



**91,2% anketiranih**  
upoznato je s pojmom rodne uravnoteženosti

**61,4% anketiranih tvrtki**  
članove i članice upravljačkih tijela biraju proaktivno

KORISTI RODNE URAVNOTEŽENOSTI U EKONOMSKOM ODLUČIVANJU

# Muškarci još imaju glavnu riječ

Postojanje rodne neuravnoteženosti i podzastupljenosti žena na upravljačkim pozicijama u hrvatskim trgovačkim društvima prepoznato je kao društveni problem, istaknula je Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Sanja Plješa  
pljesa@privredni.hr

U Hrvatskoj je još uvijek patrijarhalno okruženje u kojem se povodi za onom starom po kojoj muškarci vode glavnu riječ u poslu. Žene nemaju dovoljno hrabrosti za napredovanje u poslu, imaju previše obiteljskih i poslovnih obveza te zbog toga nemaju vremena za međusobno umrežavanje. One uglavnom biraju između majčinstva i karijere, a rijetke su one koje se odlučuju za obje. Mnoge žene u svom radnom vijeku imaju pa-



**Čak 84,2 posto anketiranih smatra da u Hrvatskoj postoji dovoljan broj kvalificiranih žena za upravljačke pozicije**

uzu u karijeri, uglavnom, zbog majčinstva, rekla je **Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova**, na prošlotjednom predstavljanju rezultata kvalitativnog istraživanja *Kori-*

*sti rodne uravnoteženosti u ekonomskom odlučivanju*. To je istraživanje provedeno u sklopu EU Progress projekta *Uklanjanje staklenog labirinta - jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja u Hrvatskoj* tijekom studenoga i prosinca prošle godine u 57 hrvatskih tvrtki.

Istraživanje je pokazalo da je čak 91,2 posto anketiranih upoznato s pojmom rodne uravnoteženosti. "Postojanje rodne neuravnoteženosti i podzastupljenosti

žena na upravljačkim pozicijama u hrvatskim trgovačkim društvima prepoznato je kao društveni problem. Same žene smatraju kako u Hrvatskoj ima dovoljno kvalificiranih žena za upravljačke pozicije, a trgovačka društva trebaju aktivno sudjelovati u uklanjanju rodne podzastupljenosti", istaknula je Višnja Ljubičić. Dodala je kako 79 posto svih sudionika u istraživanju, pojam rodne uravnoteženosti tumači kao "podjednak broj muškaraca

i žena, u omjeru 50:50, na istovrsnim pozicijama u trgovačkom društvu". Iako prema rezultatima istraživanja, 84,2 posto anketiranih smatra da u Hrvatskoj postoji dovoljan broj kvalificiranih žena za upravljačke pozicije, ipak sedam posto njih smatra kako takvih žena nema dovoljno. Upravo oni kažu kako ne postoje objektivni kriteriji za mjerenje osposobljenosti žena i muškaraca za upravljačke pozicije te kako bi postojanje takvih kriterija utjecalo

na rodnu uravnoteženost u trgovačkim društvima. "Vrijeme je da konačno počnemo razmišljati o učincima rodne uravnoteženosti na razini ekonomskog odlučivanja", naglasila je Višnja Ljubičić.

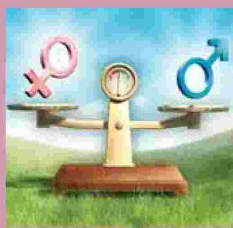
## Važan je faktor X

Prema rezultatima istraživanja, trgovačka društva svoje članove i članice u upravljačka tijela biraju proaktivno, i to 61,4 posto njih, dok iz postojećeg kadra žene na te pozicije bira 69,7 po-

sto anketiranih. Od ukupnog broja anketiranih, njih 91,2 posto potvrdilo je postojanje programa usavršavanja, mentorskih i ostalih edukativnih programa koje trebaju proći zaposlenici ako žele doći do neke upravljačke pozicije. Na značaj edukativnih te posebice mentorskih programa osvrnula se **Sonja Šmuc, izvršna direktorica Združenja Manager iz Slovenije**, koja je rekla kako je u inozemnim kompanijama razvijen tzv. mentorski odnos između mlađe ženske osobe i starijeg kolege koji u njoj prepoznaje faktor X tj. kvalitete, znanje i kompetenciju za određenu upravljačku poziciju te je svojim savjetima i mišljenjem vodi prema određenoj upravljačkoj poziciji. "Iako takav odnos u javnosti često izaziva i određenu seksualnu konotaciju, to nije točno jer je mentorstvo isključivo poslovni odnos", istaknula je. Dodala je kako rezultati jednog istraživanja provedenog prošle godine u Europi ukazuju na činjenicu da tvrtke koje drže do rodne uravnoteženosti imaju 41 posto veći profit od ostalih tvrtki. ■

## Kvotno zapošljavanje mora biti savjetodavnog karaktera

Unatoč rezultatima istraživanja, u nekim tvrtkama u Hrvatskoj postoji podjednak omjer zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama. Primjer za to su tvrtke Tifon, dm, Metro Cash&Carry i Zagrebačka banka. Tako je u Tifonu omjer zastupljenosti žena i muš-



karaca 50:50, u dm-u na poziciji srednjeg i top menadžmenta je 69 posto žena, dok je u Metrou na upravljačkoj poziciji 59 posto žena. Nela Bučević, direktorica Odjela ljudskih resursa i korporativnih komunikacija u Metrou Cash&Carry, je rekla kako prije godinu dana na mjestu di-

rektorice veleprodajnih centara nije bilo niti jedne žene, dok su danas žene na mjestu direktorice tri od osam veleprodajnih centara u Hrvatskoj. Direktor Podrške upravljanju ljudskim resursom iz Zagrebačke banke Dražen Kvež je istaknuo kako u svim osviještenim kompanijama postoje

i sve vrste ravnopravnosti jer je osnova pružiti jednake šanse svim zaposlenicima. Dodao je kako on osobno nije za kvotno zapošljavanje, ali da u svim tvrtkama, članicama UniCredit Grupe, čija je članica i Zaba, postoji kvotno zapošljavanje, ali to je savjetodavnog karaktera.