

## **Etika poslovanja kroz ravnopravnost spolova**

### ***Business ethics through gender equality***

<sup>1</sup> Dragica Kemeter, <sup>2</sup> Branka Bartol

<sup>1</sup> Grad Čakovec, Kralja Tomislava 15, 40000 Čakovec, Hrvatska

<sup>2</sup> studentica Međimurskog veleučilišta u Čakovcu

e - mail: <sup>1</sup>dragica.kemeter@gmail.com, <sup>2</sup>branka.bartol@gmail.com

**Sažetak:** *S ciljem uklanjanja neravnopravnosti žena, Republika Hrvatska donijela je strateški dokument pod nazivom Nacionalna politika za ravnopravnost spolova. Usvajanjem zakonskog antidiskriminacijskog okvira i donošenjem nacionalnih strateških akcijskih planova za djelovanje, Republika Hrvatska iskazuje jasno političko opredjeljenje o obvezi stvaranja i provođenja politika usmjerenih k bržem prevladavanju raskoraka između pravne i stvarne ravnopravnosti spolova. Jedan od najvažnijih ciljeva u postizanju pune ravnopravnosti jest poboljšanje položaja žena na tržištu rada s obzirom na njihovo otežano zapošljavanje i niže plaće, kao i različite oblike diskriminacije s kojima se susreću pri zapošljavanju i profesionalnom napredovanju. Nažalost, zbog ustaljenog viđenja žene kao pasivnog, ovisnog i intuitivnog bića proći će još dosta vremena do potpunog sudjelovanja u ekonomskoj i društvenoj jednakosti te do ravnopravnog dijeljenja poslovne i političke moći između muškarca i žene.*

**Ključne riječi:** *neravnopravnost spolova, diskriminacija, indeks ravnopravnosti spolova*

**Abstract:** *With order to remove gender inequality, Republic of Croatia has adopted the strategic document issued as National Policy for Gender Equality. With adoption of the legal framework against discrimination and adoption of national strategic action plans, the Republic of Croatia declares clear political commitment on the obligation to create and implement policies aimed to overcome the discrepancy between the legal and substantive gender equality faster. One of the most important goals in attaining full equality is to improve the position of women in the labor market due to their difficulties in finding jobs and getting*

*jobs with lower wages, as also various forms of discrimination they face in employment and professional advancement. Unfortunately because of generally accepted view of women as passive, dependent and intuitive creature, it will take a lot of time to do get to full participation in the economic environment, to reach social equality and make equal sharing of business and political power between men and woman.*

## **1. Uvod**

Etika kao filozofska disciplina čiji je objekt proučavanja ljudsko djelovanje i norme po kojima se ono usklađuje ili bi se trebalo usklađivati znanost je o moralu, tj. o skupu osnovnih pravila ili načina ponašanja koje određeno društvo drži dopustivim i dobrim. Etika je i traganje za razlikom između dobra i zla. U Europi se danas naglašavaju tzv. održivi poslovni načini djelovanja, što između ostalog znači i društveno odgovorno poslovanje pri čemu se misli na zaštitu i promociju ljudskih prava. Je li specifičnost Hrvatske kršenje prava, dužnosti i statusa zaposlenika, pogotovo žena? Vrijede li tu pravila korektnog poslovnog ponašanja? Zloupotrebljava li se u našem društvu autoritet muškarca? Primjenjuje li se etika poslovanja prema ženama?

Žene su kroz povijest videne kao "majke i kućanice" u vlasništvu muškaraca. Iako je ostvaren određen napredak što se tiče ekonomske i socijalne jednakosti, o postojanju ravnopravnosti još uvijek ne možemo govoriti. Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota Ustavnog poretka Republike Hrvatske.

Hrvatski sabor je na sjednici 15. srpnja 2011. godine donio Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine s ciljem uklanjanja diskriminacije žena i uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova. Politika jednakih mogućnosti, ravnopravnosti spolova i osnaživanja žena jedno je od temeljnih načela demokratskog ustroja i društvenog poretka u Republici Hrvatskoj (Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2009.).

## **2. Neravnopravnost spolova kao socio-ekonomski aspekt**

Prema istraživanju dr. Branke Galić postoje dva gledišta spolne podjele rada:

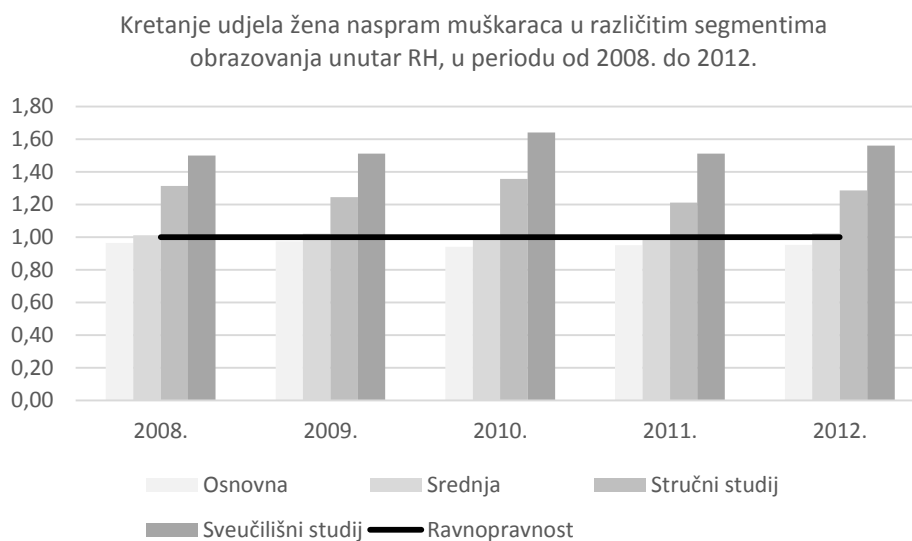
- Različita odgovornost žena i muškaraca prema obitelji i djeci. Istraživanja koja se bave podjelom rada pokazala su da je u slučaju kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji nego o muškom radu, status žene u društvu niži (Guttentag i Secord,

1983., prema Wharton, 2005.). Ako je vrijednost njihova rada za opstanak obitelji sličnija, tada su i oni jednaki.

- Spolna podjela rada potječe iz kulture. Spolna podjela rada ukorijenjena je u rodu a ne u spolu. I danas žene i muškarci obavljaju različite vrste poslova, njihov rad vrednuje se na drukčiji način, čak su i drugačije plaćeni za svoj rad (Castells, 2000.). Često se javlja i rodna diskriminacija prilikom zapošljavanja.

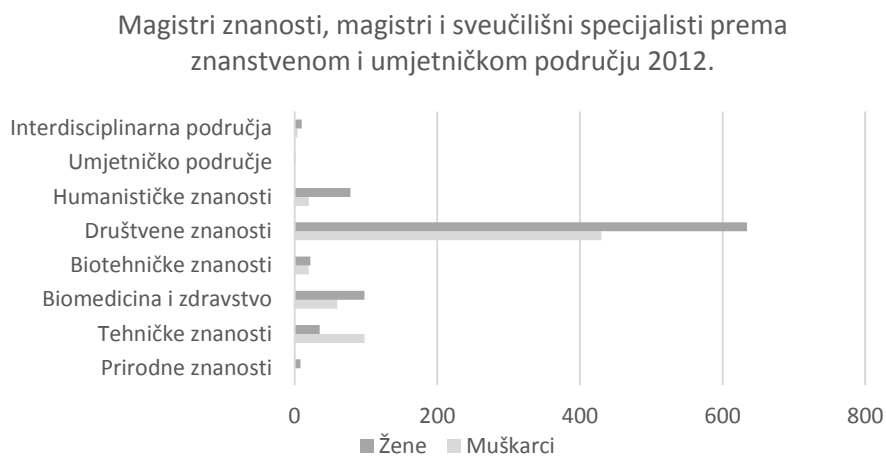
Ideologija odjeljivanja rodni uloga u obitelji ojačala je i rodnu podjelu rada na tržištu pa je tako došlo do spolne segregacije poslova i zanimanja na tržištu rada. Žene su smještene na nižim strukturnim razinama organizacije, društvene moći i odlučivanja. Iako su žene u Republici Hrvatskoj već nadmašile muškarce u nekim stupnjevima obrazovanja, osobito u visokom obrazovanju magistarskog stupnja, ipak nisu postigle jednako zadovoljavajuće razine zaposlenja pa tako i dalje prevladavaju na poslovima s najnižim obrazovanjem (Galić i Kamenov, 2009.).

Graf 1. Zastupljenost žena naspram muškaraca u različitim obrazovnim strukturama u RH.



Izvor: obrada autora prema: Državni zavod za statistiku RH, 2013.

Graf 2. Zastupljenost žena naspram muškaraca u različitim obrazovnim strukturama u RH.



Izvor: obrada autora prema: Državni zavod za statistiku RH, 2014.

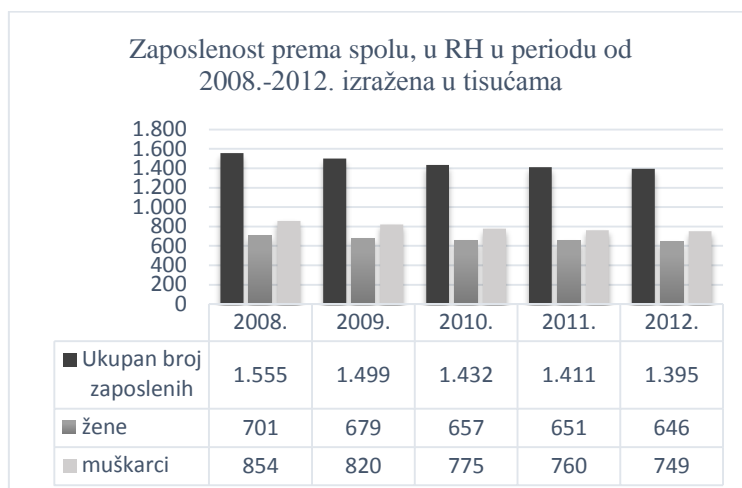
Statistika ukazuje na visoku razinu zastupljenosti žena na svim razinama obrazovanja, pa čak i većim od muškaraca (graf 1). Žene koje upisuju studijske programe u većini slučajeva odlučuju se za programe društvenih znanosti (ekonomija, pravo), dok muškarci najčešće odabiru tehničke znanosti (proizvodnju i građevinarstvo) što predstavlja i jedino područje znanosti u kojem su muškarci zastupljeniji više nego žene.

### 3. Prisutnost žena u sustavu zapošljavanja Republike Hrvatske

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje, od ukupnoga broja nezaposlenih u rujnu 2014. godine nezaposlenih muškaraca bilo je 134,264 (46,2%) a nezaposlenih žena 156,320 (53,8%). U odnosu na rujnu 2013. godine broj nezaposlenih muškaraca smanjen je za 11,8%, a žena za 8,9%. Uspoređujući 2013. i 2014. godinu vidimo da je udio nezaposlenih žena povećan, a muškaraca smanjen za 0,8 % (HZZ, 2013.).

Žene su sklonije zanimanjima koje im pružaju sigurnost i više slobodnog vremena za brigu obitelji te su zastupljenije u javnom sektoru, poput obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi.

Graf 3. Prosječna zaposlenost žena i muškaraca u RH.



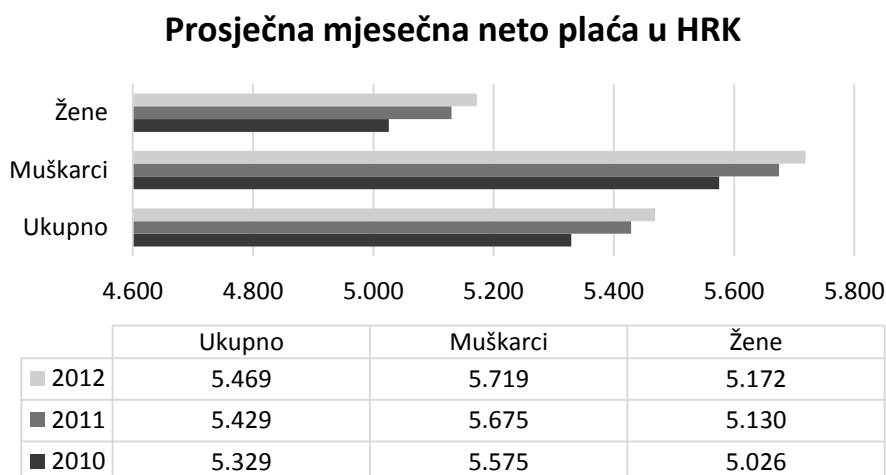
Izvor: obrada autora prema: Državni zavod za statistiku RH, 2013.

Na temelju izračuna (graf 3.) vidi se da je, u prosjeku, na 1 zaposlenog muškarca u Republici Hrvatskoj u periodu od 2008. do 2012. godine bilo zaposleno 0,84 žena što ukazuje na neravnopravnost zapošljavanja.

### 3.1. Razlike u plaćama s obzirom na spol

Prema Državnom zavodu za statistiku prosječna mjesečna bruto plaća u 2012. godini iznosila je 7.863,00 kune. Prosječna plaća za žene iznosila je 7.424,00 kune, a za muškarce 8.233,00 kune. Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u 2012. godini iznosila je 5.469 kuna od čega je prosjek plaće žena iznosio 5.172,00 kune, dok je muškarcima isplaćeno 5.719,00 kuna (Državni zavod za statistiku RH, 2013.).

Graf 4. Prosječna neto plaća prema spolu u RH za 2013.

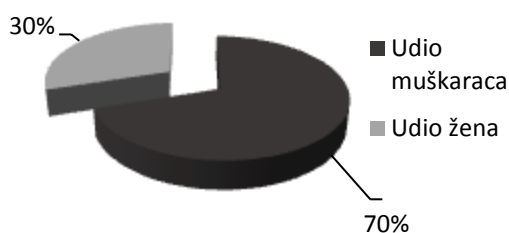


Izvor: obrada autora prema Državni zavod za statistiku RH, 2013.

### 3.2. Zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u 2011. godini

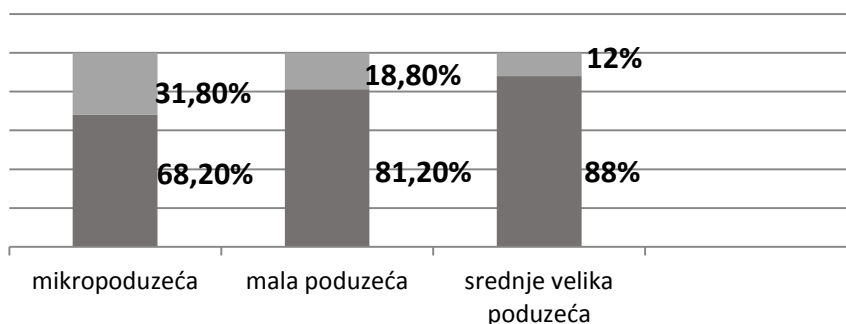
U 2011. godini udio žena u poduzetništvu iznosio je oko 30% te je uočljiva tendencija njegova rasta. Što je poduzeće veće i ima veće prihode, to je manje žena vlasnica poduzeća: u mikropoduzećima 31,8% žena su vlasnice, u malim poduzećima 18,8%, a u srednje velikim poduzećima samo 12,0% žena zauzima vlasničke pozicije (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2012.).

Graf 5. Udio žena i muškaraca zastupljenih u poduzetništvu za 2011. u RH.



Izvor: obrada autora prema Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2012.

Graf 6: Udio žena i muškaraca u poduzetništvu za 2011. u RH prema veličini poduzeća.



Izvor: obrada autora prema: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2012.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Višnja Ljubičić je u 2011. godini provela istraživanje o podzastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama u Republici Hrvatskoj. Postoji vertikalna segregacija, tj. žene koje žele graditi svoju karijeru na visokim rukovodećim pozicijama nailaze na tzv. stakleni strop. Prema istraživanju na čelu svih uprava je 91% muškaraca, dok je žena samo 9%. Također, muškarci znatno prevladavaju na čelu nadzornih odbora sa čak 89%, dok su preostalih 11% na čelu žene. Ista situacija vrijedi i za upravljačke funkcije u obrazovanju :

- 18 dekanica i 113 dekana na ukupno 132 visoka učilišta

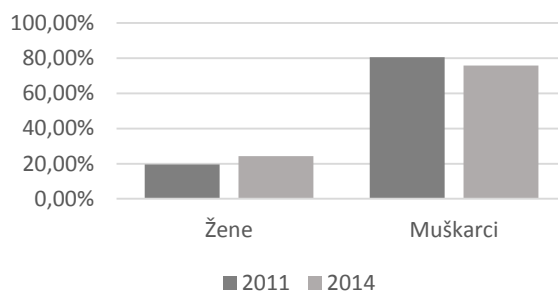
- 6 rektora i 1 rektorica (14,3%) na sedam javnih sveučilišta
- 15 ravnatelja i 10 ravnateljica u 25 javnih instituta (Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2009.).

Određeni napredak postignut je u području političke participacije žena. Zakonom o ravnopravnosti spolova iz 2008. godine u hrvatsko izborno zakonodavstvo uvedene su kvote i propisana je obveza uvrštavanja najmanje 40% podzastupljenog spola na izborne liste političkih stranaka za sve razine izbora. Jedino u sudskoj vlasti žene čine značajnu većinu i nisu podzastupljeni spol (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2012.).

### **3.3. Zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u 2014. godini**

Među tvrtkama u Republici Hrvatskoj samo je 31,3% u vlasništvu žena, a samo 28,2 % žena zauzima visoke menadžerske pozicije dok više od dvije trećine zauzimaju muškarci.

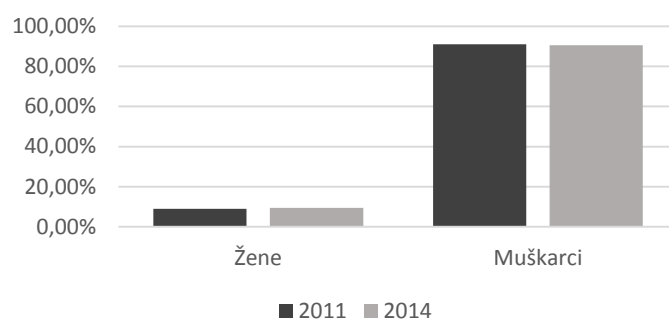
Graf 7. Udio žena i muškaraca u poduzetništvu 2014. u RH na rukovodećim pozicijama.



*Izvor: obrada autora prema: Državni zavod za statistiku RH, 2013.*

U Hrvatskoj udruzi poslodavaca (HUP), 07.05.2014. godine predstavljeno je istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u hrvatskim tvrtkama. Žene su još uvijek podzastupljene u odnosu na 2011. godinu, ali se zamjećuje pozitivan trend jer je udio žena na upravljačkim mjestima porastao za 24,17%. U istraživanju je sudjelovalo 168-500 najznačajnijih hrvatskih trgovačkih društava te se pokazalo da su žene na rukovodećim pozicijama s 24,25% (2011. godina - 19,53%). Samo je 9,4% žena predsjednica uprava, a 14,3% žena na čelu je nadzornih odbora.

Graf 8. Udio žena i muškaraca u upravama poduzeća 2014. u RH.



Izvor: obrada autora prema Državni zavod za statistiku RH, 2013.

Udio žena u upravama i upravnim odborima tvrtki porastao je u odnosu na 2011. za 31% a udio muškaraca pao za gotovo 8%. Smatra se da bi se nastavkom ovog trenda uravnoteženost među spolovima mogla postići tek 2025. godine. U društvima s ograničenom odgovornošću prisutno je 32% žena dok ih je u dioničkim društvima znatno manje, svega 17%.

### 3.4. Svijest građana o ravnopravnosti spolova

U Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji 2009. godine provedeno je istraživanje o odnosu javnosti prema rodnoj diskriminaciji ("Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH" i "Ravnopravnost spolova u EU 2009."). Od svih ispitanika, 62% u Europskoj uniji i 58% u Hrvatskoj smatra da žene i muškarci nisu ravnopravni, dok 64% ispitanika Europske unije i 59% ispitanih u Hrvatskoj misli da je u posljednjem desetljeću postignut napredak te da je diskriminacija spolova manja nego prije desetak godina (Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2009.).

## 4. Indeks ravnopravnosti spolova

Indeks ravnopravnosti jednostavna je mjera za razumijevanje i komuniciranje s javnosti. Ima važnu ulogu u davanju informacija analitičarima i ljudima na odlučujućim pozicijama kako bi procijenili koliko je zemlja stvarno daleko od postizanja potpune ravnopravnosti spolova. Indeks dozvoljava smislene usporedbe među zemljama i područjima koja su pod različitim političkim sustavima. Također omogućuje mjerenje njezina napretka kroz vrijeme. Ciljevi indeksa nisu samo da mjeri ravnopravnost za zemlje članice Europske unije, nego da dozvoli analizu ravnopravnosti kroz vrijeme i različita geografska područja; da daje veći uvid



u situaciju žena i muškaraca unutar zemalja članica i unutar određenih područja zabrinutosti za naveden problem.

### **5.1. Rangiranje zemalja prema indeksu spolne ravnopravnosti (*Global Gender Index*)**

Globalni izvještaj o spolnim nejednakostima utvrđuje jazove za 142 zemlje diljem svijeta bazirane na ekonomskom, političkom, obrazovnom i zdravstvenom kriteriju. Rangiranja među zemljama rade se kako bi se potaknula veća svijest o spolnoj neravnopravnosti i stvorenim prilikama ukoliko se jazovi uklone. Prema rangu, Island već nekoliko godina zaredom (šesta godina) drži prvu poziciju na temelju indeksa spolne ravnopravnosti. Finska se nalazi na drugom, Norveška na trećem mjestu, Švedska na četvrtom, Danska je napredovala tri mjesta gore i dobila peto mjesto. Sjevernoeuropske zemlje dominiraju u top 10, od čega europske nisu Nikaragva (10. mjesto), Ruanda (7. mjesto), Filipini (9. mjesto) (<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>).

### **5.2. Primjer na Republici Hrvatskoj**

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je 2010. godine provela istraživanje sustava plaća u tri ugledna hrvatska poduzeća, od kojih je svatko predvodnik u svom području na hrvatskom tržištu a zajedno zapošljavaju između 8000 i 9000 osoba. Sva tri poduzeća imaju vrlo razvijene moderne sustave upravljanja poslovanjem, no znatno se razlikuju s obzirom na definiranje plaća te su dobar pokazatelj trendova i obrazaca unutar politike plaća. Problem jaza u plaćama privlači premalu pozornost javnosti a često se iskrivljeno prikazuje kao rezultat namjerne diskriminacije i svjesnog korištenja spola kao kriterija razlikovanja od strane poslodavca. Iako neki smatraju da je sustavna praksa poslodavca da žene i muškarce plati različito za isti posao, do razlike u plaćama dolazi zbog strukturalne diskriminacije, tj. korištenja ustaljenih općeprihvaćenih obrazaca poslovanja koji su vezani uz podređeni položaj žena na tržištu rada. Ovim istraživanjem pokušalo se identificirati primjere dobre prakse te procijeniti uslađenost prakse hrvatskih poduzeća sa zahtjevima pravne stečevine Europske unije. Istraživanje je dovelo do niza zaključaka:

1. Jaz u plaćama na hrvatskom tržištu nije posljedica svjesne diskriminacije žena vezane uz njihov spol.
2. Jaz u plaćama povezan je s horizontalnom segregacijom na tržištu rada. Iako je jaz u plaćama na razini cjelokupnog poduzeća nizak, u pojedinim poslovnim područjima on

je itekako izražen. Izjednačenost na razini poduzeća objašnjava se većom prisutnošću žena na srednjim i bolje plaćenim administrativnim upravljačkim mjestima. Na tradicionalno muškim poslovima s nižom plaćom žene su značajno podzastupljene.

3. Mogućnost pristupa žena višim strukturnim razinama unutar poduzeća iznimno je važna za jednakost njihovih plaća. Prisutnost vertikalne segregacije unutar poduzeća vidljiva je iz činjenice da muškarci, iako u manjem udjelu visokoobrazovani, prevladavaju na upravljačkim pozicijama. A kada su žene i prisutne na stručnijim i bolje plaćenim radnim mjestima plaće su im niže od njihovih muških kolega što je izrazito zabrinjavajuće i sugerira da je rad žena podcijenjen i vrednuje se prema drugačijim kriterijima nego što se vrednuje rad muškaraca. Mogući razlog je nejednak položaj žena i muškaraca unutar obitelji. Tako će žene u razdoblju zasnivanja obitelji i odgoja djece dobiti mnogo manju plaću od muškaraca. Žene preuzimaju veću odgovornost i brigu za djecu što se negativno odražava na njihov posao i poziciju na tržištu rada.
4. Određivanje plaća u hrvatskim poduzećima ne podudara se sa standardima koje propisuje EU. Prema EU osnovna plaća određuje se isključivo prema zahtjevnosti konkretnog radnog mjesta a nagrađivanje kvalitete rada zaposlenika mora biti odvojeno od osnovne plaće i definirano jasnim kriterijima.

Važno pitanje na hrvatskom tržištu rada je postoji li jednaka prilika zapošljavanja muškaraca i žena na radnom mjestu koje se percipira kao tradicionalno "muško" ili tradicionalno "žensko", jer dokazano je kako su poslovi u kojima dominiraju muškarci bolje plaćeni od poslova u kojima dominiraju žene. Potrebno je provesti kontrolu kriterija zapošljavanja i napredovanja te otkriti imaju li muškarci i žene jednaku priliku zaposliti se u tim poslovima.

## **5. Zaključak**

Tradicionalna stereotipna razmišljanja o muškarcu i ženi donose nezadovoljstvo te potiču neravnopravnost. Zabrinjavajuć je podatak da čak 30-40% žena podržava tradicionalnu sliku žene i rodne stereotipe.

Emma Watson u svom govoru navodi: *"Kada muškarci ne bi trebali biti agresivni s ciljem da bi bili prihvaćeni, tada se ni žene ne bi morale osjećati prisiljeno da budu podređene. Ako muškarci ne bi trebali preuzeti kontrolu, žene ne bi trebale biti kontrolirane. Oboje, i muškarci i žene trebali bi slobodno pokazati svoju osjećajnost i svoju snagu"* (engl... *„If men don't have to be aggressive in order to be accepted, women won't feel compelled to be*

*submissive. If men don't have to control, women won't have to be controlled. Both men and women should feel free to be sensitive. Both men and women should feel free to be strong“).* Naše društvo etiketiralo je muški rod kao snažan, agresivan, zaštitnički, zbog snažnijeg fizičkog izgleda, dok se ženi pripisuje krhkost i osjećajnost. No i žene i muškarci samo su ljudska bića od krvi i mesa koja su zaslužila dobiti jednaka prava, jednaku priliku za svoj život i napredak.

Problem neravnopravnosti potrebno je rješavati u korijenu. Naša generacija vjerojatno neće doživjeti ravnopravnu prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, no važno je pokrenuti nešto po pitanju diskriminacije te budućim generacijama osigurati bolje temelje, drugačije gledište, jednak status u društvu te jednake mogućnosti u ostvarivanju prava. Emma Watson u svom govoru navodi: "*Ako ne ja TKO? Ako ne sad KAD?*" (engl. "*If not me, who? If not now, when?*").

## **Literatura**

1. Državni zavod za statistiku RH. (2013). *Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske*. Dohvaćeno iz Hrvatska u brojkama 2013.  
[http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/CroInFig/croinfig\\_2013.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/CroInFig/croinfig_2013.pdf)
2. Galić, B.; Kamenov, Ž. (2009). *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*. Zagreb, Republika Hrvatska: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske; Biblioteka ONA.
3. HZZ. (2013). *Hrvatski zavod za zapošljavanje*. Dohvaćeno iz Godišnjak 2013.  
<http://www.hzz.hr>
4. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH. (Ožujak 2012). *Izvješće o radu za 2011. godinu*. Dohvaćeno iz Izvješća:  
<http://www.prs.hr/attachments/article/178/Istra%C5%BEivanje%20o%20zastupljenosti%20%C5%BEena%20i%20mu%C5%A1karaca%20na%20rukovode%C4%87im%20pozicijama%20u%20poslovnim%20subjektima%20RH.pdf>
5. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH. (2009). *Ured za ravnopravnost spolova*. Dohvaćeno iz Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.-2015.  
<http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/nacionalni-dokumenti/politike-planovi-programi-strategije/nacionalna-politika-2011-2015.html>