

## STAKLENI STROP – POLOŽAJ ŽENA U SUSTAVU ZNANOSTI

dr. sc. Mirjana Nedović, mr. sc. Darija Ivanković, Dušanka Mišćević, mag. oec.

Poslovni odjel, Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru

Županijska 50, Vukovar, Hrvatska

Telefon: 032-444-688 Fax: 032-444-686 E-mail: [mnedovic@vevu.hr](mailto:mnedovic@vevu.hr)

### SAŽETAK

*„Stakleni strop“ pojam je koji se koristi kada se govori o sprječavanju napredovanja žena na više hijerarhijske razine na radnom mjestu. Razvojem društva mijenja se i položaj žena u društvu, koje postaju sve obrazovanije i koje žele participirati u rukovodećim poslovima. Bolje plaćena rukovodeća mjesta u većini slučajeva su dodijeljena muškim kolegama, iako obrazovane žene vrlo otvoreno iskazuju svoju ambiciju i znanje. Pitanje ravnopravnosti spolova, prava žena i njihovo mjesto u radnoj okolini postaje izrazito aktualno za cjelokupan društveni život. Cilj i svrha ovog rada jest istražiti zastupljenost žena na rukovodećim mjestima u sustavu znanosti te ocijeniti postojeću spolnu strukturu. Istraživanje je provedeno putem Interneta, slučajnim uzorkom te se uz pomoć statističke metode utvrdio postotak žena na visoko rukovodećim mjestima. Rezultati istraživanja upućuju na zaključak da su žene podzastupljene na visoko pozicioniranim radnim mjestima u sustavu znanosti na odabranom fakultetima, što ukazuje na potrebu ozbiljnijeg shvaćanja tog problema kao i preispitivanje uloge žena u poslovnom okruženju. Iako postoje mali pomaci, neosporno je da žene danas vrlo teško probijaju stakleni strop, odnosno nevidljive barijere koje sprečavaju njihov napredak u poslu.*

**Ključne riječi:** stakleni strop; spolna ravnopravnost; karijera; napredovanje

## 1. UVOD

Osnovni cilj ovog istraživanja jest prikupljanje relevantnih podataka koji će upućivati na zaključak o spolnoj ravnopravnosti žena i muškaraca kada su u pitanju više hijerarhijske pozicije na radnom mjestu. Situacija u Hrvatskoj jest prilično loša kada je u pitanju pozicioniranost žena unutar tvrtke ili u sustavu znanosti. Iako su žene u svim dobnim skupinama do pedesete godine obrazovanije od muškaraca, njihova zastupljenost na vodećim pozicijama u tvrtkama zanemariva je, očito zbog prevladavajućeg stereotipa koji liderske funkcije namjenjuje „muškarcima“ u „ozbiljnom i stvarnom“ svijetu u kojem za „žene“ nema mjesta (Lučić, 2014). Žene su danas obrazovane i ne zadovoljavaju se više s niže plaćenim poslovima. Žena svoju ambiciju uglavnom realizira na poslovima nižeg i srednjeg menadžmenta, dok su poslovi na razini visokog menadžmenta uglavnom namijenjeni muškim kolegama. U literaturi se također spominje i riječ „labirint“ kao moderniji izraz, tj. metafora kojom se pokazuje da neke žene uz puno napora uspijevaju doći do najviših pozicija, ali se na njima teško dugoročno održe. Stakleni strop kao izraz više nije pogodan iz razloga što su žene dosegle određene pozicije u vodstvu, uključujući i nacionalni leadership pa se sugerira izraz labirint (Eagly & Carli, 2007). Takav trend se treba mijenjati i upravo je to razlog zašto se otvoreno treba razgovarati o preprekama, o „staklenom stropu“ te iznalaziti načine kako ga prevazići ili razbiti.

Sveučilište u Rijeci u svojoj je 40 godina dugoj povijesti imalo tek jednu rektoricu, što ide u prilog tezi da su u feminiziranom obrazovnom svijetu top menadžeri muškarci. Iako u većini čelni ljudi visokoobrazovanih ustanova (koji su uglavnom muškarci) smatraju da je spolna diskriminacija isključena, ipak podaci pokazuju suprotno. Prema prof. dr. Vrcelj koja se bavi ovom tematikom, navodi da posljednjih godina pomaka ima i da u hrvatskom menadžerskom svijetu unatoč vladavini kluba muškaraca pristup ženama nije onemogućen, dok je u nekim drugim zemljama situacija puno gora pa u top menadžmentu nema traga nježnijem spolu. U Hrvatskoj, kaže, ipak vlada »soft« varijanta stereotipa (<http://www.novilist.hr-tesko-opstaju-u-top-menadzmentu>).

## 2. STAKLENI STROP I KAKO GA RAZBITI?

Izraz stakleni strop postao je popularan nakon što je objavljen u listu *The Wall Street Journal* autora Hymowitz and Schellhardt 1986. (Smith, Caputi, & Crittenden, 2012). Od tada pa do današnjeg vremena nije se puno toga promijenilo u korist žena. Nadalje izraz stakleni strop upotrijebila je i komisija (GCC, 1991) koja je proučavala korporacije u SAD-u, a željela je istražiti zašto razina uključenosti zaposlenih žena u SAD-u nije bila razmjerna njihovoj zastupljenosti u višem menadžmentu (Risper & Anesh, 2013).

Promatrajući visokoobrazovni sustav bilo bi sasvim logično za očekivati nepostojanje rodne diskriminacije, međutim statistike pokazuju da u svijetu znanosti još uvijek postoje muški lobiji koji teško ženama daju naprijed. Prema dostupnim podacima među voditeljima znanstvenih projekata znanstvenica je tek 10-20 posto (Mesarić, 2010). Ova poražavajuća činjenica zapravo obvezuje društvo da ukloni prepreke koje se stavljaju pred žene, ali i da motivira žene za „daljnju borbu” uklanjanja prepreka.

**Postavlja se pitanje kako i na koji način razbiti stakleni strop? Zsigurno je potrebno odgovoriti na sljedeća pitanja:**

- ◊ Zašto je, uz iste kvalifikacije, manje žena na najvišim rukovodećim pozicijama?
- ◊ Zašto žene u znanosti i visokom školstvu, iako ih ima više, ne participiraju u jednakom postotku na rukovodećim mjestima kao i muškarci?
- ◊ Zašto žene sporije i manje napreduju?
- ◊ Kakve su to nevidljive barijere?
- ◊ Da li žena gubi svoje poželjne karakteristike (brižne majke, supruge) ako iskaže ambiciju, autoritet, samopouzdanje, kompetentnost?

Odgovori na ova pitanja rasvijetlit će mnoge dileme kada je u pitanju žena i stakleni strop. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku u 2013. godini Republika Hrvatska imala je 4.255.689 stanovnika, od toga su žene činile 51,7 posto. Promatrajući situaciju na visokim učilištima u akademskoj godini 2013./2014. visoka učilišta upisalo je 56,8 posto žena. Kada gledamo postotke diplomiranih studenata, podaci su opet na strani žena. Od ukupnog broja diplomiranih na visokim učilištima 2013. više od polovice čine žene, čak 58,9 posto. Identična je situacija i među magistrima znanosti, sveučilišnim specijalistima te doktorima znanosti. Žene su zastupljene s 57,9 posto u ukupnom broju magistra znanosti i sveučilišnih specijalista te s 54,7 posto u ukupnom broju doktora znanosti u 2013. Dakle, iako je žena u postotku više, neosporno su podzastupljene na rukovodećim položajima.

Stakleni strop za žene odražava zapravo općenito uvjete na radnom mjestu žena u nekoj zemlji kao cjelini (Economist, 2011).

Prema nekim autorima (Prijić-Samaržija, Avelini Holjevac, & Turk, 2009, str. 1059) na razini sustava temeljnu zapreku dosljednoj primjeni zakonskih i etičkih normi vezanih za ravnopravnost spolova predstavlja općeniti izostanak „vladavine normi“. Društvena i politička praksa koja ne počiva na strogoj provedbi normi omogućuje da se one ne provode ni na razini institucija.

Isti autori nadalje navode da na razini institucija zapreke provođenja antidiskriminacijskih praksi mogu se svrstati u tri skupine: tradicionalne akademske predrasude, običaji koji čuvaju moć akademskih elita i autoritarne metode upravljanja.

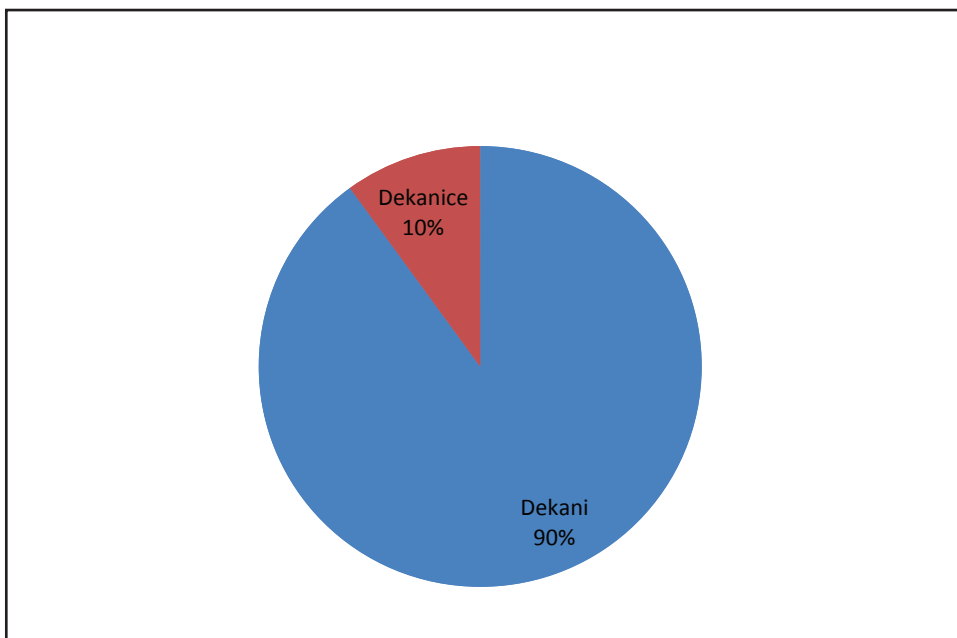
### 3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je provedeno putem Interneta, odnosno prikupili su se podatci uz pomoć kojih se analizirao položaj žena, odnosno njihova zastupljenost na najvišim rukovodećim pozicijama u sustavu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Analizom dostupnih podataka dobili su se postoci žena i muškaraca koji obnašaju funkcije prodekanskih i dekanskih mjesta na jedanaest fakulteta u sklopu Sveučilišta u Osijeku.

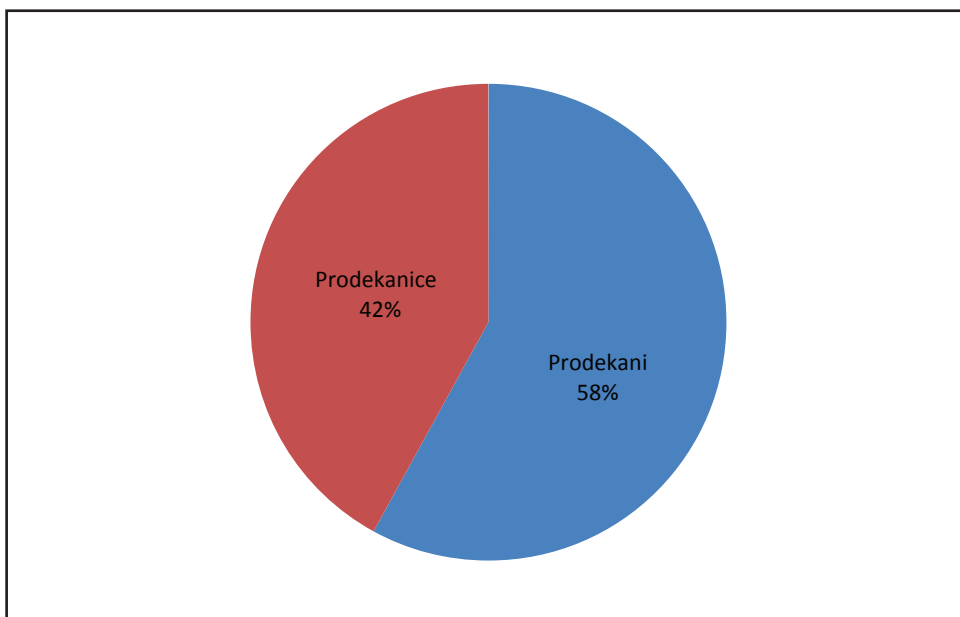
Osječko Sveučilište u svom sastavu ima 17 znanstveno-nastavnih sastavnica: 11 fakulteta i 5 sveučilišna odjela, 1 umjetničko nastavnu sastavnicu – Umjetničku akademiju te 4 sastavnice: 3 sveučilišne infrastrukturne ustanove: Gradska i sveučilišna knjižnica Osijek, Studentski centar u Osijeku i Studentski centar u Slavonском Brodu te trgovačko društvo Tehnologijsko-razvojni centar u Osijeku u vlasništvu Osječko-baranjske županije, Grada Osijeka i Sveučilišta (<http://www.unios.hr/?g=4&i=38>).

Tablica 1. Fakulteti unutar Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera

Fakulteti	Dekani	Dekanice	Prodekani	Prodekanice
	M	Ž	M	Ž
1. Ekonomski fakultet	1	0	2	1
2. Elektrotehnički fakultet	1	0	3	1
3. Filozofski fakultet	0	1	1	3
4. Građevinski fakultet	1	0	3	1
5. Katolički bogoslovni fakultet	1	0	2	1
6. Medicinski fakultet	1	0	3	2
7. Poljoprivredni fakultet	1	0	3	1
8. Pravni fakultet	1	0	2	1
9. Prehrambeno-tehnološki fakultet	1	0	1	1
10. Strojarski fakultet	1	0	2	0
11. Fakultet za odgojne i obradovne znanosti	1	0	0	4
<b>ukupno:</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>16</b>
<b>%</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

**Graf. 1. Zastupljenost žena na dekanskoj pozici**

Izvor: Izrada autora

**Graf. 2. Zastupljenost žena na prodekanskoj poziciji**

Izvor: izrada autora

#### 4. ANALIZA DOBIVENIH REZULTATA

Sagledavajući dobivene rezultate može se zaključiti da su žene podzastupljene na rukovodećim položajima unutar promatranih jedanaest fakulteta koji su sastavnice Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Od jedanaest fakulteta čak na njih deset dekani su muškarci, a samo na jednom fakultetu (Filozofski fakultet), na dekanskim mjestu je žena. Ova činjenica doista je zabrinjavajuća ako uzmemo u obzir ravnopravnost spolova. Nadalje, mali pomaci vide se na prodekanskim mjestima kada je u pitanju zastupljenost žena. Ovdje je situacija puno bolja jer 42% prodekanskih mjesta zauzimaju žene, a 58% zauzimaju muškarci. Vidljivo je da ni ovdje ne postoji rodna jednakost u punom smislu riječi, no ipak nije izražena tako vidljiva razlika kao kod dekanskih radnih mjesta. Dobiveni rezultati govore o činjenici da je žena još uvijek teže napreduje kada su u pitanju čelne pozicije i takvu nezavidnu situaciju treba mijenjati, a prvi korak je svijest o postojanju nejednakosti muškaraca i žena.

#### 5. ZAKLJUČAK

Evidentno je da postoje elementi staklenog stropa kada su u pitanju žene u znanosti. Ravnopravnost spolova znači da su muškarci i žene jednako zastupljeni u svim područjima javnog i privatnog života, imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Zakon o ravnopravnosti spolova donesen je u srpnju 2008. godine u Republici Hrvatskoj. U 2011. godini u Republici Hrvatskoj donesena je i Nacionalna politika ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2011. do 2015. s ciljem uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova (DZS, 2013) te je potrebno sustavno analizirati stvarnu situaciju o položaju žena i usklađivati je s donesenim aktima. Akti sami po sebi neće promijeniti situaciju ako se dosljedno ne provode u stvarnosti, stoga je potreban dodatan napor da se zamišljeno i napisano provede u praksu. Postojanje „staklenog stropa“ uočava se i u sustavu znanosti, što je vidljivo iz provedenog istraživanja. Kontinuiranim radom, samosvjesnosti o vlastitoj vrijednosti, moguće je razbijati nevidljive barijere koje priječe put k napredovanju. Stoga mukotrpan rad ostaje na ženama i njihovoj jakosti volje da mijenjaju situaciju sebi u korist. Žene moraju osvijestiti svoju neravnopravnu poziciju i aktivno se suprotstavljati diskriminiranju.

**ABSTRACT**

*The term “glass ceiling” is a term used in reference to obstacles hindering the advancement of women to the upper rungs of the corporate ladder. Societal development includes changes in the position of women within the society, who become more and more educated and who want to participate in management business. Management workplaces with higher salaries are most often assigned to their male colleagues, although many educated women express their ambition and knowledge very openly. The question of gender equality, women’s rights and their position in the working environment have become an important social issues on the whole. The aim and purpose of the paper is to explore the representation of women in management positions in science, and to assess the existing gender structure. The surveys have been randomly conducted through the Internet. Statistical methods have been used in order to determine the percentage of women in higher management positions. The research results suggest that women are underrepresented in high-ranking positions in science in selected universities, which points to the need for more serious understanding of the problem as well as a review of the role of women in the business environment. Although there are small improvements, it is undeniable that women today are very difficult to break through the glass ceiling: those invisible barriers that prevent their progress in work.*

**Key words:** *glass ceiling; gender equality; career; advancement*

## LITERATURA

1. Državni Zavod za Statistiku. (2013). Žene i muškarci u Hrvatskoj. Preuzeto s: [http://www.dsz.hr/Hr\\_Eng/menand](http://www.dsz.hr/Hr_Eng/menand).
2. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Thought the Labyrinth: The Truth About How Women Become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School.
3. Economist. (26. November 2011). Special Report: women at work. Preuzeto s: <http://www.economist.com/blogs/newsbook/2011/11/special-report-women-and-work>.
4. Glass Ceiling Commision (1991). Dohvaćeno iz Executive Summary: Fact Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission: Retrived from <http://www.doi.gov/oasam/programs/history/reich/reports/ceiling>
5. Lučić, M. (2014). Žene i liderstvo. *qLife znanost i umjetnost liderstva*, 1, str. 7-8.
6. Mesarić, V. (28. 1 2010). Puca li “stakleni strop” nad glavama mladih znanstvenica? Preuzeto s: <http://www.dw.de/puca-li-stakleni-strop-nad-glavama-mladih-znanstvenica/a-5176500>.
7. Prijjić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I., & Turk, M. (2009). Žene u znanosti: Stakleni strop. *Društvena istraživanja* (6), str. 1049-1073.
8. Risper, E. K., & Anesh, M. S. (2013). The glass ceiling: a perspective of women working in Durban. *Gender in Management: An international Journal*, 1, str. 28-42.
9. Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). Amaze of mataphors around glass ceilings. *Gender in Management: An International Journal*, 7, str. 436-448.