bez obzira na prepreke.

Kako su Vaši roditelji reagirali na Vaš izbor? Vjerujem da je roditeljima uvijek teško prihvatiti rizike koji idu s ovakvim poslom.

Svaki roditelj želi zaštititi svoje dijete, a žene se često smatraju "nježnijim spolom". Moja mama je rano preminula, pa nije morala prolaziti kroz moju karijeru, dok tata dugo nije razumio zašto to radim. Kasnije je bio ponosan, osobito kad sam prestala izlaziti na teren. I dalje imam noćne smjene i razne izazove, ali svaki razuman roditelj dvaput će pitati, a dijete će ipak slijediti svoj san. Arhitekturom se i dalje povremeno bavim, ali vatrogastvo mi je važnije.

**Kako doživljavate rizike ovog posla?
Koliko je vatrogastvo opasno i kako se
nosite s time?**

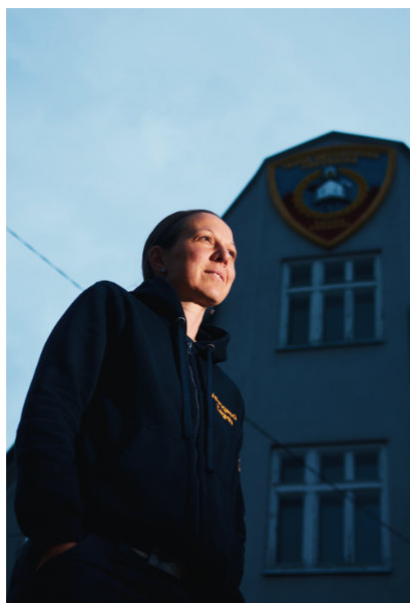
Vatrogastvo je adrenalinsko zanimanje, ali ne razmišljam o rizicima na taj način. Preventiva i obuka su ključni, kao i kod pilota – učimo kroz vježbe i simulacije. Uvijek postoji nepredviđena situacija, ali idemo na teren spremni. Adrenalin vas vodi, a s vremenom naučite biti oprezni i brzo reagirati. Nije isto gasiti travu ili požar kontejnera, gdje može doći do eksplozije. Splet okolnosti može biti koban, pa vatrogasac uvijek riskira. Tko kaže da se ne boji, ne govori istinu. Uvijek razmišljate dvaput, ali posao se mora odraditi – dok svi bježe van, vi ulazite unutra.

**Što je najuzbudljivije ili najizazovnije u
svakodnevnom radu vatrogasca?**

Najveće zadovoljstvo je pomoći nekome, spasiti život ili imovinu. Taj osjećaj je neprocjenjiv, bilo da spašavate čovjeka ili životinju. Osjećaj da ste nekome pomogli, bilo da se radi o spašavanju ljudskog života ili imovine, daje smisao svemu što radimo.

**Imate li neku priču s terena koju
posebno pamтите?**

Imam i dobrih i loših priča. Jednom smo spašavali dijete koje je zapelo nogom u dizalu. Dijete smo uspjeli spasiti i predati hitnoj pomoći, a roditelji su kasnije došli zahvaliti. Nažalost, bilo je i intervencija s tragičnim ishodom. Sjećam se i spašavanja pasa iz zapaljenog stana – zahvalnost



životinje je posebna. Bilo je i situacija kad sam mislila da je gotovo, primjerice u požaru saune u hotelu Esplanada, gdje smo jedva izbjegli plameni udar. Takve situacije vas obilježe i dugo ostaju u sjećanju.

**Jeste li doživjeli diskriminaciju kao
žena u ovom poslu? Kako se nosite s
time?**

Ne bih ulazila u detalje, ali bilo je i pozitivnih i negativnih iskustava. Vatrogastvo je još uvijek muški svijet, ali kolege iz moje smjene me prihvataju kao svoju. Ipak, unutar firme sam doživjela diskriminaciju, što je javno izrečeno. Mislim da je to posljedica ukorijenjenih stavova i teških fizičkih zahtjeva posla. Natječaji u Zagrebu su najzahtjevniji, a

žene se rijetko prijavljuju jer je fizički dio vrlo težak. Na intervenciji morate biti spremni spasiti kolegu, bez obzira na spol ili fizičke karakteristike. Diskriminacija u društvu dolazi iz obitelji i okoline, a ne iz samog zanimanja. Ako je većina protiv pojedinca, ta osoba se mora više truditi da bude prihvaćena.

Nije mi svejedno kad me netko povrijedi, ali ljubav prema poslu je važnija. Kad budem išla na posao s grčem, dat ću otkaz. Trećinu života provodim na poslu i želim ga raditi s voljom.

**Kakva je javna percepcija Vašeg posla?
Kako Vas doživljavaju ljudi na terenu i
u svakodnevnom kontaktu?**

Ljudi su često u potrebi kad nas sretnu na terenu, ali ima i neugodnih situacija. Sjećam se požara u Maksimirskoj, gdje su nas ljudi iz tramvaja vrijeđali jer smo blokirali prugu. I u telefonskim pozivima zna biti neugodnosti, pogotovo kad ljudi ne razumiju što je naš posao. Moramo ostati pristojni i profesionalni, bez obzira na sve. Ponekad ljudi ne razumiju što sve spada u naš posao, pa očekuju od nas i ono što nije u našoj nadležnosti, poput popravka krova nakon nevremena.

**Koja su znanja potrebna za Vaš posao?
Što sve mora znati jedan vatrogasac?**

Vatrogasac mora imati široka znanja, od prve pomoći do sigurnosti. Kao operativna dežurna, moram dobro procijeniti dojavu i organizirati intervenciju. Žene su često emotivnije u

komunikaciji, pa je važno znati izvući bitne informacije. Ako ne pošaljem dovoljno ljudi i opreme, intervencija može biti ugrožena. Volim učiti i stalno se usavršavam.

**Kako Vam pomaže arhitektonsko
znanje u vatrogastvu?**

Arhitektura, urbanizam i vatrogastvo su povezani. Lakše mi je sagledati zgradu i procijeniti gdje bi mogao biti požar. Plan evakuacije i poznavanje prostora mogu skratiti vrijeme reakcije. Volim izazove i stalno tražim nova znanja, a iskustvo iz arhitekture često mi pomaže u svakodnevnom radu, osobito kad treba brzo procijeniti situaciju na terenu.

**Hvala vam na razgovoru, bio mi je
izuzetno zanimljiv i poučan.**



Nikada nisam osjetio ni diskriminaciju ni posebnu privilegiju zbog svog spola – posao je takav da je stručnost i pristup pacijentu na prvom mjestu.

mr. sc. Domagoj Vuković

voditelj ljekarničke jedinice, Gradske ljekarne Zagreb

razgovarala: Dorotea Šušak

fotografije: Matej Marjanović







Za početak, možete li se predstaviti svojim imenom i prezimenom te reći na kojoj poziciji trenutno radite?

Moje ime je Domagoj Vuković, magistar sam farmacije i trenutno obnašam funkciju voditelja ljekarničke jedinice Ozaljska 1, koja je dio Gradske ljekarne Zagreb. U ovoj ulozi odgovoran sam za cjelokupno funkcioniranje ljekarne, od organizacije rada i koordinacije tima do svakodnevnog rada s pacijentima i rješavanja svih izazova koji se pojave u ljekarničkoj praksi.

Kako biste opisali svoj profesionalni put? Zašto ste se odlučili za farmaciju i rad u ljekarništvu, odnosno što Vas je privuklo tom zanimanju?

Za farmaciju sam se odlučio još davno, zapravo u trenutku kada sam trebao birati

smjer nakon završetka studija. Imao sam mogućnost biranja između različitih grana, ali sam odabrao staž u ljekarni jer sam želio iz prve ruke iskusiti kako izgleda rad u toj struci. Tijekom jednogodišnjeg staža, koji je tada bio obavezan, shvatio sam da je to moj poziv. Rad s ljudima, svakodnevni kontakt, mogućnost da direktno pomažem ljudima u rješavanju njihovih zdravstvenih problema, sve to mi je bilo izuzetno privlačno. Upravo ta dinamika, stalna interakcija i osjećaj da mogu biti od koristi zajednici, bili su presudni da ostanem u ljekarništvu.

Kako je izgledalo Vaše obrazovanje, odnosno razdoblje studiranja na Sveučilištu? Koliko je fakultet bio povezan s praksom i koliko Vas je pripremio za svakodnevni rad u ljekarni?

Studij farmacije u to vrijeme nije bio toliko usmjeren na praktične aspekte ljekarništva. Većina predmeta bila je vezana za temeljne znanosti – kemiju, biologiju, farmakologiju – i manje je bilo izravnog doticaja s ljekarničkom praksom. Postojali su neki kolegiji i kolokviji koji su se bavili ljekarništvom, ali to nije bilo dovoljno da se stekne potpuni dojam o svakodnevnom radu u ljekarni. Prvi pravi susret s praksom bio je zapravo tijekom staža, gdje sam kroz godinu dana mogao vidjeti sve aspekte posla, od izdavanja lijekova do komunikacije s pacijentima i suradnje s liječnicima. Taj staž bio je ključan za moje profesionalno usmjerenje, jer sam tada shvatio što znači biti farmaceut u svakodnevici.

Kako je izgledala rodna zastupljenost na vašem studiju i kasnije u praksi? Jeste li primijetili razliku u omjeru muškaraca i žena u farmaciji?

Na mom studiju, kao i općenito u farmaciji, uvijek je bio znatno veći broj žena nego muškaraca. Od nas oko 120 studenata na godini, mislim da nije bilo više od dvadesetak muškaraca. To je trend koji se nastavio i kasnije u praksi. Mislim da je razlog tome djelomično u tome što je farmacija postala zanimanje koje privlači više žena, možda i zbog društvenih stereotipa, ali i zbog toga što su kvote za upis bile male, a interes velik. Kada na prijemni dođe puno više kandidatkinja, logično je da će i na studiju biti više žena. Danas je to još izraženije, dok su nekad, prije sto godina, farmaciju studirali gotovo isključivo muškarci, što se vidi iz starih godišnjaka i arhiva. Danas je situacija obrnuta, što je zanimljivo iz sociološke perspektive.

Jeste li se ikada osjećali diskriminiranim, bilo pozitivno ili negativno, zbog toga što ste muškarac u profesiji u kojoj dominiraju žene?

Ne, nikada nisam imao takvih iskustava. Kada sam počeo raditi, bilo je malo muških farmaceuta, pogotovo u Gradskoj ljekarni Zagreb, ali to nikada nisam doživio kao problem. Ljudi su me prihvaćali kao profesionalca, a pacijentima je bilo sasvim u redu vidjeti muškog farmaceuta za pultom. Možda je prije dvadesetak godina to bilo malo neobičnije, ali danas je to potpuno normalno i nitko na to ne obraća

posebnu pažnju. Nikada nisam osjetio ni diskriminaciju ni posebnu privilegiju zbog svog spola – posao je takav da je stručnost i pristup pacijentu na prvom mjestu.

Što Vas najviše motivira u svakodnevnom radu? Što Vam je najzanimljivije ili najizazovnije u poslu farmaceuta?

Najveće zadovoljstvo u ovom poslu mi je mogućnost da pomognem čovjeku koji dođe u ljekarnu sa svojim problemom ili tegobom. Svaki dan je drugačiji, svaki pacijent je drugačiji, a svaki slučaj zahtijeva poseban pristup. To je ono što ovaj posao čini dinamičnim i zanimljivim – nema rutine, uvijek se pojavljuju novi izazovi. Posebno mi je važno što pacijenti imaju povjerenje u mene, što mogu otvoreno reći što ih muči i što znaju da će dobiti stručan savjet i podršku. Taj osjećaj povjerenja i zahvalnosti je ono što me najviše motivira.

Koliko je važna komunikacija u Vašem poslu i kako ste razvijali te vještine?

Komunikacija je izuzetno važna u ljekarništvu. Osim stručnog znanja, farmaceut mora znati slušati pacijenta, prepoznati njegove potrebe i na pravi način prenijeti informacije. Fakultet nije bio previše fokusiran na razvoj komunikacijskih vještina, pa sam ih razvijao kroz svakodnevni rad i iskustvo. S vremenom čovjek nauči kako pristupiti različitim tipovima ljudi, kako ih umiriti, kako im objasniti složene stvari na jednostavan način. Mislim da je za rad s

ljudima potrebno imati i određenu osobnu crtu – empatiju, strpljenje, otvorenost – ali mnogo toga se može naučiti kroz praksu.

Koje su prednosti i izazovi rada u ljekarni iz Vaše perspektive, posebno kao muškarca u kolektivu u kojem su većina žene?

Jedna od prednosti je svakako raznolikost u timu – svatko donosi svoje osobine i pristup, pa se kolege i kolegice nadopunjuju. U nekim situacijama, primjerice kada dođe do problema s agresivnim ili problematičnim pacijentima, možda je prisutnost muškog farmaceuta dodatna sigurnost za tim. S druge strane, kolegice često donose drugačiju perspektivu i pristup pacijentima, što je jednako vrijedno. Smatram da je važno imati raznolik tim, jer to doprinosi boljoj atmosferi i kvaliteti rada. Izazovi su slični za sve – rad s ljudima je zahtjevan, treba biti strpljiv, uvijek profesionalan i spreman na različite situacije.

Kako izgleda vaš tipičan radni dan u ljekarni? Koji su glavni zadaci i kako se organizira rad u smjenama?

Rad u ljekarni je organiziran u smjenama, posebno u dežurnim ljekarnama gdje je potrebno pokriti cijeli dan i noć. Jutarnja smjena počinje ranije, s predajom informacija iz noćne smjene, odmah se kreće s narudžbama lijekova i radom s pacijentima. Tijekom dana dolaze nove pošiljke lijekova i medicinskih proizvoda, koje je potrebno zaprimiti i evidentirati.

Najveći dio dana ipak zauzima rad s pacijentima – izdavanje lijekova na recept, savjetovanje, rješavanje problema i odgovaranje na pitanja. Svi članovi tima se nadopunjuju, a na kraju smjene se predaju sve informacije sljedećoj smjeni kako bi rad tekao glatko. Radni dan je dinamičan i zahtijeva dobru organizaciju, timski rad i fleksibilnost.

Susrećete li se s etičkim izazovima u svakodnevnom radu i kako ih rješavate?

Etika je izuzetno važna u farmaciji. Svaki dan se susrećemo s različitim pacijentima, od onih koji su zabrinuti, ljuti ili razočarani sustavom, do onih koji su u teškim životnim situacijama. Važno je uvijek imati blag pristup, gledati čovjeka s razumijevanjem i pomoći mu koliko je moguće. Ponekad je potrebno smiriti pacijenta, objasniti mu situaciju ili ga uputiti na dodatne preglede ili liječnika. Povjerljivost, profesionalnost i poštovanje su temeljni principi kojih se uvijek držim.

Kako vidite ulogu farmaceuta u zdravstvenom sustavu i što mislite da pacijenti najviše cijene kod vas?

Farmaceut je često prva osoba kojoj se pacijent obrati kada ima zdravstveni problem. Mi smo prva linija zdravstvenog sustava, dostupni smo bez naručivanja i čekanja, što pacijentima puno znači. Mnogi ljudi žive u blizini ljekarne i navikli su dolaziti kod nas po savjet ili pomoć, često i prije nego što odu liječniku. Mislim



da pacijenti najviše cijene to što mogu razgovarati s nekim uživo, bez birokracije i čekanja, te što znaju da će dobiti stručan i iskren savjet.

Koliko dugo radite u struci i jeste li ikada požalili zbog odabira ovog zanimanja?

U farmaciji radim već sedamnaest i pol godina. Tijekom tog vremena stekao sam bogato iskustvo i upoznao mnoge ljude, kolege i pacijente. Nikada nisam požalio zbog svog izbora – posao je raznolik, dinamičan i svaki dan donosi nešto novo. Smatram da je farmacija pravi poziv, a ne samo posao, i drago mi je što sam ga odabrao.

Za kraj, postoji li nešto što biste posebno istaknuli o svom poslu ili što biste poručili mladima koji razmišljaju o farmaciji?

Mogu reći da je farmacija lijep i plemenit posao, koji pruža priliku za stalno učenje, razvoj i pomaganje ljudima. Svima koji razmišljaju o ovom zanimanju preporučio bih da budu otvoreni, spremni na učenje i rad s ljudima, jer je to najvažniji dio posla. Farmacija nudi mnogo mogućnosti, od rada u ljekarni do istraživanja i razvoja, i svatko može pronaći svoje mjesto. Najveća je nagrada osjećaj da ste nekome pomogli i da ste dio zdravstvenog sustava koji brine o zajednici.



Različitost pristupa i iskustava obogaćuje rad s djecom. Muškarci i žene po naravi stvari ne pristupaju isto određenim situacijama, i to je dobro – nadopunjujemo se.

Miljenko Joković

odgojitelj djece predškolskog uzrasta, DV Zaprude

razgovarala: Dorotea Šušak

fotografije: Matej Marjanović





Za početak, molim Vas da se predstavite imenom, prezimenom i mjestom rada.

Moje ime je Miljenko Joković. Odgojitelj sam djece predškolskog uzrasta i već petnaest godina radim u sustavu dječjih vrtića Grada Zagreba. Radim u DV Zaprude. S ponosom mogu reći da izuzetno volim svoj posao i smatram ga jednim od najljepših koje čovjek može raditi.

Kako ste se odlučili baš za obrazovanje u polju predškolskog odgoja?

Nakon što sam završio studij filozofije, radio sam razne poslove, ali sam se splotom okolnosti našao u kazalištu, gdje sam vodio radionice s djecom. Ta djeca bila su od predškolskog do osnovnoškolskog uzrasta. Upravo tada sam shvatio da imam afiniteta prema radu s djecom, da mi komunikacija s njima prirodno ide i da ta komunikacija daje konkretne rezultate. U društvu je uvriježeno mišljenje da žene lakše uspostavljaju odnos s djecom niže dobi, pa su majke često dominantnije u ranom odgoju. Tako je i u mom odrastanju bilo normalno da su u vrtiću uglavnom tete. Nisam o tome puno razmišljao kad sam se uključivao u edukaciju, ali to mi nije predstavljalo problem ni izazov.

Jeste li tijekom studija ili kasnije na poslu doživjeli predrasude zbog toga što ste muškarac u pretežno ženskoj profesiji?

Tijekom studija nije bilo problema, iako sam odmah primijetio da je većina kolegica na studiju. To me možda čak i dodatno motiviralo, jer sam želio potvrditi samome sebi da dobro funkcioniram u radu s djecom. Nikad nisam doživio nikakvu diskriminaciju, ni tijekom studija ni kasnije na poslu. Kolege i kolegice su me dobro prihvatili, nisam bio etiketiran kao nešto posebno, a kamoli kao strano tijelo. Djeca su djeca, njima je svejedno, a roditelji su me uvijek podržavali – bez obzira na njihov status, obrazovanje ili životne okolnosti. Nikad nisam imao nikakva negativna iskustva, a kamoli diskriminaciju, bilo rodnu ili drugu. Naravno, pričam iz perspektive života i rada u Zagrebu, koji je urbana sredina i nije nužno ogledalo cijele Hrvatske, ali moje iskustvo je isključivo pozitivno.

Koliko Vam je prethodno obrazovanje i iskustvo u filozofiji i kazalištu pomoglo u radu s djecom?

Sigurno da jest. Znanje i životni stavovi koje sam stekao tijekom obrazovanja, ali i kroz rad u kazalištu, dali su mi širu perspektivu i pomogli u komunikaciji s djecom. No, bez obzira na spol ili rod, svatko tko dođe raditi u vrtić nakon fakulteta nađe se u potpuno novom svijetu. Taj svijet je drugačiji od onoga što se zamišlja tijekom studija. Ako si otvoren, dobronamjeran i imaš barem slutnju dobre

komunikacije s djecom, nema problema. Sjećam se razgovora za posao – motivacija je bila važna, a ja sam uvijek iskreno govorio da su mi djeca zanimljiva. To je i danas moj motiv – djeca su mi jednostavno zanimljiva. Biti aktivan sudionik u njihovom razvoju i obrazovanju, gledati kako funkcioniraju, izuzetna je blagodat. Kasnije, u drugim sferama odgoja i obrazovanja, odnosi su drugačiji, ali u vrtiću je to posebno iskustvo.

Što Vas najviše motivira i što Vam je najveći izazov u svakodnevnom radu?

Nijedan dan u vrtiću nije isti. Djeca su, kao i svi mi, različitih karaktera, a svaka nova situacija donosi nove izazove. Odgojitelji su svakodnevno u odnosu s djecom, ali i s ostalim zaposlenicima, stručnim timom,



ravnateljima i roditeljima. Taj odnos djeteta-roditelj-odgojitelj je ključan i razvija se na specifičan način. Najveća motivacija mi je sagledavanje napretka djece – kako rastu, sazrijevaju, stječu nova znanja i socijalne vještine. To je ono što me pokreće i zbog čega volim ovaj posao. U dječjem vrtiću svakodnevno se djeci prenose vrijednosti i socijalne vještine, a to je prepoznato i od strane roditelja. Sagledavanje svakog novog dana i napretka djece je ono što me motivira.

Kako gledate na pitanje rodne zastupljenosti u vašoj struci? Mislite li da bi bilo dobro da ima više muških odgojitelja?

Apsolutno, pristup problemima ponekad je drugačiji. Imam sreću što u našem kolektivu, u Dječjem vrtiću Zaprude, radi čak pet odgojitelja. To je zanimljiv podatak, jer u većini vrtića u Zagrebu, a i u cijeloj Hrvatskoj, ima vrlo malo muških odgojitelja. Sudjelovao sam nedavno na okruglom stolu o muškoj perspektivi u odgoju i obrazovanju, gdje je istaknuto da je naš vrtić izuzetak. Mislim da bi bilo korisno da ih bude više, jer različitost pristupa i iskustava obogaćuje rad s djecom. Muškarci i žene po naravi stvari ne pristupaju isto određenim situacijama, i to je dobro – nadopunjujemo se. Iz iskustva mogu reći da je veća blagodat kada rade kolegica i kolega, nego dvije kolegice ili dva kolege. To donosi veću širinu razmišljanja i djelovanja. Nažalost, brojke su poražavajuće, ali to je već sociološko pitanje.

Zašto mislite da je tako malo muških odgojitelja?

Teško je reći. Možda je to dijelom zbog društvenih stereotipa, možda zbog interesa mladih ljudi za ovaj posao. Općenito, čini mi se da su mladi ljudi, i muškarci i žene, danas manje zainteresirani za ovaj posao. Slažem se da bi veća rodna zastupljenost bila korisna, jer djeca većinom imaju ženske uzore u odgoju i obrazovanju – učiteljice u osnovnoj školi, tete u vrtiću. Sigurno je da bi drugačiji pristup bio koristan za djecu. No, ponavljam, moje iskustvo iz Zagreba je pozitivno – nikad nisam doživio diskriminaciju ili drugačije sagledavanje zbog toga što sam muškarac.

Važno je naglasiti da darovitost nije jedinstvena kategorija – svako dijete je posebno i ima svoje specifične interese, talente i potrebe.

Što mislite da bi trebalo napraviti da se potakne veća zastupljenost muškaraca u Vašoj struci?

To je pitanje za struku i za društvo u cjelini. Vremena se mijenjaju, ali pitanje je koliko su mladi ljudi danas zainteresirani za ovaj posao. Sigurno bi trebalo više raditi na promociji struke i razbijanju stereotipa, ali i osigurati bolje uvjete rada i veće priznanje za ovaj posao.

Djeca bi imala koristi od veće raznolikosti uzora, a i kolektivi bi bili bogatiji različitim iskustvima i pristupima.

Za kraj, imate li još nešto što biste željeli dodati?

Smatram da je rad s djecom izuzetno vrijedan i plemenit posao. Svaki dan donosi nove izazove i radosti, a mogućnost da sudjelujem u razvoju djece i prenosim im vrijednosti i znanja najveća je nagrada. Volio bih da više muškaraca prepozna ljepotu i vrijednost ovog poziva i da se odluče za rad u predškolskom odgoju.

Posebno vodite i program namijenjen darovitoj djeci?

Vodim kraći specijalizirani program za potencijalno darovitu djecu u Dječjem vrtiću Zaprude. Program je namijenjen djeci koja su identificirana kao potencijalno darovita kroz proces testiranja koji provodi psiholog, u suradnji s odgojiteljima i roditeljima. Identifikacija se temelji na opažanjima, testovima i razgovorima, a cilj je prepoznati djecu koja pokazuju natprosječne sposobnosti u različitim područjima razvoja – bilo da se radi o kognitivnim, motoričkim, kreativnim ili socioemocionalnim vještinama.

Program je i meni osobno izuzetno zanimljiv i predstavlja područje mog profesionalnog interesa. Uživam u radu s ovom djecom jer svaki susret donosi nove



izazove i priliku za zajedničko učenje. Djeca su vrlo znatiželjna, često postavljaju pitanja koja zahtijevaju dodatno istraživanje, a njihova sposobnost povezivanja informacija i kreativnost iznenađuju i mene kao voditelja. Kroz ovakve radionice i ja stalno učim i razvijam se, tražeći nove načine kako ih dodatno motivirati i potaknuti na istraživanje svijeta oko sebe.

Nažalost, u našem obrazovnom sustavu darovita djeca često ostaju zanemarena, jer se većina programa i aktivnosti prilagođava prosječnoj djeci. To stvara određene probleme – potencijalno darovita djeca mogu biti nedovoljno motivirana, ponekad

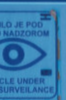
čak i neshvaćena u vršnjačkoj skupini, a njihovi interesi i potrebe ostaju neprepoznati.

Zaključno, rad s potencijalno darovitom djecom predstavlja poseban izazov, ali i veliko zadovoljstvo. Ovakvi programi omogućuju djeci da razvijaju svoje sposobnosti, steknu nova znanja i vještine, ali i da se osjećaju shvaćeno i prihvaćeno. Kroz igru, istraživanje i kreativne aktivnosti, djeca uče kako učiti, razvijaju samopouzdanje i ustrajnost, a istovremeno dobivaju priliku za druženje s vršnjacima sličnih interesa. Kao voditelj programa, ponosan sam što mogu biti dio tog procesa i doprinositi razvoju potencijala svakog djeteta.

Izlaskom iz autobusa naš radni dan ne završava, nastavlja se i kod kuće. Čeka nas pripremanje ručka i ostali nevidljivi kućanski poslovi, dok su kolege tu u prednosti jer taj dio vjerojatno preuzimaju njihove bolje polovice.

Daria Marković

vozačica autobusa, ZET



U R B A N W A Y



LAZ



razgovarala: Nika Šintić

fotografije: Sanjin Kaštelan

Prije svega, molim Vas da se predstavite imenom, prezimenom i zanimanjem.

Ja sam Daria Marković i radim kao vozačica autobusa u Zagrebačkom električnom tramvaju.

Kako ste se našli na mjestu vozačice autobusa u ZET-u?

Radila sam kao instruktora vožnje prije ovog zanimanja, tako da sam bila u toj branši šest godina i, eto, slijedom okolnosti, odlučila sam probati. Predala sam papire i našla se na ovom radnom mjestu, bilo je to prije osam godina.

Možete li ukratko opisati svoj obrazovni put?

Završila sam školu za cestovni promet smjera vozač motornog vozila i potom sam se obrazovala za instruktora vožnje, nakon čega sam šest godina radila u autoškoli. Za vrijeme instruktaze položila sam A kategoriju za motor, C kategoriju za prikolicu te kraljicu kategorija, D za autobus. Uz rad na mjestu vozačice autobusa završila sam i smjer tehničar cestovnog prometa.

Kako biste usporedili instruktorski posao s vožnjom autobusa?

Rad u autoškoli zahtijeva individualan pristup svakom kandidatu te pronalaženje različitih metoda koje ljudima pomažu u učenju. Prednost instruktaze je fleksibilnost radnog vremena i mogućnost slobodnih vikenda. Kao vozač autobusa

uvijek si na poslu, radiš u smjenama, voziš vikendima i praznicima. Osim spretnosti u tehnici vožnje, i ovo je rad s ljudima: u jednoj se smjeni i do nekoliko stotina putnika preveze autobusom, što zahtijeva veliku koncentraciju te, što je možda i bitnije, predviđanje moguće situacije u svakom trenutku i pravilno reagiranje da se spriječe moguće negativne posljedice. Vjerujte, pažnja nas vozača podijeljena je na puno smjerova istovremeno. Ne kažu uzalud „kruh sa sedam kora“.

Koji Vam je najdraži aspekt posla?

Izdvojila bih samu vožnju, s obzirom na to da ona uključuje savladavanje tehnički zahtjevnijih ruta te vožnju po lošim vremenskim uvjetima, što je izazov ne samo meni već i svakom vozaču i vozačici profesionalnih kategorija.

Postoji li razlog iz kojega ste se odlučili baš za autobus umjesto, primjerice, tramvaja?

Nikada nisam probala voziti tramvaj i tramvaj me nikad nije zanimao, i to samo iz jednog razloga: šine. Volim imati kočnicu pod nogama. Kod šinskih vozila ne postoji mogućnost izbjegavanja prometne nesreće, dok, recimo, s autobusom neću udariti u čovjeka jer uvijek postoji prostor manevra za izbjegavanje takvih situacija. Teško je odgovoriti što je teže voziti, jer oba posla imaju svoje prednosti i mane. Mane ovoga posla su manjak sanitarnih čvorova po terminalima, a o aspektu sigurnosti i zdravlja da ne govorim.

Što biste još istaknuli kao naročit izazov u ovome poslu?

Da ste mi to pitanje postavili kada sam tek počela raditi ovaj posao, vjerojatno bih vam rekla da mi je izazovna neka linija koja je tehnički složena, nepregledna i puna zavoja, no u međuvremenu se čovjek nauči na svakakve situacije u prometu. Danas mi je sve to rutina i ništa me više ne može iznenaditi, premda je svaki dan poseban i zahtijeva moju punu pažnju i brzu reakciju. Pa zar nije i to dovoljan izazov?!

Jeste li ikada iskusili rodne predrasude na radnom mjestu?

Kada sam počela voziti u prometu dobivala sam dosta komentara – najviše od putnika, kolege se nikada nisu izražavali na taj način. Ljudi su znali različito reagirati kad bi me vidjeli za volanom; prije nekoliko godina, kada je u ZET-u radilo daleko manje žena, čuli bi se komentari poput: „Nije za ženu volan, primi se ti kuhače!“ i slično, ali sam znala dobiti i lijepe riječi pohvale od putnika.

Mislim da su se s vremenom smirili, sada ipak ima više od 20 vozačica u ZET-u, a u tramvaju i puno više. Pokušavam se ne uključivati u rasprave i izbjegavati sukobe čim više mogu. U početku sam to možda doživljavala dosta osobno. Bilo je trenutaka kada bih bila nezadovoljna jer bi mi dan prošao tako da me netko izvrjedao zbog banalnosti koja uopće nema veze sa mnom, ali sam ja ta koja im je pri ruci pa bi se na meni iskalili. Danas sam puno ravnodušnija po tom pitanju, znam da ništa ne mogu promijeniti. Bit ovog posla je da kritike putnika i nedostatke koje ne

Imamo nekoliko linija koje prometuju na trasama bez WC-a, što je nama ženama apsolutno teško, ali sigurno nije lako ni kolegama. Premda nas vozačica sada ima preko 20, izrazile smo želju da nam se omogući vožnja po linijama s terminalom koji ima WC, ali uvijek te zadesi i neki bez.

možeš promijeniti ne treba shvaćati osobno. Tempo života se mijenja, na raspoloženje ljudi utječe puno faktora, a mi vozači izloženi smo direktnom udaru. Ako su nesnosne gužve, ne radi grijanje ili ljeti klima, mi ćemo biti krivi. Ljudima je vruće jer se voze petnaestak minuta u autobusu, a nitko se ne pita kako je vozaču koji utakvim uvjetima mora odraditi cijelu smjenu.

Kakvi su Vam odnosi s kolegama? Kažete da primjećujete da je njima lakše zbog pretežitog izostanka nevidljivog kućanskog rada?

Naravno da im je lakše. Kolege nas poštuju kao kolegice, ipak radimo isti posao, no, istaknula bih da nas vozačice posao čeka i nakon odradene službe. Izlaskom iz autobusa naš radni dan ne završava, nastavlja se i kod kuće. Čeka nas pripremanje ručka i ostali nevidljivi kućanski poslovi, dok su kolege tu u prednosti jer taj dio vjerojatno preuzimaju njihove bolje polovice. Zato kažu da se dive nama ženama koje smo se odlučile na ovakav posao.

Možete li, iz perspektive žene u službi, izdvojiti neke aspekte svoga posla na koje bi trebalo obratiti više pažnje?

Iz moje ženske perspektive definitivno bi bilo poželjno da svaki terminal ima sanitarni čvor. Na nekima koji ga nemaju osiguran je kemijski WC, Toi Toi, ali... Po zimi čovjek to nekako pregrmi, makar nemam gdje ostaviti stvari i moram sve uzimati sa sobom iz busa, a ne mogu nigdje odložiti torbu, ali po ljetnim temperaturama to je nemoguće. Osim toga, nakon njegova korištenja nemate gdje oprati ruke. Također bih predložila korigiranje voznih vremena koja je na nekim linijama gotovo nemoguće postići s obzirom na količinu prometa. Imamo nekoliko linija koje prometuju na trasama bez WC-a, što je nama ženama apsolutno teško, ali sigurno nije lako ni kolegama. Premda nas vozačica sada ima preko 20, izrazile smo želju da nam se omogući vožnja po linijama s terminalom koji ima WC, ali uvijek te zadesi i neki bez. Da se mene pita, ukinula bih i prodaju karata u vozilima.

Smatrate li da su se Vaše želje uvažile onoliko koliko je to moguće u danim uvjetima?

Rekla bih da nas se čulo, mada nas žena ima sve više i teško nas je rasporediti tako da se svima udovolji, pa nas zadesi i linija bez sanitarnog čvora.

Možda će se veća brojčanost pokazati dobrom i za poticanje strukturnih promjena. Imate li još nešto što biste istaknuli u tom smislu?

Sanitarni čvorovi su definitivno velik problem, a to što autobus nema grijanje ili nema klimu nije stvar koju netko drugi može promijeniti, to je stvar naše radione, naših popravaka i ulaganja, a i teško je s te strane nekoga privilegirati tako da jedan dobije bus s klimom, a drugi ne. Svi smo tu isti i radimo isti posao.

Iako Vam je posao prilično dinamičan, kako biste opisali svoj prosječan radni dan?

Dan je svakako dinamičan, dok drugi spavaju, ja idem na posao. Uglavnom se budim oko 2:45, obavljam svoj jutarnji ritual i odlazim u garažu, gdje zadužujem knjigu kod otpremnika i odlazim na parking pronaći autobus koji mi je disponiran na liniji. Slijedi kratak pregled autobusa i ispunjavanje naloga kako bih mogla započeti službu. Ukoliko nađem vremena, popijem i kavu do polaska na polazni terminal. U ranim jutarnjim satima nema puno putnika, ceste su gotovo prazne, no već od 6 ujutro počinju prometne gužve. Linije koje prometuju kroz Sesvete definitivno su jedne od gorih, jer nastaju takve kaotične gužve da se smjena sve češće odraduje bez pauze. Naravno, posao vozača ne uključuje samo vožnju i razgovor s putnicima, tu je i prodaja karata koja stvara dodatno opterećenje s obzirom na to da ljudi žele kupiti kartu od 0,80 centi novčanicama od 10, 20, pa čak i 50 eura. Tako uz posao vozača morate biti i blagajnik. Možete zamisliti: u vožnji sam, pokupim putnike, i na drugoj stanici dolazi tridesetak ljudi. Dvije osobe žele kupiti kartu, ja sam u međuvremenu krenula i od mene se



Kao vozač autobusa uvijek si na poslu, radiš u smjenama, voziš vikendima i praznicima.

Osim spretnosti u tehnici vožnje, ovo je i rad s ljudima.

očekuje da u vožnji tu kartu otrgnem, uzmem sitan novac, izbrojim ga i, na kraju krajeva, vratim tim ljudima ostatak. To je u vožnji nemoguće. Da ostanem na stanici kako bih to odradila, već sam u kašnjenju, jer bi i vozna vremena malo trebalo ažurirati. Nakon završetka službe autobus predajem kolegi koji dolazi na smjenu te odlazim doma gdje me čeka niz drugih obaveza.

Je li lakše voziti autobus u kojemu nema ljudi?

Fizički je isto, bit je u spretnosti kod reagiranja. Današnji autobusi sve su modernije opremljeni i to doista nije fizički naporan posao. Razlika u vožnji praznog ili punog autobusa je u načinu reagiranja.

Kada voziš prazan autobus, svedeno je ako voziš 50 km/h i pali se žuto pa ti kočiš da se zaustaviš, ali kada je u busu 50 ljudi koji su vjerojatno već na nogama ili žele izaći na sljedećoj stanici, moraš razmisliti hoćeš li proći na žuto svjetlo i riskirati svoju vozačku ili kočiti i riskirati da tri žene koje stoje i žele izaći na sljedećoj stanici

padnu i ozlijeđe se. Intervali semafora su kaotični, pogotovo u gradu. Ako kočiš na semaforu, barem će se dvoje od tih 30, 40, 50 ljudi zaljuljati toliko da su u opasnosti od pada; riskiraš ili ozljedu putnika ili vozačku ako prođeš na žuto. A ima i puno starijih ljudi, više nemaju neko određeno vrijeme kada izlaze van iz kuće nego se stalno voze, čak i oni s hodalicama. Ima i osoba s invaliditetom, i radije riskiram sebe nego da se netko od njih povrijedi. Dosta je to tehnički i psihički zahtjevno.

Vidite li se dugoročno u ovom poslu?

Trenutno da. Nitko ne zna kako će biti u budućnosti, prometa je sve više, sad je već puno teže odraditi službu nego prije, jako velike su gužve, ima linija gdje je vrijeme tako tempirano da se ne dižeš sa sjedala. Teško je prognozirati kakva će biti situacija za pet godina. Osim linije, dan u prometu totalno je nepredvidljiv.

Da ima svojih čari ovaj posao, ima. Naravno, moraš ga voljeti. Uvijek postoji razlog zašto radiš posao koji radiš.

RODNO UVJETOVANO NASILJE: AKTIVNOSTI GRADA ZAGREBA U BORBI ZA SIGURNOST I DOSTOJANSTVO SVIH GRAĐANKI I GRAĐANA

Rodno uvjetovano nasilje jedan je od najozbiljnijih oblika kršenja ljudskih prava, koje ne pogađa samo pojedince, već i cijelo društvo. Grad Zagreb prepoznaje potrebu za sustavnim pristupom borbi protiv nasilja nad ženama, djevojčicama i drugim marginaliziranim skupinama te kontinuirano ulaže napore u prevenciju nasilja, osiguravanje podrške žrtvama i jačanje institucionalnih mehanizama zaštite.

Strategijski okvir Grada Zagreba obuhvaća niz mjera i aktivnosti predviđenih Zagrebačkom strategijom zaštite od nasilja u obitelji (za razdoblje od 2023. do 2025.), Akcijskim planom Grada Zagreba za provedbu Europske povelje o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini za razdoblje 2021.-2025. i drugim dokumentima javnih politika. Grad Zagreb, putem Gradskog ureda za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom, provodi kampanje, financira skloništa i savjetovališta, podržava projekte organizacija civilnog društva te razvija inovativne pristupe zaštiti žrtava, osobito onih iz ranjivih skupina.

Ključne mjere i postignuća (2021. - 2024.)

1. Psihosocijalna pomoć i podrška žrtvama nasilja

Gradski ured za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom sustavno (su)financira programe psihosocijalne pomoći žrtvama obiteljskog, seksualnog i rodno uvjetovanog nasilja. Podržani su programi organizacija/ustanova poput AUTONOMNE ŽENSKKE KUĆE ZAGREB - žene protiv nasilja nad ženama, Ženske sobe, B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran., te Centra za žene žrtve rata - ROSA. Programi uključuju psihološko savjetovanje, pravnu pomoć, edukaciju i osnaživanje žrtava za ponovni ulazak na tržište rada.

Tijekom 2024. godine financirani su programi u ukupnom iznosu većem od 140.000,00 eura, a pomoć je dobilo gotovo 2.000 korisnica i korisnika. Podržani su i inovativni programi poput „Rozi megafon - pravna i psihocijalna podrška LGBTIQ žrtvama nasilja“ udruge Zagreb Pride. Pomoć osobama koje su doživjele nasilje osigurava i Dom za djecu i odrasle žrtve nasilja u obitelji „Duga - Zagreb“, ustanova čiji je osnivač Grad Zagreb, a ujedno i prvo sklonište u Hrvatskoj osnovano od strane lokalne samouprave.

U svrhu ekonomskog osamostaljivanja žena žrtava nasilja Grad Zagreb organizirao je i radionice usmjerene olakšavanju procesa uključivanja ili povratka na tržište rada, a mjere su implementirane u novi Socijalni plan Grada Zagreba za razdoblje do 2027. godine. Gradskom Odlukom o socijalnoj skrbi osigurano je i pravo na besplatne mjesečne pokazne karte ZET-a za osobe koje su preživjele nasilje i smještene su u skloništima.

Grad Zagreb uveo je novu socijalnu uslugu organiziranog stanovanja za žene žrtve nasilja nakon izlaska iz skloništa, time se istaknuvši kao jedna od prvih lokalnih zajednica u Republici Hrvatskoj koja je pokrenula navedenu socijalnu uslugu. Za potrebu provođenja usluge, Grad Zagreb je iz stambenog fonda dodijelio tri stana na korištenje Domu Duga. Korisnicama je dodatna podrška osigurana putem mobilnog tima Dom „Duga – Zagreb“.

2. Razvoj i održavanje skloništa i savjetovališta

2.

Na području Grada Zagreba djeluju 3 skloništa i 5 savjetovališta za žrtve nasilja u kojima se godišnje prosječno smjesti oko 140 žena i djece te pruži preko 9.000 usluga savjetovanja za skoro 4.000 korisnika. Uz financijska sredstva, ulaže se i u edukaciju osoblja, razvoj protokola i suradnju s drugim institucijama.

3. Podrška starijim ženama i osobama s invaliditetom

Grad Zagreb posebnu je pažnju posvetio žrtvama koje su višestruko marginalizirane. Kroz projekte poput *puSHEd* i *NE nasilju nad ženama s invaliditetom* razvijeni su specifični oblici podrške starijim ženama žrtvama nasilja i ženama s invaliditetom. Aktivnosti uključuju izradu smjernica, treninge za djelatnike i kampanje poput „Prijavite one koji obezvrjeđuju zlatne godine“ i izložbu „Nasilje u sjeni“.

U 2023. godini provedeno je i istraživanje o stavovima javnosti prema nasilju nad starijim ženama, čiji su rezultati korišteni u oblikovanju praksi za senzibilizirani pristup u domovima za starije.

4. Prevencija nasilja nad djecom i mladima

Projekt SNEP 2 Junior (Ženska soba i CESI) usmjeren je na prevenciju seksualnog nasilja nad djecom u višim razredima osnovne škole. Provođe se treninzi za stručnjake, edukacije djece, kampanje i međunarodne konferencije. Program je predstavljen i u Europskom parlamentu kao primjer dobre prakse.

5. Borba protiv nasilja na internetu

Projekt *SURF AND SOUND* bavi se problematikom online nasilja prema ženama. Pokrenuta je online platforma NEON, koja pruža mogućnost prijave nasilja, pristup psihološkoj i pravnoj pomoći, kao i podršku osoba od povjerenja. Projekt se provodi uz podršku Gradskog ureda za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom od 2021. godine.

MULTISEKTORSKI PRISTUP: EDUKACIJA, SURADNJA I INSTITUCIONALNO JAČANJE

Grad Zagreb podržava edukacije za stručnjake koji rade sa žrtvama nasilja. Provedeni su trening moduli i multisektorski seminari za policiju, zdravstvene djelatnike, socijalne radnike, pravnike i predstavnike civilnog društva. Izrađeni su protokoli, evaluacijski alati i edukativni materijali. Neki od projekata u tom području uključuju *VIVIEN*³ i *Kako stručnost vodi prevenciji*.⁴

Grad Zagreb kontinuirano ulaže napore u borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja, svjestan da sigurnost, dostojanstvo i ravnopravnost svih građanki i građana predstavljaju temelj svakog demokratskog društva. Kroz multidisciplinarni pristup, partnerstva s organizacijama civilnog društva i strateške dokumente koji vode politiku Grada razvijena je široka mreža podrške koja obuhvaća prevenciju, zaštitu i osnaživanje žrtava.

U razdoblju od 2021. do 2024. godine, Grad Zagreb učvrstio je svoju ulogu kao primjer odgovorne lokalne samouprave koja ne prepoznaje samo problem, već i djeluje – sustavno, solidarno i odlučno.

Na službenim stranicama Grada Zagreba <https://zagreb.hr/zastita-zena-zrtava-nasilja-i-zrtava-obiteljskog-n/4943> dostupne su informacije o uslugama i pomoći za žrtve nasilja – od kontakata SOS telefona do opisa protokola i dostupnih skloništa. Objavljeni su strateški dokumenti i aktualne kampanje.

³ *VIVIEN* – Obrazovna mreža za žrtve nasilja: europski projekt (2018.-2020.) financiran sredstvima EU, usmjeren na jačanje podrške ženama žrtvama nasilja, posebno ženama s invaliditetom. Provodio se u Italiji, Finskoj, Bugarskoj i Hrvatskoj, a koordinirala ga je organizacija Giolli Cooperative iz Italije. Projekt je okupljao dobre prakse i inovativne modele za sprječavanje i suzbijanje nasilja nad ženama te je sufinanciran i od strane Grada Zagreba, Gradskog ureda za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom temeljem Javnog poziva za sufinanciranje provedbe projekata drugih ugovorenih iz programa i fondova Europske unije u 2019.

⁴ „Kako stručnost vodi prevenciji, identifikaciji, umrežavanju, suzbijanju i učenju o rodno uvjetovanom nasilju” – europski projekt financiran iz programa *Rights, Equality and Citizenship*, u kojem sudjeluju B.a.B.e., Udruga za podršku žrtvama i svjedocima, Policijska i Pravosudna akademija, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, slovački Institut za rad i obiteljska istraživanja i drugi, a podržavaju ga Grad Zagreb i Ured za udruge Vlade RH. Projekt je sufinanciran od strane Grada Zagreba, Gradskog ureda za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom temeljem Javnog poziva za sufinanciranje provedbe projekata drugih ugovorenih iz programa i fondova Europske unije u 2019.



Prihvati različitost, detalj

Nika Jurković, učenica Obrtničke škole Požega
uz mentorstvo Ive Zrinščak
Oboji svijet 2022.

ŽENE U ZDRAVSTVU

Kao i u mnogim drugim dijelovima svijeta, većinu medicinskog osoblja u bolnicama na području Grada Zagreba čine žene.⁵ Godine 2021. njihov je broj iznosio 18 649, odnosno 78,99 % od 23 608 aktivnih zdravstvenih radnika_{ca}, a na sličan omjer ukazuju i statistike prikupljene u narednom razdoblju: 78,95 % (18 773 od ukupno 23 778 pripadnica i pripadnika dotičnog kadra) 2022. godine te 78,76 % (18 978 od 24 096) 2023. godine.⁶

Radnica s visokom stručnom spremom (doktorica medicine, specijalistica, doktorica medicine bez specijalizacije, na specijalizaciji ili u radu pod nadzorom, doktorica dentalne medicine, magistri farmacije, magistri medicinske biokemije, zdravstvenih suradnica i ostalih) 2021. godine bilo je 5 915 (69,9 %), 2022. godine 6 072 (70,28 %), a 2023. godine 6 231 (70,45 %). Sa spuštanjem po obrazovnoj vertikali ovaj postotak nastavlja rasti, slijedom čega medicinske sestre, laboratorijske tehničarke, sanitarne, fizioterapeutske, radiološke, farmaceutske, dentalne i radioterapeutske tehničarke, dentalne asistentice, pomoćnice obducenta, dječje negovateljice te maserke kupeljarke obuhvaćaju 84,94 % (2021.), 84,69 % (2022.) te 84,49 % (2023.) zdravstvenog radništva sa srednjom stručnom spremom.⁷

⁵ <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/female-health-workers-drive-global-health>

⁶ Šiško, Darko i Polančec, Vesna, ur. *Statistički ljetopis Grada Zagreba 2024.*, Zagreb: Grad Zagreb.
https://www.zagreb.hr/UserDocsImages/0/SLJZG2024_WEB_Links.pdf

⁷ https://www.zagreb.hr/UserDocsImages/0/SLJZG2024_WEB_Links.pdf

U istom ključu valja čitati i podatke o spolnom sastavu upravnih vijeća zdravstvenih ustanova osnovanih od strane Grada Zagreba, u kojima je prema evidenciji nadležnog ureda 2021. godine bilo 69 žena od 110 članova (69 %), 2022. i 2023. godine 73 žene od 108 članova (67,6 %), a 2024. godine 73 od 109 članova (67,6 %).

Nejednak status muških i ženskih osoba nalazi put do zdravstva i u sadržajnom smislu. Faktori poput društvenog položaja, asimetrije moći, dostupnosti resursa, mogućnosti donošenja odluka, raspoloživog vremena i rodno uvjetovanih uloga dovode do disproporcija u potraživanju zdravstvene pomoći. Pristup kvalitetnim, priuštivim medicinskim uslugama stoga je jednako važan kao i poštivanje potreba i specifičnosti obaju spolova. Rodna perspektiva mora prepoznati njihove različitosti i dosljedno ih adresirati, što Grad Zagreb i postiže kroz funkciju osiguravatelja i pružatelja usluga određenu Europskom poveljom o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini. Aktivnosti uvrštene u Akcijski plan Grada Zagreba o provedbi Europske povelje o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini za razdoblje 2021. - 2025. pod mjerom o zdravstvu podijeljene su na više zasebnih područja te financirane i sufinancirane kroz Gradski ured za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom, kao i Sektor za zdravstvo formiran unutar Gradskog ureda.

U aktivnosti kojima se nastoji promicati psihofizički boljitak građanstva ubrajaju se inicijative organizacija civilnih društava usredotočene na zaštitu zdravlja trudnica i dojilja, edukacije o psihofizičkim potrebama i neurorizičnim čimbenicima u djece te poticanje kretanja i pravilne ishrane po cijeloj dužini demografskog spektra. Pomna je pažnja posvećena i pomoći osobama s poremećajima prehrane. Procjenjuje se da u Hrvatskoj od poremećaja hranjenja boluje od 35.000-45.000 osoba, no oni su često neprepoznati i oboljeli ostaju izvan sustava liječenja.

Posrijedi je oboljenje s visokom smrtnošću i teškim fizičkim i emocionalnim posljedicama, a nastupa uslijed narušenog odnosa prema jelu, tjelesnoj težini i slici o vlastitom izgledu. Iako pogađa pojedince svih dobnih i identitetskih skupina, od njega će, napose u slučaju anoreksije ili bulimije, češće patiti ženski dio populacije, prema globalnim podacima Svjetske zdravstvene organizacije.⁸ Stručnu, rodno osjetljivu i multidisciplinarnu potporu Grad Zagreb nastoji im osigurati podržavajući rad nekoliko specijaliziranih savjetovališta i dnevne bolnice. Unutar ovoga područja pokreće se i inicijativa za osiguravanje terapijske podrške LGBTIQ+ osobama, kojom se teži kultivirati sigurno okruženje za sve pripadnike i pripadnice manjinskih rodni i seksualnih identiteta čija je svakodnevna diskriminacija proizvod istih mehanizama koji uzrokuju spolnu neravnopravnost, time potvrđujući neophodnost uključenosti pri adresiranju dotičnih problema.

⁸ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health?utm>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0149291820305518?utm>

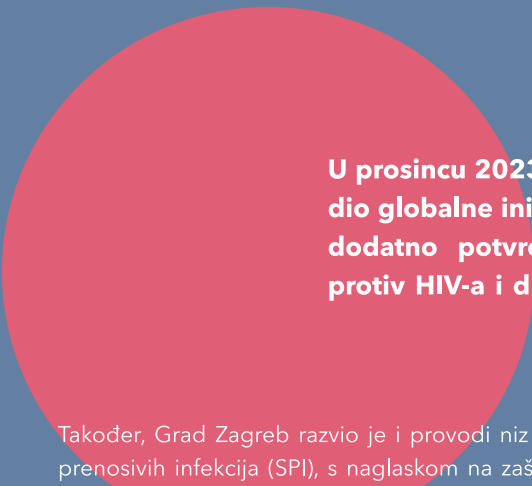
Pristup kvalitetnim, priuštivim medicinskim uslugama jednako je važan kao i poštivanje potreba i specifičnosti obaju spolova.

Edukacija i trening o utjecaju spola na zdravstvenu zaštitu kao sljedeća od aktivnosti unutar Poveljom utvrđene mjere za područje zdravstva nije se realizirala putem zasebnog programskog paketa, no Grad Zagreb kontinuirano je uvrštava u cjelinu svoje zdravstvene politike.

Razvidno je to već i u provedbi gradskih programa **ranog otkrivanja bolesti specifičnih za žene i muškarce**. Tijekom 2021. godine izvršeno je 2000 preventivnih mamografskih pregleda.

Tijekom naredne tri godine Gradski ured za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom uz potporu različitim javnozdravstvenim inicijativama redovito sufinancira programe sljedeće institucije:

1. Gradsko društvo Crvenog križa Zagreb, u čije se aktivnosti ubrajaju programi prevencije karcinoma dojke, kroničnih nezaraznih bolesti, tuberkuloze i drugih plućnih bolesti, hipertenzije, preventivnih pregleda štitnjače te zdravstvenog savjetovanja,
2. Nastavni zavod za javno zdravstvo „Dr. Andrija Štampar“, zaslužan za provođenje spomenute preventivne mobilne mamografije od 2004. godine,
3. Polikliniku za bolesti dišnog sustava te
4. Polikliniku za prevenciju kardiovaskularnih bolesti i rehabilitaciju, koja u suradnji s Gradom Zagrebom radi na ranom probiru žena iznad 45 godina života na kardiovaskularne bolesti.
5. domova zdravlja (Dom zdravlja Zagreb-Zapad, Dom zdravlja Zagreb-Istok, Dom zdravlja Zagreb-Centar)
6. Klinika za psihijatriju Sv. Ivan



U prosincu 2023. godine Grad Zagreb postao je dio globalne inicijative i mreže Fast-Track Cities, dodatno potvrdivši svoju posvećenost borbi protiv HIV-a i drugih spolno prenosivih bolesti.

Također, Grad Zagreb razvio je i provodi niz mjera usmjerenih na prevenciju spolno prenosivih infekcija (SPI), s naglaskom na zaštitu zdravlja mladih i ranjivih skupina. U fokusu su **besplatne i anonimne** usluge testiranja na HIV, hepatitis C, sifilis, klamidiju i gonoreju, **preventivni ginekološki** pregledi te cijepljenje protiv HPV-a. Navedene usluge dostupne su bez uputnice u Centru za zdravlje mladih (Heinzelova 62a) i NZJZ "Dr. Andrija Štampar" (Mirogojska 16), a uključuju cijepljenje protiv HPV-a za studente do 25 godina, besplatne ginekološke preglede i savjetovanja za studentice, djevojke i žene do 29 godina, savjetovanje i testiranje na SPI (HIV, hepatitis C, sifilis, klamidiju i gonoreju) te organizaciju javnozdravstvenih i promotivnih aktivnosti.

S obzirom na naročitu ranjivost pojedinih skupina unutar spolno aktivne populacije, poput osoba s ovisnošću te pripadnika_ca LGBTQ+ zajednice, organizirani su i drop-in programi u svrhu osiguravanja lakše dostupnosti usluga, ali i diskrecije. Nadalje, u prosincu 2023. godine Grad Zagreb postao je dio globalne inicijative i mreže Fast-Track Cities, dodatno potvrdivši svoju posvećenost borbi protiv HIV-a i drugih spolno prenosivih bolesti. Sudjelovanjem u Mreži Grad Zagreb obvezao se provoditi mjere prevencije spolno prenosivih infekcija, besplatnog testiranja i promocije odgovornog spolnog ponašanja.

Nastavno na **zalaganja u području reproduktivnih ljudskih prava žena**, Gradski ured potpomaže i brojne djelatnosti usredotočene na različite aspekte reprodukcije, shvaćajući da im zajednički predznak mora biti sadržan u poštivanju individualnih odluka i omogućavanju njihova kvalitetnog provođenja.

Iz tog se razloga žene nastoji podržati besplatnim trudničkim tečajevima, savjetovalištima za dojenje, te višelokacijskog Savjetovališta za prevenciju HPV-a i ostalih spolno prenosivih infekcija, uz poseban naglasak na informiranju i zaštiti mladeži. U suradnji s organizacijama civilnog društva sufinanciraju se, među ostalim, i programi psihološke podrške trudnicama i majkama u poslijeporodajnom razdoblju te psihosocijalna pomoć osobama koje su preživjele rodno uvjetovano nasilje.

U princip individualne autonomije upisani su mnogi vanjski čimbenici. Žena, na kraju krajeva, nije samo generički pojam, nego i naziv za različita iskustva i utjelovljenja određena geografijom, ekonomijom, politikom i kulturom. Načini njihova presijecanja razotkrivaju mnogostruke ranjivosti pojedinih skupina, čija se svakodnevica ne može zahvatiti tek podvođenjem pod atribut ženskosti. Jedan od izrazitijih primjera ove višeslojnosti nalazimo u življenoj stvarnosti pripadnica romske nacionalne manjine.

Marginalizirane po spolnoj osnovi u vlastitoj zajednici i etničkoj osnovi u većinskom društvu, Romkinje se nalaze na naročitom udaru patrijarhalnog nasilja i kršenja prava, a kao i ostatak romske nacionalne manjine suočavaju se s društvenom isključenošću i siromaštvom. Posljedice se umnogome odražavaju i u zdravstvenom kontekstu, slijedom čega je kao posebna aktivnost Akcijskog plana formulirano **unaprjeđenje reproduktivnog zdravlja romskih žena**, zajedno s projektima usmjerenima **smanjivanju broja maloljetničkih trudnoća**.

Zajednička je komponenta programima unutar ovog područja zdravstveno prosvjećivanje. Pri Nastavnom zavodu za javno zdravstvo „Dr. Andrija Štampar“ još se od 2017. godine u suradnji s Gradskim uredom, Domom zdravlja Zagreb – Istok te predstavnicama i predstavnicima romske zajednice održava program „Edukacijom do zdravlja – Unaprjeđenje zdravlja pripadnika romske nacionalne manjine“. Njime se prave značajni pomaci u sprječavanju kroničnih nezaraznih bolesti, poboljšavanju reproduktivnog zdravlja te motiviranju ciljne skupine na zdrav stil života, što uključuje i javnozdravstvene akcije, besplatne mamografske preglede, provjeru vida, mjerenje krvnog tlaka i sl.

Godine 2021. Grad Zagreb odobrava i sufinanciranje projekta Saveza Roma u Republici Hrvatskoj „KALI SARA“ pod nazivom „Obrazovane Romkinje, osnažene romske zajednice“. Istim se tako širokim potezom teži redigirati problem maloljetničkih trudnoća Romkinja i njihova nedovoljnog sudjelovanja u obrazovnom i poslovnom svijetu, čiji je sinergijski učinak, ali i uzrok, zasnovan na zatvaranju romskih žena u oblast skrbničkih i kućanskih dužnosti.

Zadatak je stoga vlasti i institucija raditi na jačanju njihove inkluzije u sve društvene, ekonomske i političke tokove; prvi su koraci na tom putu poduzeti povećavanjem njihova broja u osnovnoškolskom i srednjoškolskom sustavu te edukacijom o ženskim ljudskim pravima, seksualnom zdravlju te institucionalnoj i nevladinoj mreži pomoći u slučajevima nasilja, sve s ciljem osnaživanja mladih Romkinja u nastavku školovanja i donošenju vlastitih životnih odluka.



Program BOJE - „Bolnica Otvorena JEdnakima!“

Krajem 2024. godine Grad Zagreb prvi je u Hrvatskoj usvojio Program za ravnopravnost LGBTIQ+ osoba, prepoznajući vrijednost inkluzivnih politika poput osiguravanja skloništa, prevenciju beskućništva, podršku u obrazovanju, promicanje uključivosti u sportu te pružanje pravne pomoći za skupine diskriminirane na temelju svoje seksualne orijentacije i rodnog identiteta. Iste godine putem Sektora za zdravstvo Grad Zagreb počinje financirati i inicijativu za osiguravanje dodatne terapijske potpore LGBTIQ+ osobama pod nazivom BOJE - „Bolnica Otvorena JEdnakima!“. Riječ je o programu zaštite mentalnog zdravlja skupina manjinskih rodni i seksualnih identiteta koji je u Klinici za psihijatriju „Sveti Ivan“ započeo još u rujnu 2023. godine. Njime je uspostavljen sustav cjelovite psihosocijalne podrške putem savjetovališnog rada, ambulante za manjinski stres, grupne terapije, likovne terapije, psihoedukacijskih radionica te edukacije zdravstvenih djelatnika, a osmišljava ga i vodi multidisciplinarni stručni tim sastavljen od specijalista i specijalizanta psihijatrije, profesora socijalne pedagogije, magistra psihologije, prvostupnice sestrinstva i socijalne radnice educiranih iz područja psihoterapije.

Koncept manjinskog stresa odnosi se na kroničnu nelagodu uzrokovanu dugoročnom stigmatizacijom pojedinca zbog njegove različitosti od okoline. Naročita opasnost manjinskog stresa leži u preprekama, nerazumijevanju ili čak otvorenom verbalnom i

fizičkom uznemiravanju i nasilju pridodanom uobičajenim stresorima svakodnevnog života. Trajna izloženost stoga može imati negativne posljedice na psihičko i fizičko zdravlje, zbog čega je presudno raditi na uključivanju različitih društvenih dionika u proces stvaranja sigurnog, podržavajućeg i inkluzivnog prostora za diskriminirane grupe.

Kako sugerira već i samo ime, programom BOJE nastoji se omogućiti kvalitetnija javnozdravstvena psihološka skrb za naše sugrađane i sugrađanke iz LGBTIQ+ zajednice. Glavni dio programa tromjesečni je ciklus poluotvorenog formata podijeljen u tri modula: grupnu psihoterapiju, 15 edukacijskih radionica te zajedničku likovnu terapiju s fokusom na temama manjinskog stresa, samopoštovanja, srama, krivnje, asertivnosti i granica, rodnog i seksualnog identiteta, tranzicije, autanja, homofobije i autohomofobije, obiteljskih i partnerskih odnosa i drugih pitanja. Do sada je u programu BOJE sudjelovalo više od 90 korisnika_ca koji su bili uključeni u individualno savjetovanje, psihoterapiju te tromjesečni terapijski ciklus, a ukupno je provedeno više od 2000 postupaka.

Prolazeći kroz raznolike razgovorne i praktične terapijske procese, grupe od 10 do 12 članova izgrađuju uzajamno povjerenje, osnažuju se i napreduju na putu do samoprihvatanja, a preliminarni pokazatelji i povratne informacije polaznika i polaznica ukazuju na uspješne ishode održanih ciklusa. Pored neposredne psihološke pomoći programom se teži senzibilizirati širu javnost o izazovima s kojima se LGBTIQ+ osobe neprestano susreću. Stručnjaci_kinje i drugi uključeni akteri predstavili su program na tematskoj sjednici Gradske skupštine Grada Zagreba, koju je organizirao Odbor za socijalnu skrb i zdravstvo. U ožujku 2024. organizirana je edukacija o transrodnom zdravlju za zdravstvene radnike_ce Klinike za psihijatriju Sveti Ivan.

Dana 17. i 24. svibnja 2024. godine obilježeni su Dani otvorenih vrata za stručnjake_inje mentalnog zdravlja i druge zdravstvene radnike_ce. Također je obilježen Međunarodni dan borbe protiv homofobije, transfobije i bifobije (IDAHOBIT) 2024. i 2025. godine.

Ususret Mjesecu ponosa 5. lipnja 2025. godine održan je i drugi po redu Dan otvorenih vrata: Bolnica Otvorena JEdnakima 2.0. pod sloganom „Zajedno podržani! Zajedno otporni!“. Ove je godine manifestacija orijentirana na mentalno zdravlje i jačanje cjelovite podrške LGBTIQ+ osobama i njihovim obiteljima, što uključuje umrežavanje i razmjenu znanja kroz edukativne panele znanstvenika_ca i stručnjaka_inja iz Hrvatske i inozemstva. Poticanje ovakva dijaloga nužan je korak u oblikovanju solidarnog i otpornog društva u kojemu su manjinski stresori stvar prošlosti.

RODNA ZASTUPLJENOST U GOSPODARSKOM RAZVITKU GRADA

Iako je u okviru uloge planiranja i održivog razvoja kao jednog od kriterija zadanih Europskom poveljom zaseban članak (čl. 24) posvećen **uključivanju perspektive ravnopravnosti spolova u gospodarski razvitak Grada Zagreba, ravnomjerni udio u rodno segregiranim zanimanjima** prioritetno je područje demokratske i političke odgovornosti Grada.

Analiza podataka prikupljenih u referentnom razdoblju omogućuje praćenje fluktuacija u broju zaposlenih i njihovom spolnom sastavu unutar gradskih sektora:

	muškarci	žene	ukupno zaposleno
2021.	3.180	641	3.821
2022.	3.146	620	3.766
2023.	3.158	622	3.780
2024.	3.100	626	3.726

3. Javna usluga prijevoza (ZET d.o.o.)

	muškarci	žene	ukupno zaposleno
2021.	4.097	1.064	5.161
2022.	3.942	870	4.812
2023.	4.073	902	4.975
2024.	4.369	987	5.356

1. Zagrebački Holding d.o.o.

	muškarci	žene	ukupno zaposleno
2021.	289	5.947	6.236
2022.	324	6.085	6.409
2023.	340	6.427	6.767
2024.	335	6.965	7.300

4. Predškolski odgoj (60 gradskih dječjih vrtića)

	muškarci	žene	ukupno zaposleno
2021.	40	376	416
2022.	41	367	408
2023.	42	378	420
2024.	41	376	417

2. Gradске ljekarne Zagreb

	muškarci	žene	ukupno zaposleno
2021.	272	1	273
2022.	308	1	309
2023.	328	1	329
2024.	336	1	337

5. Vatrogastvo (Javna vatrogasna postaja Grada Zagreba)

Evidencija o sastavu nadzornih i upravnih odbora/vijeća u trgovačkim društvima i ustanovama koje imenuje Grad Zagreb otkriva tek neznatne pomake u izjednačavanju njihova rodnog presjeka. Blagi uzlet bilježi se u području zdravstva i kulture, gdje će žene iz niza društvenih i kulturoloških razloga ionako biti zastupljenije. Na direktorskoj ili predsjedničkoj funkciji pri trgovačkim društvima u vlasništvu i suvlasništvu grada trenutno se nalaze 4 žene.

***Na direktorskoj ili predsjedničkoj funkciji pri institucijama
u vlasništvu grada trenutno se nalaze 4 žene***

Naziv ustanove	Odbor	2021.	2022.	2023.	2024.
Vatrogasna zajednica Grada Zagreba	Upravni odbor	0 žena od 10 članova (0 %)	1 žena od 12 članova (8 %)	1 žena od 12 članova (8 %)	1 žena od 12 članova (8 %)
	Nadzorni odbor	0 žena od 5 članova (0 %)	0 žena od 5 članova (0 %)	0 žena od 5 članova (0 %)	0 žena od 5 članova (0 %)
Zagrebački električni tramvaj d.o.o.	Uprava	1 žena od 1 člana (100 %)	0 žena od 1 člana (0 %)	1 žena od 2 člana (50 %)	0 žena od 2 člana (0 %)
	Nadzorni odbor	1 žena od 3 člana (33 %)	1 žena od 3 člana (33 %)	1 žena od 3 člana (33 %)	1 žena od 3 člana (33 %)
JU Maksimir i Zoološki vrt Grada Zagreba	Upravno vijeće JU Maksimir	0 žena od 4 člana (0 %)	1 žena od 5 članova (20 %)	1 žena od 5 člana (20 %)	1 žena od 5 članova (20 %)
	Upravno vijeće ZOO Zagreb	1 žena od 3 člana (33,3 %)	2 žene od 3 člana (66,7 %)	2 žene od 3 člana (66,7 %)	2 žene od 3 člana (66,7 %)
Sportski savez Grada Zagreba	Izvršni/upravni odbori	65 žena od 406 članova (16 %)	67 žena od 369 članova (18,1 %)	1 žena od 13 članova (7,7 %)	1 žena od 13 članova (7,7 %)
	Nadzorni odbori i ostale komisije	165 žena od 679 članova (24,3 %)	215 žena od 690 članova (31,2 %)	0 žena od 3 člana (0 %)	0 žena od 3 člana (0 %)
Zdravstvene ustanove Grada Zagreba	Nadzorni i upravni odbori/vijeća	69 žena od 110 članova (62,7 %)	73 od 108 članova (67,6 %)	73 od 108 članova (67,6 %)	73 od 109 članova (67,6 %)
Socijalna zaštita	Upravna vijeća ustanova u nadležnosti Sektora za socijalnu zaštitu i Sektora za zaštitu osoba s invaliditetom	46 žena od 59 članova (77,9 %)	57 žena od 73 člana (78,1 %)	57 žena od 73 člana (78,1 %)	68 žena od 88 članova (77,2 %)
Zagrebački holding d.o.o.	Uprava / Nadzorni odbori	17 žena od 30 članova (56,7 %)	2 žene od 7 članova (28,6 %)	3 žene od 9 članova (30 %)	2 žene od 8 članova (25 %)
	Vodstvo podružnica	2 žene od 10 članova (20 %)	3 žene od 11 članova (27,3 %)	4 žene od 11 članova (36,4 %)	4 žene od 11 članova (36,4 %)
Kulturne ustanove Grada Zagreba	Kulturna vijeća	31 žena od 45 članova (68,9 %)	32 žene od 45 članova (71 %)	31 žena od 45 članova (68 %)	31 žena od 44 člana (70,45 %)
	Upravna/kazališna vijeća	93 žene od 159 članova (58,5 %)	92 žene od 158 članova (58,2 %)	92 žene od 153 člana (60,1 %)	85 žena od 153 člana (55,55 %)

Grad Zagreb kontinuirano, kroz gradski program poticanja razvoja obrta, malog i srednjeg poduzetništva, provodi niz mjera i aktivnosti usmjerenih na jačanje poduzetničkog sektora. U tim aktivnostima značajnu ulogu imaju i žene poduzetnice, čime se aktivno doprinosi jačanju njihovog položaja u gospodarstvu te povećanju broja poslovnih subjekata u (su)vlasništvu žena.

U 2024. donesen je novi **Program poticanja razvoja obrta, malog i srednjeg poduzetništva u Gradu Zagrebu 2024. - 2030.**, koji uključuje i posebnu mjeru za **dodjelu potpora za razvoj poduzetništva žena**. Ova mjera ima za cilj povećati uključivanje žena u poduzetništvo kroz financijsku podršku za pokretanje vlastitog poslovnog pothvata, kao i za razvoj i jačanje postojećih poslovnih aktivnosti. Pored financijske potpore, mjera uključuje i savjetodavne usluge te edukacije te čine sveobuhvatnu podršku ženama – od razvoja poslovne ideje do konkretne realizacije i održivog poslovanja. Kroz ovu mjeru, Grad Zagreb nastoji dodatno osnažiti žene u poduzetništvu, potaknuti njihov poduzetnički duh te povećati njihov udio u gospodarstvu, što bi u konačnici trebalo rezultirati stvaranjem ravnopravnijeg, uključivog i poticajnog društva.

Prema podacima Obrtnog registra vidljiv je kontinuirani rast broja obrta u Gradu Zagrebu s istovremenim povećanjem udjela obrta u vlasništvu žena. Tako je krajem prosinca 2021. u Gradu Zagrebu bilo 19.109 obrta od kojih je u vlasništvu žena bilo njih 7.786 ili 40,8 %, dok je krajem prosinca 2024. bilo 25.001 obrta odnosno njih 10.592 ili 42,4 % u vlasništvu žena. Isti trend porasta obrta kao i porasta obrta u vlasništvu žena vidljiv je i u prvih šest mjeseci 2025. kada je krajem lipnja u Gradu Zagrebu bilo 26.408 obrta od kojih je njih 11.369 ili 43,1 % u vlasništvu žena. Za usporedbu, na nacionalnoj razini obrti u vlasništvu žena čine oko 35 % od ukupnog broja obrta. Također, prema zadnje raspoloživim podacima Financijske agencije u Hrvatskoj je 2023. bilo 31.689 trgovačkih društava ili 21,4 % isključivo u vlasništvu žena, s tim da su u još 13.588 društava žene suvlasnice s muškarcima i/ili pravnim osobama, što udio ženskog poduzetništva u ukupnom broju društava u Hrvatskoj diže na 30,5 %. Nominalno, najveći broj trgovačkih društava isključivo u vlasništvu žena je u Gradu Zagrebu (11.068 društava). Udio trgovačkih društava isključivo u vlasništvu žena u ukupnom broju trgovačkih društava sa sjedištem na području Grada Zagreba je 22,4 %, a udio u ukupnom broju žena poduzetnica na razini Hrvatske je 34,9 %.

Iz navedenih podataka vidljivo je kako žene imaju značajnu ulogu u jačanju lokalnog gospodarstva te očuvanju i stvaranju novih radnih mjesta.

U okviru Akcijskog plana u izvještajnom razdoblju provodile su se aktivnosti vezane za dodjelu financijskih potpora obrtnicima koji obavljaju tradicijske, deficitarne i proizvodne obrtničke djelatnosti, dodjelu financijskih potpora posebnim kategorijama poduzetnika kao što su osobe s invaliditetom, žrtve obiteljskog nasilja i sl., a također su se provodile i različite edukacije, seminari i savjetovanja.

Iz dostupnih podataka aplikacije za podršku programima poticanja razvoja obrta, malog i srednjeg poduzetništva, vidljivo je da je udio potpora ženama, sukladno javnom pozivu za očuvanje i razvoj obrtničkih djelatnosti, u kontinuiranom porastu: u 2021. iznosio je 57 %, u 2022. bio je 60 %, 2023. bio je 61 %, dok je u 2024. iznosio 62 % od ukupnog broja odobrenih potpora.

Kada su u pitanju **edukacije u okviru Zagrebačkog inovacijskog centra d.o.o. odnosno Poduzetničkog centra – Plavi ured**, vidljiv je znatno veći interes žena za stjecanjem novih znanja i vještina. Tako se u 2021. od ukupnog broja polaznika njih 71 % odnosi na žene, dok je tijekom 2022., 2023. i 2024. taj postotak nešto veći i iznosi 73 %.

S obzirom na učestalu pojavnost i slabu osviještenost rodno uvjetovanog nasilja i njegove složene veze s gospodarsko-ekonomskim čimbenicima, jedna od predviđenih aktivnosti Akcijskog plana odnosila se na omogućavanje edukacije i savjetovanja o poduzetništvu za žene žrtve nasilja te ulazak na tržište rada kroz društveno poduzetništvo (tijekom izvještajnog razdoblja je na temelju raspisanih natječaja odobreno 12 društvenih projekata). Međutim, tijekom četverogodišnjeg razdoblja provođenja navedenih aktivnosti nijedna se nije odnosila na žrtve obiteljskog nasilja.

USKLAĐIVANJE POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

Uključivanjem perspektive ravnopravnosti spolova u djelovanje Gradske uprave Grad Zagreb ispunjava ulogu poslodavca propisanu Akcijskim planom na temelju Europske povelje. **Dr.sc. Ksenija Klasnić** s Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu 2022. godine osmislila je, provela i finalizirala iscrpnu studiju o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenika/ca Gradske uprave zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života.⁹ Glavni je cilj bio **definirati izazove djelatnika/ca gradske uprave pri usklađivanju profesionalnog i privatnog života** te utvrditi radne aranžmane prikladnije za održavanje ove ravnoteže, s naglaskom na potrebama zaposlenika/ca s djecom u dobi do 10 godina starosti.

Služeći se mješovitim metodološkim alatima, autorica je ispitala razinu zadovoljstva obuhvaćene skupine različitim aspektima svoga posla, stupanj fleksibilnosti pri njegovom obavljanju te prisutnost rodne nejednakosti u raspodjeli privatnih obaveza. **Kvalitativna istraživačka dionica** sastojala se od dvije fokusne grupe sa zaposlenicima_ama Gradske uprave iz različitih gradskih ureda, dok je **kvantitativna analiza** izgrađena na anketnom upitniku osmišljenom shodno zaključcima iz prethodne etape. U studiji je sudjelovalo ukupno **1289 ljudi**, od čega je 955 (74,1 %) žena te 334 (25,9 %) muškaraca. Rezultati su razvrstani u četiri različita polja:

1. Profesionalni život
2. Obiteljski život
3. Preklapanje privatne i poslovne sfere
4. Fleksibilni oblici rada.

⁹ Klasnić, Ksenija. 2022. *Istraživanje o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenika/ka Gradske uprave zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života*. Zagreb: Grad Zagreb.

PROFESIONALNI ŽIVOT

Obilježja profesionalnog života djelatnika i djelatnica Gradske uprave analizirana su kroz **karakteristike posla**, koje se odnose na radno vrijeme, vrstu ugovora o radu, menadžersku poziciju, spol i roditeljski status nadređene osobe te **uvjete rada**, podijeljene na lokaciju obavljanja posla, njegovu fizičku, socijalnu, emocionalnu i kognitivnu zahtjevnost, podršku i pozitivno okruženje na poslu te autonomiju u izvršavanju profesionalnih dužnosti. U rezultatima je primjetna direktna korelacija između roditeljskog statusa nadređenih sa stupnjem razumijevanja za obiteljske obveze zaposlenika_ca s djecom, ukazujući na izostanak sustavnog rješavanja problema balansiranja poslovnog i privatnog.

Segment zahtjevnosti posla razotkrio je niz teškoća koje se upisuju u spomenuti (dis)balans. Njima pripadaju **fizički aspekti** rada u Gradskoj upravi, poput dežurstava i odlazaka na sjednice ili događanja izvan uredovnog vremena, pri čemu radnici_ce s prebivalištem izvan grada ili daleko od ureda naglašavaju problem s javnim prijevozom u večernjim satima, dok zaposlenicima_ama roditeljima takva događanja smanjuju vrijeme provedeno s djecom i onemogućuju odlazak po njih u vrtić ili školu. Zajednički učinak dežurstava, sjednica i sličnih zbivanja manjak je evidencije, neplaćanje prekovremenog rada te nepoznato vrijeme trajanja. Rad sa strankama kao **socijalna dimenzija** iziskuje stalnu dostupnost zaposlenika_ca i stoga smanjuje njihovu fleksibilnost, čime se unekoliko narušava i autonomija u radu, odnosno ustrojavanje radnih obveza shodno vlastitim potrebama i preferencijama. Najizraženija je **kognitivna zahtjevnost**, čije pokazatelje (rad velikom brzinom, rad s kratkim rokovima, učenje novih stvari) otprilike polovica ispitanika_ca ističe kao svakodnevicu na poslu, s nešto većim postocima u slučaju žena. Komponente **slobode organizacije rada** uključuju njegov tempo, redosljed izvršavanja zadataka i makar djelomičnu kontrolu nad mjestom i vremenom rada; podaci iz provedenog istraživanja ocrtavaju osrednju razinu autonomije, budući da su za sve stavke unutar ove rubrike ispitanici najviše odabirali odgovor „ponekad“.

Što se tiče podrške i ozračja na radnom mjestu, oko dvije trećine sudionika_ca smatra da dobiva visok stupanj potpore od kolega, pa i od nadređenih, premda ne treba zanemariti 19 % onih koji prijavljuju odsustvo ikakvog oblika pomoći u izvanrednim situacijama. Iako djelatnici_ce u roditeljskim ulogama u nešto većoj mjeri procjenjuju svoju pojačanu uključenost (9 %) u procese poboljšavanja i optimizacije rada usuprot kolegama_icama bez male djece (5 %), u kontekstu spola ne bilježe se statistički značajne razlike. To se mijenja pri razmatranju **diskriminacije i drugih nepoželjnih oblika ponašanja na poslu**, gdje **16 % ispitanica** otkriva da su doživjele neželjenu seksualnu pažnju ili postupke, što je 10 % više od ispitanih muškaraca. Obje grupe, ukupno čak 43 %, podjednako navode iskustvo verbalnog vrijeđanja ili prijetnji, trećina otkriva da je bila izložena nekoj vrsti diskriminacije, druga trećina mobingu, a 17 % osoba ne može procijeniti spadaju li u ove kategorije situacije kojima su bile izložene.

OBITELJSKI ŽIVOT

Istraživanje obiteljskog života djelatnika_ca Gradske uprave započinje ustanovljavanjem njegovih temeljnih karakteristika, da bi se potom prešlo na sferu neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada. Većina učesnika_ca živi sa svojim intimnim partnerima_cama: 60 % ih je u bračnoj, a 12 % u izvanbračnoj zajednici. Na **pitanje o težini podmirivanja osnovnih životnih potreba** poput hrane, režija, stanarine i sl. s obzirom na mjesečne prihode njihova kućanstva 17 % odgovara kako im je vrlo izazovno izlaziti na kraj s troškovima, a dodatnih 26 % kazuje da im je to donekle teško.

Dakako, plaćenim radom nije pokriven niz organizacijskih zadaća te mentalnih i fizičkih napora koji održavaju jedno kućanstvo. Prema podacima Međunarodne organizacije rada,¹⁰ svaki se dan diljem svijeta izdvaja 16 milijardi sati za odrađivanje ovakvog tipa zadatka, za koje su najvećim dijelom (76 %) zaslužne žene i djevojke. Iako ne postoji dosljedan i usustavljen način kompenziranja takva rada, njegovo se mjerenje sve više uvažava kao ključan faktor u statističkoj analizi tržišta rada, planiranju budžeta i osmišljavanju politika na gradskom, nacionalnom i međunarodnom nivou. Takvi podaci važni su kako za razumijevanje (ne)ravnoteže poslovnog i privatnog, tako i za pitanje rodne ravnopravnosti. Ne iznenađuje da rezultati ovoga segmenta studije prof. Klasnić zrcale spomenute globalne trendove, ali i razotkrivaju nedostajuću kariku u rodnoj analizi sprege aktivnog radništva, plaće i kvalitete posla. Na razini cijeloga uzorka ispostavlja se da najčešćim domaćinskim aktivnostima pripadaju kuhanje i različiti kućanski poslovi, koje 73 % ispitanih odrađuje svaki ili gotovo svaki dan. Značajna je stoga činjenica da **čak 85 % zaposlenica Gradske uprave obuhvaćenih istraživanjem priznaje da gotovo svaki dan odvajaju vrijeme za ovakve poslove, što je skoro dvostruko veći postotak od muškaraca upitanih za istu stvar (39 %).** Prema vlastitoj prosudbi žene su kazale da u kućanskom radu provode oko 2 i pol sata dnevno, a muškarcu oko sat i 45 minuta.

Valja primijetiti i da su muškarcu bili skloniji svoj udio posla proglasiti gotovo ravnomjernim onome njihovih partnerica, dok su žene većinom tvrdile da je rad neproporcionalno raspoređen na njihovu štetu. Prof. Klasnić na predstavljanju je svoga istraživanja prilikom sjednice Povjerenstva za ravnopravnost spolova Grada Zagreba održane 22. veljače 2024. godine u Staroj gradskoj vijećnici naglasila da po svoj prilici posrijedi nije tek nemjerljiv osobni dojam, već nevidljivost određenih radnji što postoje, premda ne nužno i na osviješten način, samo za one koji ih obavljaju, a to su mahom žene. **Brigu za odgoj i obrazovanje djece i unučadi** svakodnevno vodi **44 % ispitanica i 32 % ispitanika**, s time da ženama na ove aktivnosti u prosjeku otpada nešto manje od tri sata dnevno, a muškarcima oko dva sata. Slična je slika dobivena i u ispitivanju skrbničke i palijativne njege: 20 % ispitanica za nju svaki dan izdvaja 1,3 sata a 12 % njihovih kolega 1,1 sat dnevno.

¹⁰ Međunarodna organizacija rada. „Measuring unpaid and domestic care work“. <https://ilostat ilo.org/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/>

PREKLAPANJE PRIVATNE I POSLOVNE SFERE

Ravnoteža između navedenih dvaju životnih područja smatra se narušenom kada se jedno od njih počinje pretakati u ono drugo i time mu škoditi, pri čemu češće stradava obiteljski sklad negoli poslovni uspjeh. Važan element ovoga preklapanja **vrijeme je utrošeno na put** do ureda i iz njega. Ovdje se ne bilježi eksplicitan rodni jaz, no u fokusnim grupama naročito se istaknuo već spomenuti problem nedostupnosti javnog prijevoza u kasnijim satima uslijed „terenskih“ radnih aktivnosti, što aficira 15 % obuhvaćenih zaposlenika_ca. Razmjenjujući vlastita iskustva u zajedničkim intervjuima, sudionici_e su zaključili_e da praksa naknade za prijevoz varira ovisno o gradskom uredu, upućujući na nužnost njezina sustavnog adresiranja.

Faktor koji najviše utječe na preplitanje poslovnog i intimnog života je **zdravstvena skrb za djecu**. U ovom je području također uočljiv izostanak unificiranog odgovora na situaciju koju prolazi barem dvije trećine radništva s malom djecom. Najviše njih, 68 %, u takvim slučajevima uzima godišnji odgovor, a polovica ih je u posljednjih godinu dana iz toga razloga otvarala bolovanje. K tome, neke ispitanice otkrivaju da nadređeni_e i kolege_ice prijeko gledaju na takve slučajeve, ne uvažavajući moment umanjivanja plaće i gomilanja posla uslijed nečega što je dužnost, a ne odmor. Vođenje djece na redovitu fizioterapiju, logopedijske tretmane, psihološka savjetovanja i sl. češće zapada žene, premda je i ovdje vidljiv raskorak u osobnoj predodžbi: 63 % žena tvrdi da one najviše preuzimaju tu obavezu, dok njih 25 % smatra da je ona podjednako raspodijeljena, s čime se slaže čak 53 % muškaraca.

Osim roditeljskih zadaća, mnogim je djelatnicima_ama Gradske uprave slobodno vrijeme okupirano i hvatanjem koraka sa zahtjevima posla. Preko **76 % ispitanih, neovisno o spolu, potvrđuje da su u posljednjih šest mjeseci bili primorani raditi i izvan formalnog radnog vremena**. Sa svime time na umu, osjetno je više ispitanih (24 %) kazalo da im **količina poslovnih dužnosti ne dopušta da se bave obitelji onoliko koliko bi trebali ili htjeli**, negoli je bilo onih koji tvrde suprotno. Žene ovu negativnu posljedicu doživljavaju u većoj mjeri od muškaraca, a po pitanju prioritiziranja jedne ili druge sfere također imaju izraženiji osjećaj da im njihov radni kolektiv zamjera davanje prednosti obitelji pred poslom.

FLEKSIBILNI OBLICI RADA

Istraživanje je zaokruženo razmatranjem **alternativnih modaliteta rada** koji bi pomogli djelatnicima_ama Gradske uprave u rješavanju ranije ustanovljenih poteškoća. Prije svega mjerena je trenutna fleksibilnost njihova posla. Glavni je parametar bio procjena stupnja lakoće izdvajanja jednoga ili dva sata tijekom uobičajenog radnog vremena za brigu o osobnim ili obiteljskim stvarima. Svega je 10 % sudionika_ca, bez zamijećene spolne razlike, reklo da im je takvo što dostupno i lako, nasuprot 21 % onih koji navode

da im je to vrlo teško, 28 % onih kojima je to uglavnom teško. Od ponuđenih opcija najviše ih odobrava **osmosatni radni dan s kliznim vremenom od 7 do 9 sati**, umjesto trenutnog aranžmana od 7:30 do 9:30 sati. Druga najpoželjnija solucija mogućnost je korištenja **neformalnih slobodnih dana** uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi, za koju, kao i prvu, urgiraju da se unese i definira kolektivnim ugovorom. Treći na listi je **povremeni rad od kuće**, naročito dobrodošao onima s malom djecom (83 %). Zaposlenici_ce iz fokusnih grupa predložili su i sljedeće dodatke:

- **Petak (ili neki drugi dan u tjednu) bez stranaka**
- **Slobodni dani na mjesečnoj ili godišnjoj razini za obiteljske potrebe**
- **Slobodni dan roditeljima za prvi dan škole djeteta**
- **Reguliranje slobodnih dana u kolektivnom ugovoru kao oblik nagrađivanja zaposlenih**

Na samom kraju anketnog upitnika učesnici_ce upitani_e su što bi njihov poslodavac ili nadređena osoba mogao napraviti da im pomogne u uspostavljanju bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Među njihovim odgovorima najčešće iskrsavaju različiti oblici slobodnih dana i rada kod kuće, implicirajući potrebu za većom fleksibilnošću rada unutar Gradske uprave Grada Zagreba. Usto podcrtavaju naredne prijedloge:

- **Omogućavanje rada od kuće u određenim situacijama**
- **Veća fleksibilnost u određivanju termina godišnjeg odmora**
- **Normiranje količine posla, a ne isključivo radnog vremena**
- **Pružanje veće podrške zaposlenicima**
- **Efikasnije donošenje odluka i artikulacija obaveza unaprijed**
- **Fleksibilnost po pitanju rješavanje privatnih obaveza tijekom posla, uz mogućnost nadoknade vremena**
- **Veće razumijevanje za izvanredne situacije vezane uz djecu djelatnika_ca**
- **Uvažavanje potreba zaposlenika_ca starije životne dobi**
- **Organizirano čuvanje djece u poslovnim prostorima na pojedinim lokacijama**
- **'isključivanje' poslovne komunikacije za vrijeme godišnjih odmora i izvan radnog vremena**
- **Zapošljavanje dovoljnog/većeg broja radnika_ca.**

S prikupljenim podacima na umu nameće se zaključak da je u budućnosti neophodno ulagati daljnje napore u edukaciju osoba na upravljačkim pozicijama o pravima i potrebama zaposlenika_ca Gradske uprave s malom djecom i starijim ukućanima na brizi. Rezultati upitnika pokazuju da teret obiteljskih obaveza i dalje većinom snose žene, što, među ostalim, potkrepljuju i statistike Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova;¹¹ 48,7 % pritužbi koje njezin ured zaprima dolazi iz područja rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti. Sposobnost jednoga društva da samo sebe uspješno reproducira očituje se stoga i u moći podržavanja svojih članica i članova u kalibriranju izazova intimnog i poslovnog života.

¹¹ <https://www.prs.hr/cms/post/1183>

ZNANJEM PROTIV STEREOTIPA

1

EDUKACIJE O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U OBRAZOVNOM SUSTAVU

U srži spolne diskriminacije nalaze se stereotipi konstruirani kategorijom roda. Generalizirana obilježja kojima pomažu ukalupiti žene u specifične društvene uloge, pritom učvršćujući percepciju njihove podređenosti muškarcima, sputavaju oba spola u razvoju svojih prirodnih talenata te obrazovnih i profesionalnih pregnuća. Klice ovakva razmišljanja zamjetne su već u naoko bezazlenoj segregaciji novorođenčadi kroz plavu i ružičastu boju; ustrajno razdvajanje muških i ženskih osobina s vremenom tako prerasta u obrasce koji uvjetuju način razmišljanja i izgradnje međuljudskih odnosa. Značajnim se stoga pokazuje rad na osvještavanju rodnih stereotipa u predškolskom i školskom okruženju.

S obzirom na odlučujuću funkciju nastavničko-stručnog kadra u promicanju rodne jednakosti u učionici, znatni su naponi uloženi u osnaživanje učitelja_ica, profesora_ica, logopeda_ica, pedagoga_ica, edukacijskih rehabilitatora_ica i dr. u zauzimanju egalitarne perspektive pri radu s djecom. Samo 2022. godine održano je čak 36 edukacija i treninga za zaposlene u srednjim školama te 15 radionica u sklopu projekta „**Jednakost IN Stereotipi OUT - nastavnici za buduće generacije**“ **KINDLE EQUALITY**. Nositelj projekta bio je MODE1 (ranije Institut za istraživanje i edukaciju Zaposlena mama), a Grad Zagreb i AFA Asocijacija za afirmaciju potencijala žena (AFA) priključuju mu se kao partneri. Projektom se težilo oformiti jedinstvenu platformu namijenjenu zalaganju za ravnopravnije društvo od samih početaka odgojno-obrazovnog puta. Tijekom 2022. i 2023. godine u dvije su se faze prikupljali podaci o rodnim stereotipima među učeničkom populacijom i stručnim osobljem kako bi se utvrdio razmjer njihove prisutnosti u obrazovanju i ustanovio stupanj pozitivne promjene prilikom suočavanja s njima. Istraživanju se priključilo 28 osnovnih škola s područja Grada Zagreba te Zagrebačke, Primorsko-goranske, Istarske i Osječko-baranjske županije. U popunjavanju dvaju anketnih upitnika sudjelovalo je 1247 (47 %) učenika i 1402 (53 %) učenice te 47 (8 %) nastavnika i 536 (92 %) nastavnica čiji su rezultati podijeljeni u nekoliko predmetnih područja: hrvatski jezik, matematiku, tjelesnu i zdravstvenu kulturu, samopouzdanje i kompetitivnost te percepciju karakteristika djevojčica i dječaka. Time se zaokružila prva faza projekta, realizirana između siječnja i svibnja 2022. godine, dok se druga faza, u travnju i svibnju 2023. godine, sastojala od ponavljanja provedenog istraživanja, a priključilo joj se 623 (52 %) učenika i 577 (48 %) učenica te 27 (6 %) nastavnika i 444 (94 %) nastavnica.

Hrvatski jezik:

Među nastavnicima (51 %) i učenicima_ama (71 % dječaka, 70 % djevojčica) prevladavao je stereotipni stav da su djevojčice dobre u hrvatskom jeziku, no tek je svaki peti nastavnik izrazio isto mišljenje za dječake. Zabilježeno je kako u razredima s razrednicama vlada znatno bolja predodžba o znanju hrvatskog kod suprotnog spola, dok oni s razrednicama manje vjeruju da su djevojčice dobre u dotičnom predmetu. Većina đaka drži da ih se podjednako proziva za pisanje sastavaka, ali gotovo svaki treći dječak (30 %) misli kako se za takve zadatke manje odabiru djevojčice. Njihovu procjenu valja sagledati u kontekstu prozivki kao načina provjeravanja praćenja nastave, zbog čega joj učenici pridaju negativan predznak. To se pak uklapa u činjenicu da gotovo polovica nastavnika_ica smatra da je na satu teže disciplinirati mušku djecu, a većina đaka, neovisno o spolu, reći će da nastavnici doista češće upozoravaju dječake. Ipak, svaki četvrti učenik tvrdi da su djevojčice te koje se više proziva na satovima hrvatskog jezika zbog toga što ih nastavnici više vole.

ponovljeno istraživanje pokazalo je kako su edukacije organizirane za učitelje_ice, profesore_ice i druge stručne suradnike_ice doista utjecali na porast svijesti o predrasudama među učeničkom populacijom. Zamijećeno je i smanjivanje razlike između nastavnika koji više ocjenjuju sposobnosti jednoga spola u hrvatskom jeziku.

Matematika:

Podzastupljenost žena u STEM području izrazit je primjer utjecaja rodni stereotipa na karijerne odabire pojedinaca. Istraživanja pokazuju kako očekivanja o vlastitoj znanstvenoj budućnosti učenika s visokim performansama u matematici i prirodnim znanostima daleko nadilaze ona njihovih kolegica, a podaci prikupljeni u okviru projekta govore o postupnom ukorjenjivanju klasičnih shvaćanja spola tijekom osnovne škole. Svaki treći nastavnik smatra da dječaci doista jesu talentiraniji za matematiku, premda će većina njih (94 % ispitanih djelatnika i 87 % djelatnica) zaključiti da u savladavanju zadataka nema razlike po spolnoj liniji. Svaki treći učenik i četvrta učenica drže da su nastavnici_e pristrani_e pri prozivanju, češće odabirući dječake za rješavanje zadataka na ploči. Rasprostranjenost takva mišljenja raste s godinama, i premda najveći broj onih koji ga dijele tvrdi da razlog nije rodno utemeljen, svaki će treći učenik (34 %) kazati da su učestalije prozivke dječaka doista uzrokovane njihovom vještinom u računanju. Učenice su načelno kritičnije prema znanju svih svojih vršnjaka, iako prema izvještaju Ministarstva za znanost, obrazovanje i mlade iz 2021./22. godine¹² na kraju 8. razreda osnovne škole i 4. razreda srednje škole imaju veću prosječnu ocjenu iz matematike.

U drugoj je fazi projekta uočen znatan pomak kod prosvjetnih radnika koji su inicijalno tvrdili da su dječaci bolji u matematici nego djevojčice, a nakon završenih edukacija i treninga premostio se brojčani jaz između onih koji prednost daju jednom spolu. Većina učenika i učenica ustvrdilo je da ih se podjednako proziva za računanje, no manjina ustrajna u pristranosti pri prozivkama ostala je pri zaključku da se češće izdvaja dječake, a ne djevojčice.

¹² Preuzeto iz javno dostupnih podataka Ministarstva znanost, obrazovanje i mladih za školsku godinu 2021/2022. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJmJlOTUxNTE3YmQzM2E3MC00MDc0LTg3OTQyYTFxZWZhYzU3Y2FlIiwidCI6IjJMTFJYmNjLWl3NjEtNDVYki1hOWY1LTRhYzU3ZTk0ZTFkNClmMiQj9j9>

Ranije naveden podatak o višem vrednovanju matematičkih vještina kod dječaka nego kod djevojčica u očima svakog trećeg učenika važeći je i nakon druge faze istraživanja.

Tjelesna i zdravstvena kultura:

Podaci iz početnih mjeseca 2022. godine ukazuju na rasprostranjenost predrasuda prema djevojčicama u području tjelesne i zdravstvene kulture, dok one same načelno ne uočavaju razliku u vlastitim sposobnostima spram onih svojih vršnjaka. Povoljnija percepcija dječaka u sportskim aktivnostima tijekom godina raste, sugerirajući reproduciranje rodni stereotipa umjesto njihova redigiranja. Ipak, nakon pohađanja projektom osiguranih edukacija, najveći je napredak evidentiran upravo kod profesora i učitelja prethodno uvjerenih u prednost dječaka.

Samopouzdanje i kompetitivnost:

Procjenjujući razine samopouzdanja na rodnoj osnovi, sve su grupe zamijetile kako djevojčice ponešto zaostaju za dječacima. Njihovo niže vrednovanje vlastitih sposobnosti potencijalno vodi prema lošijim rezultatima na razrednim ispitima i državnoj maturi te u kombinaciji sa društveno uvjetovanim zazorom od matematike odvlači djevojke od STEM zanimanja. Međutim, svi će đaci bolje doživljavati samopouzdanje druge skupine uz razrednice. Što se tiče kompetitivnosti, prevladava općeprihvaćen stav da dječaci prednjače, premda ispitano prosvjetno radništvo ne opaža nesrazmjer u odnosu na učenice. One same također će opovrgavati potrebu svojih kolegica da se iskažu, do mjere u kojoj je u čak 22 % slučajeva više pripisuju učenicima. Ponovljeno popunjavanje ankete nije dovelo do većih statističkih promjena, ali je u samopouzdanju djevojčica svejedno uočen vidljiv napredak.

Karakteristike:

Kada je riječ o pozornosti na satu, svi sudionici i sudionice prednost daju djevojčicama; tek će svaki treći učenik svoju grupu ocijeniti pažljivom na nastavi, dok će gotovo dvostruko više njih to reći za učenice. Većina će đaka, neovisno o spolu, potvrditi da si međusobno priskaču u pomoć, premda svega 35 % učenica drži da dječaci doista pomažu drugima, a 80_% njih smatra da su one same sklonije pružanju podrške. Kao i u većini prethodno navedenih kategorija, razredi s razrednicama bolje percipiraju koliko je suprotna grupa voljna pomoći. Zadnja studijom obuhvaćena osobina bila je marljivost, u kojoj također vlada nepovoljna predodžba dječaka.

Stereotipi u školi:

Posljednjom se anketnom kategorijom nastojala prikazati i sumirati prisutnost rodni predrasuda u obrazovnom putu djeteta, neposredno se nadovezujući na važnost njihova osvještavanja kao primarne svrhe čitava projekta. Istraživanje je otkrilo da su djevojčice podložnije stereotipiziranju tijekom školovanja, što se s godinama uslijed manjka prijavljivanja, nedostatka adekvatne edukacije o problemu i drugih faktora samo intenzivira. Dok svaki četvrti učenik kazuje da se susreo s nepoštenim ponašanjem zbog svoga spola, to će isto za sebe tvrditi svaka treća učenica; u završnim razredima njihov postotak raste na 33 % (m.) i 45 % (ž.). Nadalje, s vremenom se smanjuje ionako nizak udio đaka koji su takve slučajeve spremni prijaviti profesorima_icama, što je potrebno interpretirati u svjetlu

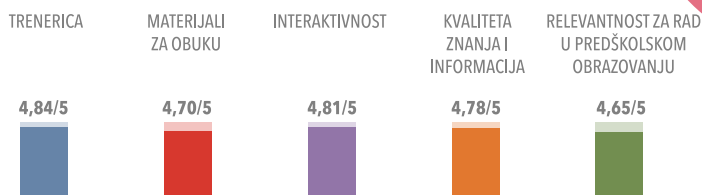
postupnog prorjeđivanja razgovora prosvjetnih djelatnika i djelatnica o rodnoj jednakosti u obrazovanju. Unatoč tome, nastavnici_e se uz roditelje navode kao osobe od povjerenja, a zamjetna je i manja izloženost predrasudama u razredima s razrednicama i većim brojem nastavnica. S obzirom na statističku potkrijepljenost zaključka o prisutnosti neravnopravnog diskursa u odgojno-obrazovnom sistemu, projektom zajamčen transfer znanja, prikupljeni podaci i rad na rodnom osvještavanju tvore vrijedan zalog jačanju učionice kao mjesta promjene.

Predškolski odgoj

Usuprot vidnoj izloženosti stereotipima kod osnovnoškolaca, ankete provedene u predškolskom sustavu, također zahvaćenom projektom **POBUDIMO JEDNAKOST! „JEDNAKOST IN STEREOTIPI OUT – Nastavnici za buduće generacije” KINDLE EQUALITY**, otkrivaju neutralnije ozračje u najranijim stadijima institucionaliziranog odgoja. **Rezultati 10 radionica** organiziranih 2024. godine za zaposlenike 60 gradskih vrtića pokazuju da sudionici_e djeci pristupaju egalitarno i ne vrednuju njihove sposobnosti na temelju spola, usprkos činjenici da 88,9 % njih navodi da prethodno nisu primili_e nikakvu obuku o rodnoj ravnopravnosti u predškolskom odgoju. Radionice su dovele do daljnjeg napretka u prosuđivanju važnosti dotičnih tema, s anketno ustanovljenih 83,3 % na 91,9 %, a ocjene iz polazničke evaluacije upućuju na uspješnost njihove provedbe; 81 % sudionika radionice bi svakako preporučilo kolegama_icama, dok dodatnih 13,5 % ističe da bi to vjerojatno učinili_e.

94,5 % sudionika radionica ocjenilo je sveukupni uspjeh radionice ocjenom 5

PROSJEČNE OCJENE IZ POLAZNIČKE EVALUACIJE



2

RADIONICE ZA UČENIKE_CE OSNOVNIH I SREDNJIH ŠKOLA O RODNIM STEREOTIPIMA

Premda projekt **POBUDIMO JEDNAKOST! „JEDNAKOST IN STEREOTIPI OUT – Nastavnici za buduće generacije” KINDLE EQUALITY** uključuje statistike koje odražavaju razinu rodne osviještenosti samih učenika_ca, edukacija o ravnopravnosti spolova posvećena isključivo osnovnoškolskoj i srednjoškolskoj publici formulirana je kao posebna aktivnost (3.2.2.) članka 13. Akcijskog plana. Pored opsežnih sadržaja namijenjenih

upoznavanju mladih s biološkim planiranjem potomstva, ali i p prenosivih bolesti ili moguć školama. U 2023. godini od za stručno osoblje u istim u Nadalje, 25 radionica u osn u učeničkim domovima pri

NERAVNOPRAVNOST,



3

je 158 žena od ukupno 180
40 žena od 281 člana te 2024.
z manje oscilacije, postojano
i i domski odbori učeničkih
349 žena; 2023. godine broj
ilo 580 žena, te u odborima
nim vijećima osnovnih škola
škaraca. Unatoč činjenici da
škaraca na drugim vodećim
ola u svim životnim sferama

je 158 žena od ukupno 180
40 žena od 281 člana te 2024.
z manje oscilacije, postojano
i i domski odbori učeničkih
349 žena; 2023. godine broj
ilo 580 žena, te u odborima
nim vijećima osnovnih škola
škaraca. Unatoč činjenici da
škaraca na drugim vodećim
ola u svim životnim sferama

ZAKLJUČNO

RAVNOPRAVNOST KAO PRAKSA

Brošura „Ravnopravnost spolova u Zagrebu“ prikazuje širok raspon aktivnosti, izazova i pozitivnih pomaka u području ravnopravnosti spolova u Gradu Zagrebu. Prikazani primjeri dobre prakse, osobna iskustva zaposlenica i zaposlenika u segregiranim zanimanjima, institucionalni naponi te suradnje s organizacijama civilnog društva potvrđuju da je ravnopravnost spolova ne samo ustavna vrijednost, već i svakodnevna praksa koja zahtijeva kontinuirano zalaganje.



Lica,
Sofija Cikač,
učenica Strukovne škole Virovitica
uz mentorstvo Maje Kasapović
Oboji svijet 2024.



Jednakost u spektru,

Dorotea Prica,

učenica Srednje škole Ambroza Haračića Mali Lošinj

uz mentorstvo Barbare Šurline Bilić

Oboji svijet 2024.



Durica nogometašica,

Lana Majstorović,

učenica Osnovne škole Lipik

uz mentorstvo Gordane Rusan

Oboji svijet 2024.

Prihvati različitost,

Nika Jurković, učenica Obrtničke škole Požega

uz mentorstvo Ive Zrinščak

Oboji svijet 2022.

Dječje ilustracije korištene u ovoj brošuri izdvojeni su radovi sa natječaja *Oboji svijet šarenim bojama tolerancije* u organizaciji udruge **Forum za slobodu odgoja**.



Effaré, adj. bestürzt, aus-
Effarement, n. Bestürzung
Effaror (s'), v. refl. aus-
kommen, bestürzt werden
Effarouchable, adj. scheu, furcht-
sam.
Effaroucher (s'), v. refl. wild wer-
den, zurückfahren, scheu werden
Effauchetter, v. a. zusammenre-
chen -harken. [wahrhaft]
Effectif, adj. wirklich, vorhanden
Effectivement, adv. wirklich, in
der That. [stellig]
Effectuer, v. a. ausführen, bewer-
kstelligen
319-624 Efféminé, adj. weibisch, weicheich,
efféméniser, v. a. weiblich machen,
verweiblichen.
Effervescence, f. Aufbrausen, n.
Effervescent, adj. aufschäumend

319-62-4 adj. weibisch, we
Eremiter, v. a. weibisch v
unweiblich

ÉGALER

einschlagen; den Dung
pflügen; —, v. n.

Effondrilles, f. pl. Boden

Grundsuppe, f.; Gr
Efforcer (s'), v. réfl. si

gen, sich bestreben, sich
fen, sich bemühen.

Effort, m. Anstrengung,
bung, Gewalt, Bemühen