

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

Norway
grants



Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

Center for Education, Counseling and Research



POLICY BRIEF

Unaprjeđenje rodne ravnopravnosti: Položaj žena u svijetu rada
u Hrvatskoj, 2022. Anamarija Tkalčec i Lana Kučer

Projekt Radnica – Rodna jednakost u svijetu rada

Projekt se provodi od 1.1.2021. – 28.02.2023. te je financijski podržan od strane Fonda za aktivno građanstvo u Hrvatskoj u iznosu od 130.761,15 Eura. Izrada ovog dokumenta omogućena je financijskom podrškom Islanda, Lihtenštajna i Norveške u okviru EGP i Norveških grantova. Sadržaj ovog dokumenta isključiva je odgovornost CESI i ne odražava nužno stavove država donatorica i Upravitelja Fonda.

CESI je feministička organizacija koja se zalaže za unaprjeđenje društvenog položaja žena te ostvarenje spolne i rodne ravnopravnosti, kao i za puno provođenje svih zakona i međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava.

Ovaj dokument izrađen je u sklopu projekta **Radnica – rodna jednakost u svijetu rada** koji provodi CESI u partnerstvu s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova RH, marketinškom agencijom Señor iz Zagreba i najstarijom islandskom organizacijom za ženska prava IWRA – Icelandic Women's Rights Association s ciljem poboljšavanja nejednakog i diskriminatornog položaja žena u svijetu rada.

Svrha ovog dokumenta je pružiti sažeti pregled položaja žena na tržištu rada u Hrvatskoj i predstaviti ključne političke preporuke za promicanje rodne ravnopravnosti.

Sažetak ističe izazove i nejednakosti s kojima se susreću žene, identificira ključne čimbenike koji utječu na njihovo sudjelovanje u svijetu rada te nudi prijedloge izmjena politika i propisa za poboljšanje njihovog položaja.

U svrhu zagovaranja za poboljšanje položaja žena u svijetu rada i procesima zapošljavanja, CESI je u 2022. godini radila na analizi Zakona o radu iz rodne perspektive, analizi dostupnih podataka Nacionalne politike za ravnopravnost spolova od 2011 do 2015. godine, Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2014. do 2020. i Mjera aktivne politike zapošljavanja 2022. godine.

S ciljem ukazivanja na neravnan položaj žena u svijetu rada i s ciljem izmjene Zakona o radu, CESI je u sklopu projekta „Radnica – Rodna jednakost u svijetu rada“ krajem 2021. godine provela kampanju [Nije u redu u uredu](#). U sklopu kampanje pokrenule smo peticiju kojom je traženo da poslodavac ne smije dati otkaz trudnici ili osobi koja koristi neko od propisanih roditeljskih prava za vrijeme trajanja i minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta.

U našem dugogodišnjem radu na edukaciji, pružanju podrške ženama u svijetu rada i pružanju pravnih savjeta ženama koje su doživjele diskriminaciju na radnom mjestu, pokazalo se da je

većina žena diskriminirana upravo u području rada i zapošljavanja temeljem trudnoće i/ili roditeljstva. Nakon pokrenute kampanje i peticije, u 10 dana, više od 20 000 građanki i građana potpisalo je peticiju i podržalo ovaj prijedlog za izmjenu Zakona o radu. Najveće kompanije u RH su također sudjelovale i podržale kampanju, no Vlada RH pri donošenju izmjena i dopuna Zakona o radu krajem 2022. godine, nije prepoznala važnost uređenja ovog pitanja i zaštite žena od diskriminatornih postupaka na radnom mjestu.



Položaj žena na tržištu rada i ključni čimbenici

Unatoč napretku, sudjelovanje žena na tržištu rada i dalje je relativno nisko u usporedbi s muškarcima. **Žene čine 52,5%** radno sposobnog stanovništva, no svaka daljnja analiza spolne strukture užih kategorija radne aktivnosti ukazuje **na nepovoljniji položaj žena**. Već dugi niz godina razlika u stopi **zaposlenosti u odnosu na muškarce prelazi 10%**. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) u prosincu 2021.¹ godine od ukupnog broja nezaposlenih, 55.052 su muškarci (44%) i 70.663 žene (56%). Nadalje, **udio žena u broju zaposlenih na**

¹ Mjesečni statistički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje; <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/hzz-stat-bilten-12-2021-3.pdf>

neodređeno vrijeme bio je 53% a muškaraca 47%, dok je udio žena zaposlenih na određeno vrijeme bio 59% a muškaraca 41%. Navedeni podaci o zapošljavanju na određeno vrijeme upućuju da su žene izloženije neizvjesnosti na tržištu rada. U prosincu 2021., prema podacima iz analize koju je izradila Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova², **najveći postotak nezaposlenih žena nalazio se u dobnim skupinama od 55 do 59 godina (13,7%) i od 50 do 54 godina (12,4%), dok je udio žena u objedinjenoj skupini od 50 do 60 i više godina visokih 33,4%.**

Žene se većinom zapošljavaju u određenim industrijama te se suočavaju s ograničenim mogućnostima napredovanja u karijeri.

Duboko ukorijenjeni stereotipi i društvena očekivanja pridonose rodnoj segregaciji zanimanja i otežavaju napredovanje žena u karijeri. Rodne uloge i rodni stereotipi direktno utječu na odabir zanimanja i na napredovanje u radnom životu žena i muškaraca. Pristup kvalitetnom obrazovanju i mogućnostima stručnog usavršavanja ključni su za unapređenje znanja i vještina potrebnim za zaposlenje kao i za daljnje napredovanje. Iako žene i muškarci, odnosno djevojčice i dječaci u RH imaju jednak pristup obrazovanju, kako formalnom tako i neformalnom, podjele se događaju u odabiru zanimanja, jer se još uvijek slijede tradicionalne rodne uloge. Postoje i rodno uvjetovane predrasude koje utječu na procjenu sposobnosti žena za rad u određenim sektorima. Na primjer, žene se često percipiraju kao manje sposobne za tehničke ili znanstvene poslove, što može ograničiti njihove mogućnosti zapošljavanja u tim područjima. Takve predrasude otežavaju ženama da ostvare svoj puni potencijal u području rada.

Prema Izvješću **Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova** za 2021. godinu³, **najviše pritužbi na diskriminaciju zaprima upravo u području rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti (48,7%).** U Izvješću se dalje navodi kako prema istraživanju *Europskog instituta za ravnopravnost spolova*, **27% žena je radno angažirano u poslovima prekarnog karaktera, naspram 15% muškaraca.** Prema analizi privremenih podataka DZS-a o broju i strukturi zaposlenih u pravnim osobama u 2021.⁴, područja **s izraženom dominacijom muških zaposlenika** su poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (71%), rudarstvo i vađenje (87%), opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija (78%), opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša (79%), građevinarstvo (90%) te prijevoz i skladištenje (77%). S druge

² Izvješće o radu za 2021., Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova; https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje_izvje%C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf

³ Ibid.

⁴ <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/10062>

strane, žene su izraženo dominantniji spol u područjima financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja (69%), obrazovanja (79%), djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrb (78%) te ostalih uslužnih djelatnosti (68%). Kao **vrlo uravnoteženima** pokazuju se područje javne uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje (muškarci 50%, žene 50%) te stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (muškarci 51%, žene 49%).

Rodna razlika u plaćama i mirovinama: Postojanje trajnih razlika u plaćama ukazuje na nejednaku naknadu za rad žena u usporedbi s radom muškaraca.

Rad na određeno ili nepuno radno vrijeme, niske plaće i manje kvalitetni poslovi su značajka ženskog rada. Istraživanja u EU-u pokazuju da je razlika u plaćama između žena i muškaraca rezultat mnogih faktora: žene su koncentrirane na hijerarhijski nižim i manje plaćenim poslovima, rade vremenski više (plaćene i neplaćene poslove), zbog roditeljskih dopusta ili bolovanja i zbog djece prave dulje pauze u karijeri te je veća vjerojatnost da će odabrati rad sa skraćenim ili fleksibilnim radnim vremenom kako bi pomirile posao i privatne obveze.

Prema dostupnim podacima DZS-a⁵, muškarci su u 2018. prosječno mjesečno zaradili 9.196 HRK, a žene 7.970 HRK, što je **ukazivalo na prosječni jaz u plaćama od 13,3%**. Analizirajući jaz u plaćama prema djelatnosti, može se zaključiti da **žene imaju manju prosječnu bruto plaću u 16 od ukupno 19 područja djelatnosti**. Prema posljednje dostupnim podacima, jaz u plaćama je pao na **oko 7%** zbog promjena na tržištu rada do kojih je došlo uslijed pandemije virusa COVID-19.

Rodni jaz u mirovinama postoji diljem Europe i dovodi do nižeg životnog standarda i siromaštva starijih žena koje radi dužeg životnog vijeka češće postaju udovice. Nažalost, ne samo u Hrvatskoj, već do nedavno na razini cijele Europske unije, nije se obraćala nikakva pozornost na problem rodnog jaza u mirovinama.

Europska konfederacija sindikata je nakon provedenog istraživanja⁶ u 29 zemalja, 2016. godine upozorila da će se rodni jaz u mirovinama kao problem sve više pojavljivati u zemljama koje su prihvatile privatni drugi stup mirovinske kapitalizirane štednje, jer takav stup nema elemenata

⁵ Žene i muškarci u Hrvatskoj 2018., Državni zavod za statistiku; <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/%C5%BDene%20i%20mu%C5%A1karci%20u%202018.pdf>

⁶ *ETUC Annual Gender Equality Survey 2017*, European Trade Union Institute, 2017.

solidarnosti i redistributivnosti, te ne kompenzira razdoblja majčinstva i roditeljskog dopusta ili drugih oblika skrbi.

Ne čudi stoga da je stopa siromaštva starijih žena veća od stope starijih muškaraca, posebice u zemljama članicama EU-a gdje je dominantna mirovinska shema koja beneficije izjednačuje sa životnom zaradom i doprinosima. Takva shema, zbog nedovoljno razvijenih i priuštivih socijalnih servisa, dovodi žene koje brinu o djeci i starijim članovima obitelji u nepovoljniji položaj, jer imaju prekinute karijere, a rad u nepunom radnom vremenu ili u nekom drugom obliku prekarnog rada smanjuje njihovu životnu zaradu.

Vlade država članica EU-a trebaju razvijati socijalne i fiskalne politike koje neće počivati na obitelji u kojima jedna osoba zarađuje, već stimulirati rad oba partnera. Kao što je u Hrvatskoj rad na određeno kao oblik nesigurnog prekarnog rada uzrok povećanog jaza u plaćama i mirovinama, tako je rad u nepunom radnom vremenu (part-time) temeljni razlog visokog mirovinskog jaza.

Izazovi ravnoteže između posla i privatnog života: Usklađivanje radnih obveza s obiteljskim i skrbničkim obvezama i dalje predstavlja značajnu prepreku za žene.

Iz dostupnih podataka vidimo **da očevi ne koriste u dovoljnoj mjeri pravo na roditeljski dopust, samo njih 3,9%**⁷. Oni u skladu sa zakonodavnim mogućnostima prenose znatan dio svojeg prava na majke, a ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je veliki problem za mnoge roditelje (posebno majke) koji imaju obvezu skrbi prema djeci, što ima negativan učinak **na zaposlenost žena, a u nekim slučajevima, potpuno isključivanje iz svijeta rada.**

Životna dob i majčinstvo i dalje ostaju glavni uzroci rodne diskriminacije žena na tržištu rada. Trudnice i majke često doživljavaju diskriminaciju na radnom mjestu te se suočavaju s otkazom, nemogućnošću napredovanja ili manjkom podrške za ostvarenje ravnoteže obiteljskog i radnog života. Ova vrsta diskriminacije krši prava žena na rad kao i na jednakost prilika na radnom mjestu. Prema preliminarnim rezultatima istraživanja „Ispitivanje javnog mijenja i potreba roditelja maloljetne djece“ u sklopu projekta „Utjecaji javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Republike Hrvatske – Prostor promjene“ Sveučilišta u Zadru (2022.) približno 80% ispitanika je zaposleno, izražene su razlike po spolu i vidljiva je veća zaposlenost muškaraca (90%) u odnosu na zaposlene žene (72,3%), koje su mnogo češće u

⁷ Izvješće o radu za 2021., Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova; https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje_izvje%C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf

kategorijama nezaposlenih (13%) i kućanica (10%). **Žene u većem broju brinu o kućanstvu, djeci i/ili o drugim osobama; 9,9% žena naspram 0,3% muškaraca.** Kada je riječ o karakteristikama radnog vremena, važno je istaknuti da je u Hrvatskoj prisutna široka rasprostranjenost rada u smjenama (27%), dok je prosjek ispitanika unutar EU koji rade u smjenama 18%. **Žene dominiraju u izmjenjivom smjenskom radu; 31,5% žena naspram 22% muškaraca,** što ženama kao primarnim pružateljicama skrbi dodatno otežava usklađivanje poslovnih obaveza i brige o djeci.

Izmjenama zakonskih propisa temeljem usklađivanja s Direktivom 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20.6.2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi u sustav rodiljnih i roditeljskih potpora uvedeno je **pravo na očinski dopust.** Osim toga, Direktiva predviđa mogućnost **izmjena uvjeta rada za roditelje i dopust za pružatelje_ice skrbi.**

Spolno uznemiravanje - Žene čine većinu žrtava spolnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Žene su često izložene i seksualnom uznemiravanju, kao i seksizmu na radnom mjestu što uključuje nepoželjne verbalne ili fizičke postupke. Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu stvara nepoželjno i nepošteno radno okruženje za žene i može ih obeshrabriti od napredovanja ili zadržavanja posla.

Tijekom zadnjih nekoliko godina uočen je trend značajnog porasta broja osoba koje se Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova pritužuju na spolno uznemiravanje, uglavnom u području rada i zapošljavanja. Sukladno zaprimljenim pritužbama utvrđeno je da su tijekom zadnjih pet godina **žene u 100% slučajeva bile žrtve spolnog uznemiravanja, a ukupan broj prijava za kazneno djelo spolnog uznemiravanja iz čl. 156. Kaznenog zakona gotovo učetverostručio.**⁸

U ovom području imamo nezadovoljavajuća i neusklađena zakonska rješenja, neadekvatnu zaštitu žrtava, kronično nerazumijevanje problematike te nedostatne protokole i procedure u radno-pravnom i drugim područjima. Žrtve nisu informirane o svojim pravima, nedostaju sveobuhvatni programi prevencije seksualnog uznemiravanja na svim razinama (npr. radna mjesta, fakulteti, sportski klubovi i sportske udruge), kao i odgovarajuće sankcioniranje počinitelja.

⁸ Ibid.

Žene u poduzetništvu - Podaci Financijske agencije (FINA)⁹, za 2020. godinu, pokazuju da je udio poduzeća u vlasništvu žena, **u ukupnom broju trgovačkih društava (žene poduzetnice i mješoviti osnivači) bio je 31,7%**, iako je prema procjeni Državnog zavoda za statistiku sredinom 2020. godine Hrvatska imala 4.047.700 stanovnika, od toga 1.967.700 muškaraca (48,6%) i 2.080.000 žena (51,4%). Prema vlasničkom udjelu, promatrano po područjima djelatnosti, **žene poduzetnice prevladavaju u području ostalih uslužnih djelatnosti s 58,5%** udjela u ukupnom broju poduzetnika područja, dok je udio muškaraca kao vlasnika 33,4%.

Poduzetnice u području trgovine ostvarile su najveće ukupne prihode u iznosu od 14,6 milijardi kuna, slijede poduzetnice u prerađivačkoj industriji, s ostvarenih 5,3 milijarde kuna prihoda te u građevinarstvu, s ostvarenih 4 milijarde kuna prihoda.

Republika Hrvatska imala je usvojen dokument **Strategije razvoja poduzetništva žena 2014. – 2020.** no od tada nije izrađena nova strategija niti je **je poznato hoće li se pristupiti izradi iste za budući period.**

Što se tiče prepreka koje otežavaju poduzetništvo žena u Hrvatskoj, postoji više primjera.

Tradicionalne rodne uloge: Kulturološka očekivanja i tradicionalne rodne uloge još uvijek mogu ograničiti žene u njihovim poduzetničkim ambicijama. Socijalna očekivanja da se žene posvete obitelji i kućanstvu mogu otežati njihovu poslovnu karijeru i poduzetničke aktivnosti.

Pritisak na ravnotežu između posla i obitelji kao što smo već naveli da se žene često suočavaju s izazovima usklađivanja radnih s obiteljskim obvezama, kao što su briga o djeci i kućanstvu. Nedostatak javnih i dostupnih usluga podrške, poput pristupačne dječje skrbi (vrtići i jaslice), može otežati ženama da se posvete poduzetništvu. Posebno su ugrožene žene koje rade u atipičnim i prekarnim oblicima rada (npr. freelancerice, honorarke, paušalne obrtnice) koje imaju izrazito niske naknade za rodiljni/roditeljski dopust.

⁹ Analiza udjela žena poduzetnica u vlasničkoj strukturi trgovačkih društava - razdoblje od 2011. do 2020., FINA; <https://www.fina.hr/-/analiza-udjela-zena-poduzetnica-u-vlasnickoj-strukturi-trgovackih-drustava-razdoblje-od-2011.-do-202-1>

Žene se često suočavaju i s poteškoćama u pristupu financiranju i kapitalu potrebnom za pokretanje ili širenje poslovanja. Nedostatak informacija od strane institucija o dostupnim izvorima financiranja i nedovoljna podrška u obliku mentorstva ili poslovnih mreža također mogu biti prepreke. Mentorstvo, posebno od drugih uspješnih žena poduzetnica, važan je za rast i razvoj poduzetništva žena. Nedostatak potpore u obliku edukacije, savjetovanja i umrežavanja također može otežati ženama da ostvare svoje poduzetničke ciljeve.

Žene se suočavaju s rodno uvjetovanim predrasudama i diskriminacijom na radnom mjestu, uključujući stereotipe o njihovim sposobnostima i potencijalu za vođenje posla. Ovo može otežati pristup resursima, poslovnim prilikama i izgradnji povjerenja kod investitora ili klijenata.

Promocija i prepoznavanje uspjeha žena može doprinijeti jačanju povjerenja i podizanju svijesti o mogućnostima za žene u poduzetništvu.

Da bi se riješili ovi izazovi, potrebno je poduzeti niz mjera koje uključuju promicanje rodne ravnopravnosti, osiguravanje pristupačnih usluga podrške, poboljšanje financijskih resursa i stvaranje inkluzivnog poslovnog okruženja. Također je važno educirati društvo o projektima i poslovnim uspjesima žena u poduzetništvu i poticati promjene na svim razinama kako bi se stvorile jednake mogućnosti za žene u poduzetništvu.

Preporuke politika i zakonodavnih rješenja

Da bi se smanjila diskriminacija temeljem spola na tržištu rada u Hrvatskoj, potrebne su mjere koje promoviraju rodnu jednakost i osiguravaju poštivanje načela ravnopravnosti spolova u svijetu rada. To uključuje provedbu antidiskriminacijskih zakona, edukaciju poslodavaca i radnika i radnica o rodnoj ravnopravnosti te promociju rodno osviještenih nacionalnih i lokalnih politika. Također je važno educirati građanke i građane o postojećim pravima te kreirati rodno osviještena radna mjesta u javnom i privatnom sektoru.

Rad na postizanju rodne jednakosti na hrvatskom tržištu rada zahtijeva sveobuhvatan i višedimenzionalan pristup. Implementacija predloženih političkih preporuka može pomoći u rješavanju prepreka s kojima se susreću žene i promicanju rodne ravnopravnosti na radnom mjestu. Ključno je osigurati trajnu predanost donositelja politika, suradnju s dionicima i redovito praćenje napretka kako bi se stvorilo inkluzivno i pravedno tržište rada za sve.

Prema izrađenoj rodnoj analizi Zakona o radu i uzimajući u obzir mjere iz Nacionalne politike za ravnopravnost spolova od 2011 do 2015. godine, Akcijskog plana za ravnopravnost spolova 2023 – 2027, Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2014. do 2020. i Mjera aktivne politike zapošljavanja 2022. godine donosimo **prijedloge poboljšanja zakonskih rješenja u svrhu izjednačavanja položaja žena i muškaraca u svijetu rada i predlažemo izmjene koje bi dovele do poboljšanja položaja žena u svijetu rada.**

Na razini politika:

1. Promicanje rodno osjetljivog obrazovanja i stručnog usavršavanja: Implementirati rodno osjetljive obrazovne programe i inicijative za stručno usavršavanje koji suzbijaju stereotipe i potiču djevojčice i žene kao i dječake i mladiće na odabir nekonvencionalnih područja obrazovanja.
2. Osvještavanje rodnih stereotipa: Pokrenuti društvene kampanje kako bi se ukazalo na rodne stereotipe, promovirali pozitivni uzori i stvorila kultura rodne ravnopravnosti.
3. Osiguravanje jednakosti plaća: Donijeti i provoditi zakonodavstvo koje osigurava jednakost i transparentnost plaća, zahtijevajući od poslodavaca redovite revizije plaća i rješavanje bilo kakvih razlika u plaćama između spolova.
4. Promicanje ravnoteže između posla i privatnog života: Poticati različite radne aranžmane, npr. rad od kuće, rad na daljinu, mogućnosti preraspodjele radnog vremena kao i podjelu roditeljskog dopusta kako bi se podržala ravnoteža između posla i privatnog života za žene i muškarce.
5. Unapređenje potpore majčinstvu, roditeljstvu i skrbi o djeci: Proširiti dostupnost povoljnih i pristupačnih usluga dječje skrbi, produljiti trajanje roditeljskog dopusta i promovirati očev dopust kako bi se olakšao teret ženama.
6. Podrška poduzetništvu i vodstvu žena: Olakšati pristup financiranju, mentorskim programima i mogućnostima umrežavanja kako bi se podržale žene poduzetnice i povećala njihova zastupljenost na vodećim pozicijama. Uključiti žene poduzetnice u donošenje odluka vezanih za gospodarski razvoj i programe na nacionalnoj i lokalnoj razini.
7. Jačanje institucionalnih mehanizama: Uspostaviti mehanizme praćenja provedbe nacionalnih i lokalnih politika, poboljšati prikupljanje podataka i osigurati učinkovitu provedbu i provođenje postojećih zakona i politika o rodnoj ravnopravnosti. Osigurati sredstva u proračunima za provedbu mjera nacionalnih politika i lokalnih planova.
8. Kreiranje mjera i programa na nacionalnoj razini kojim se potiče npr. zapošljavanje visokoobrazovanih žena, mentorski i edukacijski programi za žene, zaštita od i sprečavanje diskriminacije žena u procesu rada i zapošljavanja. Omogućavanje dostupnih programa prekvalifikacije za zanimanja u jače plaćenim sektorima, bilo bi poželjno. S tim

u vezi treba planirati dodatna i dostupna EU sredstva te svakako kreirati adekvatne i provedive mjere u okviru Aktivnih mjera za poticanje zapošljavanja koje provodi HZZ.

Na razini zakona:

1. propisati obvezu svih poslodavaca da izrade rodne analize položaja i plaća žena i muškaraca na svim razinama te planove za postizanje ravnopravnosti spolova;
2. propisati obnavljanje ugovora na određeno automatizmom za trudnice, osobe koje koriste roditeljska prava, roditelje s djecom do 3 godine odnosno samohrane roditelje/roditelje iz jednoroditeljskih obitelji s djecom do 6 godina te da je teret dokazivanja da se radi o zakonitom sklapanju/neobnavljanju ugovora na određeno na poslodavcu;
3. propisati apsolutnu zabranu otkazivanja ugovora o radu, kao i zabranu premještanja na nepovoljnije radno mjesto u trajanju od minimalno godinu dana nakon prestanka trudnoće odnosno korištenja roditeljskih prava;
4. propisati obvezu poslodavca da obavijesti radnice_ke koji koriste neko od roditeljskih prava o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima te mogućnost sudjelovanja u tim postupcima ili prijave se za takva slobodna radna mjesta;
5. povećati broj dana plaćenog dopusta na minimalno 15 radnih dana te proširiti svrhe zbog kojih se isti može koristiti na sve potrebe koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života odnosno obaveza skrbi, a ne navedeno normirati kroz neplaćeni dopust te adekvatnije urediti rad od kuće i fleksibilne oblike rada i radnog vremena za roditelje;
6. propisati zabranu tajnosti plaće, propisati obavezu poslodavca da objavljuje informacije vezane uz jednakost plaća žena i muškaraca, i redovno izrađuje dubinske analize istih te teret dokazivanja prebaciti na poslodavca u slučajevima kada radnik_ca smatra da načelo jednakosti plaća nije primijenjeno;
7. proširiti postupak zaštite dostojanstva na sve oblike diskriminacije i zlostavljanja na radu, propisati da postupke provodi povjerenstvo u kojem će biti predstavnici_e radnica_ka, poslodavaca i vanjska neovisna osoba te stručne uvjete koje moraju ispunjavati, pooštriti sankcije za počinitelje koje moraju biti zakonom propisane s obzirom na intenzitet diskriminacije ili zlostavljanja na radu te dok se postupak ne riješi privremeno udaljiti počinitelja s radnog mjesta umjesto žrtvu;

8. propisati zabranu nejednakog postupanja prema trudnicama, osobama koje koriste roditeljska prava u odnosu na zapošljavanje, premještaj na nepovoljnije radno mjesto, pogoršavanje uvjeta rada i napredovanje;
9. jasno propisati pravo povratka na prethodne poslove kada se roditeljsko pravo koristi kao rad s polovicom punog radnog vremena, kao i uvjete pod kojima poslodavac može odgoditi neprihvatanje namjere promjene ili ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga roditeljskog prava;
10. osigurati veću transparentnost i objektivnost u postupku zapošljavanja, propisati pravo na uvid u razloge zbog kojih su kandidati/kandidatkinje bili neuspješni, npr. omogućiti audio-vizualne zapise razgovora za posao ili sastavljanje zapisnika o provedenom razgovoru za posao koji potpisuju kandidat_kinja i poslodavac;
11. propisati da ovlaštene_ginekolog_inja te pedijatar_ica ili liječničko povjerenstvo odlučuju koji su poslovi odgovarajući u slučaju kada trudnica radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, i to u roku od 5 dana, s tim da ako ne odluči u navedenom roku smatra se da donosi odluku povoljnu za radnicu;
12. u posebnom članku adresirati prava žrtava rodno uvjetovanog nasilja i nasilja u obitelji, posebno zaštitu od otkaza u trajanju od godinu dana.