

IZAZOVI USKLAĐIVANJA PRIVATNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA - ISKUSTVA I STAVOVI ZNANSTVENICA SVEUČILIŠTA U SPLITU

Matković, Nena

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Split / Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:172:691575>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-24**

Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of humanities and social sciences](#)



UNIVERSITY OF SPLIT



SVEUČILIŠTE U SPLITU
FILOZOFSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

**IZAZOVI USKLADIVANJA PRIVATNOG I
PROFESIONALNOG ŽIVOTA – ISKUSTVA I
STAVOVI ZNANSTVENICA SVEUČILIŠTA U
SPLITU**

NENA MATKOVIĆ

SPLIT, 2023.

ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU
JEDNOPREDMETNI STUDIJ SOCIOLOGIJE

DIPLOMSKI RAD

**IZAZOVI USKLAĐIVANJA PRIVATNOG I
PROFESIONALNOG ŽIVOTA – ISKUSTVA I
STAVOVI ZNANSTVENICA SVEUČILIŠTA U
SPLITU**

Studentica: Nena Matković

Mentorica: izv.prof.dr.sc. Ivanka Buzov

Split, rujan, 2023.

SADRŽAJ:

| | |
|---|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. POLOŽAJ ŽENA KROZ POVIJEST I NJIHOVO UKLJUČIVANJE NA TRŽIŠTE RADA | 3 |
| 2.1 Položaj žena kroz povijest | 3 |
| 2.2 Žene na tržištu rada..... | 6 |
| 3. PREGLED ISTRAŽIVANJA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA GLEDE USKLAĐIVANJA PRIVATNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA | 10 |
| 4. STRATEŠKI DOKUMENTI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RH..... | 17 |
| 5. METODOLOŠKI ASPEKTI ISTRAŽIVANJA | 22 |
| 5.2 Postupak provedbe istraživanja | 22 |
| 5.3 Sudionice istraživanja..... | 24 |
| 6. ANALIZA INTERVJUA..... | 26 |
| 6.1 Brojni izazovi profesionalnog života..... | 26 |
| 6.1.1 Profesionalni i obiteljski izazovi kroz razvitak karijere | 26 |
| 6.1.2 Dinamika odnosa | 30 |
| 6.2 Vizije karijere za sudionice..... | 34 |
| 6.2.1 Profesionalno napredovanje i karijera u akademskom svijetu..... | 34 |
| 6.2.2 Mentorstvo i promocija znanosti | 39 |
| 6.2.3 Žene na upravljačkim pozicijama | 39 |
| 6.3 Održavanje ravnoteže između privatnog i profesionalnog života | 42 |
| 6.3.1 Skrb o obitelji i kućanstvu | 42 |
| 6.3.2 Vrijeme izvan posla i društveni život..... | 50 |
| 6.3.3 Obiteljski i radni balans | 53 |
| 6.3.4 Obiteljska i društvena podrška..... | 57 |
| 7. ZAKLJUČAK | 60 |
| 8. LITERATURA | 62 |
| 9. PRILOZI..... | 69 |
| 9.1 Protokol polustrukturiranog intervjua | 69 |
| 9.2 Analitičke kategorije..... | 70 |
| 9.3 Obrazac informiranog pristanka | 72 |
| SAŽETAK | 73 |
| SUMMARY | 73 |
| BILJEŠKA O AUTORICI..... | 74 |

1. UVOD

Radna i obiteljska uloga dvije su uloge primarne u životu većine osoba u modernim razvijenim društvima (Zedeck prema Boles i dr., 2003, 3). U Hrvatskoj procesi industrijalizacije i deagrarizacije dovode do sve većeg broja žena na tržištu rada (Obradović i Čudina-Obradović, 2000, 132), koje su do tada imale svoju ulogu isključivo u domaćinstvu. Radna uloga podrazumijeva obveze i dužnosti osobe na plaćenom poslu, a obiteljska uloga odnosi se na aktivnosti van posla vezane uz privatni život. Ravnoteža između profesionalnog i privatnog života definirana je kao zadovoljstvo i dobro funkcioniranje na poslu i kod kuće s minimalnim sukobom uloga (Clark prema Sturges i Guest, 2004, 6). Kada su zahtjevi iz radne i privatne sfere života nekompatibilni, može doći do sukoba. Nedostatak ravnoteže između posla i privatnog života konceptualizira se kao sukob zbog ometajućeg djelovanja rada na obitelj, a drugi zbog ometajućeg djelovanja obitelji na rad (Frone i dr. prema Gjurić i dr., 2014, 642).

Glavni cilj ovog istraživanja je utvrditi s kojim se poteškoćama susreću znanstvenice sa splitskog sveučilišta pri usklađivanju privatnog i profesionalnog života, odnosno utvrditi točke zadovoljstva/nezadovoljstva, odnosno njihove stavove glede njihovih iskustava. Kroz analizu podataka ćemo istražiti razne aspekte problema, uključujući radno opterećenje, roditeljstvo, podršku karijeri, te moguće prepreke koje ometaju harmonično usklađivanje profesionalnog i privatnog života. Također, razmotrit ćemo utjecaj nesklada između dvaju sfera na dobrobit znanstvenica i njihovu karijeru.

Istraživanje je provedeno 2023.godine. Koristili smo se kvalitativnom metodom polustrukturiranog intervjua. Ukupno je obavljeno 22 polustrukturirana intervjua u periodu od svibnja do srpnja 2023.godine.

Rad je podijeljen na devet poglavlja, koja su organizirana na sljedeći način. Započinjemo uvodnim dijelom koji sadrži osnovne informacije o radu. Drugo poglavlje obrađuje položaj žene kroz povijest te njen položaj na tržištu rada. U trećem poglavlju navodimo neka srodna istraživanja na temu podjele kućanskih poslova te usklađivanja privatnih i profesionalnih obveza žena. Četvrto poglavlje sadrži neke strateške dokumente Republike Hrvatske o ravnopravnosti spolova. Petim poglavljem predstavljamo metodološke aspekte istraživanja, u kojem se navode ciljevi istraživanja i istraživačka pitanja, obrazloženje korištene metode, postupak provedbe istraživanja, te osnovne informacije o uzorkovanju i strukturalnim obilježjima sudionica istraživanja. Šestim poglavljem predstavljamo rezultate istraživanja potkrepljenje citatima iz intervjua. Sedmo poglavlje daje uvid u zaključna razmatranja, a osmo

sadrži popis literature. Deveto poglavlje uključuje priloge s protokolom za polustrukturirani intervju, obrazac informiranog pristanka i analitičke kategorije dobivene analizom intervjuja. Na kraju rada nalazi se sažetak i bilješke o autorici.

2. POLOŽAJ ŽENA KROZ POVIJEST I NJIHOVO UKLJUČIVANJE NA TRŽIŠTE RADA

2.1 Položaj žena kroz povijest

Nejednakost spolova društveni je problem poznat od nastanka civilizacije (Brašnjic i Ševo, 2019, 221). Većina poznatih društava kroz veći dio povijesti žene su stavljala na marginu društva i tretirala kao objekt (Bandalović i Popić, 2019, 204) i smatrala ju manje vrijednom od muškaraca (Brašnjic i Ševo, 2019, 221).

U Grčkoj mitologiji polovina olimpijskih božanstava su bile žene i svaka od njih je bila zaslužna za neku „žensku osobinu“ (Brašnjic i Ševo, 2019, 221). Kroz povijest su različite kulture na drugačije načine tretirale žene.

U Babilonu su žene bile neravnopravne s muškarcima, ali su imale neka prava poput: prava na razvod, žene nisu smjele biti zapostavljane, nije ih se smjelo optuživati za preljub, imale su djelatnu i pravnu sposobnost, u slučaju smrti muža su imale skrbništvo nad djecom te su nastavile upravljati njegovom imovinom, također su smjele imati vlastitu imovinu stečenu prije braka (Salkić prema Pećnik i Sindik, 2013, 2/3).

U antičkoj Grčkoj žene su bile mnogo ovisnije. Udate žene su rijetko mogle prekoračiti prag kuće, a muža joj je birao otac ili neki muški član obitelji, Muž je mogao otjerati ženu bez razloga, nju nije smjelo interesirati što se događa izvan kuće, a razgovori s mužem su bili rijetki s obzirom na to da nikad nije bio tu (Papić i Sklevicky prema Pećnik i Sindik, 2013, 3).

U srednjem vijeku je Crkva bila ta koja je odlučivala kakve uloge će imati muškarci i žene u društvu. Žene su bili pod vlasništvom oca, a potom muža. Njihove zadaće svodile su se na odgajanje djece i brigu oko kuće. Roditelji su odlučivali o brakovima svoje ženske djece. Obrazovanje žena, ako ga je bilo, bilo je kućno (Pećnik i Sindik, 2013, 3), a Crkva je to zabranjivala iz razloga što muškarci imaju veće glave, što je podrazumijevalo i veće mozgove i više razuma (Brašnjic i Ševo, 2019, 222). S obzirom na to da tradicionalno nije bilo moralno dopušteno da žene pregleda muškarac, ženska uloga je bila u domeni brige za zdravlje i porodiljstvo (Pećnik i Sindik, 2013, 3).

U novom vijeku rad i život žena smatrao se nevrijednim, pa zbog toga u zapisima nema žena. Sve što je žena radila pripadalo je njenom mužu. Nakon otkrića novog svijeta Europljani se počinju iseljavati i za to su im bile potrebne žene. One su iz starog svijeta bile slane da stvaraju djecu, a poslovi kojima su se bavile je uglavnom bila prodaja svog tijela. Doseljenice u kolonije su imale nekakvu mogućnost izbora, dok su se prema urođenicama ponašali kao prema ropkinjama (Brašnjic i Ševo, 2019, 222/223).

U 18.stoljeću u Velikoj Britaniji dolazi do promjene proizvodne tehnologije zbog ugljena i pare, pa su žene primorane raditi naporno, u lošim uvjetima, za manje plaće od muškaraca što je rezultiralo brojnim zdravstvenim problemima (Brašnjić i Ševo, 2019, 223)

Gledajući u prošlost su dakle muškarci bili glavni akteri, a na žene se gledalo kao na objekt kojim je muškarac upravljao ili koji je nadahnjivao neka od umjetničkih djela (slike, glazbu, književnost). Ženska uloga u nastanku civilizacije je zanemarena, te je fokus na ulozi domaćice i majke koja je podređena muškarcu (Željko, 2014, 23).

Francuskom revolucijom započinje borba žena za pravo glasa, kada je skupina žena motivirana povećanjem gladi u Parizu krenula u pohod na dvorac Versailles, te na tom putu pljačkala trgovine i gostione. Tada je prvi put javno izrečeno da žene moraju dobiti određena prava. Građanske revolucije 19. stoljeća i sufražetski pokret doveli su do svojevrsnog preokreta (Željko, 2014, 24). 60-ih i 70-ih godina 19.stoljeća, žene predvođene učiteljicama, odlučile su se boriti za samostalnost i veća prava (Iveljić prema Erceg i Tataj, 2019, 81). Kao politički pokret u 19.stoljeću se javlja feminizam¹, najprije u Velikoj Britaniji i SAD-u (Brašnjić i Ševo, 2019, 226).

Sredinom 19.stoljeća održan je prvi skup o ženskim pravima u SAD-u na kojem je donesena Deklaracija o pravima i osjećajima u kojoj su žene tražile „pravo raspolaganja svojom imovinom, starateljstvo nad djecom u slučaju razvoda, proširene mogućnosti razvoda braka, bolji pristup obrazovanju, mogućnost zaposlenja i pravo glasa“ (Brašnjić i Ševo, 2019, 223).

U Europi žene započinju borbu za svoja prava 60-ih godina 19.stoljeća u Engleskoj, gdje dobivaju pravo glasa na najnižem nivou (Brašnjić i Ševo, 2019, 223).

Do određenih promjena dolazi i u razdoblju prvog svjetskog rata kada muškarci odlaze u borbu, dok ih žene njeguju, čekaju te oplakuju, a istovremeno preuzimaju njihove poslove kao što su upravljanje strojevima i vozilima, izrađuju oružje, rukuju novcem, plaćene su za svoj posao, te imaju puno više slobode za privatne aktivnosti. Međutim nakon rata ženama se oduzima sloboda te bivaju opet vraćena na stari poredak da ne bi patilo kućanstvo i da ne bi muškarcima otimala poslove. Ipak su Velika Britanija, Poljska, bivši SSSR, Njemačka i neke druge države ženama odlučile dati pravo glasa kao zahvalu za ratni trud (Brašnjić i Ševo, 2009, 224). I na Balkanu se nakon Prvog svjetskog rata počinju događati promjene zbog ženskog

¹ „Feminizam predstavlja ideju o političkoj, ekonomskoj, socijalnoj i društvenoj ravnopravnosti žena i muškaraca (Watkins-Rueta-Rodriguez prema Brašnjić i Ševo, 2019, 226).“ „Feminizam uvodi razlikovanje spola kao biološke odrednice ljudi koji se rađaju kao osobe muškog odnosno ženskog spola i roda kao društveno konstruiranih identiteta koje ljudi usvajaju socijalizacijom, a sastoje se od prikladnih ponašanja, stavova, uloga i aktivnosti koje se očekuju od muškaraca odnosno žena. U takvim konstruiranim rodnim identitetima feminizam nalazi uzrok društvene neravnopravnosti između žena i muškaraca, jer se identiteti koji se pripisuju muškarcima vrednuju više od identiteta pripisanih ženama (Brašnjić i Ševo, 2019, 226).“

preuzimanja muških poslova i zanimanja. Žene su pokazale da mogu dobro odrađivati „muške“ poslove, te je to promijenilo pogled muškaraca na žene. U Jugoslaviji su žene dobile pravo glasa nakon Drugog svjetskog rata, točnije 1945.godine (Brašnjić i Ševo, 2019, 225). Žene su u Jugoslaviji kroz zakon o braku iz 1946. godine izjednačile prava bračne i izvanbračne djece, zakonom o socijalnom osiguranju uvedeno je osiguranje za sve rizike koje je uključivalo i porodiljno odsustvo i ostvarivanje prava na mirovinu, te pravo na pobačaj (Brašnjić i Ševo, 2019, 225). Ipak nakon pada socijalizma i raspada Jugoslavije položaj žena je pogoršan i žene su vraćene u privatni prostor (Brašnjić i Ševo, 2019, 226).

Iako se u SAD-u 1872.godine prva žena kandidirala za predsjednicu i borila za ženska prava u Kongresu, tek od druge polovice 20.stoljeća sve više žena ulazi u politiku i na vodeće položaje u državama (Brašnjić i Ševo, 2019, 224).

U Hrvatskoj ipak nije došlo do modernizacije koja je usporediva s modernizacijom zapadnoeuropskog tipa što s tiče emancipacije žena, s obzirom na to da je emancipacija bila usmjerena isključivo na pitanje odgoja i obrazovanja djevojaka (Jagić prema Erceg i Tataj, 2019, 81/82).

Kraj 19.stoljeća rezultirao je promjenama u kojima se žene ostvaruju kao profesorice, liječnice, umjetnice, književnice, znanstvenice. Prva doktorica znanosti bila je Milica Bogdanovićeva, koja je doktorirala povijest (Iveljić prema Erceg i Tataj, 2019, 82).

Unatoč dobivenim pravima za sudjelovanje u javnom životu, obrazovanju i na tržištu rada zbog i dalje patrijarhalne strukture unutar institucije braka, tržišta rada, politike žene se i danas suočavaju s omalovažavanjem, podcjenjivanjem i neprijateljskim odnosima (Stanworth prema Galić, 2006).

Žene u Hrvatskoj još su uvijek podređene muškarcima imaju nejednak ekonomski, kulturni, politički i društveni položaj. Nakon dolaska demokracije, patrijarhat nije nestao već je dodatno učvršćen katoličkim vrijednostima (Bandalović i Popić, 2019, 206).

Zanimljivo je da zbog psiholoških mehanizama koji su nastali zbog godina nemogućnosti sudjelovanja u radu, žene i kad im je omogućeno sudjelovanje u obrazovanju i javnom životu u velikom broju to nisu htjele, a kod nekih se takav stav nije promijenio ni danas (Prijić-Samardžija i dr., 2009, 1061).

Brojni čimbenici utječu na društveni položaj žene koji je i jedan od pokazatelja koliki je stupanj razvoja nekog društva. Ženin neravnopravni položaj kroz povijest povezan je i s biološkim razlikama muškaraca i žena, zbog toga što su žene rodilje te je njihova glavna obaveza bila briga o djeci koja uključuje odgoj i brigu. Neravnopravnost potječe i iz religijskog

nasljeđa, tradicije i političkog poretka u nekoj državi, a položaj žene određen je i ekonomskom situacijom nekog društva (Željko, 2014, 24).

2.2 Žene na tržištu rada

Rod može biti uključen u rad i zaposlenost

1. tako da oblikuje društvenu organizaciju rada, koja se izražava u spolnoj segregaciji zanimanja, poslova i tvrtki;
2. rod oblikuje značenja koja pojedinci pripisuje nekim zanimanjima i poslovima, što vodi do razdjeljivanja na ženske i muške poslove;
3. rod oblikuje i vrijednost poslova, što se ogleda u većim primanjima na nekim poslovima (Wharton prema Galić, 2011, 36).

S obzirom na civiliziranost današnjeg društva bilo bi očekivano kada bi svaki građanin imao određena prava, a svako kršenje ili oduzimanje takvih prava trebalo bi biti kontrolirano i spriječeno od strane vlasti. Iako većina država i pravnih sustava potiskuju diskriminaciju², još uvijek se svakodnevno susrećemo s raznim oblicima diskriminacije³ (Jergovski, 2010, 403).

U Hrvatskoj postoji zakon o suzbijanju diskriminacije „kojim se osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12)“.

Svjetske, a i hrvatske statistike pokazuju kako se diskriminacija u radnom okruženju najviše može uočiti prema: manjoj zaradi žena istog stupnja obrazovanja kao muškarci, žene su na pozicijama slabije plaćenih poslova (Prijić-Samardžija i dr., 2008, 1050).

Dunn i Skaggs (1999), Chant (2003) i Walby (2005) u radu Galić (2011) navode da s obzirom na to da šanse za zapošljavanje ovisi o rodu osobe, u suvremenom društvu, i da žene u prosjeku zarađuju manje od muškaraca za svoj rad, dolazi do društvenog problema visokih razina siromaštva u kućanstvima koja vode žene. Taj problem poznat je pod pojmom

² Riječ diskriminacija nastala je iz latinske riječi *discriminatio*, a prevodi se kao razdijeliti, odjeljivati, lučiti, pa prema tome diskriminacija se može definirati kao bilo kakav oblik obespravljanja, odnosno kao „postupak kojim se unaprijed ograničuju ili onemogućuju prava građanina, grupa ili naroda (Hrvatski jezički portal)“ .

³ Neki od oblika diskriminacije su rasna, nacionalna, vjerska, radna, jezična, seksualna, radna i mnoge druge (Jergovski, 2010, 403)

„feminizacija siromaštva“⁴ (McLanahan prema Galić, 2011, 27). Žene se smatraju izvorom jeftinog rada, proizvodnja se premješta u države u kojima žene pretežito rade nisko plaćene, intenzivne i ekonomski nesigurne poslove. Siromaštvo se u ovom kontekstu ne odnosi isključivo na ekonomsku razinu već na uskraćivanje šansi životnih dobara, nedostatak izbora te nedostatak nade (Galić, 2011, 28).

Primjerice, žene prosječno zarađuju 14,1% manje po satu od muškarca u EU, odnosno, žena zaradi 86 centi dok muškarac zaradi 1 euro. Razlika u plaćama među spolovima se poboljšava, ali sporo. Razlika se od 2014. do 2018. smanjila za manje od 2% (European Commission, 2021). Također je manja zastupljenost žena na višim, rukovodećim i odgovornijim poslovima, unatoč tome što su općenito žene u dobnoj skupini do pedesete godine obrazovanije od muškaraca (Lučić prema Nedović i dr., 2015, 92) i jednako kvalificirane kao neki muškarac one će sporije i rjeđe napredovati od njih. Takva nejednakost može se primijeniti na položaj žena u znanosti i visokom obrazovanju (Prijić-Samardžija i dr., 2008, 1050).

Na visokim učilištima broj žena koje su nastavnice i suradnice se od akademske godine 1990./1991. postupno povećava. Podaci akademske godine 2010./2011. pokazuju kako je na tim pozicijama bilo 47,3% žena, a u akademskoj godini 2020./2021. postotak se popeo na 51,1% (DZS, 2020).

Podaci o nastavnicima i suradnicima u nastavi na visokim učilištima prema zvanju dostupni su od akademske godine 2018./2019. do 2020./2021. Podaci pokazuju kako je više muškaraca u zvanju redovitih i izvanrednih profesora, iako se broj žena na navedenim pozicijama povećava svake godine. Podaci akademskih godina 2018./2019. i 2020./2021. pokazuju kako je na pozicijama docenata i asistenata više žena (DZS, 2020).

Čelne osobe javnih visokih učilišta većinom čine muškarci, iako se od akademske godine 2010./2011. do 2019./2020. može primijetiti kako postotak žena na navedenim pozicijama raste, dok je akademske godine 2010./2011. taj postotak bio 32,9%, akademske godine 2019./2020. postotak se popeo na 39,7% (DZS, 2020).

Razlozi za takvu neravnopravnost na rukovodećim pozicijama može se pripisati tome što visoko obrazovanje u prošlosti nije bilo dostupno za žene, iako je i sada više studentica što ne prati broj žena na rukovodećim pozicijama čemu razlog može biti nedovoljna volja sveučilišta da to promijene i promoviraju što ih čini tradicionalnom i konzervativnom institucijom (Prijić-Samardžija i dr., 2009, 1058). Uzrok neravnomjerne raspodjele može se pronaći i na razini sustava gdje postoji nedostatak zakona i normi za ravnopravnost spolova te

⁴ Pod pojmom „feminizacija siromaštva“ smatra se društveni problem u kojem su žene najčešće pripadnice siromašnog sloja društva (Chant prema Galić, 2011, 28).

utjecaj muškaraca koji su uključeni u donošenje odluka. Također kao uzrok se navodi i društvena organizacija znanosti u kojoj žene imaju slabije znanstvene produkcije i karijerne rezultate, što za žene otežava i smanjuje izgleda za postizanje većih pozicija (Prijić-Samardžija i dr., 2009, 1060). Nije zanemarivo ni to što se žene i ne prijavljuju na rukovodeće pozicije, a jedan od mogućih razloga za to je da bi u slučaju prijave bile izložene problemima s kojima se muškarci ne suočavaju pa im tako treba više uložnog truda i dokazivanja da bi došle do pozicije (Prijić-Samardžija i dr., 2009, 1061). Još jedno objašnjenje za ne prijavljivanje na rukovodeće pozicije je to što žene napuštaju znanstvenu karijeru zbog obitelji (Prijić-Samardžija i dr., 2009, 1062).

Iako sporo i malo, dolazi do određenih poboljšanja na razini velikih učilišta po pitanju udjela žena na višim pozicijama, možemo pretpostaviti da ako se sveučilišta, društveni sustav i društvo u globalu krenu mijenjati, da će onda doći do većih promjena.

Što se tiče postotka zaposlenosti u Europskoj Uniji prema podacima iz 2018. zaposleno je 64% žena i 78% muškaraca. Zemlja s najviše zaposlenih žena u EU je Švedska koja ima 80% zaposlenih žena i 87% zaposlenih muškaraca, odmah nakon nje je Litva sa 77% zaposlenih žena i 79% zaposlenih muškaraca. Države koje imaju najmanji broj zaposlenih žena su Grčka koja ima 49% zaposlenih žena i 70% zaposlenih muškaraca, Italija u kojoj je 53% žena zaposleno naspram, 73% zaposlenih muškaraca, a odmah nakon njih je Hrvatska u kojoj je zaposleno 60% žena i 70% muškaraca (Eurostat, 2018).

Autorica Jergovski osvrće se na taj specifičan oblik diskriminacije koji pogađa žene u radnom odnosu koji je poznat pod nazivom „glass ceiling“, odnosno prevedeno na hrvatski-stakleni strop⁵. Strop označava postojanje neke granice za hijerarhijsko napredovanje osobe (žene) iznad koje je nemoguće uspeti se, bez obzira na njegove kvalitete ili kvalifikacije, a s obzirom na nevidljivost takvog ograničenja svima, pa često i ženi koja ga proživljava sve dok se ne susretne direktno s, njim naziva se staklenim. Takva prepreka nije fizičkog oblika, samim time da bi ju se najbolje shvatilo i primijetilo potrebno ju je iskusiti. Pojava takve prepreke za ženu je frustrirajuća, demotivirajuća i može izazvati da se žena osjeća manje vrijedno (Jergovski, 2010, 404).

Izraz stakleni strop, u današnje vrijeme kada žene ipak dosežu određene pozicije u vodstvu, može se zamijeniti riječi „labirint“ koja metaforički označava kako žene uz velik napor

⁵ Stakleni strop označava oblik diskriminacije koji se pojavljuje na radnom mjestu, a označava ga situacija u kojoj žene koje su kvalificirane i sposobne nisu u mogućnosti napredovanja u nekoj tvrtki, jer muškarci dominiraju na visokim položajima (Jergovski, 2010, 404).

dolaze do visokih pozicija, ali se na njima ne zadržavaju dugo (Eagly i Carli prema Nedović i dr., 2015, 92).

Bitno je napomenuti da i žene nekad sudjeluju i diskriminacijskim radnjama, te da ponekad ne samo da se suprotstavljaju praksama koje ih diskriminiraju već u svojim institucijama provode i podupiru prakse koje diskriminiraju druge žene (Prijić-Samardžija i dr., 2009, 1061).

Žene unatoč uspješnom ulasku na tržište rada, još uvijek imaju poteškoća zbog tradicionalnih uloga koje nose. Tako žena na poslu sporije napreduje od muškarca najčešće zbog češćih izostanaka s posla zbog rađanja i brige o djeci (Bandalović i Popić, 2019, 204).

3. PREGLED ISTRAŽIVANJA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA GLEDE USKLAĐIVANJA PRIVATNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA

Istraživanja o podjeli rada u društvu provode se još od 19.stoljeća. Mnogi klasici obrađuju tu temu. Pa tako Durkheim podjelu poslova vidi kao model za organsku solidarnost u cijelom društvu, Engels navodi privatizaciju dijela društvenog rada i ekonomski pritisak na žene u građanskom društvu. Zbog tradicionalne podjele rada u obitelji u kojoj je otac hranitelj, a majka kućanica, dolazi do segregacije u dohotku i profesionalnom statusu. Kako u drugoj polovici 20.stoljeća dolazi do sve veće zaposlenosti žena tako se tradicionalni model počinje mijenjati te obitelj više nema samo jednog hranitelja, već dvoje (Leutar, 2002, 1159).

Usklađivanje profesionalnih i privatnih obveza danas je jedno od ključnih pitanja u brojnim europskim zemljama koje se osim za smanjenje nezaposlenosti bore i za ostvarivanje jednakih mogućnosti za pripadnike oba spola (Leutar, 2002, 1160).

Tri su razloga za sve veću važnost istraživanja i propitivanja ravnoteže između profesionalnog i privatnog života. Prvi razlog su promjene u tehnologiji jer se u današnje vrijeme zahtjeva brzina zbog prevelikog broja dostupnih informacija. Takvo ubrzano radno mjesto uskraćuje radnicima osobno vrijeme i zadovoljstvo poslom. Drugi razlog su promjene vrijednosti koja se odnosi na promjenu vrijednosnih prioriteta koji su prije učestalije bili usmjereni na materijalne ciljeve fizičkog preživljavanja i sigurnosti, dok su danas usmjereni na vrijednosti samo uzdržavanja i kvalitete života. Treći razlog je promjena demografskih trendova koja se odnosi na sve veće sudjelovanje žena na tržištu rada, te njihovu nemogućnost za obavljanje svih kućanskih poslova i istovremeno odlaska na plaćeni posao (Šverko i dr., 2002, 282). Kao razlozi se može zdravlje i dobrobit iz razloga što dugotrajni stres i neuravnoteženost profesionalnih i privatnih obveza mogu negativno utjecati na zdravlje pojedinca, a istraživanjima se mogu identificirati čimbenici koji utječu na dobrobit i pomoći u razvoju strategija za očuvanje zdravlja.

Derado i suradnici svojim su kvantitativnim istraživanjem provedenim 2020.godine ustanovili postojanje različitih tipova strategija kućanstava u podjeli kućanskih poslova, a to su: neupitno tradicionalna, pretežito tradicionalna, početno egalitarna i proaktivno egalitarna (Derado i dr., 2020, 340).

Neupitno tradicionalna strategija kućanstva podrazumijeva da muškarac obavlja poslove „hranitelja obitelji“ te zbog te uloge mora raditi većim intenzitetom i u što većoj količini, što nekad može predstavljati opasnost za zdravlje. Unatoč tome muškarci s ulogom hranitelja žive lagodnijim životom od partnerica, jer njihov radni dan završava kad i njihov

hraniteljski posao. Žena obavlja sve kućanske poslove, a njen rad izvan kuće, ako postoji, doživljava se manje bitnim od partnerovog. (Derado i dr., 2020, 340/341).

Pretežito tradicionalna strategija temeljena je na sukobu individualne muške strategije otpora promjeni sa ženskim strategijama pritiska i pristajanja. U ovakvoj strategiji kućanstva žena želi mijenjati postojeću podjelu kućanskih poslova, ali u tome ne uspijeva u potpunosti, iako muškarac ponekad obavi neki kućanski posao, jer je pod pritiskom žene da ga počne obavljati. U ovakvoj strategiji žene su često zaposlene, ali na lošijim poslovima od muškaraca (Deardo i dr., 2020, 341/342).

U početno egalitarnoj strategiji kućanstva muškarac odgovora strategijom suradnje, odnosno muškarci bez otpora pomažu ženama u kućanstvu. Ipak, muškarci unatoč prihvaćanju dijela kućanskih poslova i dalje ne obavljaju redovne „ženske“ poslove (peglanje, čišćenje kupaonice, pranje rublja...) (Derado i dr., 2020, 343).

Proaktivna egalitarna strategija temelji se na dogovoru oko preuzimanja pojedinih oblika rad u kući. Ako muškarac u takvoj strategiji i posjeduje ulogu „hranitelja“ on takvu ulogu više ne ističe, niti je koristi za prevlast u partnerskom odnosu, te to vrijedi i obrnuto. Kućanski poslovi se u okviru ove strategije obavljaju po principu „tko što stigne“, bez podjele poslova na muške i ženke (Deardo i dr., 2020, 343/344).

Žena unatoč pristupu tržištu rada najčešće brine o kućanstvu, odgoju djece i brizi o starijim članovima obitelji što upućuje na njenu dvostruku ulogu (Leutar, 2011, 1160).

Autorica Klasnić u svom istraživanju provedenom na 600 ispitanica na području Hrvatske navodi kako su rutinski kućanski poslovi rezervirani uglavnom za žene. Muškarci kod nekih poslova pomažu, a najviše su uključeni u povremene kućanske poslove koji se obavljaju rjeđe, poput mijenjanja osigurača, promjene plinske boce, održavanja automobila, održavanje stana i lakših kućanskih popravaka (Klasnić, 2017, 27). Iste tvrdnje potvrđuje autorica Kozjek i suradnici koji su proveli istraživanje na području Slovenije u kojoj su ispitivali percepcije očeva o njihovoj ulozi u kućanstvu. Rezultati istraživanja pokazali su kako očevi smatraju da je majka puno opterećenija neplaćenim radom od oca (Kozjek i dr., 2021, 64).

Žene procjenjuju kako obično provode 15 sati tjedno obavljajući rutinske kućanske poslove, dok za svoje partnere procjenjuju kako za iste poslove izdvajaju oko 4 ipo sata tjedno (Klasnić, 2017, 22-24). Podaci europskog instituta za ravnopravnost spolova navodi kako svakodnevne kućanske poslove obavlja 62% žena i samo 12% muškaraca. Također kako zaposlene žene dnevno provode prosječno 90 minuta više od zaposlenih muškaraca obavljajući kućanske poslove i aktivnosti neposredne skrbi (Izvešće pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022). Istraživanja su pokazala i kako visokoobrazovane žene, ali i one čiji su partneri

visokoobrazovani provode manje vremena obavljajući rutinske kućanske poslove (Klasnić, 2017, 25/26) i teže usklađuju kućni i profesionalni život (Dragišić-Labaš, 2021, 234), dok žene srednjeg obrazovanja češće obavljaju sve kućanske poslove (Dragišić-Labaš, 2021, 233). Ispitanice iz istraživanja Dragišić-Labaš navode kako ne smatraju da žena treba obavljati sve kućanske poslove, dok muževi iz starije dobne skupine s manjim obrazovnim postignućima češće od mlađih muževa višeg obrazovanja smatraju da je rad u kućanstvu isključivo ženski (Dragišić-Labaš, 2021, 232). Teorija resursa i pregovaranja navodi kako je raspodjela obiteljskih obveza povezana s resursima koji partneri u kućanstvu posjeduju. Partner koji ima veća primanja i viši nivo obrazovanja, prema ovoj teoriji, imat će i veću pregovaračku moć, te će se lakše izboriti za manje sudjelovanje u obavljanju kućanskih poslova. Pretpostavlja se da žene s većom resursnom moći obavlja manje kućanskih poslova, ali da bi to moglo rezultirati s većom razinom sukoba unutar zajednice (Fiket, 2018, 27/28).

Da se mlađe generacije muškaraca sve više odmiču od tradicionalnih mišljenja može se primijetiti još od istraživanja provedenog 1998./1999. godine u Austriji, Hrvatskoj i Poljskoj čiji su rezultati pokazali kako su stavovi oko tradicionalne uloge oca kao hranitelja i majke kućanice te one koja se brine o odgoju djece prisutni su u sve 3 istraživane zemlje, ali da su izraženije kod starije generacije, nego kod mladih (Leutar, 2004, 1172).

Podaci Europskog instituta za ravnopravnost spolova navodi kako u Republici Hrvatskoj 35% žena i 21% muškaraca svaki dan izdvaja vrijeme za brigu o djeci, unucima, starijim članovima/cama obitelji te članovima/cama koji su osobe s invaliditetom (Izvešće pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022).

Može se primijetiti i kako muškarci sve više sudjeluju o brizi o djeci, iako žene još uvijek češće obavljaju tu obavezu. Također se spominje i intelektualni, mentalni i emocionalni rad žene povezan s odgojem djece i brizi o kućanstvu u koji one ulažu više vremena za učenje i prikupljanje novih informacija (Walzer prema Klasnić, 2017, 26). Žene navode kako provedu 24 sata tjedno brinući se o djeci, dok procjenjuju kako njihovi partneri za to izdvajaju 10 sati tjedno (Klasnić, 2017, 32).

Bez obzira koju vrstu i koliko je zahtjevan posao kojim se žene bave jednaku količinu vremena provode sa svojom djecom. Njihova briga u najvećoj mjeri uključuje kupovinu odjeće i obuće, uzimanje bolovanja, slobodnih dana i godišnjih odmora kad je dijete bolesno, mijenjanje pelena i hranjenje djeteta te pomaganje u učenju. Briga koja je podijeljena između žene i muškarca, ali svejedno je žene u većoj mjeri obavljaju je igra i šetnja s djecom (Klasnić, 2017, 30/31). Autorice Bandalović i Popić su zaključile kako se tradicionalno očekivane da se

žene brine o djeci u današnje vrijeme ipak promijenilo, te kako muškarci sve više sudjeluju (Bandalović i Popić, 2019, 216).

Da bi se žene ostvarile profesionalno i privatno često se osjećaju sukobljene između privatnih i poslovnih obaveza. Najviše se odražava na žene koje su zaposlene u privatnom sektoru i na one čiji partneri minimalno sudjeluju u brizi za djecu (Klasnić, 2017, 57). Većina zaposlenih žena kada mora birati prednost daje obiteljskom životu, a najčešće birati moraju žene zaposlene na višim pozicijama. Prednost obitelji češće daju žene koje imaju djecu od onih koje nemaju što nije povezano sa stupnjem obrazovanja niti s položajem na kojem su zaposlene (Klasnić, 2017, 57). Blagojević u svom istraživanju navodi kako polovina ispitanica poslu daje važno mjesto u životu, ali neznatan postotak posao stavlja na prvo mjesto (Blagojević, 1997).

U obiteljima s djecom veći je sukob privatnih i profesionalnih obaveza, s tim da je u obiteljima s mlađom djecom taj sukob veći nego u obiteljima sa starijom djecom (Gallie i Russel, 2016, 12).

Autori Gjurić i suradnici u svom radu navode kako postoje dvije vrste konflikata u usklađivanju profesionalnih i privatnih obaveza. Prvi je konflikt zbog ometajućeg djelovanja rada na obitelj, a drugi konflikt zbog ometajućeg djelovanja obitelji na rad (Frone i dr. prema Gjurić i dr., 2014, 642). Teorija prelijevanja također navodi da ono što se događa u profesionalnom životu utječe na obiteljske odnose i na sve što žena radi kada nije na poslu. Odnosno podrazumijeva prenošenje emocija, raspoloženja i iskustava iz jednog aspekta života u drugi (Nešić, 2017, 48). Neka istraživanja navode kako je konflikt zbog ometajućeg djelovanja rada na obitelj veći (Frone i dr. prema Gjurić i dr., 2014, 642) za ženu, dok je drugi veći za muškarca (Korabik i dr. prema Gjurić i dr., 2014, 643), ali istraživanje Gjurić i suradnika nije pronašlo statistički značajne razlike koje ukazuju na to (Gjurić i dr., 2014, 649).

Utvrđeno je i da je veća količina vremena kojeg žene provode obavljajući rutinske kućanske poslove i poslove vezane za brigu o djeci povezana s većim brojem negativnih posljedica po njihovu karijeru (Klasnić, 2017,58). Među tim negativnim posljedicama najčešće se događa da žene rade pod znatno većim stresom, da su primorane na pronalaženje dodatnih izvora prihoda te da moraju znatno usporiti napredovanje u karijeri (Klasnić, 2017, 49).

Nemogućnost usklađivanja obiteljskih i poslovnih obaveza, odnosno višestruke uloge žena na ženu može ostaviti negativne zdravstvene posljedice koje uključuju loše mentalno i fizičko zdravlje, smanjenje bračnog zadovoljstva (Dragišić-Labaš, 2021, 228), te zlouporabu alkohola (Frone i dr. prema Čudina-Obradović i Obradović, 2000, 793). Podaci također pokazuju da su najučestalije negativne posljedice sukoba obiteljskih i poslovnih obaveza na zaposlene žene nedostatak vremena za sebe, neispavanost i stres. Velik broj žena navodi kako

često ili stalno osjećaju nedostatak vremena za druženje s obitelji i prijateljima (Klasnić, 2017, 58). Konfliktna teorija smatra kako su profesionalna sfera i privatna sfera općenito nekompatibilne i da uspjeh u jednoj sferi sigurno zahtjeva žrtve u drugoj sferi (Nešić, 2017, 49).

Osim dosad navedenih žena koje su u braku i one koje nisu imaju poteškoća pri usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza, a neki od njih su poteškoće pri nalaženju partnera, osjećaju se usamljeno i odriču se obiteljskog života (Dragišić-Labaš, 2021, 229).

Kako bi zaposlene majke izbjegle negativne posljedice brige o djeci i kućanstvu, te negativne posljedice usklađivanja poslovnog i privatnog života potrebna je podrška partnera i njegov veći angažman (Klasnić 2017, 47), dobra organizacija, tolerantnost i ljubav (Dragišić-Labaš, 2021, 236).

Na zadovoljstvo u bračnom odnosu utječu tradicionalni stavovi muža o kućanskom radu, opterećenost žene kućanskim poslovima, nemogućnost da usklade obje uloge, rjeđi intimni odnosi, nedovoljno slobodnog vremena i obrazovanje, a simetrična podjela poslova pozitivno utječe na stupanj zadovoljstva brakom, obiteljsku atmosferu, koheziju i funkcioniranje obitelji (Dragišić-Labaš, 2021, 240).

Postoje razlozi za mišljenje da su razine vještina i odgovornosti, pritisak na poslu i nesigurnost glavni čimbenici koji utječu na stres na poslu i stoga će vjerojatno imati važne učinke na tijek pritiska na obiteljski život (Gallie i Russel, 2016, 4).

Radno vrijeme i raspored sati roditelja imaju značajan utjecaj na razinu profesionalnog i obiteljskog sukoba. Što je radno vrijeme dulje, to je veće iskustvo sukoba između posla i obitelji, a oni koji rade navečer i vikendom vrlo će vjerojatno teško uskladiti svoj profesionalni i obiteljski život (Gallie i Russel, 2016, 11).

Autorice Akrap i Čipin (2011) provele su istraživanje s ciljem ispitivanja koliko je razvijena infrastruktura za usklađivanje obiteljskog i poslovnog života i kakav model obitelji preferiraju zaposlene žene u Hrvatskoj. Rezultati pokazuju kako su žene sa sekundarnim obrazovanje sklonije modelu moderniziranog muškog hranitelja⁶ naspram modelu dvaju hranitelja⁷, takva preferencija smanjuje se s brojem djece, a ne postoji razlika u preferenciji po dobi ispitanica. Zaposlene žene preferiraju model dvaju hranitelja. Ispitanice bez djece i mlađe

⁶ Model moderniziranog muškog hranitelja je model prema kojem muškarac radi puno radno vrijeme, dok žena radi skraćeno radno vrijeme (Akrap i Čipin, 2011, 48).

⁷ Model dvaju hranitelja je model koji se odnosi na situaciju kada oba partnera podjednako ekonomski pridonose kućanstvu (Akrap i Čipin, 2011, 48)

generacije imaju sve liberalnije stavove i manje smatraju da je ženi mjesto u kući s djecom, a ne na tržištu rada (Akrap i Čipin, 2011, 62).

Istraživanje koje je provela autorica Damjanić (2014) na uzorku studentica s ciljem ispitivanja vrijednosti obiteljskog i poslovnog života te ustanovljenja kakav model obitelji preferiraju studentice, pokazuje kako je velikoj većini studentica važna egalitarna podjela poslova u kućanstvu, te kako se one žele ostvariti u profesionalnoj karijeri. Istraživanje je pokazalo i kako ispitanice koje su religioznije pokazuju veću životnu orijentaciju prema obitelji te da su spremnije žrtvovati karijeru zbog brige o djeci, dok ispitanice kojima Bog nije važan u životu preferiraju radno vrijeme bez djece (Damjanić, 2014, 45).

Sukob privatnih i poslovnih obveza i u razvijenim zemljama prisutniji je kod žena, nego kod muškaraca vjerojatno zbog društvenih očekivanja. Od žene se očekuje da porodici daju prednost, ali da ne zanemare posao, a od muškarca se očekuje da posao stave na prvo mjesto (Dragišić Babaš, 2021, 228).

Istraživanje Gallie i Russella (2016) u kojem su se usredotočili na sedam zemalja odabranih kao relativno jasni predstavnici različitih tipova režima. Odabrali su tri nordijska društva (Danska, Švedska i Norveška) kao jake primjere koordiniranih tržišnih ekonomija i režima rada/skrbi s dvojnim hraniteljima obitelji s vrlo dobro razvijenom podrškom za usklađivanje posla i obitelji. Uspoređivali su razine konflikata između posla i obitelji u tim zemljama s Nizozemskom koja ima koordinirani proizvodni režim, ali režim rada/skrbi takav da je muškarac taj koji hrani obitelj, i Ujedinjenom Kraljevstvom koja se smatra liberalnim tržišnim gospodarstvom i liberalnim režimom socijalne skrbi, s niskom potporom obitelji/posla. Na kraju se uspoređuju s Njemačkom i Francuskom. Njemačka se smatra primjerom koordiniranog režima tržišne proizvodnje i kontinentalnog korporativističkog režima socijalne skrbi. Francusku se smatra primjerom kontinentalno-korporativističkog režima socijalne skrbi, ali ima relativno visoku razinu zaposlenosti žena s punim radnim vremenom i snažnu ponudu ranog školovanja. Istraživanje je pokazalo kako su ukupno najniže razine sukoba između posla i obitelji bile u Nizozemskoj i Norveškoj. Najviša razina sukoba između posla i obitelji bila je u Francuskoj, zatim u Velikoj Britaniji i Njemačkoj, dok su Švedska i Danska bile u podjednakoj poziciji (Gallie i Russel, 2016, 4). Sukob između posla i obitelji znatno je manji za muškarce u Nizozemskoj, Danskoj, Norveškoj i Švedskoj. Posebno je visoka za muškarce u Britaniji, Francuskoj i Njemačkoj. Obrazac razlika između zemalja za muškarce ukazuje na jasan 'nordijski' učinak, u skladu s očekivanjima koja proizlaze iz teorija o režimu socijalne skrbi. Očekivalo se da će 'liberalni' i 'konzervativni režimi' (tipični za Ujedinjeno Kraljevstvo s jedne

strane i Njemačku i Francusku s druge strane) nametnuti poseban pritisak muškom hranitelju obitelji (Gallie i Russel, 2016, 13).

Istraživanje autorice Fiket (2018) koja je mješinom metodologijom ispitivala usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza akademskih radnica pokazalo je kako postoji neravnopravnost u obavljanju kućanskih obveza, odnosno da su muškarci ti koji pomažu u kućanstvu, dok su žene nositeljice i organizatorice poslova. Kroz istraživanje su primijetile fenomen socijalne poželjnosti koji se odnosi na predstavljanje sebe i svoje obitelji na poželjan način, bez obzira na istinitost odgovora koji daju. Žene veću angažiranost u kućanskim obvezama opravdavaju svojim fleksibilnijim radnim vremenom od suprugovog. Istraživanje je pokazalo i kako se žene slažu da muškarac mora podrediti svoj privatni život napredovanju da bi se profesionalno ostvario, u čemu se uvelike primjećuju patrijarhalni stavovi. Iako sudionice istraživanja imaju pokušaje suprotstavljanja patrijarhatu, i one manifestiraju neke vrijednosti patrijarhata i pronalaze način da ga opravdaju.

Autorice Bartolac i Kamenov (2013) provele su istraživanje s ciljem saznavanja kako partneri percipiraju podjelu obiteljskih obveza ili zadovoljstvo tom podjelom. Istraživanje je pokazalo kako se muškarci slažu da žena više odrađuje rutinske poslove, a kako muškarci više obavljaju povremene poslove. Razlike u stajalištima muškaraca i žena pronašli su u zadovoljstvu žena s raspodjelom poslova u kućanstvu i raspodjelom financija, gdje žene iskazuju manje zadovoljstvo od muškaraca, a njihovo zadovoljstvo se povećava s većim uključivanjem partnera u kućanske poslove. Istraživanjem su zaključili kako u raspodjeli kućanskih poslova i dalje opstaju tradicionalne rodne uloge, jer žene više rade kućanske poslove što im onemogućuje ostvarivanje drugih socijalnih uloga u kojima žele sudjelovati i napredovati. Pomak od tradicionalnih rodnih uloga primjećuje se u sve većoj ravnopravnosti raspodjele financijske odgovornosti i sudjelovanju u donošenju odluka.

4. STRATEŠKI DOKUMENTI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U RH

Postoji niz smjernica, akcijskih planova i inicijativa na nacionalnoj i lokalnoj razini koje promiču ravnopravnost spolova i borbu protiv diskriminacije u Hrvatskoj. Te inicijative igraju ključnu ulogu u stvaranju društva u kojem su žene i muškarci jednako tretirani i imaju jednake prilike.

Od 2003. godine u Hrvatskoj postoji Zakon o ravnopravnosti spolova (Rodin i Vasiljević, 2003, 1), koji je Hrvatski sabor nadopunio na sjednici 2008.godine „kojim se razrađuju Ustavom utvrđena ljudska prava i temeljne slobode i utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.“ (Ured za ravnopravnost spolova)

Ciljevi zakona su da se suzbije demokracija na temelju spola u područjima zapošljavanja i rada, obrazovanja, političkih stranki, medija i službene statistike. Zakon utvrđuje i koji su institucionalni mehanizmi koji se bave postizanjem ravnopravnosti spolova, te koja tijela su nadležna za provedbu na državnoj i lokalnoj razini među kojima su Ured za ravnopravnost spolova i pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, te koordinatori i zaduženi za ravnopravnost spolova u tijelima državne uprave na lokalnoj razini povjerenstva za ravnopravnost spolova. Zakon navodi i kazne za kršenje navedenih pravila (Ured za ravnopravnost spolova). Kako navodi zakon Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2006. je donijela akt o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, direktiva vijeća je 2000. donijela akt o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, te je 1992. donesen akt o uvođenju mjera da bi se poboljšala sigurnost i zdravlje na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile i doje (Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17).

Europska Unija s obzirom na trenutni problem starenja stanovništva i opadanje radno sposobnog stanovništva, za povećanje stope zaposlenosti ranog dijela stanovništva predlaže povećanje stope zaposlenosti ženskog dijela stanovništva. Međutim pri uključivanju žena u tržište rada, dolazi do novog problema, a to je negativan učinak na stopu fertiliteta (Akrap i Čipin, 2010, 48). Zbog navedenih problema fokus je na usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života, pravednim uvjetima rada i ravnopravnom pristupu tržištu rada. Politike za usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada kompleksan je i mjere su širokog raspona što otežava njihovu usporedbu. Te politike uključuju mjere uže obiteljske politike (roditeljski dopusti, naknade i sl.) i mjere na tržištu rada (fleksibilne mogućnosti rada, remote rad i sl.) (Dobrotić, 2015, 360). Jedna od mjera na tržištu rada navedena je u posljednjoj noveli ZOR-a

iz 2022. godine u kojoj je naglašeno kako radnik/ca koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, između ostalog, radi trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života djeteta (Izvješće pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022).

Komisija EU je radi modernizacije postojećeg pravnog okvira predložila direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života kojom bi se očuvala postojeća prava i nadodala poboljšana nova prava za žene i muškarce (Vijeće Europske Unije).

„Europska mreža tijela za jednakost i Europske komisije je 2023. održala seminar na temu ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika s ciljem jačanja kapaciteta tijela za jednakost u svrhu praćenja učinkovite implementacije Direktive. Direktivom su utvrđeni minimalni u zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružanje skrbi, te minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uvjeta za radnike/ce koji su roditelji ili pružatelji skrbi (Direktiva EU, 2023)“. Na navedenom seminaru je prezentaciju održao zamjenik pravobraniteljice koji je objasnio načine implementacije zahtjeva Direktive po pitanju očinskog i roditeljskog dopusta, dopusta za pružatelje skrbi te odredbe o fleksibilnim uvjetima rada, s posebnim fokusom na aspekte većih pogodnosti i bolje pravne zaštite očeva te općenito roditelja djece u dobi od 8 godina i pružatelja skrbi. Ukazao je i na prijedloge braniteljice da se razmotri trajanje očinskog dopusta, da se makne limit iznosa naknade za dopuste i da se uvede plaćeni dopust za pružatelje skrbi te druge intervencije koje bi pomogle u povećanju korištenja očinskih pogodnosti iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora i omogućavanja lakšeg usklađivanja poslovnog i obiteljskog života (Direktiva EU, 2023).

Prijedlog direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU navodi kako korištenje programa za ravnotežu između posla i privatnog života od strane očeva, kao što su dopust ili fleksibilni radni dogovori, ima pozitivan učinak u smanjenju relativne količine neplaćenog obiteljskog rada koji žene obavljaju i pomaže im da više vremena za plaćeni posao (Vijeće Europske Unije).

Gospodarski gubitak zbog rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti u EU na godišnjoj razini iznosi 370 milijardi eura. Mjerama o ravnoteži poslovnog i privatnog života trebalo bi se zaposlenim roditeljima i pružateljima skrbi pomoći tako da mogu imati i karijeru i obiteljski život (Vijeće Europske Unije).

„Očekuje se kako će dodatna ulaganja u mjere na tom području pomoći u suzbijanju (dječjeg) siromaštva te ublažavanju njegovih posljedica...dosezanju rodne ravnopravnosti i

ublažavanju društvenih razlika, ublažavanju demografskih pritisaka te poboljšanju dugoročne održivosti sustava socijalnog osiguranja.“ (Dobrotić, 2014, 354)

Dopusti kao dio socijalnog prava u okviru usklađivanja privatnih i poslovnih obveza mogu imati negativne i pozitivne učinke. Dopusti koji su namijenjeni za skrb o djetetu roditeljima omogućuju da privremeno prekinu rad da bi se brinuli o djeci zbog njihove dobrobiti, ali samo dobro plaćeni dopusti u kombinaciji sa zaštitom zaposlenja omogućavaju zaposlenim roditeljima da koriste to pravo (Dobrotić, 2015, 361).

Trenutno zakon navodi kako se obvezni roditeljni dopust koristi do navršenih 6 mjeseci djeteta i za to korisnik ima pravo naknade u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obaveznom zdravstvenom osiguranju (Središnji državni ured za demografiju i mlade). Uvjet za ostvarivanje roditeljnog dopusta u iznosu od 100% su staž osiguranja prema kojem osoba mora imati navedeni staž od 6 mjeseci neprekidno, odnosno 9 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine. Ako uvjet nije ispunjen roditeljni dopust iznosi 125% proračunske osnovice, odnosno 551,80 EUR (HZZO).

Očinski dopust zaposleni ili samozaposleni otac može koristiti nakon rođenja djeteta u trajanju od 10 radnih dana za jedno dijete, odnosno 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece. Može se iskoristiti najkasnije do navršenih šest mjeseci života djeteta (Središnji državni ured za demografiju i mlade). Za vrijeme korištenja očinskog dopusta naknada plaće iznosi 100% osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima zdravstvenog osiguranja, a isplaćuje se na teret sredstava državnog proračuna (HZZO).

Roditeljski dopust može se koristiti nakon navršenih 6 mjeseci djetetova rođenja i traje 8 mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete, a 30 mjeseci za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete. Pravo na roditeljski dopust imaju oba roditelja, a kada samo jedan koristi roditeljski dopust onda traje 6 za prvo i drugo rođeno dijete, a 28 mjeseci za blizance, treće i svako sljedeće dijete. Naknada plaće tijekom roditeljskog dopusta (prvih 6 odnosno 8 mjeseci) isplaćuje se u punom iznosu osnovice za naknadu plaće (100% od osnovice za naknadu plaće), ali ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5% proračunske osnovice mjesečno odnosno 995,44 eura (Središnji državni ured za demografiju i mlade).

Hrvatska je u vrhu ljestvice zemalja koje imaju najduže plaćen roditeljni i roditeljski dopust (Središnji državni ured za demografiju i mlade).

Bitno je spomenuti još neke konvencije donijete od strane Ministarstva rada i socijalne skrbi na temelju odluka konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO). Jedna od njih je ona koja promiče jednakost spolova pod nazivom Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica

za rad jednake vrijednosti. Također je donijeta i konvencija o zaštiti majčinstva kojom se utvrđuje kako svaka žena na koju se Konvencija primjenjuje ima pravo na porodni dopust te su navedene stavke zaštite majke za vrijeme porodnog dopusta i nakon porodnog dopusta na tržištu rada. Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlene i zanimanje navodi kako se svaka članica Konvencije obvezuje promicati jednakost u odnosu zaposlenja i zanimanja. Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: Radnici s obiteljskim obvezama odnosi se na „radnike i radnice s obvezama u odnosu na njihovu uzdržavanu djecu, kad takve obveze ograničavaju njihove mogućnosti pripreme za, uključanja, sudjelovanja ili napredovanja u gospodarskoj djelatnosti, radnike i radnice s obvezama u odnosu na druge članove njihove uže obitelji kojima je očito potrebna njega ili potpora, kad takve obveze ograničavaju njihove mogućnosti pripreme za, uključanja, sudjelovanja ili napredovanja u gospodarskoj djelatnosti.“ Konvencija navodi kako radi postizanja stvarne jednakosti u mogućnostima i tretmanu radnika i radnica se moraju poduzet sve mjere da bi oni s obiteljskim obvezama imali pravo na slobodan izbor zaposlenja, da se vodi računa o potrebama u odnosu na uvjete rada i zapošljavanja u odnosu na socijalnu sigurnost, da se vodi računa o potrebama radnika s obiteljskim obvezama na području društvenog planiranja i kako se trebaju razvijati i unaprjeđivati društvene službe poput službi i ustanova za brigu o djeci i obitelji. (Ured za ravnopravnost spolova - Međunarodna organizacija rada).

Republika Hrvatska je donijela strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. Istraživanjima su ustanovljene brojne prepreke u sudjelovanju žena u poduzetništvu. Strategija ima dugoročan fokus na trajnoj implementaciji inicijativa koje će oblikovati promjene u sustavu vrijednosti, ponašanju i okruženju, faktorima koji utječu na poticanje ženskog poduzetništva. Srednjoročno, cilj je povećati broj žena koje se odlučuju započeti vlastiti poslovni projekt. Neki od ciljeva su poboljšanje usklađenosti i umreženost javnih politika, poboljšanje sustavne podrške poduzetništvu žena, uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu, promocija poduzetništva žena (Strategija razvoja poduzetništva žena u RH, 6).

Međunarodni dan žena i djevojaka u znanosti održava se 11.veljače koji je proglasila Opća skupština Ujedinjenih naroda s ciljem poticanja što više žena i djevojaka da se uključi u znanost i da se poveća svijest o doprinosima žena znanosti (Hrvatska zaklada za znanost).

Prema Zakonu o hrvatskim državnim nagradama za znanost nagrade se dodjeljuju za životno djelo, za znanost, za popularizaciju i promidžbu znanosti i za znanstvene novaka. Sve nagrade mogu primiti znanstvenici neovisno o spolu (Zakon o hrvatskim državnim nagradama za znanost, čl.2). Jedina nagrada posebno za žene je Nacionalni program stipendiranja L`Oreal-

UNESCO „Za žene u znanosti“. To je nacionalni program na koji se već 17.godinu za redom mogu prijaviti znanstvenice s hrvatskim državljanstvom, koje su u posljednjoj godini izrade doktorske disertacije, koje su polaznice dokorskog studija iz područja prirodnih znanosti, medicine i zdravstva, biotehničkih znanosti i interdisciplinarna područja prirodnih znanosti. Program stipendiranja provodi se pri Ministarstvu kulture i medija, uz pokroviteljstvo Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti i Rektorskog zbora Republike Hrvatske. Nagrada za četiri izabrane znanstvenice iznosi 5.000 eura za 2023.godinu (Ministarstvo kulture i medija).

5. METODOLOŠKI ASPEKTI ISTRAŽIVANJA

Glavni cilj istraživanja je utvrditi s kojim se poteškoćama susreću znanstvenice sa splitskog sveučilišta pri usklađivanju privatnog i profesionalnog života, odnosno utvrditi točke zadovoljstva/nezadovoljstva, odnosno njihove stavove glede njihovih iskustava. U tom smislu postavljena su i posebna istraživačka pitanja:

1. Kako su raspoređeni kućanski poslovi u kućanstvu?
2. U kakvoj su poziciji žena po pitanju napredovanja na radnom mjestu/izgradnje karijere znanstvenice?
3. Moraju li žene odgađati ostvarivanje nekih planova glede privatnog života zbog napredovanja u profesionalnom životu?
4. Moraju li žene odgađati ostvarivanje nekih ambicija u profesionalnom životu zbog obaveza u privatnom životu?
5. Kakvu pomoć žene imaju u usklađivanju osobnog i profesionalnog života, u obitelji i društvu?
6. Kakvu pomoć žene očekuju, ili kakve prijedloge imaju glede usklađivanja osobnog i profesionalnog života unutar obitelji i posebice društva?

Istraživanjem smo htjele prikazati na koji se način preklapaju dvije najvažnije oblasti ženinog života. Profesionalni napredak i karijera za žene u 21.stoljeću izrazito je važna te od nje traži posvećenost i odgovornost da bi daljnje napredovanje bilo postignuto, a s druge strane privatne obveze dodatno opterećuju i iziskuju vrijeme i pažnju. Ovakva istraživanje je potrebno provoditi da bi se što dublje stekao uvid u probleme i načine rješavanja konflikata koji se događaju između profesionalnih i privatnih obaveza, kao i konflikata po pitanju odnosa među spolovima.

5.2 Postupak provedbe istraživanja

Da bi se odgovorilo na glavni cilj istraživanja te na posebna istraživačka pitanja korištena je kvalitativna metoda polustrukturiranog intervjua. Odlučili smo se za korištenje kvalitativne metodologije da bi stvorili dublji uvid i razumijevanje istraživnog problema. Ono što je posebnost kvalitativnih istraživanja je naglašavanje detalja i zadiranje dublje u sam problem istraživanja. Također kvalitativna istraživanja istražuju subjekte uzimajući u obzir njihov povijesni i socijalni kontekst te pokušavaju razumjeti i interpretirati značenja i smisao sudionikovih radnji, doživljaja i svakodnevnog iskustva (Halmi i Crnoja, 2003, 195).

Intervjui donose bogate uvide u ljudske biografije, iskustva, mišljenja, vrijednosti, težnje, stavove i osjećaje (May, 2011, 135), a koristi se kada želimo doći do specifičnih informacija i podatak koji mogu biti osjetljive naravi kao što su intimni podaci neke osobe, informacije iz

osobnog i obiteljskog života i slično (Beglerović, 2004, 66). Postoje tri glavne vrste intervjua koje se razlikuju prema stupnju nametnute strukture za istraživanje: strukturirani, polustrukturirani i nestrukturirani (Miller, Brewer, 2003, 166).

Polustrukturirani intervjui uključuju intervjuea koji unaprijed odlučuje teme i glavna pitanja. Fleksibilnost igra ključnu ulogu u strukturiranju interakcije. Intervjuer može glavna pitanja postaviti uvijek na isti način, ali može i promijeniti njihov redoslijed kako bi dobio više informacija. Pitanja su otvorenog tipa kako bi se dobile što bogatije informacije o stavovima i ponašanjima, a format intervjua dopušta sudioniku da razvije nove teme svojim odgovorima (Miller i Brewer, 2003, 167).

Uzorak čine žene znanstvenice koje su zaposlene na Sveučilištu u Splitu, sa svake sastavnice po 2-3 znanstvenice, koje bi predstavljale žene koje imaju obitelj s djecom (udate/razvedene) i one koje nemaju to iskustvo. Također, uzorkovanje podrazumijeva uključivanje mlađih i starijih znanstvenica. Bez obzira na to je li upotrijebljena kvantitativna ili kvalitativna metodologija, metode uzorkovanja namijenjene su povećanju učinkovitosti i valjanosti. Međutim, uzorkovanje mora biti u skladu s ciljevima i pretpostavkama svojstvenim uporabi bilo koje metode .

Odabir uzorka bio je zasnovan na procjeni istraživača⁸, odnosno svrsishodan, a birali smo uzorke slučajeva intenzivnih obilježja, što u ovom slučaju predstavljaju znanstvenice splitskog sveučilišta koje imaju titulu od docentice do redovite profesorice u trajnom zvanju. U uzorak nisu bile uključene asistentice, pod pretpostavkom da neće imati dovoljno iskustva.

Svrsishodno uzorkovanje tehnika je koja se široko koristi u kvalitativnim istraživanjima za identifikaciju i odabir slučajeva bogatih informacijama za najučinkovitiju uporabu ograničenih resursa. To uključuje identificiranje i odabir pojedinaca ili skupina pojedinaca koji su posebno upućeni ili iskusni s fenomenom koji se istražuje⁹.

Zbog odbijanja sudjelovanja znanstvenica imali smo problema pri pronalasku sudionica, te su nam uvelike pomogle sudionice koje su preporučale kolegice za sudjelovanje, tako da su sudionice dijelom bile birane metodom snježne grude, koja podrazumijeva da sudionici preporučuju jedni druge za sudjelovanje.

⁸ U kvalitativnim istraživanjima najčešći načini biranja uzorka su: uzorci zasnovani na odluci istraživača, uzorak lančane reakcije, prigodni uzorak, kvotni uzorak, mješoviti uzorci i uzorci formirani konceptualno ili teorijski. Uzorci zasnovani na odluci istraživača dijele se na podvrste od kojih izdvajamo uzorke odabranih slučajeva (jedinica), a koji podrazumijeva uzorkovanje ekstremnih slučajeva, slučajeva intenzivnih obilježja, tipičnih slučajeva (jedinica), kritičnih slučajeva, slučajeva (jedinica) odabranih prema zadanom kriteriju (Tkalac Verčić i dr., 2010, 81-83).

⁹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4012002/> (pristupljeno 25.8.2023.)

Ukupno je provedeno 22 intervjua od svibnja do srpnja 2023.godine sa sveučilišnim znanstvenicama koje su se razlikovale po dobi, tituli, bračnom statusu i broju djece. Sudionice su prije početka istraživanja bile upoznate s temom istraživanja, povjerljivošću, jamstvom anonimnosti i dobrovoljnosti sudjelovanja, a sve su potpisale informirani pristanak za sudjelovanje u istraživanju. Način provedbe intervjua bio je dijelom uživo, u uredima sudionica, a dijelom online putem dostupnih online servisa (google meet, zoom). Odabir mjesta za održavanje intervjua bira se prema preferencijama sudionika, odnosno poželjno je da je to mjesto u kojem je atmosfera što prirodnija. Prema psiholozima bitan je fenomen „poznatog prostora“ koji se odnosi na intervjuiranje u prostoriji koje je sudioniku otprije poznato (Beglerović, 2004, 70). Intervjui su u prosjeku trajali 40-50 minuta. Razgovor je sniman putem mobitela, a zatim su zvučni zapisi transkribirani te su citati su upotrijebljeni doslovno kako su sudionice odgovarale. Transkripti nisu uključeni u diplomski rad jer su znanstvenice na sveučilišnu mala skupina, a intervju je zadirao u dublju privatnost i osobne stavove za koje su sudionice izrazile da su za njih potencijalno neugodne ukoliko budu objavljene. Poštujemo njihovu želju za privatnošću i povjerljivošću njihovih izjava tijekom istraživanja.

Prilikom obrade podataka korišten je postupak kvalitativne analize. Odlučili smo se za korištenje tematske analize koja se u kvalitativnim istraživanjima koristi za identificiranje, analiziranje i izvještavanje o temama unutar podataka (Braun i Clark, 2006, 6). Analiza se odvijala u nekoliko 6 koraka prema uputama za provođenje tematske analize autora Braun i Clark (2006). Prvi korak bio je iščitavanje transkripata temeljito i više puta s ciljem da se pronađu neki obrasci, te zabilježavanje ideja za kodiranje koje će poslužiti za sljedeće faze. Drugim korakom generiraju se početni kodovi na način da kodovi identificiraju značajku podataka koji se istraživači čini zanimljiv. U ovom koraku važno je kodirati što više tema (čak i ukoliko se ne čini sve bitno) i uključiti što više okolnih podatak da se ne izgubi kontekst. Treći korak je traženje tema. Ovaj korak uključuje sortiranje različitih kodova u potencijalne teme i uspoređivanje svih relevantnih izvadaka podataka unutar identificiranih tema. Točnije, u ovom koraku se analiziraju kodovi dobiveni prethodnim korakom i razmatra se kako se različiti kodovi mogu kombinirati i formirati sveobuhvatne teme. Četvrti korak podrazumijeva pregled tema, odnosno usavršavanje tema. U tom koraku kristalizira se koje teme možda ipak nisu teme zbog nedovoljno podataka ili raznolikosti podataka unutar teme. Petim korakom definiramo i imenujemo teme. Šesti korak podrazumijeva izradu izvješća.

5.3 Sudionice istraživanja

Sudionice ovog istraživanja su žene različite dobi – 13 sudionica u dobi od 35-49 godina, osam sudionica u dobi od 50-64 i jedna sudionica u dobi od 20-34. Sve sudionice imaju

završen doktorski studij i sve su zaposlene na Sveučilištu u Splitu. Kriterij za odabir sudionica je bila i titula koju imaju, u istraživanju je sudjelovalo sedam žena koje imaju titulu docentice, tri izvanredne profesorice, osam redovitih profesorica, tri profesorice u trajnom zvanju i jedna poslijedoktorantica. Što se tiče bračnog statusa – 15 sudionica je u bračnoj zajednici, četiri sudionice nisu udane, jedna živi u partnerstvu, a dvije su razvedene. Četiri sudionice nemaju djecu, dok 11 sudionica ima dvoje djece, tri sudionice imaju troje djece i četiri sudionice imaju jedno dijete. Po pitanju religije 17 sudionica se izjašnjava religioznom, dok se pet izjašnjava kao nereligiozne. Osobna mjesečna primanja za znanstvenice zaposlene na fakultetu dostupna su javno te, ali je zanimljivo da je većina sudionica ne zna točan iznos svojih primanja, navodeći kako im računicu dodatno komplicira prelazak na euro. Osobna mjesečna primanja sudionica kreću se od 1300-3000 EUR mjesečno. Mjesečna primanja kućanstva ovise o strukturi obitelji u kojoj žive, a iznosi se kreću od 1500-4700 EUR.

6. ANALIZA INTERVJUA

6.1 Brojni izazovi profesionalnog života

Mnogi su izazovi profesionalnog života i za žene i za muškarce. Međutim s obzirom da su sudionice ovog istraživanja žene zadržavamo se na njihovim stavovima i iskustvima.

6.1.1 Profesionalni i obiteljski izazovi kroz razvitak karijere

Kao jedan najvećih profesionalnih izazova izdvaja se **radno vrijeme**. Prema kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje obveze zaposlenika u redovnom radnom vremenu u ustanovama, utvrđuju se u okviru 40-satnog radnog tjedna (puno radno vrijeme). Prema odgovorima sudionica možemo zaključiti kako rade puno, ponekad i dosta više od utvrđenog radnog vremena svog kolektivnog ugovora. Sudionicama je teško izračunat točno sate s obzirom da su im svi dani različiti i s obzirom da imaju više međusobno neuskladivih obveza u nastavi i znanosti, ali odgovori se kreću od 3-12 sati. Također napominju da njihovo radno vrijeme nije fiksno i da posao obavljaju i van službenog radnog vremena i van zgrade fakulteta:

Uh, teško mi je to zbrojit, iskreno...Ima dosta ovih obiteljskih stvari i onda ostaneš doma, pa onda obično ne doživljavaju kad radiš dok si doma i radiš nešto uz računalo, jer kao radiš samo kad imaš nastavu, a zapravo je nama u nastavno-zdravstvenim zvanjima pola pola, trebaš pola nastava, a pola ovoga pisanja istraživanja, knjižnice, radova. I sad je li to osam sati?! Nekad je osam nekad je 12, nekad su tri. (S1)

Pa moje radno vrijeme nije fiksno, ono što se odnosi na održavanje nastave je zadano rasporedom fakultetskim, ali radim u svim ostalim terminima. Znači, moram se baviti doktorantima, moram se baviti svojim znanstvenim radom, tako da neke dane radim od osam sati ujutro do navečer, neke dane recimo ne radim ništa, ovisno o dinamici obaveza. (S5)

To je stvarno jako teško zapravo izračunat jer kako mi imamo virtualno radno vrijeme ja nekad doslovno i kuham i radim na kompjuteru tako da (...)(S9)

S obzirom da sudionice nisu mogle ocijeniti koje je njihovo točno radno vrijeme, zanimalo nas je koliko često i zašto posao obavljaju izvan zgrade fakulteta, sudionice navode da im radno mjesto zahtjeva konstantno praćenje, da ne stignu sve obaviti na radnom mjestu, da postoji potreba za radom od kuće kad imaju rokove za predaju radova i da svakodnevno rade van ureda:

Da, da to je normalno da radim kući, oduvijek. A ja ovaj laptop stalno nosim sa sobom. Mislim on je meni kući i dođem doma i otvorim taj laptop često. Ima malo dana kad ga ne otvorim kući. (S15)

Ne stignem sve obaviti na poslu. Posao je takav da zahtjeva manje-više konstantno praćenje onoga što se događa na e-mailu, bilo u nastavnom, znanstvenom ili institucijskom smislu. I onda osjećam da moram i kući isto gledat što se događa. (S16)

U pravilu ja vam radim, evo ispred mene je laptop i mobitel (...) u pravila sastavni dio za rad. Tako da ja vam radim bilo da sam sjedila sam na kavi, ili da sam kod kuće, nema više pravila. Znači ne samo od korone nego i ranije. Tako da nema vam kod mene fiksnog radnog mjesta. Nama vam je ured mjesto gdje primamo, ali konkretno laptop je zapravo radno mjesto. Tako da od kuće sam najviše stvari zapravo uvijek napravila. (S18)

Nekad ne stignem sve obaviti.(...) (S10)

Pa ponekada da, kada imam neke rokove za pisanje radova, onda često radim i noću. (S12)

S obzirom na ponekad i cjelodnevni rad na fakultetu i u kućnom okruženju, sudionice su upitane je li bi preferirale fiksno radno vrijeme nad fleksibilnim. Skyrme (1994) u svom radu navodi neke od prednosti fleksibilnog radnog vremena od kojih izdvajamo lakše uklapanje svojih životnih navika i načina života u posao, a posebno privlačno je roditeljima s malom djecom jer ne troše vrijeme u prometu i za vrijeme odmora mogu napraviti nešto korisno za kućanstvo. Fleksibilno radno vrijeme također omogućuje da se odabere vrijeme za rad kada je radnik najproduktivniji i da ostatak vremena iskoriste za odmor i obitelj (Bastl, 2021, 4). Većina sudionica fleksibilnost radnog vremena vide kao prednost zbog mogućnosti obavljanja privatnih obveza, unatoč tome što neke sudionice svejedno obavljaju posao kao da imaju fiksno radno vrijeme:

Ne bi, zato što sam ja osoba koja je kreativna i mene zapravo u ovom poslu najviše privuklo to fleksibilno radno vrijeme, iako to nije pisano pravilo, ali smo imali tu fleksibilnost. Nije da smo morali doć ovdje u 8:00, ako dođem u 8:15, to je bilo ok. Ili ako imam popodne nastavu i seminar, normalno da se od mene ne očekuje da sam ujutro u 8 na poslu, nego ću doći kasnije, jer bi to onda to bilo da smo na fakultetu 12 sati na dan. Ali ako nešto radimo, ako nešto imamo ekstra za pripremit, dakle sudjelovanje na konferenciji, pripremamo materijale ili nešto, to je zapravo kreativan posao i svatko ga radi onda kad se on osjeća ugodno i kad zna da može maksimum napraviti. (S3)

Pa ne znam. Ja nemam problem s radnim vremenom, ja sam bez obzira na radno vrijeme od 7ipo do 15ipo minimalno na poslu. Tako da ja kao da imam neko fiksno radno vrijeme. Ali fiksno vjerojatno ne bi zato što sam se već navikla. Kažem, ovakvo radno vrijeme ti ipak daje nekakve prednosti da se možeš organizirat, pa ako nisan napravila nešto do 3 jer san morala izać na primanja, ja ću to napraviti do 4, al san napravila nešto što na drugom poslu ne bi mogla. (S4)

Ne, ne, ne bi. Volim ovu slobodu u našem poslu. (...) S druge strane je postavljen tako da ako nemam neku fiksnu obavezu, tipa predavanje, nastava, sastanci onda mogu izletiti iz zgrade fakulteta, na primjer, otići sina vratiti s treninga kao što je recimo jučer padala

kiša i slično pa mi se sviđa ta sloboda. (...) Ali ja sam uglavnom na poslu od 8-16, možda 15:30, ali to nije moja obaveza, ne moram biti, što se tiče nekih službenih zahtjeva. Ali preferiram imat tako jedno polu fiksno, strukturirano to mi više paše za radit. Neki ljudi preferiraju samo raditi od kuće, dolazit povremeno na fakultet, neki više vole popodne doć kad je mir i tišina, ali ja volim baš onako po ps-u kao da je to neki drugi posao 8-16. (S10)

Ne bi. Ne bi zato što mi ovo pruža određenu mogućnost kad na primjer mi se dogodi oko djece nešto, da moram ić na neki roditeljski, djeci mi se nešto dogodi, bolesna su, prehladena su pa, treba uskočit. Ta fleksibilnost mi je sjajna, naravno kad su predavanja, to je fiksno, a sve ovo ostalo mi baš odgovara da nema fiksno radno vrijeme. Puno mi je lakše i puno sam opuštenija i kad nastavu izvodim mogu se lakše organizirati tako da mi .Definitivno paše više fleksibilnost nego fiksno radno vrijeme. (...) Unatoč tome što radim desetak sati dnevno, pomisao da mogu prekinut to, a da nije nastava, mi strašno puno znači, više me nekako motivira. (S12)

Dok bi jednoj sudionici više odgovaralo kada bi imala fiksno radno vrijeme, iako zbog toga ne bi promijenila posao jer smatra da njen posao ipak ima više kvaliteta, ali da fleksibilno radno vrijeme nije jedno od njih :

Loše stvari posla su upravo ovo radno vrijeme koje smo spominjali jer se nekad osjećam potpunom zarobljenicom posla kojeg radim. ... Ali kad bi sebi postavljala ta pitanja u vezi pronalaska posla s fiksnim radnim vremenom, prevagnule bi koristi ovog posla kojeg radim, pa onda ta moja neka privatna cost-benefit analiza bi bila da nije još vrijeme za promjene. Ali bilo je situacija u kojima sam se pitala bili napravila promjenu. Onda ipak prevagne, ovaj bolji dio posla u odnosu na radno vrijeme. Je fleksibilno, ali je gotovo svakodnevno, cjelodnevno. (S19)

Uz količinsku preopterećenost posla, sve domene rada profesora u visokom obrazovanju postaju sve zahtjevnije. Neka istraživanja pokazuju na sve veću ranjivost žena kada je riječ o iskustvima i posljedicama stresa na poslu kod sveučilišnih nastavnika, što znači da žene zaposlene u institucijama visokog obrazovanja doživljavaju više razine stresa u poslu i obitelji nego muškarci što zna dovesti i do razmišljanja o napuštanju posla (Slišković i Malić Seršić, 2011, 299/300). Sudionice ovog istraživanja unatoč skoro svakodnevnom doživljavanju **stresa na poslu**, stresu ne pridaju mnogo značaja, neke ga osjećaju više, a neke manje:

Pa u nekim segmentima da, kad mi se dogodi da su rokovi stisnuli pa imamo i simpozij i treba izdat radove, uvijek dugujem neke radove. Uvijek dugujem neke radove, recenzije i onda to po noći radim. Ali to je neki, kao droga i pozitivan stres. Ono nešto kad je stvarno tlaka i teško posebice ljeti, ali ovako preko godine, daje neku forcu, drži nas na životu. (S7)

E pa da, suočavam se. Možda ne kao neki privatni sektor, suočavam se svakako da. (S10)

Doživljavam, ali kažem, to ti je sve ovisno o tome kako se postaviš u glavi. (S11)

Vrlo malo, vrlo malo. (S14)

Jedna sudionica naglašava kako je količina stresa koju osjeća u svakodnevnim profesionalnim dužnostima neusporediva s količinom stresa koju je doživljavala kad je bila na jednoj od upravljačkih pozicija:

Ne. Pa sad ovoj fazi trenutno otkad sam prestala bit na visokoj upravljačkoj poziciji nema gotovo nikakvog stresa. (S15)

Kao načine za ublažavanja stresa navode aktivnosti koje rade u slobodno vrijeme, kućanske obveze i vrijeme s djecom :

Na dane. Ako u obitelji je situacija mirna, onda puno lakše. Uglavnom sad stignen otić na Marjan, prošetat jako velikim brzim tempom i to me stvarno opušta. To je jedina stvar koja me opušta. (S12)

Drugim radom, drugim poslom. Neko će reć pituravanje paleta je posao, meni je to užitak. Ja bojama o ničemu ne mislim osim o boji, kako je kist ostajao, čistim po kući, nije problem miriše iza mene. (S11)

Nastojim meditirati. (S10)

Rad u vrtu je meni nešto što ja obožavam. To tako opuštajuće djeluje, brinem se u cvijeću, volim cvijeće, pjevam u zboru i odem tih 2 puta dnevno na te probe navečer i stvarno uživam i opustim se. Družim se s divnim ljudima i meni je to baš moje nekakav antistres termin. (S6)

Odem kući. Zapravo taj odlazak djeci mi je najveći relaksator jer tu zaboravim na sve što na radnom mjestu bude problema iskreno. (S9)

Kao najveće stresore u profesionalnom životu sudionice navode previše posla, predavanja pred studentima, međuljudske odnose i nepravdu:

Vrlo često zbog te autonomnosti koju imamo na poslu sami sebi namećemo više posla nego što možemo i to onda nekad može dovest do nekog stresa u smislu da sami sebe usporavamo. (S3)

Ono meni vam je stres, najveći stres bilo izać pred studente nešto pričat, predajem već godinama, a svaki put mi je onako jedan mali grč, nekako želim da to bude... (S4)

Više zbog drugih, međuljudskih odnosa na poslu ne toliko radi samog posla. (S9)

Na radnom mjestu isto kao i u životu, uglavnom me nepravda najviše stresira kad se dogodi. Kad netko ne obavlja svoje dužnost pa one često padnu na mene i često me stresira, ali nastojim tome ne pridavat previše pažnje kad bi recimo studenti previše ne shvaćaju dobro svoju ulogu i previše sebi dopuštaju, a s druge strane uopće ne vide trud sa moje ili s naše strane. (S10)

Kao ključan obiteljski izazov u profesionalnom životu sudionice izdvajaju **majčinstvo**, odnosno brigu o djeci. Rezultati istraživanja majčinstvo i karijera koje je proveo institut za istraživanje i edukaciju Zaposlena mama u Hrvatskoj tijekom studenog 2014. godine, pokazuju kako je majčinstvo za velik broj majki imalo negativan utjecaj na karijeru zbog dodatnih privatnih obaveza i nerazumijevanja poslovne okoline, ali također najmanji utjecaj doživljavaju žene s najvišim stupnjem obrazovanja. Sudionice ovog istraživanja majčinstvo vide kao izazov zbog preranog povratka na posao nakon poroda, potrebe za putovanjima zbog poslovnih obaveza i ostavljanje djece kod kuće, te zbog projekata na kojima su sudjelovale koji su im onemogućavali provođenje dovoljno vremena s djecom:

(...) Znači imat malo dijete, vratit se na posao s 4 djetetova mjeseca zato što mi je tako nastava dirigirala, pokušati napredovati u sve to. Izazov je to bilo sve skupa odraditi. (S11)

Dakle, nije lako u svako doba otići na neki put i onda kad ti djeca ostaju kući, uvijek su na pameti. Možda je to neki izazov. Morate putovati, ostavljate iza sebe djecu... (S15)

(...) činjenica je da sam u trenutku kada sam dobila svoj prvi znanstveni projekt postala i majka blizanaca i da je to bilo jako izazovno. Jer istovremeno voditi projekt po prvi puta i imat dvoje male djece u kući od godinu dana je bilo kao da imam troje djece... (S22)

Kao jedno od najizazovnijih razdoblja u karijeri navode pisanje doktorata, a tu se ističu sudionice koje su u to vrijeme već imale djecu koje navode kako im nije bilo lako putovati, te kako bez podrške bližnjih u brizi o djeci, ne bi uspjele doktorirati:

()... najteži dio mi je bio dok sam bila na doktoratu. (...) znači imala sam sina od godinu dana, u drugom gradu sam upisala doktorat, tako da je trebalo ić gore na predavanja, u međuvremenu se rodila i kćer i svi smo zajedno doktorirali (...) (S4)

Je, je. Jesam, jesam imala sam kćer kad sam upisala doktorat. To je bilo posebno izazovno razdoblje. (S13)

Suprug i djeca posvete imaju na doktoratu i to nije tek mrtvo slova na papiru. Jer kad pišete doktorat, to je istraživanje koje zahtijeva uz sve ono što radite, dodatni obol. Zato sam rekla da je to bio najveći izazov (...) (S18)

6.1.2 Dinamika odnosa

Zanimalo nas je njihovo viđenje spolne podjele na njihovom fakultetu, te njihovo zadovoljstvo tom spolnom podjelom. Sudionice svih sastavnica navode kako su muškarci i žene izjednačeni ili kako žene dominiraju, osim na Katoličko-Bogoslovnom fakultetu, gdje obe sudionice navode kako je više muškaraca i Kineziološkom fakultetu gdje jedna od tri sudionice

navodi kako je muškaraca više dok ostale smatraju da je jednak broj ili da dominiraju žene. Sudionice uglavnom navode kako su trenutnom podjelom zadovoljne, iako ima i onih koje bi preferirale da je više muškaraca ili da se ipak postigne jednakost u zastupljenosti spolova, dok jedna sudionica naglašava da joj spol nije važan u radnom kolektivu:

Izrazito žene, izrazito. (...) Volila bi da ima više muškaraca. Smatram da bi ih trebalo biti i u nastavi i u našim školama i svugdje. To zanimanje se potpuno feminiziralo. (S6)

Pa, mislim, čini mi se da žene dominiraju. Možda bi čak bilo ugodnije u isključivo muškom okruženju, nego isključivo ženskom. Možda zato što sam žena pa bi mi bilo previše žena. (...) je li bi više voljela muško okruženje, najbolje uvijek miješano. Ipak muški iz jednog drugog kuta pristupaju, mi žene opet iz malo drugačijeg, to ispadne jedna dobra kombinacija. (S8)

Pa više u korist žena. Puno više žena. To je žensko zanimanje. Iskreno, mislim da bi bilo nekako bolje da je malo uravnoteženije, ta podjela između muškaraca i žena. Ne valja kad prevaže na niti jednu stranu. (S17)

Sad ću bubnut broj, ja bi rekla negdje između 60-40 na račun žena, a možda je čak i postotak veći na račun žena. Mislim da je to minimalni raspon koji trenutno imamo, a čak bi rekla kad bi gledali na svim razinama, da bi brojka sigurno bila veća. A mene to previše ne opterećuje. Meni malo ide na živce ovaj cijeli svijet koji idu u tom smislu da previše razmišljamo o tome. U nekim sferama zaista o tome treba razmišljati, ali u nekim stvarima stvarno ne treba bit toliko opterećen. Svatko bira radit u životu ono što želi, što voli. Tako žensko-muško ne bi trebalo imati nikakve veze. (S22)

Kao izazove profesionalnog života sudionice izdvajaju i **međuljudske odnose**, s kojima je dio sudionica zadovoljan, dok neke primjećuju kako su odnosi narušeni. Loši međuljudski odnosi prepoznati su kao profesionalni stresori koji ugrožavaju psihološku dobrobit pojedinca (Slišković i Malić Seršić, 2011, 304). Postavljeno je pitanje osjećaju li međusobno poštovanje s kolegama. Primjećujemo kako poštovanje među kolegama uglavnom postoji, ali kako su odnosi prije bili bolji:

Definitivno. Iznimno poštovanja i to je jednostavno tako u akademskom okruženju. S obzirom kako funkcioniramo u ostalim segmentima, mislim, meni je vrlo ugodno na fakultetu. (S8)

Kako kojim. Za neke da, za neke ne. (S17)

Ja se osjećam poštovano, zato što prepoznaju što radim, donosim novce fakultetu pa svi imaju benefit. Nekad na osobnoj razini to zna bit i zavist. (S21)

(...) Nas je 150 skoro zaposlenih, većinom je dobro, uvijek ima nekih s kojima nije. Ali ako bismo radili nekakvu usporedbu kronološku prije su bili puno bolji, prije su se ljudi puno više družili, doduše znali smo imat i neke teambuildinge. Bili su onako prisniji odnosi, sad su ti odnosi često, malo više i konkurencija, usporedbe i tome slično. (S10)

Neke sudionice navode kako su imale neugodne situacije s kolegama na faksu, te se može primijetiti kako su neugodne situacije najčešće upućene od strane muških kolegama prema ženama i to ženama na nižim pozicijama. Neugodne situacije koje navode su neugodni komentari na račun fizičkih izgleda, komentari upućeni ženama koje su neostvarene žena i majka, seksualne uvrede i zavist:

Bilo je svakakvih situacija. Neke kolege nisu mogle podnijet neke stvari, al to je zaista minimalno. Mislim da u svim kolektivima kad netko iskoči da se na njega okome ili podmeću nešto. Imaju neke svoje prijedloge kako bi oni to obavljali. (S7)

(...) drugo je više nekakva verbalna komunikacija koja je prelazila granice, komentari koji su prelazili granice i tako. (S11)

Pa od seksualnih uvreda do verbalnih uvreda, do uvreda po pitanju onoga čime se bavim (...) (S12)

Doživljavala sam od mog najbližeg suradnika neugodne situacije kao žena. Pa evo ja mogu navest neke primjere. Kao žena na primjer, ja nemam djece i kada vam najbliži muški suradnik kaže: da žene koje nemaju djece su sakate i da ne mogu razviti svoje osjećaje kao žene, onda ja to shvaćam kao vrlo ružan seksizam i uznemiravanje. Kad mi netko kaže, moj najbliži suradnik na primjer, da samo stare usidjelice mogu raditi vikendom, onda ja to doživljam kao seksizam i uznemiravanje. Kao primjer još bilo je kontinuiranog oslovljavanja sa pomoćnica profesora. To sam smatrala vrlo uznemiravajućim i ponižavajućim. A ta oslovljavanja sa pomoćnice su se događala u punim dvoranama studenata. Kad san reagirala da je termin pomoćnica užasno nekorektan i da vrijeđa, onda su me uvjeravali da je to prijevod riječi asistent, a ja se s tim ne slažem. (S19)

Pa više kao neugodne situacije na razini fizičkog izgleda, komentara što si obukao ili nisi obukao. Zašto jesi udana, nisi udana, bolje ti je da se udaš, nego da imaš karijeru. Taj stil komentara uglavnom koji doduše ja ih ne bi smatrala nešto posebno... Nekako odrastajući u Hrvatskoj takve stvari si, ja bi rekla čak i otporan na neki način, jer nije to nešto što je kod nas neobično. Tako da sam to prihvatila kao neku karakternu crtu nas Hrvata. Pa onda kroz jedno uho unutra kroz drugo van. (S22)

Neke sudionice navode kako se psihičko maltretiranje konstantno ponavlja što je karakteristika mobbinga na radnom mjestu. Istraživanja pokazuju kako su posljedice mobbinga ne utječu samo na žrtve, već i na njenu obitelj, radnu okolinu i društvenu zajednicu. Neke od posljedica mogu biti financijski problemi, izbjegavanje odlaska na posao, anksioznost i mnogi drugi, a posljedično mogu utjecati i na razvod braka (Papac i Švaco, 2018, 229).

Neke sudionice nisu se nikad susrele s neugodnim situacijama:

Ma ne ovdje imate određeni respect. Nisam nikad doživjela da mi netko bilo šta... Zapravo je sredina jako ugodna. (S3)

Na fakultetu nikad nisam. Kolege su vrlo fer, ako se sretnemo popijemo kavu, popijemo kavu. Vrlo, vrlo fer. (S6)

Ne, jer ja to ono što današnja omladina kad ti netko stavi na ruku na rame, meni to ništa ne znači niti mi smeta, šta današnjim generacijama smeta. Ja san iz nekog drugog vremena kad je to bilo normalno, dakle nikad nikako nisam osjetila seksualno uznemiravanje, ne. (S14)

Ma nije nije da sam baš nešto doživjela. Ne bih rekla neku situaciju ekstremnu da sam doživjela ikad. (S15)

Iste neugodne situacije, sudionice koje su ih doživljavale ili svjedočile da se događaju nisu nikom prijavljivale iz razloga što smatraju da se nemaju kome obratiti, da ih nitko neće saslušati i da ih neće razumjeti:

A kome ćete prijaviti?! I kad prijavite opet nas to eventualno pozovu na razgovor, i kažu, a znaš nije on to mislio. Prva nemogućnost da vi ne možete nekome prijaviti nešto što se događa na poslu to vam je već kamen oko vrata. Kad ja kao žena ne mogu se požaliti jer znam da je on muško koji je na poziciji koju sam poželi i znam kako će izreagirati. Mislim tu kreće problem što vi ne osjećate se dovoljno sigurno da kad kažete neki problem da će se on, ne samo saslušati, nego i realno pokušati riješiti (...) (S12)

Ne. Nisam prijavljivala.. Jesam znala ispričati nekim bliskim ljudima kako bi izbacivala to iz sebe, ali prijavljivala nisam jer nisam vjerovala da bi prijava urodila nekom promjenom drugom osim da ja na primjer idem dalje tražiti drugi posao. Možda sam bila u krivu, možda sam zaista trebala sve to prijaviti, ali nisam. Nisam vjerovala da bi se promijenilo. (S19)

Realno na papiru jesam imala kome prijaviti, ali u stvarnost kome ću to prijaviti?! Muškim kolegama koji su na funkciji?! (S11)

Osim neugodnih situacija sudionice navode i kako se ne osjećaju ravnopravnima s muškim kolegama na fakultetu, što predstavlja još jedan od izazova profesionalnog života za žene.

Jednostavno naše kolege ne doživljavaju nas ravnopravnima sa sobom. Znači muške kolege. Dakle, nismo mi sposobne za to odraditi, a sve šta se njima da za njima i čistimo. Tako da. Oni su muški, drugačije funkcioniraju. Oni se družu po kava, pivi i tako to, a mi žene moramo ići u doma skuvat ručak. I onda tu puno stvari zaštekta. (S11)

Dovoljno je pogledati samo analizu, to je podatak koji oni već imaju. Samo izvucite, svake godine se radi na sveučilištu, prikuplja se radi ravnopravnosti spolova prikuplja podatke, koliko je profesora, koliko je profesorica u kojem zvanju. Znači dominiraju, mislim da dominiraju profesorice vrlo obrazovane, a kad pogledate menadžersku

strukturu onda ćete vidjeti koliko ih nema nigdje, koliko je malo žena u menadžerskoj strukturi. (S13)

Dok neke sudionice smatraju kako je u znanosti ravnopravnost postignuta i smatraju kako je znanost po tome specifična ili kako se o tome ne bi trebalo niti pretjerano raspravljati:

Ja mislim da smo to ispolemizirali previše. To mi se čini. Ne znam zašto se uopće toliko o tome priča. Mislim, uvijek će biti sposobnijih žena, uvijek će biti manje sposobnih muškaraca i obrnuto. Tako da i uvijek će se to mijenjat. Ne znam zašto bi se uopće gledalo tko je kojeg spola za bilo šta. Ne znam uopće zašto bi spol bio uvjetovan ičim. Neka žena će htjeti doći na neku rukovodeću poziciju, neke neće. Ima raznoraznih primjera. Ja to sve nekako liberalno gledam ako je netko sposoban, baš me nije briga jel muško ili žensko. (S9)

U znanosti tu manje-više, možda su žene nekako najviše postigle svoju ravnopravnost prema muškarcima, jer zapravo cijeni se onoliko koliko možete. Možda je ona za sebe nekako izdvojena. (S3)

Što se tiče položaja žena, koliko god postoje izazovi u znanosti, smatram da su oni puno manji nego u nekim drugim sferama. Smatram da je puno ugodnije i ljepše unutar zidina sveučilišta nego na tržištu rada. A o tome razmišljam često i sama kad odem kao kupac u dućan pa vidim položaj naših građanki, za kasom u dućanima, trgovinama... Mislim da je položaju znanosti puno ugodniji. Mislim da su neusporedivo bolji radni uvjeti u smislu ako pričamo baš o temi položaja žena... (S19)

6.2 Vizije karijere za sudionice

Sudionice navode kako imaju razne ciljeve i vizije kako bi njihova karijera trebala izgledati.

6.2.1 Profesionalno napredovanje i karijera u akademskom svijetu

Kao jedan od glavnih profesionalnih ciljeva sudionice navode **napredovanje**, ali naglašavaju kako je to ujedno i njihova obveza:

(...) Više sad evo idem u krajni izbor, dakle to je cilj (...) (S3)

(...) Imam neku obavezu da dođem do redovitog profesora, to nam je nekakav uvjet za napredovanje i to je jedan pritisak jer to moraš radit. To mi je jedan što se tiče poslovnog, najveći cilj. (S4)

(...) To je sad pitanje jesu li to baš formulirani ciljevi ili je to više ono nekakve ideje želje pa... Što se tiče daljnjih napredovanja, to naravno, to su naše obaveze koje moramo realizirat, tako da. (S8)

Mislim, uspet se do eto maksimalne moguće ljestvice u profesori. Naravno, to je to je svakome vjerujem cilj kad se dođe do tud, onda treba se ići dalje. (...) (S16)

Međutim jedna sudionica se ne slaže da bi napredovanje trebalo biti cilj u znanosti:

(...) Ako je nekome samo napredovanje cilj, onda nisi znanstvenik. Znanstvenik radi znanost zato što to voli. (...) (S21)

Radna preopterećenost i radni zadaci koji prelaze okvire zakona, te doživljavanje vremenskog pritiska zbog prevelikog broja obveza neki su od problema su s kojima se suočavaju znanstvenici zaposleni u sustavu visokog obrazovanja (Slišković i Maslić Seršić, 2012, 85). Sudionice navode probleme napredovanja i kako im napredovanja nisu uvijek laka. Izdvajaju probleme rokova, prevelikih zahtjeva, prečestih promjena pravila.

Pa je malo u smislu te formalnosti, jer onda morate formalno nešto zadovoljiti, a vi bi možda radili na neki sasvim drugi način. Meni je to bilo sa doktoratom, ja sam imala svoj ritam sa svojim istraživanjem i onda mi odjednom daju neki rok kad moram doktorirat. (S8)

Imamo neke uvjete za izbor dalje, uvjet za bit asistent, viši asistent i tako dalje. Od doktorata i objave radova, koji su propisi i pravila. Jednostavno organizirala bi se, napravila bi sve da ispunim sve uvjete. Svaki uvjet je nekakav izazov jer ga treba odraditi. (S20)

(...) kontinuirane izmjene uvjeta napredovanja koji su sa svakom izmjenom sve stroži i nepovoljniji za kandidate, ovisnost o političkim odlukama koje u biti ne znaju kako u praksi rad u znanosti kod nas izgleda. (S19)

(...) pretjerani su zahtjevi. Mislim da bi trebali biti personalizirani. Dakle, ako se netko više želi posvetiti nastavnom području, više se želi posvetiti studentima da mu se to omogući i da ne mora u roku toliko vremena napredovati i da, da mu onda o tome ovisi dali će ostati na poslu ili ne. (S2)

Čini mi se da su zahtjevi naspram kolege vani na profesore sve veći i za još nove promjene sve zahtjevnije, a plaće nam nisu toliko dobre kao što su u nekim zemljama vani, a od nas se traži sve više te administracije traži se u svakom pogledu se traži sve više više i više... (S13)

U društvu se još uvijek smatra kako je ženin glavni zadatak briga za kućanstvo, te kako joj karijera mora biti na drugom mjestu. To je jedan od razloga zašto se šefovi odlučuju za zapošljavanje muškaraca čak i ako žena pokazuje veću učinkovitost i sposobnost u istom poslu (Jergovski, 2010, 406). Iako kao probleme napredovanja žene nisu naglašavale kako im je napredovanje spriječeno, bitno je naglasiti kako je uskraćivanje prava na zasluženno napredovanje ili jednak tretman kažnjivo je zakonom (Jergovski, 2010, 411). Izdvajamo probleme koje su sudionice navele da doživljavaju žene u karijernom napretku, dok muškarci nemaju takve probleme, a to su problemi povezani s obiteljskim obvezama i majčinstvom:

To su različiti načini i dijelovi života i načini funkcioniranja. Nekako je taj dio, pogotovo meni ka ženi već tada, bio najteži u tom smislu. (...) Zato šta sam imala puno više

obaveza, što se tiče i kuće i svega skupa. Imaš podršku veliku, ali se opet očekuje da budeš zadnji touch u svemu. (S4)

Nisu trudni, ne moraju radati, dobiti taj fizički napor. Ja sam 10 godina dolazila na posao, imala sam osjećaj kao da gledam film, kao da sam ja u filmu i samo se scene miču oko mene, jer ja nisam bila dovoljno naspavana. Od male djece i sjećam se tog osjećaja ko kino, ne znaš jel san ili java. Ti voziš na posao, al nemaš taj osjećaj realnosti i budnosti. Ja sam se tresla 10 godina od nesanice, to muškarci nemaju toliko. (S7)

(...) A mislim ta putovanja, boravci vani neko vrijeme, to može biti prepreka. Još uvijek je, recimo kod nas situacija ta da mi to ne zahtijevamo kao obavezni uvjet, u Splitu barem. U Zagrebu je sada to postalo čak da moraju ići na posao poslije doktorsko usavršavanje na godinu dana. Možda to može bit ono neka prepreka nekome. (...) To je eventualno prepreka ako imaju djecu. To može biti jednima i drugima prepreka. U principu u realnosti je malo veća prepreka za žene. (S15)

Pa i to bi rekla da im je definitivno im je lakše zato šta ukoliko žele osnovati obitelj onda su lišeni jednog dosta značajnog dijela tih posljedica fizičkih. Znači mogu najnormalnije raditi i obavljati svoje obveze, znači nemaju nikakvih fizičkih problema, a i često kasnije ukoliko imaju dijete ili više djece, onda opet i dalje im je sve lakše. Tako da definitivno je, ja bih rekla, definitivno je lakše bit muškarac upravo zbog lišenosti jednog velikog i dosta važnog značajnog dijela, što znači podizanje obitelji. Već na startu im je bolje. (S16)

Zanimalo nas je i primjećuju li razlike u napredovanju i ostvarivanju karijere za ženu od početka njihove karijere do danas. Jedan dio sudionica navodi kako je danas teže, neke kako je sve ostalo isto, a neke kako je danas lakše. Kao razloge za teže napredovanje navode osnivanje obitelji, a one koje smatraju da je lakše navode kako prije žene nisu imale ni pristup znanosti u nekim područjima. Većina se slaže kako su uvjeti napredovanja za svih isti, ali kako je ženi teže ispuniti uvjete s obzirom na obveze koje imaju van profesionalnih. Naglašava se i Hrvatska kao država u kojoj je to bolje regulirano nego u stranim zemljama:

Što se samog napredovanja, barem kod nas u Hrvatskoj tiče ne bih rekla da je nešto teže napredovati. Uvjeti su isti, bili vi muško ili žensko, ali činjenica je da nam je u Hrvatskoj situacija možda puno bolja nego što je to negdje drugdje vani. (...) (S22)

(...) Mislim da je prije bilo još teže, jer nisu imale mogućnost studiranja, stipendija, nekako je to bilo baš zatvoren muški svijet. Generacija naših očeva, takva je da su slali muškarce na studij, žene su ostale kod kuće, nisu znale uopće. To je nama nezamislivo. To je bilo to vrijeme, sad je drugačije, sad su mogućnosti veće, al su i izazovi veći, jer žene mogu bit ostvarene u obitelji, onda ja mislim da ipak treba malo više žrtve. (S7)

U odnosu kad sam ja bila student bilo je više muških profesora nego ženskih. A sad evo gledam kolegice, taj omjer muški-žene mislim da je čak malo više žena. Imam dojam. Ne samo na našem fakultetu nego na sveučilištu. Tako da kažem, ako mogu gledat po

broju, mislim da su tu žene došle do izleveliranosti ako uspoređujem s periodom kad sam bila student na splitskom sveučilištu. (S20)

Kao **razloge za neostvarivanje profesionalnih ciljeva** koje su zacrtale do sada navode manjak iskustva, obiteljske obveze, zahtjeve napredovanja i nemogućnost zapošljavanja mlađeg kadra:

Treba neko vrijeme da stekneš neko iskustvo. Nije da me nešto posebno priječi nego, kad si asistent, viši asistent još nemaš dovoljno iskustva i znanja da bi se u sve to krenulo, a onda i obiteljske stvari, ovaj isto moram priznat oduzimaju dosta vremena, tako da trčiš na njihove treninge umjesto da nešto čitam u knjižnici, ali evo čini mi se sad kako djeca odrastaju da onda, da je lakše. (S1)

(...) tako da mimo tih uvjeta za napredovanje nemate baš puno, odnosno, ako dopustite sebi da se bavite dodatnim stvarima koje možda jesu dobre, al ako nisu u službi uvjeta znaju vas odvesti i ... zapravo ispadate i onda je to nezgodno. Tako da stalno sebe morate vraćati na put, prema tim uvjetima, a sad evo, sad mi ide taj zadnji izbor i sad nakon ovoga ja ću sebi moći priuštiti više suradnje (...) (S3)

Dakle fokus mi je da bi htjela zaista s djecom šta više bit dok im trebam, naravno trebat ću im uvijek, ali ovaj u ovom sad nekom zahtjevnijem periodu koji ih čeka tako da si neću zadavat neke više ciljeve kako bi mogla biti prisutna i s njima. (S9)

(...) ali to je trenutno u Hrvatskoj poprilično teško postići. S obzirom na nemogućnost zapošljavanja takvog kadra. (...) (S22)

Zanimalo nas je jesu li sudionice **oduvijek htjele biti znanstvenice**. Nekim sudionicama to je od uvijek bio cilj postati znanstvenicom:

(...) Plan je bio biti znanstvenica prije svega. (S22)

Ja sam htjela raditi znanost. Mene uvijek zanimala znanost (...) (S21)

Neke sudionice zamišljale su rad na fakultetu još od svojih dana provedenih u srednjoj školi i na fakultetu:

Ja sam iskreno, još od osnovne škole nekako uvijek htjela to i zamišljala da ću ovo jednom raditi. Nisam imala nikakav strktni plan, al to mi je stvarno bila nekakva prva želja. (S1)

Imala sam te ambicije da radim na fakultetu zato što mi se sviđao taj način kontinuiranog učenja, kombiniranja klinike, kliničke prakse i znanosti. (...) (S17)

Bilo mi je drago vratiti se na fakultet, to mi je nekako bila želja, nakon studija raditi na fakultetu (...) (S20)

Uvijek sam htjela biti profesor. A onda kad sam završila gimnaziju i završila fakultet, onda sam htjela samo isključivo biti na fakultetu. (S12)

Dok neke sudionice nisu imale planove ni želje za postajanjem znanstvenice ni profesorice na fakultetu. Navode kako o tome nisu ni razmišljale, kako ih je na poziciju na koju jesu najviše dovela želja za dodatnim znanjem:

Dakle nije mi studij mi nije nikad ni bio cilj, inače ni daljnje studiranje. Željela sam nekakav pristojan miran život. Dakle, karijerizam me nikad nije interesirao, postizavanje nekakvih uspjeha. Inače, pa ni u sportu ni u bilo čemu. Jako me se teško moglo motivirati. (S2)

Nisam nikad o tome razmišljala, ne. Tek sam dobila stipendiju i kad me profesor pitao hoću li upisat doktorat, ja nisam znala ni gdje je taj grad ni što znači doktorat. Nije mi to uopće bilo nešto sad. Nisam o tome uopće razmišljala. (S7)

Nisam od malena to željela, ali recimo kad sam se zaposlila nisam još imala formiranu tu želju, nego više želja za dodatnim znanjem. (S8)

Nisam se uopće na to odlučila. Život mi je takvu neku kombinaciju složio. (S19)

Da bi jasnije razumjeli neke kriterije po kojima postavljaju svoje ciljeve u karijeri, postavili smo pitanje imaju li neke **uzore u karijeri**. Dok se neke sudionice izjašnjavaju kako nemaju uzore, one koji ih ipak imaju navode svoje mentore, roditelje, kolege te neke uspješne žene iz njihove struke kao uzore:

Upravo to moj mentor svakako. I otac i mentor su bili. Otac bio akademika, a mentor bio vrhunski znanstvenik koji me puno, puno, puno stvari naučio. Bio je izvrstan i lingvist, odlično je hrvatski znao, kad sam pisala magisteriju i doktorat. Dobro obrazovanje imam, ali uvijek imate male rupice, al on mi je bio korektiv i naučio me neke stvari, tako da je stvarno bio fantastičan čovjek. A i otac i mater. Imala sam zaista roditelje... koji su mi dali slobodu izbora, svega. (S14)

Moja mentorica (...) A ona je svojim primjerom pokazala kako se to može raditi na jedan vrlo normalan, nepretenciozan, dobar, kolegijalni, ljudski i prijateljski način i da zapravo i tako dobivaš najbolje rezultate i ne trošiš energiju na svađanje, na prepiranje, nego se energija troši na posao (...) (S17)

Roditelji su mi uvijek bili ono od malih nogu uzor u nekakvim vrijednostima, odnosu prema obitelji i svom poslu. Imali su jedan usklađen izbalansirani život pa je to valjda nešto što učimo iz djetinjstva, u tom smislu sam imala njihove dobre prakse pa bi ih vjerojatno i ja nastojala implementirati u svoje vrijeme u koje živim. Ne možeš identično, sustave vrijednosti možeš. Od roditelje sam neke stvari intuitivno prebacivala. Ja sam stvarno imala, možda i sreću. Mogu bit sretna zbog toga. (S20)

(...) Uzor su mi zapravo skoro sve žene koje su nešto postigle u svojim karijerama, zapravo su to postigle samostalno. (S22)

6.2.2 Mentorstvo i promocija znanosti

Osim napredovanja, kao ciljeve navode i **daljnji rad u znanosti** koji se odnosi na sudjelovanje u projektima, objavljivanje knjiga, članaka, uvođenje novih stvari u struku, jačanje katedre i uspostavljanje međunarodnih suradnji:

(...) Ima nekih projekata, još nešto što me zanima. Zanima me profesionalno napraviti neke kolegije (...).(S15)

(...) ali meni su ciljevi da još uvedem novih stvari u struku u Hrvatskoj, da dalje istražujem, da pokušavam mijenjat. (...) (S21)

Upravo pišem dvije knjige i moj cilj je te knjige objaviti, da vide svijetlo dana (...) (S6)

(...) uspostaviti tu suradnju koju mi već imamo na papiru sa Bečom, sa Grazom sa.... Možda se tu više organizirati na toj međunarodnoj suradnji (S7)

Profesionalni ciljevi koje navode odnose se i na **pomaganje i suradnju s mladim generacijama** prenošenjem znanja, pripremanjem studenata za tržište rada i poticanjem mladih kolega da se zadrže u Hrvatskoj:

(...) pokušati prenijeti određena znanja, animirati studente, omogućiti da oni naprave nešto, da izađu iz svojih okvira. (...) osobno mene bi veselilo da malo više tu znanost usmjerimo u primjenu i da pomognemo sebi, državi, mladima da se zadrže ovdje. (S3) Moji ciljevi po pitanju znanstvenoga rada su obogatiti područje kojim se bavim, ostaviti traga u tom smislu, napisati neke stvari koje mogu biti vrijedne za struke, koje mogu biti vrijedne za moje studente, a moj temeljni izazov od prvog radnog dana je da te studente osposobim za tržište rada (...) (S5)

(...) sad je naravno još rano o tome razmišljati sa 38 godina, ali takozvano odgajanje nekakvog nasljednika, ajmo reći. Nisam ja još blizu penzije, međutim o tome treba razmišljati. Odgajanje novih generacija, mentoriranje novih budućih nekih profesora. (...) (S9)

Volim raditi s mladim ljudima i nekako smatram, pogotovo mi u našoj struci da nam je dužnost prenositi znanje, jer nije dovoljno da jedan čovjek zna. Što nas više zna, to smo svi skupa bolji. Tako da mislim da nešto mlade generacije mogu naučiti i da im mogu pomoći da brže ostvare neke te akademske ciljeve nego što sam ja to iz ničega napravila. Tako da mislim da im mogu biti u korist u njihovom profesionalnom životu i eto to možda vidim kao neki svoj cilj. (S17)

6.2.3 Žene na upravljačkim pozicijama

Znanstvenice rijetko dolaze do rukovodećih položaja na sveučilištu. To se može potvrditi sagledavajući statističke podatke Državnog zavoda za statistiku o prijavi žena na rektorsku poziciju od osnutka Sveučilišta u Splitu iz kojih je vidljivo da se nijedna žena od

osnutka nije prijavila na navedenu funkciju. Na dekanskim pozicijama žene su rijetkost, ali slučajevi postoje. Kada su u pitanju **ambicije za višim pozicijama** naših sudionica na fakultetu, neke sudionice ne uzimaju u obzir prijavljivanje za više pozicije, a razloge za to vide u prevelikim obvezama i pritiscima, premalom plaćom, nedostatkom kompetencija i iskustva, uključenost politike i željom za ostankom u znanosti:

Ako ste i na nekoj poziciji gdje odlučujete, onda su vam tu dosta često uključeni i komentari raznorazni. Od toga, ah vi žene, šta vi znate do ne možeš ti obavljati sve to ah tebi je mjesto tamo i tamo, ima tu svega. Ne bi volila biti dekani i rektor jer te pozicije mislim da vuku puno više drugih vještina, amo ih tako nazvat nego ono što bi ja htjela (...) Smatram da je tu više uključena politika i lobiranje. I onda kad vi lobirate i ove veće fakultete gdje opet i dalje imate veliku većinu muškaraca, mislim da je tu ženama puno teže. Treba puno više truda uložiti da stvori tu klimu, okolinu da si može tako nešto osigurati. (S12)

Ne, ne, ne. Pa zato što mislim da nisam za to kompetentna ni kvalificirana. Ja sam friško postala docent. Nemam to ni životno ni akademsko iskustvo. A s druge strane mislim da to nikad ni ne bi. (...) A ovo u instituciji to ne bi bila nikad, jer tu su ljudi uvijek nezadovoljni i ja znam da bi ja to previše emotivno shvaćala i mislim da bi se više trošila na te emotivne doživljaje (...) (S17)

Ja nikad ne bi volila bit dekan jer je to posao koji nije kreativan, inovativan, politika, borba za novac...pritisci sa svim strana da nekome nešto napravite, šta možda i ne zaslužuje. Meni bi to bilo gubljenje vremena. Iako vjerujem da bi bila dobar dekan, dekanica, ali to bi mi bilo toliko odmicanje od znanstvenog, kreativnog stvaranja da to nije moj izbor, ne bi nikad to bila. Premda bi možda i trebala bit, ali ne, zato što je ovo važnije. (S21)

Ja osobno ne bi jer smatram da nisu to moje ambicije. Znači ja kažem prvenstveno bih htjela ostati znanstvenica, a onog trenutka kad previše uđeš u administraciju i ovakve pozicije, onda si zapravo jako odmakao od znanosti, a moram nije mi to nekakav cilj ni ideja. Mogu zamisliti koje bi mi bili razlozi kad bi o tome nešto uopće razmišljala, iako u mom slučaju ne dolazi u obzir. Ali to bi bili kad bi osobno vidjela način na koji ja osobno mogu pridonijeti na tim pozicijama da nešto drastično mijenjam, kad bi vidjela da to mogu, a s obzirom da se ne vidim da bi se to sad moglo u mom slučaju dogoditi, ne mislim da imam te kvalitete za te pozicije u smislu ni kvalitete ni ambicije. To ide jedno s drugim kod mene. (S22)

Dok se jedna sudionica natjecala višu poziciju, ali isključivo zbog potrebe za konkurencijom:

Jesam u jednom momentu, ali ne bi cijelu priču pričala, jer nije bio moj neki bio veliki cilj da postanem dekan, nego san morala pružiti nekakvu konkurentsku poziciju. (S14)

One koje su bile na upravljačkim pozicijama ili su još uvijek na tim pozicijama svojim iskustvima pokazuju kako nije lako uskladiti život s tako stresnim poslom, ali kako ipak tu poziciju smatraju nagradom za uloženi trud:

Ja sam se mislila hoću li prihvatiti tu visoku poziciju i tu je recimo suprug bio podrška i govorio ajde ajde. Jako sam dugo mislila hoću li moć uskladit to jer sam znala da je to drugi tip posla. To je posao koji je 8-16 plus. (S15)

Trenutno sam više nego zadovoljna (...) A trenutno sam i na upravljačkoj poziciji na fakultetu, što je također neka nagrada za dosadašnji trud i rad na fakultetu ovom (...) Ako mogu pridonijet katedri, to je jedan od razloga zašto sam trenutno na ovoj upravljačkoj poziciji. (S19)

A neke sudionice ostavljaju prostor da se u budućnosti prijave za više pozicije i ne odbacuju šansu da će jednog dana htjeti neke od viših pozicija, ali zasad se žele fokusirati na svoj znanstveni rad:

Ne vidim da je to zasada mogućnost iskreno. (...) To uvelike ovisi o, da to tako nazovem, dobroj umreženosti osoba. Znači nije lako samo doći, pojaviti i reći, želim biti dekan. Znači tu ipak treba dosta umrežavanja, dosta posla iza scena, treba imati potporu i drugih članova kolektiva, naročito seniora. ()... A i druga stvarano što bih ja osobno htjela je više malo se fokusirati na ovaj znanstveni dio. A jednom kad se dođe na upravljačku poziciju opet postoje i druge stvari koje se moraju obavljati, dosta tih dosadnih tablica pa onda. (...) Mislim da ne smije se tu ništa isključiti, ali to je opet nešto što mora doći nakon vremena, nakon planiranja, nakon umrežavanja. Prvo se tu moraju postaviti dobri temelji prije nego što se krene na tu upravljačku poziciju. Ne kažem da je ne želim, ali to je odloženo za budućnost. (S16)

Za sad još ne. Za sad se još uvijek fokusiram na moj rad, jer to zaista vremena oduzima nastava i taj znanstveni rad. Tako da mi je vrijeme jednostavno ispunjeno i imam dojam da bi mi to dodatno bilo. Ne znači da neću, ali evo do sada nisam. (...) (S20)

U literaturi se kao razlozi za mali broj žena na vrhovima hijerarhijskih ljestvica navode poteškoće žena da se uključe u već formirane muške grupe, odnosno nedovoljna umreženost, za žene se smatra da nemaju kvalitete koje su potrebne za biti vođe, također se navodi kako zbog malog broja žena na višim pozicijama nemaju pomoć i uzor da bi došle do tih pozicija, a kao najbitniji razlog se navodi nesposobnost žene da uskladi profesionalne i privatne obveze (Jergovski, 2010, 406/407). Neki autori navode kako ne postoji diskriminacija spolova, već kako žene svojim izborom zbog obiteljskih obveza ne žele prihvaćati odgovornija radna mjesta (Prijić-Samardžija dr., 2009, 8). To dijelom potvrđuju i stavovi naših sudionica koji kao razloge za **manji angažman žena na višim pozicijama** (dekanica, rektorica) navode važnost drugih

stvari, osobnu odluku za manje stresnim poslom zbog drugih obveza, prevelik stres na navedenim pozicijama te niske plaće:

Baš zato možda što smatraju da to možda i nije dio njihovog života, a možda zato što su im druge stvari važnije. Važnija im je obitelj, da su kući nego da moraju bit na sastancima, rektor po cijeli dan ima. To su osobne odluke, mislim da tu možda i nije tako sustavno da su žene diskriminirane, nego možda da žene ne žele. (S21)

(...) Jer se vjerojatno ipak opredjeljuju za nekakav manje stresan posao zbog obaveza oko obitelji. (...) (S22)

(...) Tako da mislim što se tiče tih viših pozicija, mislim da to uopće nije vrednovano oko nas u vidu plaće ili u vidu rasterećenja od drugih obaveza. (S8)

Tako da pozicija dekana ili ne znam rektora ili bilo čega, to je užasno. Znači, to su ljudi koji jako puno rade, okej neki su sposobniji, neki manje sposobni, neki su ovakvi onakvi. Ali ti ljudi u principu puno rade za neki zajednički interes, plaća im nimalo ne nadoknađuje taj trud. A s druge strane svak misli da ih može napadat, smatrat odgovornima, vrijeđat i tome slično. Samo zato što su oni na toj poziciji. (S10)

6.3 Održavanje ravnoteže između privatnog i profesionalnog života

6.3.1 Skrb o obitelji i kućanstvu

Pod obvezama van radnog vremena uključuju sve one obveze koje se obavljaju van službenog radnog vremena na poslu. Za potrebe ovog istraživanja izdvajamo kućanske poslove, brigu o djeci i brigu o starijim članovima kućanstva.

Kako autori Obradović i Čudina Obradović (2000) u svom radu navode istraživanjima je potvrđeno kako osim plaćenog rada žene preuzimaju i obveze u kući, pa se tako navodi pojam „dvostrukog radnog vremena“ ili „druga smjena“. Neplaćen rad u kućanstvu ima veliki značaj za gospodarstvo. Procjenjuje se kako on ostvaruje 25-40% bogatstva u industrijskim zemljama (Volarević, 2012, 230).

Sudionice smo pitali na što one prvo pomisle kad im se spomenu obveze van radnog vremena. Sudionice su prvo pomislile na kućanske poslove, brigu o djeci te brigu o starijim članovima obitelji:

Tommy, Lidl, engleski, gimnastika... (S12)

Pa ono sve oko kuće što treba napraviti, tipa kuhanje, kućanski poslovi neki i oko djece. Sinu treba malo podrške u školi. (S15)

Pa definitivno briga oko mame. Ona je kronično bolesna osoba, tako da treba joj potpora u svakom slučaju, tako da bih rekla da je to prva nekakva obveza, ako se to može tako nazvati. Mislim da je to najvažnije da navedem. (S16)

Ritmična gimnastika, razvozanje, jedna druga.. roditeljski sastanci, školski, vrtićki... imam mamu koja živi sama pa onda njoj ono što treba obaviti, ako joj treba neka pomoć i tako... (S1)

Skuhat ručak, oprat robu, očistiti kuću, dica.. Spiza.. klasični set. (S8)

Dok su dvije sudionice pomislile na uživanje i slobodno vrijeme:

Familija, odmor, ležarina, neko putovanje. I udruga u kojoj djelujem. Udruga je kontinuirano i za vrijeme radnog vremena i izvan radnog vremena. (S13)

Hobiji. (S18)

Kako je već navedeno u teorijskom dijelu rada, unatoč priključivanju žene na tržište rada i dalje je žena ta koja obavlja većinu **kućanskih poslova**. Koliko dnevno vremena posvećuju obavljanju kućanskih poslova ne mogu točno procijeniti, a odgovori se kreću od pola sata do tri sata:

Kad bi izuzela kuhanje onda bi rekla između pola sata i sat vremena u prosjeku (...) (S22)

A samo kućne, 2-3 sata sigurno. (S10)

Ne znam, ne puno. Pola sata možda. (S17)

Kućanski poslovi koje najčešće obavljaju su kuhanje, usisavanje, poslovi oko odjeće i čišćenje:

Kuham ja i neko pospremanje po kući (S15)

(...) A čišćenje, usisavanje, roba, peglanje. To uglavnom odrađujem ja. (S1)

Sve. Osim evo kuhanja sada, manje. Pranje, čišćenje, peglanje. (S4)

Neke sudionice čišćenje ne doživljavaju kao preveliku obvezu ili je smatraju relaksacijom, a ne opterećenjem:

(...) A čišćenje, to je ono prolaziš pa malo čistiš. (...) Volim čistiti kuću, mene to smiruje, smiruje me kad čistim. (...) (S21)

Bilo bi lakše nabrojati koje ne obavljam. (S22)

Pa odrađujem usputno, ne razmišljam o tome kao (...) (S1)

S obzirom na spomenuto radno vrijeme i profesionalne obveze koje sudionice imaju, zanimalo nas je imaju li neku pomoć u obavljanju kućanskih poslova. Kako je su već navedene u teorijskom dijelu rada, raspoznaju se različiti tipovi strategija kućanstva u podjeli kućanskih

poslova¹⁰. Kroz odgovore sudionica mogu se prepoznati sve navedene strategije osim neupitno tradicionalne strategije. Dio sudionica navodi kako im suprug/partner pomaže kad baš mora ili kad mu narede:

To je jedno opet interesantno područje muških i ženskih obaveza. Suprug deklarativno želi pomoć, ali koliko je on u praksi učinkovit, to je drugo pitanje. (...) Oko svih tih kućanskih poslova. On sve to radi, obavi i spizu i ostalo, ali recimo da san ja tu menadžer. (...) Opeglat će i usisat. Jučer sam ja rekla daj usisaj (...) (S8)

(...) On će nekad i usisat. (...) Mislim ako ja nisam stavila robu prat, on će je objesit. (S15)

Pospremanje je više moja nego njegova. Onako kad je baš kriza onda on skoči, ali uglavnom je moja. (S22)

Sudionice navode i kako suprugu mogu prepustiti kućanstvo dok su na poslovnom putu:

kad mi imamo kongrese pa me nema 4-5 dana mogu mu mirne duše prepustit sve i znam da će to funkcionirat. Možda neće sve bit u milimetar kako sam ja zamislila, ali stvari funkcioniraju. Sposoban je on to odradit. (S1)

(...) ali u situacijama kad sam ja recimo na konferenciji, ja njemu mogu u potpunosti prepustiti kućanstvo i bit mirna. Bez ikakvih problema. (...) (S18)

Neke sudionice navode kako su kućanske obveze podijeljene među ukućanima:

Da. Naravno. Normalno je da se i djeca odgajaju u obitelji u kojoj svi sudjelujemo jer nitko zapravo ne može biti rob nekoga, ali nemamo neka pravila. (...) (S3)

Podijeljeni smo svi. nemamo nikog ko nam dolazi izvana, nego jednostavno, onaj ko je u kuću upali veš mašinu, perilicu za suđe. Svi pomažemo. Svi su već odrasli, tako da je to već velika razlika. (S18)

(...) nekako s vremenom se naučio da površinski, površni dio posla, najvažniji, najnužniji... Da su svi sigurni i da imaju nešto za pojest, nešto za obuć i da je to odrađeno, a drugi dio onda kad dođem ja, dogovorimo se, podijelimo se. (S7)

Dok jedna sudionica navodi kako njen suprug radi više poslova u kućanstvu od nje jer je u mirovini:

Moj muž je u mirovini (...) On se bavi ručkom, tim dnevnim stvarima. (...) On održava kuhinju urednom, povremeno sa dysonom prođe kad se pokupi svega. (...) muž često stavlja u sušilicu robu. (S13)

¹⁰ Strategije kućanstva u podjeli kućanskih poslova: neupitno tradicionalna, pretežito tradicionalna, početko egalitarna i proaktivno egalitarna (Derado i sur., 2020).

Kako relevantna literatura pokazuje da muškarci rade povremene poslove te kako vrsta posla koja se obavlja u kućanstvu slijedi spolne obrasce, pa prema tome muškarci u kući obavljaju „muške poslove“. To navode i sudionice ovog istraživanja, tako su uloge muškaraca u kućanskim poslovima uglavnom rezervirane za brigu o autu, težim poslovima poput razmještanja namještaja i ostalim poslovima koji se smatraju muškim poslovima, dok poneki obavljaju i svakodnevne kućanske poslove:

On ide u dućan, sad trenutno. To je to. A mislim i on plaća računa. Ima tih sitnica. (...) Možda on meni gume i promijeni, ne znam. Ja ih nisam nikad mijenjala pa valjda on promijeni. On promijeni na primjer žarulju. Ima tih sitnica koje ja neću puno registrirat. (S15)

On donese kad je nešto teže kad se ide u dućan, kad treba malo više snage, onda on to potegne. Kad su neka generalna čišćenja kuće onda on malo više. Mićemo namještaj, pa onda on to više. Sve šta zahtjeva više snage on odrađuje. (S20)

On sve kompostira. Registrira auto. Smeće je njegovo, kompost, auto, popravljanje, odvoženje auta na registraciju. (S21)

(...) Muž uglavnom stavlja suđe, usisava kuću i tako neke vanjske poslove, oko auto, oko vikendice, tehničke poslove. (...) (S7)

ali recimo on odrađuje neke druge stvari.. ne mislim se o registriranju auta, mijenjaju guma, servisiranju, kad treba zabušiti sliku ili premjestiti kauč s jednog na drugo mjesto, to onda sve radi on. (S1)

(...) Drugo, kažem, onako prominit žarulju i tako neke stvari muške da. (S4)

Postavili smo im pitanje je li pomoć članova kućanstva koju dobivaju dovoljna, te smatraju li da trebaju više sudjelovati. Sudionice odgovaraju kako u slučaju potrebe pomoć pitaju ili kako su se navikle da većinu obavljaju same. Neke veću pomoć očekuju od djece dok neke navode kako bi suprug pomogao, ali one ne žele pomoć jer im je lakše samima obaviti nego objašnjavati što je potrebno da se odradi, dok jedna sudionica tjednim rasporedom obveze dobije željenu pomoć:

Pa kad poželim ja mu to i kažem (...) (S1)

Smetalo mi je i to moram priznat (...) užasno sam se nervirala, ja sam se zbog kapljica na sudoperu, zbog mrvica svugdje, ja sam to osjećala osobno. (...) al onda sam s godinama došla do stadija da, pa dobro ako nećeš nećeš. (S4)

Pa dobivam kad napravim raspored koji se vidi i do kojeg se drži. Kad jasno podijelimo uloge, onda dobivam, ali čim se tjedan dana ostavi raspored, pa se ništa ne pazi, ne

nagradi, ne pita jel dobro, onda ništa. Onda se odma oni zaborave. Onda moramo sjest za obiteljski stol i raspravljat, gdje stojimo, kako ćemo popraviti to. (S7)

Pa, možda malo više od djece, više to da oni malo više osjete, da nije onaj gotovanski pristup. Ali dobro, uključeni jesu, samo možda bi volila da nekad ne trebam ja reć što treba, nego da sami vide. I meni se govorilo, pa onda.. (S20)

Zato šta ja volim da je na moj način. Smeta me kad nije napravljeno na najbolji način, kako ja mislim da je najbolji. Onda bi više vremena provela objašnjavajući kako to treba bit nego da ja napravim. (S21)

Osim kućanskih poslova, jedna od obveza je i **briga o djeci**. Sudionice navode kako im suprug/partner u tom aspektu pomaže puno više. Kako nekolicina autora navodi očevu i majčino sudjelovanje u aktivno bavljenje djecom i igru ima pozitivne ishode u kasnijoj dobi djeteta, unaprjeđuje njihove kognitivne i socijalne vještine, te smanjuje vjerojatnost problema u ponašanju (Berc i Blažeka Kokorić, 2012, 17). :

Pomaže. Mi se nekako rasporedimo, jedan put ja, drugi put on, ili ako je meni zgodnije ih odvest, on ih vrati i tako kombiniramo. (...) (S1)

To da. Ne mogu reć. Kad god je bia i sad.. ono šta god treba, ako treba i prošetati i za skuhati i za sve, ako ih treba prominit pelene kad su bili mali. Jedno šta ih nije moga vodit u vrtić jer nije moga slušati kako plaču. (S4)

Znači čak je bilo faza u životu kad je radio duplo više i vodio ih u vrtić i iz vrtića, sportovi. (...) (S18)

Unatoč sve veće uključenosti muškaraca u brigu i odgoj djeteta, žene i dalje preuzimaju veći dio brige za djecu. Sudionice navode kako provode ili su provodile kad su djeca bila mala svo slobodno vrijeme sa svojom djecom:

Nastojim, zaista nastojim pogotovo u zadnje 3 godine otkad se ovaj treći rodio, nastojim to svoje slobodno vrijeme provoditi na način da minimaliziram kućanske poslove na najmanju moguću mjeru. I da to vrijeme zajedničko provodimo (...) (S22)

Dosta vremena. Ja sam sve organizirala da uvijek budem tu uz moju djecu. ako ih je trebalo ispitati jer je bilo nešto u školi, ako ga treba voziti, vozila sam i čekala ispred kluba, u parkić, igrati se s njima, čitati gospodara prstenova i oslikati cijelu sobu, jer su htjeli napraviti nešto. Sve sam radila s njima. Ja sam htjela da moja djeca znaju da je mama tu. Kad su oni išli leć sam radila svoje. Tu sam sa sobom potpuno zadovoljna kako sam napravila i što sam napravila. (S6)

Neke sudionice smatraju da ne provode dovoljno vremena sa svojom djecom, dok jedna sudionica navodi kako je upitna kvaliteta vremena provedenog s djecom:

Pitanje je vremena i kvalitetnog vremena, to su dvije kategorije. Mislim da fali.. Nekad su momenti, vrlo rijetki momenti di sam ja stvarno da se mogu lipo poigrat s njima i da je to stvarno igranje s njima. Uvijek je nešto u prolazu, uvijek se nešto obavlja, ide se vani il negdi. Sa starijom sam puno više vremena kvalitetnog provodila. (S8)

Ako mene pitate premalo, zato što smo u suprotnim smjenama pa ih ne stignem zajedno ulovit. Sa svakim možda 2 sata dnevno, niti, ponekad niti to. (...) (S12)

Kada zahtjevi roditeljske uloge ili nemogućnost usklađivanja roditeljske uloge s drugim ulogama nadilazi mogućnosti roditelja oni se oslanjaju na pomoć države u obliku jaslica, vrtića i škola. Istraživanja pokazuju kako uključivanje djece u predškolski odgoj ima pozitivan utjecaj na kognitivni razvoj djeteta (Huerta prema Vuković, 2016, 192), a u kasnijoj dobi zaposlenost majke pozitivno utječe na školski uspjeh (Hoffman i Youngblade prema Vuković, 2016, 193). Tema podrške države u tom pogledu je trenutno aktualna zbog malog broja vrtića. S obzirom na to nas je zanimalo koja su njihova iskustva. Neke sudionice navode kako imaju pozitivna iskustva, unatoč tome što su sudionice svjesne problema koji postoji u društvu, dok neke navode i neugodna iskustva i potrebu plaćanja privatnog vrtića:

Moji kad su išli u vrtić, isto se bilo teško upisat. Prošla su mi djeca sve živo. (...) (S6)

Morala sam plaćat dadilju, dakle nikakav odbitak, recimo il nešto tako nismo imali. Tu smo mogli imat puno bolju podršku. (...) (S7)

(...) Vrtić skroz ok čak sad su radili nekakve projekte da se i u popodnevoj smjeni ako roditelji rade da mogu vodi djecu to mi je isto bilo super. Mada meni nije trebalo. (S9) Dobro dijete je dobilo vrtić jer smo imali uvjete i plaćali smo taj vrtić normalnije. Nije nam tu trebala pomoć mi bismo bili dvoje zaposlenih. Živjeli smo tu u kvartu. Kako bi rekla, najnormalnije smo imali najveći broj bodova koliko je trebalo. Nisam tu stvarno imala neki problem. (S11)

Vrtići ne funkcioniraju po meni dobro. Prvo premalo ih je, drugo napravljeni su od 8-16, a ne rade svi roditelji od 8-16. znači nema vrtića popodne, što je katastrofa. Ima ih vrlo malo. u moje vrijeme to je bilo vrlo, vrlo malo. A što se tiče škole mislim da je to ok. (S17)

Jako sam zadovoljna bila time. Mislim da je to jako bitno. Moja djeca nikad nisu volila ić u vrtić jer su imali baku i djedu doma i onda im je bilo doma puno bolje. Ali moraju ić u vrtić zbog socijalizacije. Nije bilo problema pri upisu. To su bila druga vremena možda. Ja sam stara škola. (S21)

U skrbi o starijima država pomaže relativno malo, ukoliko starijoj osobi treba pomoć ili skrb to najčešće preuzimaju članovi obitelji što utječe na obitelj, a posebno njene ženske članove (Podgorelec i Klempić, 2007, 111/112). Što se tiče za **brige o starijim članovima**

obitelji većina sudionica brine ili se brinula o nekom starijem članu. Smatraju da je to sastavni dio života i da se na taj način odužuju roditeljima za brigu koju su oni njima u prošlosti dali:

Ne oduzima mi to energije. Koliko su se oni brinuli za mene kad sam bila dijete, toliko ja vraćam njima. U smislu kuhanja, obavljanja tekućih stvari, kupovanja spize, odlazaka u doktora. (S5)

(...) To smo nekako prihvatili kao svoju obavezu i iz zahvalnosti i dužnosti smo to obavljali. (S7)

A šta ja znam, ne bi nazvala opterećivanjem, već željom, majka mi je, da joj neke stvari olakšam. Ona je za mene napravila puno toga. (S1)

S obzirom da sudionice koje navode da vode brigu o nekom članu obitelji naglašavaju kako im to zna oduzimati ili im je u prošlosti znalo oduzimati dosta vremena, zanimalo nas je koje je njihovo mišljenje o smještanju starijih članova obitelji u dom. Mišljenja sudionica su različita. Dok neke smatraju da to nikad ne bi napravile osim u slučaju nemogućnosti brige o njima, neke smatraju kako im je najbolje u njihovom domu, a nekima stariji članovi odbijaju odlazak u dom:

(...) To nam je ona opcija koja stvarno samo onda kad se mi za njih ne možemo brinut. Znači ako se radi o nekoj demenciji ili nekakvom tipu bolesti gdje se fizički nisi sam stvarno sposoban brinut. (...) (S22)

Ne jer jer je on reka da nema šanse da ikad ide u starački dom. Reka je da radije uzmemo pušku i ubijemo ga. (...) (S4)

Mislim da sam zdrava, da sam u mogućnosti joj pomoć. Možda bi tražila ako se dogodi da sutra majka završi u krevetu, tražila bi neku fizičku pomoć u kući, ali je ne bi dala u dom. Smatram da je bolje u njenom okruženju, s obzirom da smo mi blizu i jednostavno se ja želim brinuti za nju. Ne želi da je netko tamo drugi. (S12)

Plaćenu pomoć koristi nekolicina sudionica, a neke su je koristile dok su djeca bila manja. Najčešće im pomažu u poslovima kuhanja, čišćenja te brizi o djeci:

Za čišćenje imam ženu koja mi dolazi svako 2 tjedna. Ja bi to volila raditi, ali previše mi je, previše se umorim, onda ne mogu ovo drugo sve stići, a imam stvarno puno obveza. (S21)

Pa trenutno čak i imam pomoć gospođe koja dođe na 4 sata i pomogne malo u brizi oko djece kad su bolesni, a kad su zdravi onda malo pomogne oko pospremanja. Minimalno. Staviti robu sušiti i skinuti robu sa sušila složiti ju. Malo pospremit, kažem ona ovako usput nije ništa, nema prevelikog čišćenja. (S22)

Pa da, imala sam plaćenu pomoć kad sam bila na višoj poziciji, a mala je polazila u prvi osnovne i onda sam imala skoro cijelu godinu jednu tetu koja se brinila o tom da završi nekakav ručak njoj i da ide u školu. Tako da nekako bude s njom to jedno vrijeme. I nakon toga, nakon trećeg djeteta subotom sam imala godinu dana pomoć od par sati, žena koja mi je čistila kuću samo tada. I to je to. (S7)

Razlozi za neimanje plaćene pomoću su odgoj bez plaćene pomoći, nemogućnost financiranja, nemogućnost pronalazjenja osobe od povjerenja, nepovjerenje prema strancima u kući i loš primjer djeci:

(...) Meni je problem što mislim da nije dobra poruka djeci da im neko drugi čisti stan i zato ja ne želim tu pomoć jer je meni problem ako ja njima očistim sve i netko umjetno sredi prostor koji smo svi uneredili, poruka je doći će neka vila sa čarobnim štapićem i onda će to riješiti i to možeš platiti i tako dalje. To će oni svatit kad budu veliki, a ovako mogu stvoriti radne navike, da i ako je nered toliki da im do brade dođe u njihovoj sobi, onda će se siliti da im smrdi smeće i da će morat urediti svoje. (S7)

Razmišljala sam, ali nisam trenutno u financijskoj situaciji da to mogu. (S10)

Nikako da nađem neku koju, koju je već neko provjerio. Ne osjećam se ugodno da mi je netko po kući koga ja ne znam. (S12)

Iskreno kao obitelj smo uvijek bili neki srednji sloj, niži-srednji sloj, nismo imali u taj običaj. I nekako sama činjenicama da moram tražiti po prvi puta nekoga organizirati. Zasad mi još nekako to nije bilo rješenje, što ne znači da u nekoj budućnosti neće, ali nekad ja čak i kroz to, evo jedan paradoks, ali ja nekad čak i kroz te kućanske poslove se zapravo malo odmorim od posla. (...) (S19)

Ne. Ne znam nekako, možda je to navika, tako sam kod svojih roditelja vidila da su oni odrađivali zajedno, pa smo tako i mi. Mi imamo relativno manji stan, da je veći možda bi stvarno trebalo nekog angažirati. Al to su nekakvi inputi koje možemo posložiti samostalno. Pa smo to podijelili s obzirom na naše raspoloživo vrijeme i ne treba nam netko iz vani da dođe ispeglat, očistiti. Nismo imali tako velike potrebe. (S20)

Ne. To je moj muž nudio, ali ja ne. Ja ne bi mogla trpiti nikoga doma. (S6)

Zanimalo nas je i smatraju li žene kako su njihove **obveze porasle** s godinama. Dok neke sudionice smatraju kako su obveze narasle upravo zbog sve većih mogućnosti koje žene imaju u društvu, neke navode kako su obveze uvijek iste i kako je organizacija bitna, neke kako je došlo do smanjenja zbog podjele poslova unutar kućanstva:

Mislim da čak da jesu. Možda u smislu zato što su ipak žene možda malo manje radile, možda malo drugačije poslove radile, govorim u globalu žene, pa onda je bio je dobar dio žena koje su zaista bile kući. Mislim da je puno više nije bilo u kući nego što je to danas pa su toliko obveze porasle. (...) Nekad žene možda nisu sve vozile, pa onda su neke stvari obavili muževi jer je bilo zgodnije njima koji voze neke obavljat, pa smo se

tu možda u tom smislu isto malo ujednačili sa muškima. Ali na kraju dana to nam je donijelo vrijeme, a ne spol. (S22)

Ja uvijek imam iste obaveze, to su vezane za profesionalni život, a kući minimalno radim. Dakle, sve mi je organizirano, od nekakvog čišćenja da neko pomogne do kuham minimalno. Koliko treba. Dakle, meni u svakom slučaju. Ja inače ono šta ne volim, ne radim. (S14)

Ne mislim. Mislim da su žene čak dijelom možda utjecale na smanjenje. Ako, na primjer, žive u partnerstvu s nekim ko je odgajan na način da je u obitelji normalno dijeliti poslove, onda možemo kazati da je tim ženama došlo do smanjenja. A sad koliki postotak je to žena, nije možda neki veliki postotak, ali ne mislim da je gore. Žene su uvijek bile opterećene kućanskim poslovima. (S19)

6.3.2 Vrijeme izvan posla i društveni život

S obzirom da posao ima sve veće zahtjeve koji zahtijevaju prekovremeni rad, pa čak i rad vikendom, postaje nejasna granica između radnog i privatnog života. U Hrvatskoj istraživanja pokazuju kako više od trećine ispitanika barem nekoliko puta mjesečno kod ispunjavanja obiteljskih obveza ima poteškoće zbog količine vremena provedenog na poslu (Dobrotić prema Laklija i Dobrotić, 2009, 56). Osim prelijevanja profesionalnih obveza u privatni život dolazi i do psihičkog preopterećenja koji otežava opuštanje u slobodnom vremenu (Slišković i Maslić Seršić, 2012, 86). Također istraživanja pokazuju kako žene slobodno vrijeme češće provode u brizi o djeci ili obavljajući kućanske poslove, a u manjoj mjeri se posvećuju sebi, partneru ili prijateljima (Offer, 2016). Profesionalni život i već navedeno radno vrijeme koje sudionice provode osim u uredu, i u kućnom okruženju uvelike utječu na **količinu slobodnog vremena**. Neke sudionice navode kako slobodnog vremena za sebe imaju, neke navode kako same odlučuju koliko će slobodnog vremena imati, dok neke vremena za sebe uopće nemaju:

Pa nađe se slobodnog vremena (...) (S1)

Onoliko koliko ga sama kreiram. Ako želim osloboditi vrijeme koje je baš za mene, oslobodim ga (...) (S3)

Imam dosta slobodnog vremena, kažem, ovisno o tome kakav je dan, ali imam slobodnog vremena. (...) (S5)

Ne postoji, trenutno ne postoji. Otkad imam djecu nemam uopće slobodnog vremena. (...) (S8)

Znači, vikendom sam donijela odluku da radim isključivo kad moram. Znači subota i nedjelja su moji dani. Hoću li odgovoriti nekom na mail jer očekujem diplomski rad, ovisi isključivo o tome koliko je hitna situacija. Sve je pitanje da sam tako sebi odredila. (S18)

Slobodno vrijeme obitelji je vrijeme u kojem članovi obitelji sudjeluju te na taj način razvijaju bolje odnose i doprinose stvaranju obiteljske kohezivnosti (Zabriskie i McCormik prema Bere i Kokorić, 2012, 15). Sudionice svoje slobodno vrijeme najčešće provode s obitelji i prijateljima u prirodi, na vikendici, na nekakvih kulturnim događanjima, plesovima, fizičkom aktivnosti ili same čitajući:

(...) Pa eto volim, uvijek malo fizičke aktivnosti, nekakve šetnje to uvijek dobro dođe. Volim čitanje, to me isto dosta interesira. A najinteresantnije, volim pogledati dobar film, slušanje glazbe, a otić na nekakvu kulturnu aktivnost, kino, kazalište, to su stvari koje su mi isto super. (S16)

(...) nastojim svaki dan s djecom provest dio vremena, kad dođu doma iz vrtića škola i mi s posla.. I da vikende ne odgovaram na mailove, obavljam hitne stvari ako se moraju, ostavim to sve za ponedjeljak. Nastojim vikend ostavit za sebe, obitelj, prijatelje. (...) Nastojimo uvijek negdje otić ili na selo ili na nekakve aktivnosti, na more kad krene sezona, volimo igrat badminton i takve neke stvari, vozit bicikle, posjetit ovo ono, tuheljske toplice i ne znam, neki izletić kupres zimi vikend il ovako ukrast dan za sebe. (S1)

Promjene u količini slobodnog vremena primjećuju u vremenima za vrijeme korone, prije djece, prije dodatnih poslova, na prošlim zaposlenjima, za vrijeme obavljanja funkcija na višim pozicijama, tijekom pisanja doktorata. U vremenu prije djece, dok nisu imale dodatne poslove i na prošlim zaposlenjima naglašavaju kako su imale više slobodnog vremena za sebe, dok u vrijeme dok su bile na višim pozicijama i dok su pisale doktorat primjećuju kako su imale manje slobodnog vremena:

Dok sam radila u privredi šta san spomenila, tu sam imala poslije posla slobodno vrijeme. Tako nisam imala potrebu kasnije radit i ja bi odradila šta bi imala i onda poslije sam mogla otić kući pa onda bicikla, plivanje, trčanje, druženja, kino. Nije bilo od doma rada. (...) Kao asistent sam možda imala više vremena za sebe. (S20)

To se promijenilo, ja sad imam puno više vremena zato šta nemam drugih obaveza. Djeca su odrastala, svi su se poudali, oženili, završili škole, imaju svoj život, ne trebaju me više, osim da smo zajedno i da se družimo kao familija, tako da ja sad imam cijeli dan. Morate ga ispunit. Ja ga ispunjavam s onim što volim, a to je znanost. (S21)

Da da da. Za vrijeme dok sam bila na upravljačkoj poziciji ga je bilo manje. (...) Vrlo često nisam imala. Bolje rečeno. (S15)

Znači u jednom momentu sam imala takav dodatan posao, znači mimo nastave i znanosti, a na to mislim. Tad sam naravno, imala manje slobodnog vremena. Definitivno sam jedno 2-3 sata više dnevno radila na tom još dodatnom poslu. (S9)

Recimo pa i pretprošle dobro ovaj covid to smo najviše kroz on line imali, pa problem je bilo uvođenje tih novih predmeta. Ali recimo godinu 2 prije ili netom pred covid prime onda sam dosta dobro, u nekom periodu kada već steknemo jedno iskustvo u predavanju i kad je to već jedan ritam onda nakon nekog vremena ako nema uvođenja novih predmeta onda je dobro. Onda dosta dobro. (S2)

Tijekom doktorata definitivno sam imala najmanje slobodnog vremena. Tada je bilo napregnuto. Bilo je puno posla puno, puno obveza, puno svega što se trebalo i početi i završavati dovršavati, tako da je tu teško bilo. Teško je bilo usklađivanje. Sada ja bih se usudila reći da je definitivno lakše, nakon što neke stvari opet mogu malo bolje posložiti. Ne savršeno, ali barem nešto. (S16)

Prije djece sam imala. To je bila sasvim druga situacija. Nakon posla sam imala neke obaveze koje sam odrađivala, ali u stvari ono vrijeme koje sad s djecom provodim, koje je po meni rad, to nije opuštanje. (S8)

Zanimalo nas je smatraju li sudionice kako imaju dovoljno slobodnog vremena. Neke sudionice navode kako imaju dovoljno slobodnog vremena, neke smatraju da imaju u usporedbi s poslovima koji imaju fiksno radno vrijeme, neke navode kako se moraju bolje organizirati, a sudionice s malom djecom smatraju da će biti lakše kad djeca narastu:

Pa dobro. Da, imam. Uspoređujem se s drugima koji rade uredske poslove i tuku kartice, prijave. Mislim da mi u znanosti možemo sebi organizirati vrijeme da imaš dovoljno i radnoga i slobodnog, dobar balans se može postići. (S1)

Imam, imam. Sad nemaš, nekad imaš više, al u pravilu da. Takav je posao da se stvarno može sve, ako se dobro organiziraš. (S4)

Da. Definitivno imam dovoljno slobodnog vremena. (S9)

Trenutno nemam vremena ni za nikakvu fizičku aktivnost što mi ekstra nedostaje i stalno kažem, sad ću, a to je taj dio za sebe kojeg trenutno nemam. Sve će to doći s vremenom kad djeca još malo porastu. (S22)

Autorice Laklija i Dobrotić navode istraživanje Tomić-Koludrović i Kunac koje su istraživale položaj žena u Hrvatskoj tijekom 1990-ih i u svom istraživanju navele kako ženama zbog poteškoća usklađivanja različitih uloga ne preostaje vremena za druge aktivnosti i društvene angažmane (Laklija i Dobrotić, 2009, 48). Pitali smo sudionice jesu li uključene u neke dodatne društvene aktivnosti. One koje nisu navode kako za to nemaju slobodnog vremena:

Razlog je sljedeći, znači, mogla sam imati neke stvari, ali sam odlučila da dok su mi djeca, ajmo reć još uvijek relativno mala. Tad su joj bila i manja kad sam to odlučila. Da ću svaki slobodni trenutak dok me još žele provoditi s njima i znači to mi je bio isključivi razlog. (S9)

Nemam dodatni društveni angažman. Van posla se samo uglavnom bavim razvoženjem djece po treninzima i raznim aktivnostima, sudjelovanjem u aktivnostima u vrtiću, odlascima na roditeljske sastanke. Idem na svoje treninge 3 puta tjedno navečer i to je to, ja mislim. (S10)

Ne stižem. Jer ja kući kad dođem posao se mora momentalno zaboraviti, krenu kućanski poslovi i briga oko djece. I eto kažem, ako ima neki rok onda kad svi krenu spavati kad svi zaspu, onda se mogu znanosti posvetiti, ali u ovom periodu isključivo obitelj i djeca. Apsolutno ne želim ništa drugo. (S12)

Profesionalni život i razvoj karijere može rezultirati i **zanemarivanjem nekih aspekata privatnog života**. Sudionice navode kako su najčešće zanemarivale druženja i neka prijateljstva, seksualne veze, vlastito zdravlje, brak, fizičke aktivnosti, obitelj. Jedna sudionica navodi kako je morala zanemariti znanost zbog privatnog života:

Pa nisam, nego obrnuto. Ja sam svoj poslovni život morala zanemariti zbog privatnih obveza. Dakle, često se dogodi da imaš malu djecu doma i ja bi rado ostala još neki eksperiment napraviti i još nešto dovršiti, pogotovo kad radim u laboratoriju onda treba raditi razne stvari, ali ne možeš jer moraš ići kući u 16 sati. Čekaju te djeca, čekaju kraj vrata kad ćeš bit gotovo, gledaju te kako jedeš kad ćeš bit gotov da možeš se igrati. Tako da je to obrnuto, čovjek treba zanemariti taj znanstveni žar, što bi volio raditi profesionalno, da bi napravio ono što je jednako bitno, a to je privatni život. (S21)

Možda više društveni život patio, imala sam šire društvo i neki krug prijatelja, pa bi nekakva druženja s njima više zanemarila. To sam si rekla kad bude bit će, bit će prilika kad djeca odrastu i kad se te neke obaveze odrade. Tako možda i sebi neke hobije, čitanje i hobije bi nekako stavila sa strane. Prvo bi nekako bilo da se odrade određeni zahtjevi posla i vrijeme u krugu obitelji s djecom i familijom. Tako sam ja to sebi posložila. (S20)

Zanemarila sam privatni život u potpunosti. (...) . A onda sam cijelo vrijeme imala grižnju savjesti da zapravo nisam dovoljno vremena sa svojim sinom i onda sam to pokušala uvijek balansirati sa praznicima, sa putovanjima, da odemo da neko duže vrijeme budemo. Da nekako, uvijek sam se borila za to vrijeme u kojem sam htjela provesti s njim i to mi je bilo zapravo najteže. (S17)

100%. Izlasci, druženja, prijateljstva to je sve otpalo apsolutno sve otpalo. S obitelji sam bila manje, puno manje. (...) (S13)

Da, zapostavila sam brak normalno, zapostavila sam muža, jednostavno nemaš toliko vremena za to sve skupa. (...) (S11)

Samo svoje zdravlje. A za ostalo se sve nađe mjesta. (...) (S6)

6.3.3 Obiteljski i radni balans

U uzorku su dvije sudionice koje su se rastavile, jedna navodi kako su **profesionalne obveze jednim dijelom krivac za njihov razvod** jer suprug nije mogao podnijeti njezin uspjeh,

dok druga smatra da profesionalne obveze nisu imale veze s tim već suprugovo nerazumijevanje za njene obveze:

(...) na kraju je jednostavno sve to što sam ja uspjela u životu njemu bilo previše. I ja sam njega pretekla u svim mogućim poljima i njegov muški ego to nije mogao podnit i to je bilo to. (S11)

Pa zato što sam imala zahtjeve od njega. Ja sam radila po cijeli dan. Bila mi je mala plaća tada, očekivala sam da i on nešto zarađuje. On je umjetničkog zanimanja, pa je to bilo ovako, onako, neredovita primanja. I onda sam zahtijevala da se više angažira u kuću ako ne može zaraditi, da bar u kući više sudjeluje i to. U principu sam bila nezadovoljna i to je njega smetalo što ja to tako jasno izgovaram da sam nezadovoljna. Mislím da ja to danas tako gledamo, onda smo bili mladi. Mislím da on nije mogao te zahtjeve popratit. (S17)

Zanimalo nas je i imaju li supruzi/partneri **razumijevanje prema ženinoj karijeri** i kako na njih djeluje ukoliko je žena uspješnija i više zarađuje. Sudionice navode kako su im muškarci isključivo podrška i kako je jedan od kriterija za pronalazak partnera bio upravo taj da nemaju tradicionalne stavove da trebaju bit hranitelji u obitelji. S druge strane neke sudionice navode kako unatoč većim primanjima one sebe ne smatraju hraniteljima ili kako to uopće nije bitno jer ionako sve dijele:

To mi je bilo na početku prije nego smo bili uopće muž i žena, važno da nađem nekog tko neće imat kompleks što ja imam bolji posao ili više novaca ili imam bolje obrazovanje, jer s nekim takvim ne bi mogla funkcionirat. Da stalno osjećaš neke komplekse i podbadanja zbog toga. (...) (S1)

Ne bi. On je bio najponosniji kad san ja bila docent. Reka mi je toliko san ponosan. Čak ni toliko kad san doktorirala, nego baš kad san postala docent, to mu je valjda bilo nešto kako san dobila sigurno radno mjesto, pa s time zaokružiš sve ono šta si dotad mučia i trudia. (S4)

(...) Nikad nismo gledali. Uopće nije važno. Nekad više on, nekad ja. Mi uopće ne gledamo tako. To je sve naše. (S6)

Ne, niti sam se ja ikad predstavila kao glavna hraniteljica. Znači taj odnos oduvijek bio uobičajen i nikada on nije smatrao da je problem da platim ja iili plati on, to zajednički novac. Naravno, imamo svatko svoj račun, svaku svojim računom upravlja, ali u trgovinu, račune-sve se dogovorno rješava. Svako ima mora imati svoje financije, to je glavni preduvjet, pogotovo za žene. Ja sam imala izvanredan izgovor da nikad ne diplomiram. To ovisi o osobi, što želite. (S18)

Strašno je to, bez obitelji podrške, ali dobro podrške obitelj, supružnika u prvom redu, nema, nema mogućnosti uopće. (...) Znači on je apsolutno brinuo... On je isto radio,

bio je na direktorskoj poziciji tada. On je apsolutno brinuo o kćeri, brinuo je o kući, u domaćinstvu. (...) (S13)

Zaposlenim ženama je manjak fleksibilnosti na tržištu rada najveća prepreka za željeni broj djece s obzirom da radnih mjesta sa skraćenim radnim vremenom nema puno i žene su prisiljene birati između obitelji i karijere (Akrap i Čipin, 2011, 53). Ipak prema odgovorima sudionica o željenom broju djece, možemo primijetiti, da sve osim jedne postigle željeni broj djece, ukoliko nisu imale neke zdravstvene prepreke. Istraživanja su pokazala kako visokoobrazovane žene odgađaju rođenje prvog djeteta (Damjanić, 2014, 34). S obzirom da su skoro sve sudionice navele kako su neki dio privatnog života morale zanemariti zbog profesionalnog, zanimljivo je da samo dvije sudionice tvrde kako je **profesionalni život utjecao na ne osnivanje, kasno osnivanje ili proširivanje obitelji:**

Ja sam htjela imat troje a onda kad sam vidila da to i posao ne ide zajedno, teško onda sam odustala, to mi je možda jedino žao jer sam ja jedinica i uvijek sam htjela imat malo više djece, ali nije išlo jer...Ne težim tome da budem savršena ni u jednom ni u drugom segmentu, ali ne volim da se o djeci brine netko drugi. (...) ja to ne želim i onda to je recimo neka cijena zbog koje sam se ja odrekla tog nekog društvenog života.. (S12)

Moguće da je razlog tome što sam zaista bila puno zauzeta svojom karijerom, ali ne u smislu da sam ja bila nešto ekstra ambiciozna, nego tako mi je išlo, amo tako reći. Nije da nisam bila otvorena za nekakvo upoznavanje budućeg supruga, nego jednostavno kretala sam se takvim krugovima u kojima baš nije bilo lako nekoga i upoznati. A onda u jednom trenu kad sam supruga upoznala sam imala 35, tu više nije bilo prostora za nekakvo odgađanje. Bilo je to to ili to nije to. (S22)

Ne bih rekla da sam to odgodila. Zato što ja osobno mislim da je kod mene ovakva situacija na neki način skoro i morala bit. Teško je to objasniti, ali to je jedan unutrašnji, jedan unutrašnji poriv. Ja sam uvijek osjećala da moram, evo ne želim reć da moram, ali ono što želim ostvariti, to što želim, nekako više iznutra je dolazila moja želja. Tako da ne bih rekla da je u pitanju baš odgoda, nego da je ovaj profesionalni dio ipak trebao doći prvi, to je osobno moje mišljenje. (S16)

(...) Ne mogu kazat je da je posao kriv za zato što nisam udana, a nisam ni u dugotrajnoj vezi i ne živim sa partnerom, ne. Nego jednostavno ono što sam očekivala i tražila nisam našla, ali to posao nije, nije utjecao na to. (S19)

Kako je već navedeno majčinstvo je izazov s kojima se velik broj žena susreću u profesionalnom životu, s obzirom da je usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života teško. Po Hrvatskom zakonu je obavezno da žena nakon rođenja djeteta uzme **rodiljni dopust** koji podrazumijeva obaveznu brigu o djetetu u razdoblju od 28 dana prije dana očekivanog poroda do 70. dana nakon rođenja djeteta. S druge strane razlikujemo roditeljski dopust koji se može koristiti nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta, a mogu ga koristiti majka i otac. Količina

rodiljnog i roditeljskog dopusta razlikuje se i broju djece koju već imaju, ima li dijete neke poteškoće u razvoju, te jesu li rođeni blizanci (Središnji ured za demografiju i mlade). Većina sudionica nije iskoristila roditeljski dopust, a kao razloge navode financije, nemogućnost pronalaska zamjene za poslove koje imaju, te želju za ostankom u toku sa poslom. Naglašavamo kako sudionice i roditeljni i roditeljski dopust nazivaju porođiljnim:

(...) Ja sam se vratila nakon pola porođiljnog, a posli mi je bilo premalo, padala je plaća. Odnosno naknada je bila niti blizu moje plaće, a mi dominantno ovisimo o mom dohotku i onda to postaje neizvedivo, nema smisla. (S8)

Koristila sam samo prvih 6 mjeseci za svako dijete. (...) Zato što je to financijski u potpunosti neisplativo i demotivirajuće. Znači, čuli ste kolika je moja plaća, dobro u to vrijeme mi je bila manja, ali svejedno odnosu na to, ako mi se nudi 2500-4000 kn mi s time ne bismo mogli živiti. (S10)

Ne, manje od godinu dana (...) Da zato što sam htjela sudjelovati u projektima. (...) (S15)

Bila sam 6 mjeseci i vratila sam se. To je jedini minus, možda ne minus veliki, ali je stvar u tome da vas ne može ovdje netko zamijeniti. Nema zamjene, nema svako pravo ispitivanja, nema svako pravo pristupa. To je ona recimo jedna bitna razlika. Ja sam mogla bit godinu dana, ali sam se vratila s tim da sam odradila nastavu i mogla sam ić kući, što recimo netko na drugom poslu ne može. (S18)

Da jesam, imala sam pravo i s blizancima i s trećim djetetom 3 godina, ali ja sam u svakom slučaju uzela samo godinu dana. Zato što jednostavno biti 3 godine izvan znanosti bi bilo zaista puno previše. (S22)

Očevi nakon isteka 6 mjeseci obveznog rodiljnog dopusta imaju pravo umjesto majke, uz njenu suglasnost, iskoristiti roditeljski dopust u trajanju od 6 mjeseci ili ga podijeliti s majkom onako kako zakon nalaže. Pitali smo sudionice je li netko od očeva uzeo roditeljski dopust. Samo jedna sudionica navodi kako je suprug uzeo roditeljski dopust, dok druge odgovaraju kako nisu iz financijskih razloga:

Ja bi obično bila na porođiljnom pola godine, ali ostatak bi uzimao moj muž. (...) On je čak bio duže na porođiljnom od mene, onda kad se sve to sumira, zapravo u konačnici, na oboje djece je on bio više od mene. Tako da tu bi zapravo trebalo staviti pod upitnik moj angažman. (S3)

(...) Ja sam čula to i od muških kolega, oni masovni nitko ne ide na porođiljni, a mogli bi i muški ić. Oni su isto rekli, znam ih više koji bi vrlo rado ostali i bili sa dicom da je naknada jednaka plaći za tu drugu polovicu. (S8)

(...) Suprug nije iskoristio jer je i on priređivati, veliki troškovi dvoje djece, kredit i ne možete si to baš priuštiti. (S12)

Zanimljivo je i kako većinom žene uzimaju **bolovanja ili slobodne dane kad je dijete bolesno**, iako nije isključeno ni da muškarac uzme. Sudionice navode da zbog fleksibilnosti njihovog radnog vremena nekad nije potrebno uzimati bolovanja ni slobodne dane, pa da je nekad njima lakše, dok neke navode da djetetu u slučaju bolesti treba majčinska potpora koju otac ne može pružiti. Neke sudionice navode i kako nije bilo potrebe za uzimanjem bolovanja ili slobodnih dana kad su bake bile dostupne i mogle su pričuvati djecu u hitnim situacijama, dok jedna sudionica navodi tetu čuvalicu kao opciju koju su uvijek mogli iskoristiti:

Ja. Zato što dijete kad je bolesno malo više treba mamu. Kad su bili malo veći npr. 7 godina nije niko jer smo imali mamu. Tako da nismo uzimali. (...) (S7)

Moram priznat da sam ja tu nekako, čak i kad bi on htio, ja bi supruga izgurala. Ja sam tu ko lavica. Kad je meni dijete bolesno, mičite se svi ja tu nastupam, krećem dok se on ne sanira, nitko blizu, režim. Tu sam ja jako posesivna, po tom pitanju. (S3)

E sad tricky pitanje zato što pojam slobodnog dana. Ja imam posao kakav imam i ako mi nije nekakva nastava ili ne mogu uzeti, odnosno, ja mogu uvijek uzeti nekakvu zamjenu, kolegica može mijenjati. Al obično sam ja ta. Čisto iz razloga što ja mogu ostat kući. Sad to je specifično u našem poslu jer ja ne moram uzet bolovanje za ostat kući s djecom, dok muž mora jer je na takvoj vrsti posla. (S8)

Nema, nema bolovanja. Mogla sam uvijek ostat 2 dana doma. Baba je bila glavna. (S14)

Suprug ima srećom takav vid posla gdje može kad su djeca bolesna on lakše ostat kući nego ja. Ali kažem za tu svrhu dok je ovaj sad još mali, imamo tetu čuvali koja uskoči kad djeca ne mogu ić u vrtić ili školu. (S22)

6.3.4 Obiteljska i društvena podrška

Jedna od definicija obitelji navodi da je obitelj „skup ljudi koji sebe smatraju članovima obitelji, bez obzira da li je riječ o krvnom srodstvu, braku ili bliskosti, a u navedenoj zajednici postoji podrška i međusobna briga koja je svakodnevna/redovita“ (Poston i dr. prema Kovčo Vukadin i dr., 2016, 99). Osim suprugove podrške u karijeri, sudionice navode i **važnost obitelji kao podrške**. Izdvajaju emocionalnu i financijsku podršku, te naglašavaju kako bez podrške ne bi uspjele uskladiti sve obveze:

Kroz cijelo vrijeme mislim zaista. Od nekoga trenutka kad nam daju neki pozitivni životni primjer, ono stvar odgoja općenito svakom roditelju. Mislim i financiranje studiju, a kasnije u svakom trenutku su oni tu. (...) (S15)

Da, da. Mojih roditelja apsolutno. A logističku podršku u svakom slučaju. U smislu da evo stvarno su podržavali svaki moj korak bili su spremni plaćati školarinu za moj doktorski studij, što ovo na kraju se nije ispostavilo, ali opet oni su bili spremni, pokazali su. Ono bili su apsolutno za to, podržali su naravno i moj odlazak u Francusku. Podržali su apsolutno svaki korak. Znači i opet logistički i znači opet briga za sve ove

svakodnevnne stvari, koje su ipak teške stvari. Kad se to zbroji, sav taj kumulativni doprinos je ipak ogroman. Naravno i s emotivne strane, zato što nije uvijek bilo laganih situacija, a eto uvijek su slušali. Sve što je trebalo. (S16)

Svakakvu podršku, emocionalnu podršku, uglavnom emocionalnu (...) (S5)

Mislim, podrška, naravno da je, inače se ne bi.. u mom poslu, u našem poslu, gdje se očekuje da odrađujete sve svoje deadline, pišete radove, odradite nastavu, to se ne bi moglo da nemate još nekoga tko vam je iza. Tako da, normalno da se tu moramo nadopunjavati, al na način da nitko nije nekome žrtva, nego uskače onda kad tko može. (...) Naravno da je, bez obitelji i podrške, kako bi ste sami. Teško je to. Stvarno teško. (S3)

Zanimalo nas je kakvu **podršku države** imaju žene znanstvenice. Sudionice odgovaraju kako nikad nisu dobile nikakvu pomoć na temelju spola, već ukoliko je neka pomoć bila odnosila se na oba spola. Također neke sudionice naglašavaju kako pomoć nikad nisu tražile niti očekivale:

Ne podržava. Ja želim ić na neku konferenciju, jer stvarno mislim da mogu ponudit jer toliko toga radim, ja moram iz džepa platit (...) Država ti da plaću i da ti nekakav minimum minimuma. To je to. Država bi mogla puno više. (S6)

Pa ne. Što se države tiče, to baš ne osjećam. Ja sam uvijek imala skoro duplo više stvari za napredovanje nego što treba, tu nisam dobila nikad nagradu, nikakvu na poslu (S7)

Nikad ništa o tome razmišljala da bi meni nešto država mogla dati, a možda zato što smo navikli da ne daje, ali u svakom slučaju da pogotovo možda sad ne u ovim godinama, ali možda.... Sada razmišljam da ima neko zaposlenje koje bi mi iziskivalo više tog vremena provedenog na poslu zasigurno bi bilo idealno da postoji nešto što može pripomoći u hendlanju ovog drugog dijela. To bi bilo genijalno. (...) (S9)

Sada za mene konkretno kao za ženu, smatram da nije bilo nekakve ogromne državne potpore. Kada sam bila studentica bila sam primala stipendiju, ali za studente deficitarnih struka, to se odnosilo i na muškarce i na žene, znači i student i studentica. Dakle, to ne mogu nazvati nekakvom podrškom specifično za žene. Kad sam bila doktorand ni tu isto nisam doživjela neku specijalnu podršku države. Jedino što bi se možda usudila reći da je bio tu iskorak je je nagrada koje sam bila dobitnica. To je recimo možda nešto gdje sam najviše osjetila je nekakav državni upliv, recimo zato što je to opet nagrada gdje sudjeluje jednim dijelom država. Tako da možemo recimo tu naći nekakvu poveznicu sa državom donekle. (S16)

Pitali smo ih za neke prijedloge kako bi država mogla pomoći s usklađivanjem privatnih i poslovnih obveza:

Samo treba omogućiti zgrade, dovoljno vrtića da svi imaju podršku, da svi imaju mogućnost, staviti dijete u vrtić. (S15)

Ili na primjer, da te nastavnike, ako se ne osjećaju dovoljno kompetentnima za ove izazove svakidašnjice s kojima se susreću u radu s djecom, da ih možda educiraju. Možda bi ti nastavnici bili zadovoljniji pa bi i reagirali drugačije s tom djecom, pa bi i meni bilo ko roditelju, krajnjem nekom korisniku lakše. I ona bi ja bila zadovoljnija podrškom države, preko djece, meni. Smatram da država nekako u tim nekim segmentima koji nama roditeljima koji radimo i ženama u znanosti bi mogla učiniti kroz te razine malo više. Da se malo više pozabavi tim faktorima koji olakšavaju tu neku brigu. (S12)

Da bi demografska politika imala smisla, ona mora biti motivirajuća da se ljudi odlučuju na dodatnu djecu. Kad ostanete trudni i vidite da ćete dobiti dijete, naravno, veselite se i sve ćete napraviti da se to ostvari što bolje moguće, ali u smislu države, država vam tu ni na koji način ne pomaže. Meni ono što je meni više trebalo. 1. da ja punu godinu dana pripremam svoju punu plaću jer ja sam željela ostat sa djecom punu godinu dana, a ne 6 mjeseci, al sam se morala vratiti ranije je to jednostavno imala sam kredit i financijski ja to ne bi mogla izdržati. (S10)

(...) Mislim da nam treba bit cilj, ne da žene odgađaju majčinstvo, to nije u redu, već da realiziraju svoje majčinstvo kad žele, ali da im se omogući da ne odgađaju majčinstvo radi karijere. (...) Omogućite studentima dobre uvjete, da imaju stan, da imaju di život, da financijski mogu studira i dite odgajat. Netko ne želi, ali tko želi da mu to ne bude barijera. Da mu se omogući da ako želi da ima tu mogućnost. (S8)

(...) Porezne olakšice za mlade obitelji, povoljni uvjeti za kupnju stana, nekakve takve stvari. Edukacije u vrtićima, da je neka ponuda vrtića bolja, nekakvih dodatnih stvari. Jedan je katolički vrtić u Splitu, nema šanse doć u njega iz Solina. Znači ono tako jedna, da se država malo više pozabavi odgojem i ustanovama, da više u njih ulaže i da mladim obiteljima pomogne da kad stave razloge zašto ostati u zemlji i zašto otić, da prevagnu ovi zašto ostat. (S7)

7. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja je bio utvrditi s kojim se poteškoćama susreću znanstvenice sa splitskog sveučilišta pri usklađivanju privatnog i profesionalnog života, odnosno utvrditi točke zadovoljstva/nezadovoljstva, odnosno njihove stavove glede njihovih iskustava. S obzirom na cilj istraživanja postavili smo i neka istraživačka pitanja. Polustrukturiranim intervjuom došli smo do rezultata kako unatoč sve većem sudjelovanju muškaraca u kućanstvu i kućanskim poslovima, žene i dalje obavljaju većinu poslova, a muškarci „uskaču“ kad je potrebno ili kad im žena naredi. Žene najviše obavljaju takozvane „ženske poslove“ u kućanstvu koji uključuju pranje rublja, peglanje, pranje posuđa i pospremanje stana, dok muškarci obavljaju takozvane „muške poslove“ koji uključuju popravke u stanu, održavanje automobila, vikendica i teže poslove za koje je potrebna snaga poput premještanja namještaja. Obvezu koju najčešće dijele je briga oko djece, gdje se vidi najveće učešće muškaraca od svih ostalih obveza unutar kućanstva. Sudionice opravdavaju partnere za dio koji ne odrađuje u kućanstvu na način da on puno radi i da nema vremena, a njihovo veće učešće obrazlažu svojim fleksibilnim radnim vremenom i mogućnostima koje ono pruža. To nam potvrđuje stav o uzimanju bolovanja i slobodnih dana kad su djeca bolesna prema kojem su žene češće te koje izostaju s posla da bi se brinule o djeci jer to ne smatraju izostancima s obzirom na fleksibilnost radnog vremena. Što se tiče pozicije žene u napredovanju na radnom mjestu, žene smatraju kako muškarci nisu u povlaštenom položaju jer postoje uvjeti koji su za svih isti, ali navode kako je ženama teško zbog više obveza koje imaju u kućanstvu i zbog odlučivanja o osnivanju obitelji, što vide kao potencijalni problem pogotovo u slučaju putovanja i odsustva zbog profesionalnih obveza. Zanimljivo je kako žene navode da na rukovodećim pozicijama nema žena, što smatraju problemom, ali uglavnom iznose stav kako se one ne bi prijavile za te pozicije jer ih smatraju nekreativnim i opterećujućim. Sudionice navode kako su morale zanemariti neki dio svog privatnog života zbog ostvarivanja profesionalne karijere, a to je najčešće društveni život i druženja s prijateljima. Unatoč tome smatraju da se sve može stići i da imaju dovoljno slobodnog vremena, iako sudionice s manjom djecom navode kako će kad djeca porastu sve biti lakše. Sudionice koje se nisu ostvarile kao majke kao razlog ne navode profesionalnu karijeru. Od razvedenih sudionica jedna smatra kako su preveliki zahtjevi njenog profesionalnog života, između ostalog, utjecali na njen razvod braka, dok druga za vrijeme razvoda nije radila na sveučilištu i ne smatra karijeru razlogom razvoda. Sudionice izdvajaju pomoć obitelji kao nužnu za uspjeh u karijeri, a najveću podršku vide u roditeljima i partnerima. Roditelji su zaslužni i za financijsku, emocionalnu i organizacijsku podršku. Dok su partneru

uglavnom emocionalno i dijelom organizacijski pomogli u razvitku karijere, ali njihova podrška ostaje ključna i dalje, a ne samo na početku karijere. Po pitanju podrške države u profesionalnom životu, ne vide veliku podršku, dapače naglašavaju kako podršku nisu imale, osim vrtića i škola s kojima je jedan dio zadovoljan, dok drugi izražava nezadovoljstvo zbog nedovoljno mjesta i stresa oko upisivanja. Prepoznaju problem nedostatka mjesta u vrtićima kao ključan, čak i ukoliko se s njim nisu susrele. Preporučuju izgradnje vrtića, više mogućnosti za produženim boravkom u školama te u malo široj perspektivi bolju financijsku podršku. Financijski podršku u smislu poticaja za osnivanjem obitelji, te tijekom roditeljskog dopusta manje smanjivanje primanja, da bi majke i očevi mogli duže ostajati doma s djetetom. Sveukupni zaključak istraživanja je da unatoč poteškoćama i izazova s kojima se znanstvenice na splitskom sveučilištu suočavaju usklađivanje profesionalnog i privatnog života za njih je lakše nego za žene zaposlene u privatnim sektorima s fiksnim radnim vremenom. Naglašavaju kako je njihov posao ono što vole i izražavaju veliko zadovoljstvo svojim radnim mjestom.

8. LITERATURA

1. Akrap, A., & Čipin, I. (2011). Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet. **Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja**. 20(1 (111)): 47-68. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/65351> (Pristupljeno: 12.06.2023)
2. Bandalović, G., & Popić, A. (2019). Društveni položaj žena u suvremenoj hrvatskoj obitelji-primjer grada Splita. **Društvene i humanističke studije**. 2(8): 203-224
Preuzeto s: <https://www.bib.irb.hr/1127088> (Pristupljeno 14.04.2023)
3. Bartolac, A., & Kamenov, Ž. (2013). Percipirana raspodjela obiteljskih obveza među partnerima i doživljaj pravednosti u vezi. **Sociologija i prostor**. 51(1):67-90. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/101791> (Pristupljeno: 12.06.2023)
4. Bastl, D. (2021). Prednosti i nedostaci učenja na daljinu. **Varaždinski učitelj: digitalni stručni časopis za odgoj i obrazovanje**. 4(5): 208-213. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/clanak/358268> (Pristupljeno 14.04.2023)
5. Beglerović, S. (2004). Intervju kao naučnoistraživačka metoda. **Novi Muallim**. (18): 65-74. (Pristupljeno 14.04.2023)
6. Berc, G., & Blažeka Kokorić, S. (2012). Slobodno vrijeme obitelji kao čimbenik obiteljske kohezivnosti i zadovoljstva obiteljskim životom. **Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju**. 20(2): 15-27. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/98953> (Pristupljeno: 12.06.2023)
7. Bilan, D. N., & Matov, J. (2014). Partnerstvo obitelji i predškolske ustanove kao potpora roditeljstvu. **Magistra Iadertina**. 9(1): 123-135. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/137247> (Pristupljeno: 01.08.2023)
8. Blagojević, M. (1997). **Roditeljstvo i fertilitet, Srbija 90-ih**. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu. Preuzeto s: https://www.academia.edu/20030421/Roditeljstvo_i_fertilitet_Srbija_90_tih (Pristupljeno 14.04.2023)
9. Boles, J. S., Wood, J. A., & Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work–family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. **Journal of Personal Selling & Sales Management**. 23(2): 99-113. Preuzeto s: <https://psycnet.apa.org/record/2003-09019-001> (Pristupljeno 12.08.2023)
10. Brašnjčić, F. F., & Ševo, N. B. (2009). Položaj žene u društvu kroz historiju. **Baština**. 47: 221-232. Preuzeto s:

- https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/J_Boles_Interrelationship_2003.pdf (Pristupljeno 17.07.2023)
11. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**. 3(2): 77-101. Preuzeto s: https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology (Pristupljeno 17.07.2023)
 12. Čudina-Obradović, M., & Obradović, J. (2001) Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. **Društvena istraživanja**. 10 (4-5 (54-55)): 791-819. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/20004> (Pristupljeno: 12.06.2023)
 13. Damjanić, Z. (2014). Usklađivanje poslovnog i obiteljskog života; utjecaj na majčinstvo. **Media, culture and public relations**. 5(1): 30-45 Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/122439> (Pristupljeno 17.07.2023)
 14. Derado, A., Petrić, M., & Tomić-Koludrović, I. (2020). Relacijske rodne strategije u podjeli kućanskih poslova. **Revija za sociologiju**. 50(3): 321-351. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/clanak/362720> (Pristupljeno 22.08.2023)
 15. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. **Revija za socijalnu politiku**. 22(3): 353-374. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/149860> (Pristupljeno 22.08.2023)
 16. Dragišić-Labaš, S. (2021). Porodične prakse, profesionalni rad i bračna satisfakcija žena. U: Ćopić, S. i Antonijević, Z. (ur.) **Feminizam, aktivizam, politike: proizvodnja znanja na poluperiferiji: zbornik radova u čast Marine Blagojević Hughson**: 225-243. Preuzeto s: https://www.iksi.ac.rs/izdanja/feminizam_aktivizam_politike_2021.pdf (Pristupljeno: 12.06.2023)
 17. Državni zavod za statistiku https://podaci.dzs.hr/media/04pffl1do/women_and_man_2022.pdf (Pristupljeno 14.04.2023)
 18. Erceg, S., & Tataj, D. (2019). Položaj žena u Banskoj Hrvatskoj u drugoj polovici 19. stoljeća. **Essehist: časopis studenata povijesti i drugih društveno-humanističkih znanosti**. 10(10): 81-89. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/235677> (Pristupljeno 22.08.2023)
 19. European Comission https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (Pristupljeno 01.03.2023)

20. Eurostat 2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1> (Pristupljeno 01.03.2023)
21. Fiket, I. (2018) (I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica? U: Čeriman, J. i dr (ur.) **Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica**. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju: 25-44. Preuzeto s: <https://rifdt.institfdt.bg.ac.rs/handle/123456789/1719> (Pristupljeno 01.03.2023)
22. Galić, B. (2006). "Stigma ili poštovanje? Reproductivni status žena u Hrvatskoj i šire". **Revija za sociologiju**. 37(3-4): 149-164. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/13215> (Pristupljeno 01.03.2023)
23. Galić, B. (2011). "Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada", **Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja**. 49(1): 25- 48. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/71647> (Pristupljeno 01.03.2023)
24. Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. **Social Indicators Research**. 93: 445-467. Preuzeto s: <https://eric.ed.gov/?id=EJ850281> (Pristupljeno 17.07.2023)
25. Gjurić, H., Šimunić, A., & Gregov, L. (2014). Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih bračnih drugova: važnost usklađenosti stava prema bračnim ulogama. **Društvena istraživanja**. 23 (4): 641-659. <https://doi.org/10.5559/di.23.4.05> (Pristupljeno 01.03.2023)
26. Halmi, A., & Crnoja, J. (2003). Kvalitativna istraživanja u društvenim znanostima i humanoj ekologiji. **Socijalna ekologija : časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline**. 12(3-4): 195-210. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/47897>
27. Hrvatska zaklada za znanost: <https://hrzz.hr/medunarodni-dan-zena-i-djevojaka-u-znanosti/> (Pristupljeno 25.07.2023)
28. Hrvatski jezični portal https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=f1dgURc%3D (Pristupljeno 14.04.2023)
29. Hrvatski Sabor-Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022.godinu-<https://www.sabor.hr/hr/izvjesce-o-radu-pravobraniteljice-za-ravnopravnost-spolova-za-2022-godinu-podnositeljica> (Pristupljeno 25.07.2023)
30. HZZO <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore> (Pristupljeno 25.07.2023)

31. Jergovski, A. (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu. **Obnovljeni Život**. 65(3): 403-412 Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/file/89280> (Pristupljeno 22.08.2023)
32. Klasnić, K. (2017). **Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena**. Zagreb. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske. Preuzeto s: <https://dabar.srce.hr/islandora/object/ffzg%3A5479> (Pristupljeno 01.03.2023)
33. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_01_9_204.html (Pristupljeno 22.08.2023)
34. Kovčo Vukadin, I., Novak, M., & Križan, H. (2016). Zadovoljstvo životom: individualna i obiteljska perspektiva. **Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju**. 24(1): 84-115. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/165870> (Pristupljeno 14.04.2023)
35. Kozjek, T., Mali, N., & Umek, L. (2021). Father's participation in childcare and household tasks. **Revija za socijalnu politiku**. 28 (1): 47-68. <https://doi.org/10.3935/rsp.v28i1.1717> (Pristupljeno 22.08.2023)
36. Laklija, M., & Dobrotić, I. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. **Revija za socijalnu politiku**. 16(1): 45-63. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/35163> (Pristupljeno 29.08.2023)
37. Leutar, Z. (2004). Žena između svijeta rada i obitelji. **Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja**. 13(6 (74)): 1159-1177. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/16255> (Pristupljeno 29.06.2023)
38. MAMFORCE, Majčinstvo i karijera (2014) Institut za istraživanje i edukaciju 'Zaposlena mama' <http://www.mamforce.hr/EasyEdit/UserFiles/Objava%20za%20medije%20-%20Predstavljeno%20rezultati%20istra%C5%BEivanja%20Maj%C4%8Dinstvo%20i%20karijera.pdf> (Pristupljeno: 01.08.2023)
39. May, T. (2011) **Social Research: Issues, Methods and Process**. Maidenhead, Berks. Open University Press. Preuzeto s: https://www.researchgate.net/publication/261991611_May_T_2011_Social_Research_Issues_Methods_and_Process_4th_Edition_Maidenhead_Berks_Open_University_Press_Mc_Graw-Hill (Pristupljeno 25.07.2023)

40. Miller, R. L., & Brewer, J. D. (2003) **The A-Z of social research: A dictionary of key social science research concepts**. London. Thousand Oaks. New Delhi. Sage Publications. (Pristupljeno 25.07.2023)
41. Ministarstvo kulture i medija- <https://min-kulture.gov.hr/natjecaji-16274/natjecaji-unesco-a/otvoren-natjecaj-za-nacionalni-program-stipendiranja-l-oreal-unesco-za-zene-u-znanosti-2023/23008> (Pristupljeno: 01.08.2023)
42. Nedović, M., Ivanković, D., & Mišćević, D. (2015). Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti. **Obrazovanje za poduzetništvo – E4E**. 5(1): 91-98 Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/file/213164> (Pristupljeno 25.07.2023)
43. Nešić, A. (2017). Usklađivanje rodnih uloga kao osnova kvaliteta života. **Tims. Acta: naučni časopis za sport, turizam i velnes**. 11(1): 45-52. Preuzeto s: <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1452-9467/2017/1452-94671701045n.pdf> (Pristupljeno 25.07.2023)
44. Obradović, J., & Čudina-Obradović, M. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. **Revija za socijalnu politiku**. 7(2): 131-145. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/30016> (Pristupljeno 25.07.2023)
45. Offer, S. (2016). Free Time And emotional well-Being: do dual-earner mothers and Fathers differ?. **Gender and society**. 30(2): 213 –239. Preuzeto s: https://www.researchgate.net/publication/281539517_Free_Time_and_Emotional_Well-Being (Pristupljeno: 01.08.2023)
46. Papac, F., & Švaco, M. (2018). Pravno-teorijski aspekti mobbinga i njegova pojava na tržištu rada. **Paragraf**. 2(1): 223-246. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/207656> (Pristupljeno 25.07.2023)
47. Pećnik, L., & Sindik, J. (2013). Neki aspekti psihološke antropologije žene. **Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu**, 4(2): 99-105. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/113510> (Pristupljeno 25.07.2023)
48. Podgorelec, S., & Klempić, S. (2007). Starenje i neformalna skrb o starim osobama u Hrvatskoj. **Migracijske i etničke teme**. 23(1-2): 111-134. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/14476> (Pristupljeno: 01.08.2023)
49. Prijjić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I., & Turk, M. (2008) Žene u znanosti: Stakleni strop. **Društvena istraživanja**. 18(6(104)): 1049-1073 Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/45797> (Pristupljeno 21.06.2023)

50. Rodin, S., & Vasiljević, S. (2003). Zakon o ravnopravnosti spolova. **Revija za socijalnu politiku**. 10(3): 397-402. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/30160> (Pristupljeno 29.08.2023)
51. Skyrme, D. (1994). Flexible working: building a lean and responsive organization. Long range planning.
52. Slišković, A., & Maslač Seršić, D. (2011). Stres u radu sveučilišnih nastavnika: rodne i pozicijske razlike. **Arhiv za higijenu rada i toksikologiju**. 62(4): 299-306. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/clanak/111382> (Pristupljeno 29.08.2023)
53. Središnji državni ured za demografiju i mlade <https://demografijaimladi.gov.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore-5913/5913> (Pristupljeno: 01.08.2023)
54. Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. **Human Resource Management Journal**. 14(4): 5-20. (Pristupljeno: 01.08.2023)
55. Šverko, B., Arambašić, L., & Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being. **Social science information**. 41(2): 281-301. Preuzeto s: https://www.researchgate.net/publication/258190165_Work-life_Balance_Among_Croatian_Employees_Role_Time_Commitment_Work-home_Interference_and_Well-being (Pristupljeno: 01.08.2023)
56. Verčić, A. T., Sinčić, D., & Vokić, N. P. (2010). **Priručnik za metodologiju istraživačkog rada: kako osmisliti, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje**. MEP.
57. Vijeće Europske Unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/> (Pristupljeno 29.07.2023)
58. Volarević, M. (2012). Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice. **Obnovljeni život**. 67(2): 223-237. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/79583> (Pristupljeno 29.08.2023)
59. Vuković, T. (2016). Dvostruka uloga žena u suvremenoj obitelji: stavovi studenata Sveučilišta u Zadru. **Acta Iadertina**. 13(02): 189-208. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/190148> (Pristupljeno 29.08.2023)
60. Zakon o hrvatskim državnim nagradama za znanost - <https://www.zakon.hr/z/1261/Zakon-o-hrvatskim-dr%C5%BEavnim-nagradama-za-znanost> (Pristupljeno: 01.08.2023)

61. Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17 <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova> (Pristupljeno: 01.08.2023)
62. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12 <https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije> (Pristupljeno: 01.08.2023)
63. Željko, D. (2014). Obiteljskopравни položaj žena u Hrvatskoj u razdoblju od 1914. do 2014. godine. **Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja**. 47(96): 21-48.
Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/147347> (Pristupljeno: 01.08.2023)

9. PRILOZI

9.1 Protokol polustrukturiranog intervjua

| Protokol polustrukturiranog intervjua | |
|--|--|
| Strukturalna obilježja | |
| <ul style="list-style-type: none">• Dob• Radni status• Bračni status• Broj djece• Religioznost | <ul style="list-style-type: none">• Osobna mjesečna primanja• Mjesečna primanja kućanstva• Političko opredjeljenje |
| Profesionalni život | |
| <ul style="list-style-type: none">• Radno vrijeme• Karijerno kretanje (je li od početka zaposlenja radi u visokom obrazovanju)• Pozicija zaposlenja i eventualni dodatni društveni angažmani (strukovna udruženja, predavanja za javnost, poslovi za druge srodne institucije-Sveučilište, Ministarstvo znanosti, projekti i povjerenstva na fakultetu...)• Rade li u pretežito ženskom ili muškom kolektivu• Napredovanje (je li bilo zaustavljanja u karijernom napredovanju vezano za planiranje obitelji, djece, ili je bilo nekih drugih prepreka)• Uzori u karijeri i podrška (mentor, kolege/ice)• Stres (stresne situacije, načini nošenja sa stresom)• Radna klima (je li poticajna ili nepoticaajna)• Odnosi s kolegama (odnosi s muškim kolegama)• Ciljevi (prijasnji i trenutni neostvareni ciljevi) | |
| Osobni život | |
| <ul style="list-style-type: none">• Slobodno vrijeme• Obveze• Kućanski poslovi (kuhanje, čišćenje, djeca, stariji)• Pomoć u kućanstvu (obitelj, roditelji, plaćene usluge)• Odnos s djecom• Odnos sa suprugom (raspodjela poslova u kući, je li suprug također posvećen razvoju vlastite karijere)• Pomoć društva/države i mogućnost korištenja dostupnih usluga na tržištu usluga koje sama plaća) | |

9.2 Analitičke kategorije

| TEME | PODTEME | KATEGORIJE | | |
|---|--|-----------------------|---|--|
| STRUKTURALNA OBILJEŽJA | DOB | | | |
| | TITULA | | | |
| | BRAČNI STATUS | | | |
| | DJECA | | imanje djece | |
| | | | broj djece | |
| | | | godine djece | |
| RELIGIOZNOST | | | | |
| MJESEČNA PRIMANJA | | osobna | | |
| | | kućanstva | | |
| BROJNI IZAZOVI PROFESIONALNOG ŽIVOTA | POSLOVNI I OBITELJSKI IZAZOVI KROZ RAZVITAK KARIJERE | RADNO VRIJEME | količina radnog vremena | |
| | | | razlozi za obavljanje profesionalnih dužnosti van prostorija fakulteta/van radnog vremena | |
| | | | preferencija fleksibilnog ili fiksnog radnog vremena | |
| | | STRES NA POSLU | doživljavanje stresa | |
| | | | načini ublažavanja stresa | |
| | | | najveći stresori u profesionalnom životu | |
| | MAJČINSTVO | pisanje doktorata | | |
| | DINAMIKA ODNOSA | MEĐULJUDSKI ODNOSI | spolna podjela radnog kolektiva | |
| | | | poštovanje među kolegama | |
| | | | iskustva neugodnih situacija s kolegama | |
| prijavljivanje neugodnih situacija s kolegama nadležnim osobama | | | | |
| RAVNOPRAVNOST SPOLOVA | | | | |
| VIZIJE KARIJERE ZA SUDIONICE | PROFESIONALNO NAPREDOVANJE I KARIJERA U AKADEMSKOM SVIJETU | NAPREDOVANJE | napredovanje kao cilj | |
| | | | problemi u napredovanju | |
| | | | poteškoće u napredovanju za ženu | |
| | | | razlike u napredovanju za ženu danas i prije | |
| | RAZLOZI ZA NEOSTVARIVANJE PROFESIONALNIH CILJEVA | | | |
| | CILJ ZA POSTANKOM ZNANSTVENICE NA POČETKU KARIJERE | | | |
| | UZORI U KARIJERI | | | |
| | MENTORSTVO I PROMOCIJA ZNANOSTI | DALJNI RAD U ZNANOSTI | | |
| POMAGANJE STUDENTIMA U OSTVARIVANJU KARIJERE | | | | |
| ŽENE NA UPRAVLJAČKIM POZICIJAMA | AMBICIJE ZA VIŠE POZICIJE | | | |
| | RAZLOZI MANJEG ANGAŽMANA ŽENA NA VIŠIM POZICIJAMA | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| ODRŽAVANJE RAVNOTEŽE IZMEĐU PRIVATNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA | SKRB O OBITELJI I KUĆANSTVU | KUĆANSKI POSLOVI | vremensko posvećivanje kućanskim poslovima |
| | | | kućanski poslovi koje obavljaju |
| | | | pomoć članova obitelji u kućanskim poslovima |
| | | | zadovoljstvo s pomoći koju imaju |
| | | BRIGA ZA DJECU | suprugovo/partnerovo sudjelovanje u brizi za djecu |
| | | | vrijeme koje provode s djecom |
| | | | podrška države |
| | BRIGA ZA STARIJE ČLANOVE OBITELJI | opterećenje | |
| | | opcija smještanja u dom | |
| | PLAĆENA POMOĆ | | |
| | PORAST OBEVEZA ZA ŽENE | | |
| | VRIJEME IZVAN POSLA I DRUŠTVENI ŽIVOT | SLOBODNO VRIJEME | količina slobodnog vremena |
| | | | načini provođenja slobodnog vremena |
| | | | promjene u slobodnom vremenu |
| | | | zadovoljstvo količinom |
| | | | dodatni društveni angažmani |
| | ZANEMARIVANJE/ODGAĐANJE ASPEKATA PRIVATNOG ŽIVOTA | | |
| | OBITELJSKI I RADNI BALANS | RASTAVA KAO POSLJEDICA PROFESIONALNIH OBEVEZA | |
| | | RAZUMIJEVANJE SUPRUGA PREMA ŽENINOJ KARIJERI | |
| | | RAZLOZI ZA NE PROŠIRIVANJEM/NE OSNIVANJEM OBITELJI | |
| RODILJNI/RODITELJSKI/OČINSKI DOPUST | | | |
| BOLOVANJA ZA POTREBE DJECE | | | |
| OBITELJSKA I DRUŠTVENA PODRŠKA | PODRŠKA OBITELJI | | |
| | PODRŠKA DRŽAVE | | |
| | PRIJEDLOZI KAKO DRŽAVA MOŽE POMOĆI | | |

9.3 Obrazac informiranog pristanka

SVEUČILIŠTE U SPLITU FILOZOFSKI FAKULTET

Odsjek za sociologiju

Mentorica: izv.prof.dr.sc. Ivanka Buzov

e-mail: ibuzov@gffst.hr

Studentica: Nena Matković

e-mail: nmatkovic@ffst.hr

Poštovana,

studentica sam druge godine jednopredmetnog diplomskog studija sociologije na Filozofskom fakultetu u Splitu. Provodim istraživanje s ciljem utvrđivanja s kojim se poteškoćama susreću sveučilišne profesorice pri usklađivanju privatnog i profesionalnog života, odnosno utvrditi točke zadovoljstva / nezadovoljstva, odnosno njihove stavove glede njihovih iskustava. Vaše sudjelovanje je dobrovoljno i možete odustati u bilo kojem trenutku. U svrhu prikupljanja podataka u istraživanju primjenjuje se polustrukturirani intervju. Razgovor će biti sniman pa Vas molim i za pristanak na snimanje. Transkripti intervju koristi će se u fazi analize istraživačkih podataka, a analiza će se koristiti u svrhu izrade diplomskog rada (pod mentorstvom izv. prof. dr. sc. Ivanke Buzov, Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet Split). Rezultati istraživanja bit će prezentirani na obrani diplomskog rada. Transkripti provedenih intervju bit će priloženi u pisanoj verziji diplomskog rada, ali Vaše ime i prezime neće biti nigdje korišteno, dok će bilo kakvi identificirajući podaci biti uklonjeni. Ukoliko želite, transkripte intervju možete dobiti i na uvid. Za bilo kakva daljnja pitanja u vezi provedbe istraživanja ili njegovih rezultata, možete se javiti na e-mail adresu: nmatkovic@ffst.hr.

Daljnjim sudjelovanjem u ovom istraživanju dajete svoj informirani pristanak na opisane postupke istraživanja.

Hvala na suradnji!

Mjesto i datum: _____

Potpis: _____

SAŽETAK

Izlaskom žena na tržište rada mijenja se tradicionalni oblik obitelji, te žene nisu više isključivo kućanice, već pridonose kućanstvu jednako kao i muškarci. Unatoč tome, patrijarhalni pogled na ženu kao onu koja mora obavljati kućne poslove nije nestao. Cilj ovog istraživanja je utvrditi s kojim se poteškoćama susreću znanstvenice sa splitskog sveučilišta pri usklađivanju privatnog i profesionalnog života, odnosno utvrditi točke zadovoljstva/nezadovoljstva, odnosno njihove stavove glede njihovih iskustava. Istraživanje je provedeno kvalitativnom metodom polustrukturiranog intervjua. Ukupno je provedeno 22 polustrukturirana intervjua. Uvidom u rezultate istraživanja kao glavne poteškoće usklađivanja profesionalnog i privatnog života navode se prekovremeno radno vrijeme i opterećenost kućanskim poslovima. Primjećujemo kako se žene u profesionalnom životu od početka moraju više od muškaraca truditi i žrtvovati da bi postigle karijerni uspjeh. Unatoč sve većoj pomoći partnera i mogućnostima za plaćenu pomoć, žene su i dalje te koje veći dio obveza u kućanstvu obavljaju. Partneri sve više preuzimaju brigu o djeci, ali su žene i dalje organizatorice i odgovorne za kućanstvo i članove kućanstva. Olakotna okolnost za znanstvenice koje su sudjelovale u istraživanju je svakako fleksibilnost radnog vremena koje im ostavlja prostora za neke aktivnosti i obveze koje uz fiksno radno vrijeme ne bi uspjele.

Ključne riječi: obveze žena, znanstvenice, Sveučilište u Splitu, raspodjela kućanskih poslova, usklađivanje privatnog i poslovnog života, napredovanje žena, ambicije žena

SUMMARY

With the entry of women into the labor market, the traditional form of the family is changing, and these women are no longer exclusively housewives, but contribute to the household just as much as men. Despite this, the patriarchal view of women as the one who has to do housework has not disappeared. The aim of this research is to determine the difficulties that scientists from the University of Split face when harmonizing their private and professional lives, and to determine the points of satisfaction/dissatisfaction, and their attitudes regarding their experiences. The research was conducted using the qualitative method of a semi-structured interview. A total of 22 semi-structured interviews were conducted. Looking at the results of the research, the main difficulties in harmonizing professional and private life are cited as overtime and burdened with housework. We notice that women in professional life have to work harder and sacrifice more than men in order to achieve career success. Despite the increasing help from partners and opportunities for paid help, women are still the ones who perform most

of the household duties. Partners are increasingly taking care of children, but women are still organizers and responsible for the household and household members. A mitigating circumstance for the scientists who participated in the research is certainly the flexibility of their working hours, which leaves them room for some activities and obligations that would not be possible with fixed working hours.

Key words: woman`s obligations, scientists, University of Split, distribution of household chores, harmonizing private and professional life, advancement of women, ambition of women

BILJEŠKA O AUTORICI

NENA MATKOVIĆ je rođena u Splitu, 15.04.1994. tu završava osnovnu školu, zatim upisuje Školu za dizajn, grafiku i održivu gradnju u Splitu. Preddiplomski studij sociologije završava 2021.godine na Filozofskom fakultetu u Splitu, odsjeku za sociologiju na temu STAVOVI I PERCEPCIJE STUDENATA O PROVEDBI *ONLINE* NASTAVE ZA VRIJEME TRAJANJA EPIDEMIJE COVID-19 i stječe zvanje prvostupnice sociologije. Iste godine upisuje diplomski studij jednopredmetne sociologije na Filozofskom fakultetu u Splitu koji uspješno privodi kraju.

Email: nenamatkovi@gmail.com

SVEUČILIŠTE U SPLITU
FILOZOFSKI FAKULTET

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

kojom ja NGNA MATKOVIĆ, kao pristupnik/pristupnica za stjecanje zvanja magistra/magistrice SOCIOLOGIJE, izjavljujem da je ovaj diplomski rad rezultat isključivo mogega vlastitoga rada, da se temelji na mojim istraživanjima i oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio diplomskoga rada nije napisan na nedopušten način, odnosno da nije prepisan iz necitiranoga rada, pa tako ne krši ničija autorska prava. Također izjavljujem da nijedan dio ovoga diplomskoga rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Split, 18.09.2023

Potpis *Ngna Matković*

Izjava o pohrani završnog/diplomskog/specijalističkog/doktorskog rada (podcrtajte odgovarajuće) u Digitalni repozitorij Filozofskog fakulteta u Splitu

Student/ica: NENA MATKOVIĆ
Naslov rada: IZAZOVI USKLADIVANJA PRIVATNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA - ISKUSTVA I STAVOVI ZNANSTVENICA SVEUČILIŠTA U SPLITU
Znanstveno područje: DRUŠTVENE ZNANOSTI
Znanstveno polje: SOCIOLOGIJA
Vrsta rada: DIPLOMSKI RAD

Mentor/ica rada:

izv. prof. dr. sc. Ivanka Buzov

(ime i prezime, akad. stupanj i zvanje)

Komentor/ica rada:

(ime i prezime, akad. stupanj i zvanje)

Članovi povjerenstva (ime i prezime, akad. stupanj i zvanje):

prof. dr. sc. Renata Relja

izv. prof. dr. sc. Ivanka Buzov

izv. prof. dr. sc. Marija Lončar

Ovom izjavom potvrđujem da sam autor/autorica predanog završnog/diplomskog/specijalističkog/doktorskog rada (zaokružite odgovarajuće) i da sadržaj njegove elektroničke inačice u potpunosti odgovara sadržaju obranjenog i nakon obrane uređenog rada. Slažem se da taj rad, koji će biti trajno pohranjen u Digitalnom repozitoriju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Splitu i javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17), bude:

a) rad u otvorenom pristupu

b) široj javnosti, ali nakon proteka 6 / 12 / 24 mjeseci (zaokružite odgovarajući broj mjeseci).

(zaokružite odgovarajuće)

Split, 18. 09. 2023

Potpis studenta/studentice: Nena Matković

