

**I TI
MOŽEŠ
BITI...**



**KORAK
BLIŽE**

ZAPOSLENJU!

Stavovi poslodavaca o zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji



**I TI
MOŽEŠ
BITI...**



**KORAK
BLIŽE**

ZAPOSLENJU!

Stavovi poslodavaca o zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji

Ženska soba – Centar za seksualna prava
Zagreb, 2019.

Urednica:

dr. sc. Maja Mamula, psihologinja

Autorice:

Anamaria Drožđan-Kranjčec, mag.iur.

Kristina Mihaljević, mag. paed. soc.

Antonija Hojt Ilić, mag. paed. soc.

Izdaje:

Ženska soba – Centar za seksualna prava

Maksimirska cesta 51a, 10 000 Zagreb

tel: 01/6119-174

fax: 01/6119-175

e-mail: zenska.soba@zenskasoba.hr

web: www.zenskasoba.hr

Dizajn:

Petra Drožđan-Kranjčec

Lektura:

Luiza Bouharaoua

Tisak:

HORVAT-TISAK d.o.o.

ISBN: 978-953-7505-14-1

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 001030436.

Ova publikacija izrađena je u sklopu programa „Edukacijom i osnaživanjem – korak bliže zaposlenju“ koji financijski podržava Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Ženske sobe – Centra za seksualna prava.

SADRŽAJ

1.	UVOD	7
2.	O PROGRAMU „EDUKACIJOM I OSNAŽIVANJEM – KORAK BLIŽE ZAPOSLENJU“	9
3.	NASILJE U OBITELJI	11
4.	MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA	13
5.	REZULTATI ISTRAŽIVANJA O STAVOVIMA POSLODAVACA O KORIŠTENJU AKTIVNIH MJERA ZAPOŠLJAVANJA ŽRTAVA NASILJA U OBITELJI	15
5.1.	METODOLOGIJA	15
5.2.	UZORAK	16
5.3.	REZULTATI ISTRAŽIVANJA	18
5.3.1.	STUPANJ OPĆENITE INFORMIRANOSTI O AKTIVNIM MJERAMA ZAPOŠLJAVANJA	18
5.3.2.	STUPANJ INFORMIRANOSTI O AKTIVNIM MJERAMA ZAPOŠLJAVANJA ŽRTAVA NASILJA U OBITELJI	20
5.3.3.	STAVOVI O AKTIVNIM MJERAMA ZAPOŠLJAVANJA ŽRTAVA NASILJA U OBITELJI I UČESTALOST KORIŠTENJA MJERA	21
5.3.4.	STAVOVI O ZAPOŠLJAVANJU ŽRTAVA NASILJA U OBITELJI (UZ POMOĆ AKTIVNIH MJERA ILI BEZ NJIH)	25
6.	ZAKLJUČAK	26



1. UVOD

Nasilje u obitelji je iznimno ozbiljan društveni problem. Događa se u svim društvima, unutar obitelji ili partnerskih odnosa, bez obzira na dob, klasu, obrazovni status, vjersku i/ili političku pripadnost. Prisutno je u velikom broju, ali se još uvijek rijetko prijavljuje. Uključuje brojne različite oblike kao što su: fizičko, psihičko, seksualno i ekonomsko nasilje (Mamula, 2013.).

Također, svjesni smo da još uvijek postoji čitav niz problema vezanih uz nasilje u obitelji, njegovu prevenciju i osiguravanje odgovarajuće i pravovremene pomoći i podrške žrtvama nasilja. Jedan od takvih ključnih problema za žrtve nasilja u obitelji je ekonomska situacija, koja znatno utječe na odluku o izlasku iz kruga nasilja i sam oporavak. Zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji otežano je zbog čitavog niza faktora (npr. dugotrajna nezaposlenost, dugotrajna izoliranost, nedostatak socijalne podrške i sl.), stoga su nadležna tijela na lokalnoj i nacionalnoj razini dužna uložiti dodatne napore kako bi se unaprijedio sustav pomoći pri zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji.

Činjenica je da su u Hrvatskoj žene još uvijek u većem broju nezaposlene u odnosu na muškarce. Podaci Hrvatskog zavoda za statistiku (2018.)¹ navode kako 57,1% od ukupnog broja evidentiranih nezaposlenih osoba u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje čine upravo žene. Tu je naravno potrebno uračunati i žene koje nikada nisu evidentirane u sustav kao nezaposlene osobe, imajući pri tome posebice u vidu žene iz ruralnih sredina.

Jedan od ciljeva *Nacionalne strategije zaštite od nasilja u obitelji za razdoblje od 2017. do 2022. godine*² jest osigurati zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji. Predviđen je čitav niz aktivnosti usmjerenih na poticanje i praćenje zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji, informiranje poslodavaca o mogućnostima i prednostima zapošljavanja žrtava nasilja, jačanje suradnje između područnih i regionalnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, skloništa i savjetovališta za žrtve nasilja u obitelji u cilju pripreme za zapošljavanje i poboljšavanja zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji.

Poticanje zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji ostvaruje se kroz aktivnosti profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere te mjere aktivne politike zapošljavanja sukladno *Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u RH* od 2018. do 2020. godine.³

1 Državni zavod za statistiku, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2018.

2 Nacionalna strategija zaštite od nasilja u obitelji za razdoblje od 2017. do 2022. godine, <https://mdomsp.gov.hr/UserDocImages/Vijesti2017//Nacionalna%20strategija%20zastite%20od%20nasilja%20u%20obitelji%20za%20razdoblje%20do%202017.%20do%202022.%20godine.pdf>

3 Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u RH od 2018. do 2020. godine, <http://mjere.hr/>

Iako je vidljiv pomak u razmišljanju, kao i u samoj svijesti o potrebi za integracijom žena žrtava nasilja u obitelji na tržište rada, praksa nažalost pokazuje da cjelokupni sustav ima određenih nedostataka i da su podaci o zaposlenim ženama žrtvama nasilja u obitelji nedostadni. *Izvešće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2018. godinu*⁴ navodi kako je u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u 2018. godini bilo evidentirano ukupno 187 nezaposlenih osoba identificiranih kao žrtve nasilja u obitelji, što je 62 osobe manje nego u 2017. godini. Posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2018. godini zaposlena je 91 žrtva nasilja u obitelji, dok je u mjere aktivne politike bilo uključeno 35 žrtava nasilja u obitelji, od čega 25 žena i 10 muškaraca.

S ciljem unapređenja sustava zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji i njihove lakše integracije na tržištu rada Ženska soba provodi trogodišnji program „Edukacijom i osnaživanjem – korak bliže zaposlenju“ (2017. – 2020.) te je u okviru programa provedeno istraživanje o stavovima poslodavaca o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji, čije rezultate donosimo u okviru ove publikacije.

⁴ Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017.) prema Izvešću o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2018. godinu, http://www.prs.hr/attachments/article/2645/Izve%C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20Pravobraniteljice%20za%20ravno%20pravnost%20spolova%20za%202018.%20godinu_~.pdf

2. O PROGRAMU „EDUKACIJOM I OSNAŽIVANJEM - KORAK BLIŽE ZAPOSLENJU“

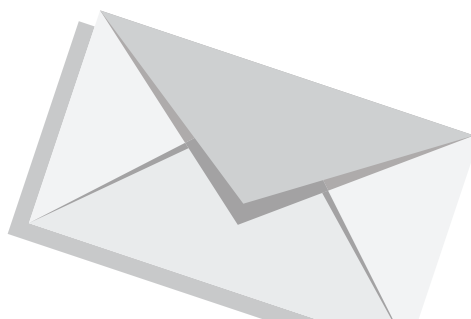
Trogodišnji program „Edukacijom i osnaživanjem – korak bliže zaposlenju“ (2017. – 2020.) provodi Ženska soba – Centar za seksualna prava u partnerstvu s Centrom za socijalnu skrb Slavonski Brod, Centrom za socijalnu skrb Požega, Udrugom Brod – grupom za ženska ljudska prava, Centrom za podršku i razvoj civilnog društva „Delfin“ i Domom za djecu i odrasle – žrtve obiteljskog nasilja – Duga. Program „Edukacijom i osnaživanjem – korak bliže zaposlenju“ provodi se uz financijsku podršku Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku Republike Hrvatske.

Opći cilj programa

Razvoj poticajnog okruženja za uspostavu modela zapošljavanja žena žrtava nasilja u obitelji kroz aktivno jačanje suradničkog odnosa svih ključnih aktera.

Specifični ciljevi programa

1. Razvoj učinkovitih socijalnih usluga u zajednici za žene žrtve nasilja u obitelji u svrhu njihove reintegracije u zajednicu kroz osnaživanje i razvoj vještina i kompetencija koje povećavaju mogućnost zapošljavanja.
2. Jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva iz ruralnih krajeva za pružanje usluga osnaživanja i educiranja korisnica o postojećim mogućnostima zapošljavanja za socijalno isključene skupine žena.
3. Poticanje poslodavaca na korištenje aktivnih mjera zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji kroz jačanje suradnje s pružateljima socijalnih usluga.



Opći i specifični ciljevi ovog programa provest će se kroz slijedeće grupe aktivnosti:

Razvoj i uspostava učinkovitog modela zapošljavanja žena žrtava nasilja u obitelji koji će omogućiti njihovu reintegraciju u život zajednice te razvoj specifičnih kompetencija traženih na tržištu rada

- Unapređenje kvalitete života i osnaživanje žrtava nasilja u obitelji kroz provođenje ciklusa radionica
- Stručno osposobljavanje žena žrtava nasilja u obitelji za zanimanje njegovateljice/geronto-domaćice

Jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva iz ruralnih krajeva o mogućnostima zapošljavanja socijalno isključenih skupina žena

- Tisak i distribucija informativnih materijala
- Organizacija edukacija za predstavnike/ice organizacija civilnog društva iz ruralnih područja u svrhu kreiranja socijalnih usluga koje će olakšati zapošljavanje socijalno isključenih skupina žena
- Edukacije o mogućnostima zapošljavanja, samozapošljavanja i razvoju potrebnih vještina za žene iz ruralnih krajeva
- Aktivno zagovaranje zapošljavanja i stambenog zbrinjavanja žrtava nasilja u obitelji kod jedinica lokalne i područne samouprave.

Poticanje poslodavaca na korištenje aktivnih mjera zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji kroz analizu situacije te uspostavljanje međusobne suradnje

- Provođenje istraživanja među poslodavcima o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji
- Održavanje okruglog stola s ciljem promocije publikacije i rezultata istraživanja.

3. NASILJE U OBITELJI

Kao i seksualno nasilje, nasilje u obitelji oblik je rodno uvjetovanog nasilja. Korijen nasilja u obitelji je neravnotežan odnos moći, odnosno nasilna osoba koja zlorabi svoju moć, a to se u većini slučajeva odnosi na zloupotrebu odnosa moći muškaraca spram žena.

Nasilje u obitelji prepoznato je kao prioritetni problem zaštite osnovnih ljudskih prava u brojnim međunarodnim i nacionalnim dokumentima, politikama i zakonima. U Republici Hrvatskoj područje nasilja u obitelji regulirano je dvama osnovnim zakonima: *Kaznenim zakonom*⁵ i *Zakonom o zaštiti od nasilja u obitelji*⁶.

Člankom 179.a *Kaznenog zakona Republike Hrvatske* predviđene su sankcije za onoga tko teško krši propise o zaštiti od nasilja u obitelji i time kod člana obitelji ili bliske osobe izazove strah za njezinu sigurnost ili sigurnost njoj bliskih osoba ili je dovede u ponižavajući položaj. Ukoliko činjenjem navedenoga nije počinjeno teže kazneno djelo, nasilna osoba kaznit će se kaznom zatvora do 3 godine. Osim navedenim kaznenim djelom, **nasilje u obitelji regulirano je i u okviru niza drugih kaznenih djela kao kvalifikatorni oblik**, odnosno oblik za koje je predviđeno teže kažnjavanje kada ga počini bliska osoba (npr. tjelesna ozljeda, teška tjelesna ozljeda, prijetnja, nametljivo ponašanje).

Sukladno *Zakonu o zaštiti od nasilja u obitelji* **nasilje u obitelji uključuje:**

1. tjelesno nasilje
2. tjelesno kažnjavanje ili druge načine ponižavajućeg postupanja prema djeci
3. psihičko nasilje koje je kod žrtve prouzročilo povredu dostojanstva ili uznemirenost
4. spolno uznemiravanje
5. ekonomsko nasilje kao zabranu ili onemogućavanje korištenja zajedničke ili osobne imovine, raspolaganje osobnim prihodima ili imovinom stečenom osobnim radom ili nasljeđivanjem, onemogućavanje zapošljavanja, uskraćivanje sredstava za održavanje zajedničkog kućanstva i skrb o djeci
6. zanemarivanje potreba osobe s invaliditetom ili osobe starije životne dobi, koje dovodi do njezine uznemirenosti ili vrijeđa njezino dostojanstvo i time joj nanosi tjelesne ili duševne patnje.

Zakonom o zaštiti od nasilja u obitelji, propisuju se i prava žrtava nasilja u obitelji, krug osoba na koje se zakon odnosi, određuju se oblici nasilja u obitelji, prekršajno pravne sankcije za zaštitu od nasilja u obitelji i dr.

⁵ Kazneni zakon (Narodne novine 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18)

⁶ Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji (Narodne novine 70/17)

Često se misli da nasilje postoji samo onda kad postoji fizičko nasilje, no činjenica je da se brojni oblici nasilja, poput primjerice ekonomskog ili seksualnog nasilja, često ne prepoznaju pa samim time ostaju neprijavljeni a nasilnici nesankcionirani.

Također, neinformiranost o mogućnostima pronalaska pomoći, financijska ovisnost, strah, sram, krivnja, neadekvatne kazne, nepostojanje socijalne podrške i dr., pridonose odluci da se doživljeno nasilje ne prijavi. Procjenjuje se da na 1 slučaj nasilja u obitelji dolazi 10 – 15 neprijavljenih slučajeva. U 2018. godini samo su prema članku 179.a *Kaznenog zakona* prijavljena 623 slučaja nasilja u obitelji, ali tome treba pridodati i niz prijavljenih kaznenih djela koja su počinila bliske osobe (u 2018. godini više od 1400 prijavljenih kaznenih djela počinile su bliske osobe). Prema *Zakonu o zaštiti od nasilja u obitelji* u 2018. godini prijavljeno je 9396 prekršaja nasilja u obitelji (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2018.)⁷.

Nasilje u obitelji nije privatna stvar već društveno – politički problem koji zahtjeva angažman društva na svim razinama te aktivan rad na zaštiti prava žrtava nasilja u obitelji, kao i rad na prevenciji već od najranije dobi.

⁷ Ministarstvo unutarnjih poslova, Statistički pregled temeljnih sigurnosnih pokazatelja i rezultata rada u 2018. godini, <https://mup.gov.hr/UserDocImages/statistika/2018/Statisticki%20pregled%20temeljnih%20sigurnosnih%20pokazatelja%20i%20rezultata%20rada%20u%202018.%20godini.pdf>

4. MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA

U Republici Hrvatskoj postoji 9 mjera aktivne politike zapošljavanja koje mogu iskoristiti poslodavci/kinje, posloprimci/kinje ili sezonski radnici/e kako bi unaprijedili svoj radni odnos, tvrtku ili organizaciju. U okviru teksta navedene su informacije o postojećim mjerama i kome su namijenjene, a više informacija kao i ostale uvjete korištenja mjera moguće je pronaći na web stranici www.mjere.hr.

MJERE NAMIJENJENE ŽRTVAMA NASILJA U OBITELJI:

1. POTPORE ZA ZAPOŠLJAVANJE dodjeljuju s ciljem poticanja zapošljavanja nezaposlenih osoba i dostupne su poduzetnicima/ama koji djeluju profitno.

Ciljne skupine: osobe bez staža osiguranja, osobe s radnim stažem (dugotrajno nezaposlene osobe, osobe starije od 50 i posebne skupine nezaposlenih, od čega su jedna skupina i žrtve nasilja u obitelji), osobe s invaliditetom, bivši polaznici/e stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa.

2. JAVNI RAD je mjera namijenjena nezaposlenim osobama za zapošljavanje na društveno korisnim poslovima.

Ciljne skupine: osobe bez stečene kvalifikacije, osobe s invaliditetom, žrtve trgovanja ljudima, žrtve obiteljskog nasilja, azilanti, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi (domova za djecu) i udomiteljskih obitelji, odgojnih zavoda i sl., liječeni ovisnici o drogama, povratnici s odsluženja zatvorske kazne unazad 6 mjeseci, Romi, beskućnici (bez obzira na vremensko trajanje prijave u evidenciju), mlade osobe do 29 godina prijavljene u evidenciju do 4 mjeseca, mladi do 25 godina prijavljeni u evidenciju duže od 6 mjeseci te mladi do 29 godina prijavljeni u evidenciju duže od 12 mjeseci, osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih 3 i više godina, korisnici/e zajamčene minimalne naknade prijavljene u evidenciju nezaposlenih.

OSTALE MJERE:

1. POTPORE ZA USAVRŠAVANJE namijenjene su poslodavcima/kama koji zbog promjene poslovanja imaju potrebu dodatno osposobiti zaposlenike/ice.

Ciljne skupine: novozaposlene osobe, zaposlene osobe s ciljem podizanja konkurentnosti ili one kojima prijeti gubitak posla zbog promjene proizvodnog programa, uvođenja novih tehnologija i sl.

2. POTPORE ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE namijenjene su nezaposlenim osobama za sufinanciranje troškova otvaranja novog poslovnog subjekta.

Ciljne skupine: nezaposlene osobe koje su prijavljene u evidenciju Zavoda.

3. OBRAZOVANJE NEZAPOSLENIH namijenjeno je povećavanju razine zapošljivosti nezaposlenih osoba.

Ciljne skupine: nezaposlene osobe koje su prijavljene u evidenciju Zavoda.

4. OSPOSOBLJAVANJE NA RADNOM MJESTU namijenjeno je nezaposlenim osobama radi stjecanja praktičnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova na određenom radnom mjestu.

Ciljne skupine: nezaposlene osobe sa završenom osnovnom ili srednjom školom koje nemaju radno iskustvo za obavljanje poslova za koje će se osposobljavati.

5. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA namijenjeno je mladim osobama radi stjecanja iskustva i/ili zadovoljavanja formalnog uvjeta za pristupanje stručnom/majstorskom ispitu.

Ciljne skupine: nezaposlene osobe do navršениh 30 godina života koje nemaju više od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su se obrazovale te koje su prijavljene u evidenciju Zavoda najmanje 30 dana.

6. POTPORE ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA namijenjene su radnicima/ama zbog privremenog pada poslovnih aktivnosti ili gubitka u poslovanju.

Ciljne skupine: radnici/e zaposleni kod poslodavca koji je zbog privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju izradio program za očuvanje radnih mjesta, radnici stariji od 50 godina zaposleni kod poslodavaca u poteškoćama ili koji zbog svojih osobnih, radnih i drugih karakteristika ne mogu u potpunosti ispunjavati zahtjeve radnog mjesta.

7. STALNI SEZONAC/KA je mjera namijenjena pružanju podrške osobama koje rade u sezoni te su jedan dio godine bez plaće i prijave.

Ciljne skupine: osobe koje su kontinuirano radile najmanje 6 mjeseci kod istog poslodavca i koje će kod poslodavca raditi još najmanje 1 sezonu (najmanje 6 mjeseci).

5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA O STAVOVIMA POSLODAVACA O KORIŠTENJU AKTIVNIH MJERA ZAPOŠLJAVANJA ŽRTAVA NASILJA U OBITELJI

Istraživanje o stavovima poslodavaca o korištenju aktivnih mjera zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji provodilo se u vremenskom periodu od veljače do svibnja 2018. godine. Istraživanje je provodio istraživački tim Ženske sobe u suradnji s partnerskim organizacijama: Udrugom Brod – grupom za ženska ljudska prava i Centrom za podršku i razvoj civilnog društva „Delfin“.

Cilj istraživanja bio je dobiti uvid u iskustva poslodavaca i stavove o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji.

Svrha provedenog istraživanja je unapređenje i ostvarenje pozitivnog pomaka u korištenju aktivnih mjera zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji, koji će doprinijeti njihovom uključivanju na tržište rada te osigurati reintegraciju u život zajednice.

Istraživanjem se želio dobiti uvid u stavove poslodavaca o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji, razloge slabog korištenja samih mjera te ostvariti općenit uvid u stavove o zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji. Rezultati istraživanja bit će distribuiran nadležnim tijelima i institucijama te će poslužiti za unapređenje samih uvjeta i postupaka korištenja mjera, odnosno za daljnje kreiranje i unapređenje sustava zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji.

5.1. METODOLOGIJA

Za potrebe provedbe istraživanja kreiran je upitnik koji se sastojao od dvadeset i jednog pitanja. Upitnik su kreirale članice Ženske sobe dr.sc. Maja Mamula i Anamaria Drožđan-Kranjčec, mag.iur, a dodatno je konzultirana stručnjakinja iz područja uključivanja žrtava nasilja u obitelji na tržište rada, Slavica Kušić, dipl.oec.

Upitnik je uključivao sljedeće grupe pitanja:

- Podaci o poslodavcu
- Podaci o osobi koja popunjava upitnik
- Stupanj općenite informiranosti o aktivnim mjerama zapošljavanja
- Stupanj informiranosti o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji
- Stavovi o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji i učestalost korištenja mjera
- Stavovi o zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji (uz pomoć aktivnih mjera ili bez njih)

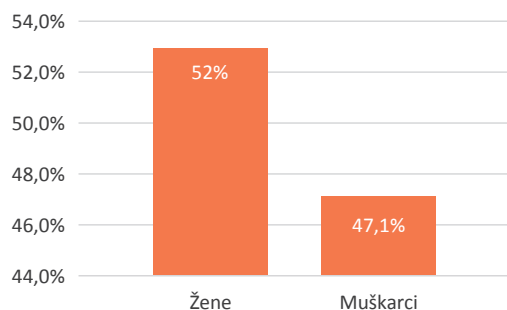
Upitnik je bio poslan na 1300 adresa poslodavaca/ki. Povratno je prikupljen 51 upitnik koji je bio ispunjen u cijelosti i koji je mogao ići u daljnju obradu.

Od lipnja do kolovoza 2018. godine kvalitativno je obrađen 51 upitnik, pri čemu su analizirani svi relevantni segmenti kako bi se utvrdili stavovi poslodavaca o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji. Dobivene podatke je obradila, analizirala te napisala istraživački izvještaj izvanredna profesorica dr. sc. Silvija Ručević s Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Osijeku.

5.2. UZORAK

Odabir poslodavaca kojima je poslan upit za sudjelovanje u istraživanju rađen je na temelju *desk reserch-a* baza podataka koje su sadržavale popise poslodavaca i njihove kontakte. Odabrano je 1300 poslodavaca iz cijele Republike Hrvatske kojima je putem elektronske pošte poslan upit za sudjelovanje u istraživanju i upitnik. Na poslani upit 51 poslodavac je odgovorio pozitivno, odnosno poslao popunjen upitnik.

U istraživanju je sudjelovao/la 51 sudionik/ica (27 žena i 24 muškarca) iz 12 županija (Grad Zagreb, Zagrebačka, Požeško-slavonska, Varaždinska, Međimurska, Brodsko-posavska, Splitsko-dalmatinska, Primorsko-goranska, Brodsko-posavska, Koprivničko-križevačka, Osječko-baranjska i Bjelovarsko-bilogorska). Pri tome je najveći broj sudionika/ica bio iz Grada Zagreba i Požeško-slavonske županije.

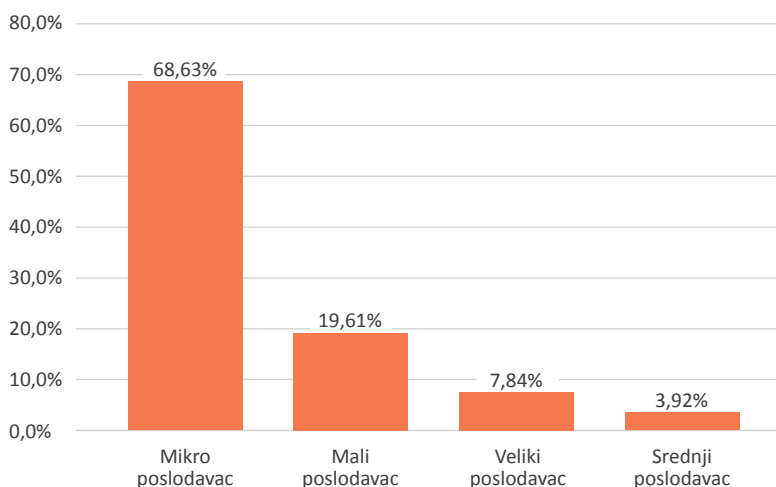


Grafikon 1. Broj osoba koje su sudjelovale u istraživanju po spolu

Dob sudionika/ica kretala se od 24 do 64 godine (prosječna dob = 40,96 godina). Muškarci i žene koji su sudjelovali u ovom istraživanju bili su podjednake dobi.

Stož sudionika/ica kretao se od 1 do 40 godina (prosječno trajanje staža = 16,48 godina), dok se staž kod sadašnjeg poslodavca, odnosno poslodavca u čije su ime sudionici/e ispunjavali upitnik, kretao od 1 do 34 godine (prosječno trajanje staža = 8,90 godina). Između muškaraca i žena koji su sudjelovali u istraživanju nisu utvrđene značajne razlike u dužini staža općenito niti u dužini staža kod sadašnjeg poslodavca.

S obzirom na **kategoriju tvrtke** (uzimajući u obzir ukupnu aktivu, prihod i prosječan broj zaposlenika/ica tijekom poslovne godine) 35 sudionika/ica (68,6%) zaposleno je kod mikroposlodavca (ukupna aktiva: 32.500.000,00 kuna; prihod: 2.000.000,00; prosječni broj radnika/ica: do 10), 10 sudionika/ica (19,6%) zaposleno je kod malog poslodavca (ukupna aktiva: 32.500.000,00 kuna; prihod: 65.000.000,00; prosječni broj radnika/ica: do 50), 2 sudionika/ice (3,9%) kod srednjeg poslodavca (ukupna aktiva: 130.000.000,00 kuna; prihod: 260.000.000,00; prosječni broj radnika/ica: do 250), i četvero sudionika/ica (7,8%) kod velikog poslodavca (prelazi dva uvjeta navedena kod srednjeg poslodavca).



Grafikon 2. Broj poslodavaca s obzirom na kategoriju tvrtke

S obzirom na **razinu odgovornosti**, većina sudionika/ica je na položaju menadžera/ica najviše razine (58,8%), pri čemu su kao radna mjesta sudionici/e najčešće navodili direktor/ica, vlasnik/ica tvrtke, (regionalni) menadžer ili konzultant. Njih 27,5% su na položajima menadžera/ica srednje razine, pri čemu se najčešće radilo o voditeljima/icama pojedinih odjela/službi ili poslovnica (npr. voditeljica kadrovske službe ili voditeljica poslovnice turističke agencije). Preostalih 13,7% navelo je da su na položajima menadžera/ica najniže razine, a najčešće se radilo o voditeljima/icama ureda ili manjih organizacijskih cjelina unutar tvrtke (npr. specijalist za ljudske resurse ili voditeljica knjigovodstvenog ureda). Muškarci i žene nisu se značajno razlikovali s obzirom na razinu povjerene im odgovornosti.

Iako se radi o relativno malom broju sudionika/ica i prigodnom uzorku, osobe obuhvaćene ovim istraživanjem koristile su neku od potpora Hrvatskog zavoda za zapošljavanje čime su stekle cjelovitiji uvid u njihovu korisnost i učinke, kako na samog poslodavca tako i na osobe koje su putem potpora zaposlene. S obzirom na to da poslodavci koji su sudjelovali u istraživanju dolaze iz privatnog i državnog sektora, isti predstavljaju vrijedan izvor informacija koje mogu poslužiti

za unapređenje postojećih mjera za zapošljavanje. Upravo su sami poslodavci ti koji mogu promovirati kvalitetu, korisnost i mogućnosti korištenja potpora za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji.

5.3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Rezultati istraživanja bit će prikazani po područjima koja su ispitivana ovim istraživanjem.

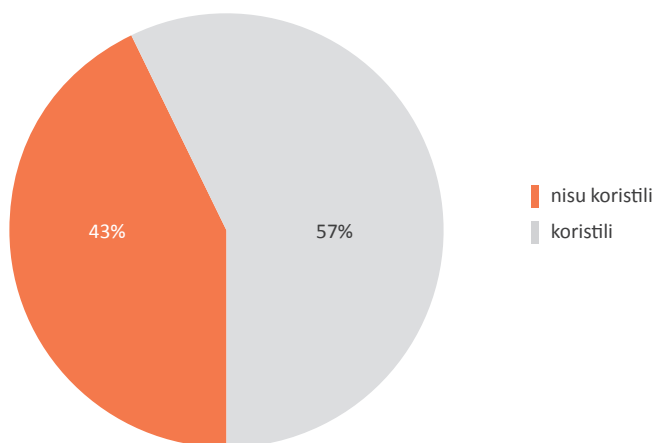
5.3.1. Stupanj općenite informiranosti o aktivnim mjerama zapošljavanja

Provedbom istraživanja željelo se doći do podataka o tome koliko su poslodavci uopće upoznati sa svim potporama za zapošljavanje koje „nudi“ Hrvatski zavod za zapošljavanje te koliko su ih koristili ili ih koriste kako bi se mogla napraviti komparacija s poznavanjem i korištenjem mjera za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji. Navedenim se htjelo utvrditi jesu li su poslodavci skloniji koristiti druge mjere koje se direktno ne odnose na neku vulnerabilnu skupinu, kao što su žrtve nasilja u obitelji.

Na pitanje o **informiranosti o postojanju potpora** koje se dodjeljuju s **ciljem poticanja zapošljavanja** nezaposlenih osoba, većina sudionika/ica (80,4%) navela je da je upoznata s njihovim postojanjem. Iako je u istraživanju sudjelovao podjednak broj žena i muškaraca te nije utvrđena značajna razlika s obzirom na razinu odgovornosti između sudionika i sudionica, značajno više sudionica je, bez obzira na razinu odgovornosti, bilo upoznato s postojanjem potpora (96,2%) u odnosu na sudionike (65,2%). Također, s postojanjem potpora najmanje su upoznati menadžeri najviše razine (73,3%), a najviše menadžeri najniže razine (100%). Ovi rezultati su očekivani s obzirom na opise radnih mjesta koje su sudionici/e naveli.

Što se tiče **korištenja pojedinih potpora**, nešto više od polovice sudionika/ica (56,9%) navelo je da je njihova tvrtka koristila neku od potpora. Broj potpora koje je pojedini poslodavac koristio kretao se od jedne do tri, a kao **najčešće korištene potpore** sudionici/e navodili/e su stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa te potpore za zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba (različite dobi), starijih od 50 godina i posebnih skupina (npr. osobe romske nacionalne manjine i osobe s invaliditetom). Ostale mjere, poput mjera namijenjenih osobama od 30 do 35 godina koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom tijekom prethodnih 6 mjeseci ili mjera namijenjenih osobama između 45 i 50 godina starosti prijavljenih u evidenciju nezaposlenih, a koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom unazad 6 mjeseci, iskoristila su tri do četiri poslodavca.

Grafikon 3. Postotak poslodavaca koji su koristili neku od mjera za zapošljavanje



Ukoliko se u obzir uzmu sve mjere koje nudi Hrvatski zavod za zapošljavanje, zanimljivo je da su tvrtke, prema odgovorima svojih predstavnika/ica u istraživanju, **iskoristile sve potpore osim one namijenjene sljedećim skupinama:** hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, žrtve seksualnog nasilja u ratu, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s teškoćama u razvoju, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, roditelji udovci i roditelji djeteta bez upisanog drugog roditelja, povratnici s odsluženja zatvorske kazne – osobe uključene u probaciju, liječeni ovisnici, žrtve trgovanja ljudima, **žrtve obiteljskog nasilja**, azilanti, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, udomiteljskih obitelji i odgojnih zavoda, beskućnici prijavljeni u evidenciju nezaposlenih, a koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih 6 mjeseci. Ukoliko se pogledaju neki od razloga nekorištenja ove potpore, najčešće se ističe **neinformiranost poslodavaca** o postojanju ovih mjera.

Oni **koji nisu koristili niti jednu od potpora** su kao najčešći **razlog** navodili nepostojanje potrebe za novim kadrom. No, njih 11 navelo je da se često radi o vrlo dugotrajnom i zamornom procesu pa zbog toga izbjegavaju korištenje ponuđenih potpora.

Navodimo primjere nekih od odgovora:

„Općenito su uvjeti za dobivanje poticaja jako zamorni, dugotrajni i često nam se obiju o glavi. Npr. jedan se zaposlenik samoinicijativno tijekom godine kad smo uzeli poticaje za mlade nezaposlene osobe odlučio preseliti u drugi grad i dati otkaz i zbog toga smo mi automatski izgubili pravo na poticaj (nije se radilo o osobi za koju smo dobili poticaje, čak niti o istom radnom mjestu).“

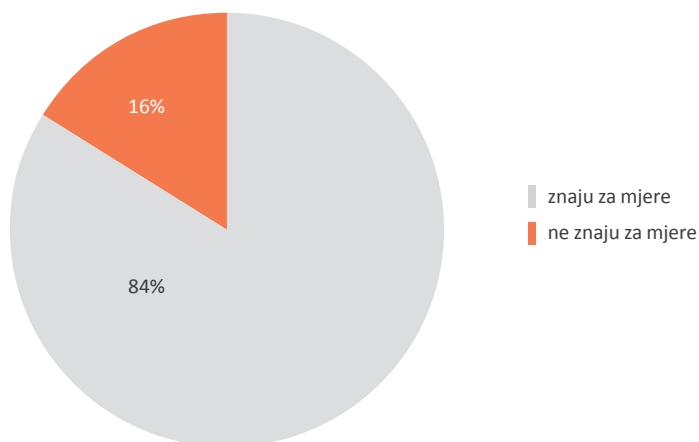
„Tvrtka zaposlenike bira preko selekcijskog postupka prema njihovim kompetencijama, a ne prema radnom statusu.“

„Smatramo da smo kompanija koja može adekvatno plaćati zaposlenike bez pomoći države. Koristimo samo porezne olakšice.“

5.3.2. Stupanj informiranosti o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji

Na pitanje o tome jesu li **upoznati s postojanjem potpora za zapošljavanje** koje se dodjeljuju s ciljem poticanja zapošljavanja **žrtava nasilja u obitelji**, većina sudionika/ica (83,7%) odgovorila je negativno. S obzirom na to da je općenito značajno više sudionica nego sudionika bilo upoznato s postojanjem potpora za zapošljavanje, provjereno je postoji li razlika i u upoznatosti s postojanjem potpore za zapošljavanje žrtava obiteljskog nasilja s obzirom na spol. Iako je više sudionica iskazalo znanje o njihovom postojanju (20%) u odnosu na sudionike (8,7%), ta razlika nije bila statistički značajna.

Grafikon 4. Postotak upoznatosti poslodavaca s postojanjem potpora za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji



Oni koji su upoznati s postojanjem aktivnih mjera zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji (osam osoba) najčešće su **do informacija došli zbog osobnog interesa i pretraživanjem mjera** (šest), nakon čega slijedi **informiranje putem televizijskih i radio emisija** (tri), raznih **aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** s ciljem informiranja poslodavaca (dva) te **letaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** (jedna). Treba napomenuti da je dvoje sudionika/ica navelo da su prikupili informacije iz više izvora, dok su preostali navodili samo jedan izvor (najčešće osobni interes). Zanimljivo je da niti jedan od sudionika/ica nije naveo/la letke Ministarstva rada i mirovinskog sustava kao izvore informacija.

Jedan od sudionika je naveo:

„Takve potpore trebale bi biti bolje oglašene. Osobno apsolutno nigdje nisam naišao na podatak da se takve potpore dodjeljuju, a bio sam zadužen za postavljanje oglasa na burzu rada i komunikaciju s djelatnicima HZZ-a. Niti sam igdje vidio, niti

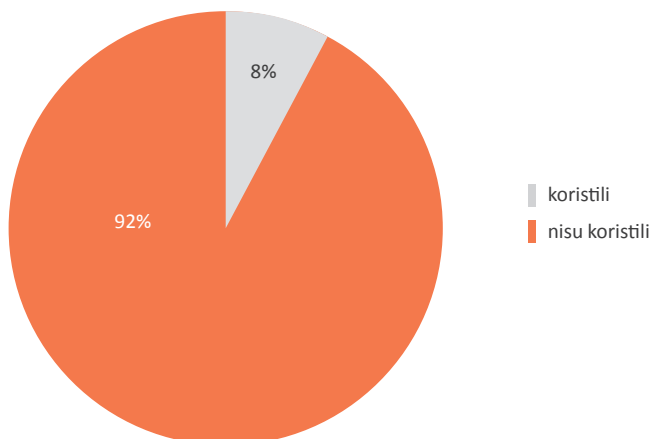
mi je itko spomenuo. Smatram da se takvu hvalevrijednu akciju apsolutno treba podržati, te svijest o postojanju takvih potpora podići na višu razinu.”

Uzimajući u obzir komentar ovog sudionika postavlja se pitanje zašto predstavnici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ne promoviraju ovu potporu aktivnije.

5.3.3. Stavovi o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji i učestalost korištenja mjera

Na pitanje je li je njihova tvrtka ikada koristila potpore za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji, 92,2% sudionika/ica navelo je da nije. Oni/e koji nisu koristili/e ovu potporu najčešće su navodili/e da nikada na natječajima nisu imali kandidata/kinju iz ove skupine pa nije bilo ni potrebe za ovom potporom. Suprotno tome, oni/e koji/e su koristili/e ovu potporu naveli/e su da kandidat/kinja nije imao/la potrebna znanja i kompetencije za radno mjesto (3 sudionika/ice).

Grafikon 5. Postotak poslodavaca koji su koristili potpore za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji



Sudionicima/ama je također postavljeno pitanje bi li njihova **tvrtka htjela iskoristiti potporu za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji**. Većina sudionika/ica (77,1%) odgovorila je potvrdno, a svoje odgovore su obrazložili/e:

„Svaka potpora je dobrodošla. Zapravo ne vidim razloge da netko navedenu potporu ne iskoristi. Suosjećanje prema žrtvama bilo kakvog oblika nasilja samo je dodatni argument za zapošljavanje takve žrtve.“

*„Zato što smatram da žrtvama nasilja u obitelji **treba pružiti mogućnost zapošljavanja**, možda čak više nego ostalima.“*

*„Nema nikakvog problema što se tiče prošlosti. Nama poslodavcima, odnosno meni osobno je bitno da je **osoba od povjerenja i da zna raditi svoj posao**.“*

Oni koji su odgovorili negativno (22,9%) su kao **prepreke** navodili:

„Kao žena koja je prošla mučan razvod mišljenja sam da je ovakav način potpore i mjere sam po sebi diskriminirajući – poticaj da zaposlite nekoga tko je žrtva nasilja? **Koje su to kompetencije i sposobnosti žene koja traži zaposlenje, što zna raditi, u čemu je uspješna, koje su njene kvalitete... a svaka ih žena ima.** Način ‘zaposlite ženu koja je žrtva nasilja, a mi ćemo vam sufinancirati...’ omalovažavajući je za ženu koja dolazi na radno mjesto sa stigmom žrtve. Nažalost je naš mentalitet takav da bi većina poslodavaca u startu imala odnos prema takvoj ženi: šuti i radi i budi zahvalna što sam te uzeo, eto ja te spašavam.“

„Jednako kao i za druge potpore smatramo da smo kompanija koja ne treba koristiti potpore da bi adekvatno plaćala svoje zaposlenike.“

„Oni koji imaju taj status i javili su nam se, **nisu imali stručne kvalifikacije** koje su nama potrebne.“

„Prije svega **kvaliteta rada** nam je osnovni prioritet prilikom zapošljavanja, a s obzirom na tendenciju porasta potreba za širenjem, vjerujem da uvijek postoji potencijalna potreba za novim radnicama.“

„Naša tvrtka je mikro veličine i zapošljava osobe koje imaju **iskustva**. Ne istražujemo jesu li pri tom osobe žrtve obiteljskog nasilja.“

„Prvi kriterij za odabir zaposlenika su **obrazovanje i stručnost**. Navedena potpora nam nije nužan kriterij za odabir zaposlenika.“

„Nismo imali kandidata/kinju iz ove kategorije.“

„Nepoznavanje, do sada ih nikada nigdje nisam uspio vidjeti, tako da ne mogu reći o daljnjim nedostacima, ali svakako je glavni to što se o takvim potporama ne govori.“

„Teška situacija u privatnom životu koja može imati veliki utjecaj na performanse na poslu.“

„Meni osobno nije poznat niti jedan razlog. Međutim ne poznajem problematiku osoba žrtava nasilja u obitelji i **ne znam koja bi to bila ograničenja tih osoba**. Psiha, povučenost, komunikacija ili nešto sljedeće. Nama radnik treba raditi posao, ako to može, nema problema.“

S obzirom na odgovore sudionika/ica, **prepreke za korištenje potpore za zapošljavanje žrtava obiteljskog nasilja** mogu se svrstati u nekoliko kategorija.

Prvo, **poslodavci ističu važnost stručnosti kadra** za pojedine poslove te navode da im je on jedan od prioriteta prilikom zapošljavanja, bez obzira na status osobe.

Jedna od sudionica je kao prijedlog za unapređenje korištenja ove mjere navela: *„Mjeru bi trebalo drugačije nazvati i promovirati tako da se potiče profesionalno usavršavanje i zatim zapošljavanje žena u nepovoljnom položaju. S obzirom na nedostatne informacije o mjeri, nije vidljivo prolaze li te žene prije izlaska na tržište rada neke dodatne edukacije, radionice, osvještavanje, komunikacije ili drugi vid poboljšanja prvenstveno njihove vlastite svijesti o njima, njihovim pravima i položaju u društvu ili su samom prijavom Zavodu kategorizirane u skupinu žrtava nasilja u obitelji i tako promovirane na tržištu rada. Nadam se da projekt koji provodite (Edukacijom i osnaživanjem – korak bliže zaposlenju) upravo tome i namijenjen.“*

Druga sudionica je navela: *„Potpore za zapošljavanje su općenito sekundaran element odluke hoćemo li nekoga zaposliti ili ne. Prvo što gledamo su motivacija, vještine i općenito fit, a onda možemo li koristiti neku potporu ili ne. Ukoliko ne možemo, svejedno ćemo zaposliti osobu jer radimo u području koje je poprilično opterećeno manjkom radne snage.“*

Općenito, dio sudionika/ica istaknuo je da se **pozitivnom diskriminacijom narušava tržišno natjecanje**. Tako je, na primjer, jedan od sudionika naveo: *„Smatram da anketa nije dobro postavljena jer se od nas traži odgovor bi li zaposlili osobu žrtvu nasilja bez poticaja HZZ-a, iz čega proizlazi da bi s poticajima zaposlili istu osobu. Poticaji HZZ-a ne bi pomogli da zaposlimo osobu koja je manje kvalitetan kandidat. Zaposlili bi osobu koja je najbolji kandidat nevezano za spol, boju kože, vjeru i sve druge karakteristike. Kao ekonomist smatram da pozitivnom diskriminacijom narušavate tržišno natjecanje gdje posao treba dobiti najsposobnija osoba, a ne da prednost ima branitelj, Rom, zlostavljana osoba itd. jer će stvarno svi sposobni napustiti zemlju. Također smatram da su osobama žrtvama nasilja bitne sigurne kuće, besplatna pravna i psihološka pomoć stručnjaka i sl., ali se ne slažem da bi zbog toga trebali imati ikakve prednosti na tržištu rada.“*

Drugo, neki od sudionika/ica izrazili su (opravdanu) **zabrinutost da bi žrtve nasilja u obitelji bile dodatno stigmatizirane** korištenjem ovih mjera. Jedna sudionica je navela: *„Nažalost je naš mentalitet takav da bi većina poslodavaca u startu imala odnos prema takvoj ženi: šuti i radi i budi zahvalna što sam te uzeo, eto ja te spašavam.“* Također je moguće da neki od kandidata/kinja, iako su žrtve obiteljskog nasilja, ne spominju svoje probleme iz straha da bi bili stigmatizirani.

I naposljetku, neki od sudionika/ica izrazili su **zabrinutost da bi iskustvo izloženosti nasilju moglo utjecati na uspješnost u poslu**. Tako je jedna sudionica kao prijedlog za unapređenje korištenja ove mjere navela: *„Uz potpore bi im trebalo pružiti adekvatnu psihološku pomoć da se uspiju i mentalno i psihički izvući iz arhetipa žrtve.“*

Dakle, prema riječima sudionika/ica ove potpore same po sebi neće osigurati zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji, već bi trebalo raditi na edukaciji ove skupine kako bi bile konkurentnije na tržištu, a time i smanjile/uklonile stigmatu koju često nose žrtve obiteljskog nasilja, te im paralelno pružiti adekvatnu pravnu i psihološku pomoć. Iako postoji volja da se žrtve obiteljskog nasilja zaposle, i dalje ostaje otvoreno pitanje, najvećim dijelom zbog nedovoljne informiranosti poslodavaca, o utjecaju tih problema na učinkovitost u poslu.

S obzirom na ranije utvrđene razlike između muškaraca i žena u općenitoj upoznatosti s potporama za zapošljavanje, također je provjereno razlikuju li se sudionici/ice s obzirom na spremnost da koriste potpore za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji u budućnosti. Uzimajući u obzir veličinu poslodavca, utvrđene su **značajne razlike između muškaraca i žena kada je u pitanju spremnosti da se koristi navedena potpora**. Pri tome su žene češće izražavale spremnost na korištenje potpore (92%) u odnosu na muškarce (63,6%).

Sudionici/e su trebali/e su dati i svoje **mišljenje o učinkovitosti potpora za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji** kada je u pitanju poticanje poslodavaca na zapošljavanje žrtava. Odgovori sudionika/ica kretali su se od 1 (potpuno su nekorisne) do 5 (iznimno su korisne), s prosječnom ocjenom = 3,38, odnosno niti korisne niti nekorisne. **Većina sudionika/ica je kao objašnjenje navela da nisu dobro informirani/e o postojećoj potpori te da im je teško procijeniti koliko su one učinkovite**. Tri sudionika/ice koji/e su naveli/e da su njihove tvrtke ranije koristile potporu namijenjenu zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji, u prosjeku su imali nižu ocjenu korisnosti ovih potpora u odnosu na one koji ih nisu koristili. Svakako bi trebalo provjeriti koji su razlozi negativnijih procjena osoba koje su ovu potporu koristile, odnosno radi li se o lošoj usklađenosti stručnosti i kompetencija kandidata/kinja i radnog mjesta, eventualnih zdravstvenih problema kandidata/kinja iz ove skupine i sl.

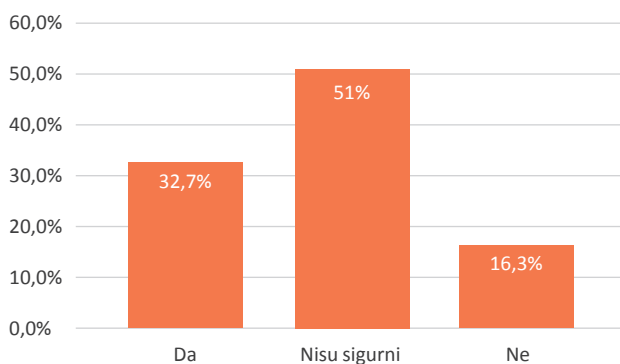
Iako bi se očekivalo da će osobe koje ove potpore smatraju korisnima ujedno biti i spremnije koristiti ih u budućnosti, nije utvrđena značajna povezanost. Drugim riječima, osobe koje su procijenile ovu potporu korisnom neće nužno dati prednost žrtvi nasilja u obitelji pri zapošljavanju. Jedno od mogućih objašnjenja je i to da je značajni dio sudionika/ica naveo da im je pri zapošljavanju prvenstveno važna stručnost osoba, a manje njezin status.

Uz već gore navedene prijedloge za unapređenje njezina korištenja, 40 sudionika i sudionica je istaklo da bi svakako trebalo **bolje informirati i poslodavce i same žrtve nasilja u obitelji o ovoj mjeri**. Tako je, na primjer, jedna sudionica kao prijedlog za unapređenje korištenja ove potpore navela: „*Javljati se određenim firmama direktno i objasniti kako bi to funkcioniralo, zašto bi firma trebala to uzeti u obzir, koje prednosti bi firma imala od toga, na koji način bi se to moglo pokrenuti, što bi se očekivalo od firme itd. Probati povećati beneficije (npr. porezne) za dodatni poticaj.*“

Neinformiranost poslodavaca o mjeri svakako je povezana i s procjenama učinkovitosti, ali i sa spremnosti na korištenje ove potpore.

5.3.4. Stavovi o zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji (uz pomoć aktivnih mjera ili bez njih)

Naposljetku, sudionicima/icama postavljena su pitanja **bi li prilikom zapošljavanja dali prednost žrtvi nasilja u obitelji bez korištenja potpore HZZ-a te ako da, koju bi vrstu dokaza da se radi o žrtvi nasilja u obitelji tražili**. Pri tome je većina sudionika/ica (51%) navelo/a da nisu sigurni/e bi li dali prednost žrtvi nasilja u obitelji pri zapošljavanju, dok je njih 32,7% navelo da bi. Ako se usporede muškarci i žene s obzirom na davanje prednosti žrtvi nasilja u obitelji pri zapošljavanju, nije utvrđena statistički značajna razlika. Međutim, iako razlika nije statistički značajna, više je žena (46,2%) nego muškaraca (18,2%) navelo da bi žrtvi nasilja u obitelji dalo prednost pri zapošljavanju. S druge strane, 11,3% žena i 22,7% muškaraca eksplicitno je navelo da žrtva ne bi imala prednost pri zapošljavanju. S obzirom na to da bi i kategorija tvrtke mogla biti povezana s većom/manjom integracijom žrtava nasilja u obitelji u kolektiv, provjereno je razlikuju li se tvrtke iz različitih kategorija s obzirom na davanje prednosti žrtvi nasilja u obitelji pri zapošljavanju. Ipak, nisu utvrđene razlike među kategorijama tvrtki. Drugim riječima, **žrtve nasilja u obitelji imat će podjednaku šansu za zapošljavanje u tvrtkama različitih kategorija**.



Grafikon 6. Postotak poslodavaca koji bi dali prednost žrtvi nasilja u obitelji pri zapošljavanju

Kada je u pitanju traženja dokaza, gotovo polovica sudionika/ica (46,8%) ne zna koju bi vrstu dokaza tražili/e, dok više od trećine sudionika/ica (36,2%) ne bi tražilo dokaz, odnosno vjerovali bi iskazu žrtve. Oni/e koji bi tražili/e dokaz su kao obrazloženje naveli „hrvatska posla“, odnosno mogućnost zlouporabe statusa. Usporedbom muškaraca i žena s obzirom na traženje dokaza i vrstu dokaza nisu utvrđene značajne razlike.

6. ZAKLJUČAK

Namjera ovog istraživanja bila je dobiti uvid u stavove poslodavaca o aktivnim mjerama zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji, odnosno o stavovima poslodavaca o zapošljavanju žrtava nasilja u obitelji općenito. Izrazito slab odaziv poslodavaca za sudjelovanje u istraživanju (od 1300 pozvanih poslodavaca sudjelovalo je samo njih 51) pokazuje slabu zainteresiranost poslodavaca za ovu temu, a samim time i za integraciju žrtava nasilja u obitelji na tržište rada.

Rezultati istraživanja pokazuju da su poslodavci, općenito, izrazito malo informirani o postojanju potpore za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji. Osim toga, s obzirom na to da je relativno velik broj sudionika i sudionica ovog istraživanja naveo da nisu imali žrtve nasilja u obitelji kao kandidate/kinje koji/e su se prijavljivali za posao, postavlja u pitanje jesu li osobe kojima je ova potpora namijenjena s njom uopće upoznate. Ako i jesu upoznate, moguće je da se potencijalni kandidati/kinje ne žele izjasniti kao žrtve nasilja u obitelji zbog zaštite vlastite privatnosti, osjećaja nelagode, kao i moguće stigmatizacije na radnom mjestu. Sve navedeno upućuje kako je potrebno intenzivnije raditi na promociji mjera za zapošljavanje žrtava nasilja u obitelji, kako među poslodavcima tako i među potencijalnim korisnicima/ama samih mjera.

Poslodavci su najčešće navodili kako su im same potpore od sekundarne važnosti i da su im najvažniji elementi za zapošljavanje radnika njihova stručnost i kompetencije za radno mjesto za koje se zapošljava. Poslodavci navode kako je potrebno žrtve nasilja u obitelji osposobljavati i osigurati im dodatna stručna usavršavanja i edukacije tejer će na taj način postati konkurentnije za tržište rada.

Osim jačeg informiranja o postojanju mjera, istraživanje pokazuje kako je potrebno i pojednostaviti postupak prijave za korištenje mjera kako bi se poslodavci odlučili na njihovo korištenje. Razmišljanje i stavovi poslodavaca o nužnosti pomoći žrtvama nasilja u obitelji pokazuju kako je prvenstveno potrebno raditi na osvještavanju i senzibilizaciji javnosti o žrtvama nasilja u obitelji jer navodi poput „... *teška situacija u privatnom životu koja može imati veliki utjecaj na performanse na poslu*“ i dalje ukazuju na veliko nerazumijevanje i nesenzibiliziranost za žrtve nasilja u obitelji.

Potrebno je jačati suradnju između skloništa i savjetovališta za žrtve nasilja u obitelji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, uključiti u procese suradnje i same poslodavce kako bi svi relevantni akteri mogli sudjelovati u unapređenju sustava zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji. Nadasve, potrebno je intenzivnije raditi na informiranju žrtava nasilja u obitelji o potrebama lokalnog tržišta rada, pružiti im stručnu potporu prilikom podnošenja prijava za posao i osigurati im pomoć u dodatnom usavršavanju i profesionalnom osposobljavanju.

Na kraju, zahvaljujemo se svim poslodavcima koji su sudjelovali u provedbi istraživanja i na taj način doprinijeli unapređenju zapošljavanja žrtava nasilja u obitelji.





Ministarstvo za
demografiju, obitelj,
mlade i socijalnu politiku

Ova publikacija izrađena je u sklopu programa „Edukacijom i osnaživanjem – korak bliže zaposlenju” koji financijski podržava Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Ženske sobe – Centra za seksualna prava.