Suvremeno vodstvo kroz prizmu muškog i ženskog vodstva

Šekelja, Buga Ozana

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:129:307183

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications





VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zagreb

Specijalistički diplomski stručni studij
Komunikacijski menadžment

Buga Ozana Šekelja

SUVREMENO VODSTVO KROZ PRIZMU MUŠKOG I ŽENSKOG STILA VODSTVA

SPECIJALISTIČKI ZAVRŠNI RAD

Zagreb 2021. godine

VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zagreb

Specijalistički diplomski stručni studij
Komunikacijski menadžment

SPECIJALISTIČKI ZAVRŠNI RAD

SUVREMENO VODSTVO KROZ PRIZMU MUŠKOG I ŽENSKOG STILA VODSTVA

Mentorica:
dr. sc. Ana Skledar Ćorluka, v. pred.

Studentica:
Buga Ozana Šekelja

Naziv kolegija:
VODSTVO U POSLOVANJU

JMBAG studenta:
03-035/18-I

SADRŽAJ

SAŽETAK **2**

ABSTRACT 3

1. UVOD **4**

1.1 DEFINIRANJE PROBLEMA RADA 4

1.2 CILJ RADA 4

1.3 METODE ISTRAŽIVANJA 5

1.4 STRUKTURA RADA 5

2. POČETAK POKRETA RAVNOPRAVNOSTI ŽENA **6**

2.1 TRI VALA FEMINIZMA KROZ POVIJEST 7

2.2 POVIJEST JE MUŠKI SVIJET 9

2.3 DISKRIMINACIJA ŽENA 10

3. VODSTVO **13**

3.1 TEORIJSKA POLAZIŠTA VODSTVA 13

3.2 RAZLIKA IZMEĐU MUŠKOG I ŽENSKOG VODSTVA 15

3.3 POŠTIVANJE MEĐUSOBNIH RAZLIČITOSTI 17

3.4 FENOMEN NEZAPOSLENOSTI ŽENA 19

3.5 ZASTUPLJENOST ŽENA NA RUKOVODEĆIM POZICIJAMA U HRVATSKOJ 22

4. REZULTAT EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA **27**

4.1 METADOLOGIJA ISTRAŽIVANJA 27

4.2 INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA 28

4.3 ZAKLJUČAK ISTRAŽIVANJA 34

5. ZAKLJUČAK **36**

6. POPIS TABLICA **39**

7. POPIS SLIKA **39**

8. POPIS LITERATURE **40**

8.1 KNJIGE I RADOVI 40

8.2 INTERNETSKI IZVORI 40

SAŽETAK

Ovim radom ukazano je na diskriminaciju i neravnopravnost prema ženama na tržištu rada. Definiran je efekt staklenog stropa i s kojima se barijerama žene susreću tijekom svoje karijere. U radu je ukazano na postojeće razlike muške i ženske plaće te razlike muškog i ženskog vodstva u suvremenom poslovanju. Prikazane su razlike između stilova vodstva te općenite karakteristike navedenih stilova. Također, definiran je fenomen nezaposlenosti žena i kolika je zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama u Hrvatskoj

Naglasak rada je na položaju žena na tržištu rada. U radu je prikazan položaj žene kao iznimno važnog subjekta u suvremenom poslovanju, odnosno navedene su prednosti ženskog stila vođenja.

Zaključeno je da, iako u današnje vrijeme postoje mnoge zapreke za žene u menadžmentu te žene i dalje u većini dijelova svijeta nemaju isti tretman kao muškarci, sve su bliže tome zahvaljujući obrazovanju, upornosti, trudu, radu te borbi za svoja prava. Zaključeno je da žene na tržištu rada još nisu u potpunosti izjednačene s muškarcima, diskriminacija i efekt staklenog stropa i dalje ih prati i ograničava pri zaposlenju i napredovanju ali situacija je puno bolja u odnosu na prijašnje godine.

Ključne riječi: *diskriminacija, neravnopravnost spolova, efekt staklenog stropa, stilovi vodstva*

ABSTRACT

This paper serves a purpose to illustrate discrimination and inequality that woman face in the work field. In addition to this, the effects of the glass ceiling is defined as well as the barrieers women face in their careers. The existing differences between men's and women's salaries, difderences in leadership styles and an elaboration of these styles are also explained. Lastly, the phenomenon of women's uneployment and the representation of women in managment positions in Croatia serves as another topic mentioned in this paper. The emphasis of labor relies on the position of women in the work field. The position of women is a vital topi cin modern business, for example, the advantages of woman's leadership styles listed. This concludes to the fact that although women face many obstacle to succeed and excel in managment women are still not feasted their same as meni n many parts of the world. However, progress is being made in terms of receiving education, perseverance, effort, hard work and advocating for their rights, In conclusion, women in the work field are not fully equivalent to men and discrimination and the glass ceiling effect continues to accompany and limit women in both employment and advancement opportunities. Although, there has been some improvement compared to previous years.

Key words: discrimination, gender inequality, glass ceiling effect, leadership style

1. UVOD

1.1 DEFINIRANJE PROBLEMA RADA

Iako je prošlo sto dvanaest godina od prvog međunarodnog pokreta žena u Americi gdje su se žene borile za svoj društveni, ekonomski i politički položaj dan danas žene se bore da budu prihvaćene jednako poput muškaraca.

Zanimljiva je činjenica da je sve popularniji slogan "jednakost spolova" u svim sferama suvremenih područja, bili oni ekonomski, društveni ili politički ali sve su više vidljive barijere koje postoje poput prešutnog pravila za pripadnice ženskog spola.

Prešutno pravilo koje govori da samo muška osoba može biti na vodećim pozicijama, odnosno da je samo muški spol sposoban obavljati visoko odgovorne poslove te da je ženama mjesto u kućanstvu, odnosno prešutna hipoteza koja postoji još od davnina da su pripadnice ženskog spola glorificirane kao majke isključivo čime ih se obezvrjeđuje izvan kućanstva.

S takvim predrasudama žene se dan danas bore kako bi tu eksploataciju rodne nejednakosti uklonile. Bez obzira što su pripadnice ženskog spola sve više zastupljenija radna snaga takve im predrasude onemogućuju dolazak na viša radna mjesta ili na zadržavanjem na istim.

1.2 CILJ RADA

Temeljni cilj ovog rada je utvrditi razloge diskriminacije. Objasniti početke takvog razmišljanja odnosno ukorijenjenih kulturnih pretpostavka, definirati spone razvoja žena na visokim pozicijama i suzbiti politiku staklenog stropa.

Konačni cilj ovog rada je približiti ovu problematiku publici kroz komunikacijski menadžment, jer komunikacijski menadžer ima tu moć da publici prenese značajnu poruku. Poruka koja će objasniti da se pripadnicama ženskog spola mora omogućiti napredovanje na hijerarhijske razine i treba se otkloniti hipoteza da njihove kvalifikacije i sposobnosti nisu dovoljne s naglaskom da nije cilj umanjiti muški rod već naglasiti važnost jednakosti spola u vodstvu i da žene zaslužuju jednaki tretman u ekonomskom, društvenom i političkom svijetu.

1.3 METODE ISTRAŽIVANJA

Metoda koja je korištena prilikom izrade završnog rada u svrhu empirijskog istraživanja je metoda anketiranja. Cilj ovog rada je bio istražiti glavne (opće) hipoteze društva kad je u pitanju tržište rada, a to je da su žene manje sposobne obavljati dužnosti i snositi odgovornost na visokim pozicijama, da li je postojanje staklenog stropa i dalje prisutno, ispitati percepciju da li su žene i dalje ugrožene na tržištu rada i zašto uopće postoji hipoteza da je muški stil vodstva uspješniji na tržištu rada. Specifični ciljevi:

1. Utvrditi osviještenost spolova o diskriminaciji žena pri zapošljavanju.

2. Utvrditi osviještenost spolova o nezaposlenosti žena i razlici u plaćama.

3. Utvrditi koji se stil vodstva (muški ili ženski) u suvremenom poslovanju smatra više uspješnijim.

4. Identificirati svijest društva o poznavanju "staklenog stropa".

5. Utvrditi da li su žene u nepovoljnom položaju radi svog reproduktivnog statusa (majčinstvo i trudnoća), namjera i preferencija rađanja; isključivanje trudnica iz zapošljavanja; prisilnih

porodnih dopusta i sl.) .

Metoda prikupljanja podataka: anonimna anketa.

1.4 STRUKTURA RADA

Struktura rada napravljena je od pet cjelina. U uvodu će biti definirana problematika koji se želi ovim radom objasnit i istražiti, zatim obrazloženje cilja ovog rada. Obrazložit će se metoda korištena za istraživanje ovog rada.

Drugi dio rada definira početke problema ženske ravnopravnosti, početak feminizma i izazovi s kojima su se žene sukobljavale tijekom borbe za ženska prava. Treći dio prikazuje vodstvo, stilove vodstva, fenomen nezaposlenosti i zastupljenost žena na rukovodećim položajima u Hrvatskoj. Četvrti dio prikazuje rezultat empirijskog istraživanja. U petom djelu je zaključak svega navedenog.

2. POČETAK POKRETA RAVNOPRAVNOSTI ŽENA

"Feminizam (franc. Feminisme, prema lat. femina: žena), društveni pokret i svjetonazor koji se zalaže za unaprjeđenje položaja žena uklanjanjem spolne dominacije i diskriminacije (seksizma) i promicanjem jednakosti u svim područjima života."[1] Cilj žena bio je usmjeren prema ostvarenju jednakih mogućnosti u izobrazbi, zaposlenju i politici. Žene su htjele slobodu. Slobodu izbora. Da izađu iz sjene muškaraca i da imaju pravu na pisanje, da imaju pravo objaviti nešto, da imaju pravu biti kreativne, samostalne, da prestanu ovisiti o muškarcima. One nisu htjele više biti samo kućanice i majke koje život posvećuju samo odgoju djece a onda kada djeca odrastu, brizi oko muža.

Žene ništa nisu zahtijevale i za ništa se nisu borile do 16. stoljeća, živjeli su u sjeni muškaraca. "Protesti žena protiv nejednakosti u društvu javili su se još u davnom 16. stoljeću kada je Jane Anger 1589. napisala i objavila "Jane Anger, Her Protection For Women". Njen je tekst pisan u svrhu obrane ženskog roda, a Anger je bila prva ženska autorica koja je rad na spomenutu temu i objavila. Žene su u 16. stoljeću iznimno rijetko pisale i objavljivale, baš kao što je rijetko koja u pitanje dovodila superiornost muškarca u društvu."[2]

"Francuskinja Simone de Beauvoir (Drugi spol, 1949) i Amerikanka Betty Friedan (Ženska mistika, 1963.) ističe da oslobođenje žene znači i oslobođenje muškarca te da je privatno istodobno i političko te da je žensku pasivnost i ovisnost u društvu objašnjava kao posljedicu zatupljujućega posla domaćice."[3] Te dvije knjige snažno su utjecale na žene diljem svijeta te je feminizam prvo krenuo na Zapadu, a zatim u drugim dijelovima svijeta, dotada nezabilježeno djelovanje žena. "Bez ikakvih prava, kako na pravo glasa, tako i na sva druga prava, smatrana je osobom koja služi stvaranju novog života te održavanju kućanstva i odgoju djece. Iako se u primitivnim društvima žena cijenila i štovala, to je bilo isključivo iz razloga što se mislilo da ona misteriozno proizvodi djecu."[4]. "Uvjeti za otvoreni poziv na jednakost prava žena i muškaraca stvoreni su tek u zapadnjačkim građanskim društvima s kraja 18. stoljeća te nisu imale mogućnosti obrazovanja, upravljanja imovinom, bilo im je uskraćeno

[1] https://enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=19203 (15.10.2021.)

[2] https://www.libela.org/sa-stavom/8838-povijest-pokreta-feminizam-prvog-vala/ (15.10.2021.)

[3] https://enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=19203 (15.10.2021.)

[4] https://repozitorij.unin.hr/islandora/object/unin%3A1929/datastream/PDF/view (15.10.2021.)

pravo glasa, kao i mogućnost potpisivanja ugovora, nisu imale pravo starateljstva nad djecom nakon razvoda, a zaposliti su se mogle jedino uz muževu suglasnost (Frgačić 2012: 7)."[5] Danas je nezamislivo uopće da žena nema pravo na obrazovanje, na glasanje, na izbor posla, na koncu izbor da li uopće želi biti majka i kućanica. U njihovo se ime odlučivalo sve do 16. stoljeća dok se jedna odvažna žena nije usudila pustit svoj glas, osloboditi se zidova nevidljivih barijera i pokrenuti ideju koja će kasnije promijeniti svijet. Ideja o jednakosti spolova. Sam pokret žena za svoja prava ne bi bio ostvariv da nije bilo nasljednica tih ideja koje bi se jednako snažno zalagale i borile za ostvarivanje i napredak pokreta.

2.1 TRI VALA FEMINIZMA KROZ POVIJEST

Feminizam dijelimo na četiri vala. "Valovi su način na koji razlikujemo generacije feminizama. Takva vizualizacija je prikladna s obzirom na to da su plime i oseke svakog pokreta doprinijele radikalnim razlikama između svake instance njihova pojavljivanja, koji se u dugoj povijesti borbe za ženska prava dogodio četiri puta."[6] U prvom valu feminizam fokus je bila borba za pravo glasa žena, što je u SAD-u postignuto 1920. godine, nakon mnogobrojnih štrajkova i demonstracija. "Žene kao što su Lucretia Mott, Elizabeth Cady Stanton, Susan B. Anthony, Victoria Woodhull, Carrie Chapman Catt, Sojourner Truth, Lucy Stone i Alice Paul definirale su ovu eru američke borbe za ženska prava."[7]

Nakon Prvog svjetskog rata dogodila se najznačajnija prekretnica u prvome valu nakon koje se iz korijenja mijenja pristup žena općenito u svim životnim područjima. "Žena se, napokon, priznaje jednako čovjekom kao i muškarac, s istim dostojanstvom i ljudskim pravima. Pored političkih prava pripadale su joj i jednake mogućnosti u svim područjima društvenoga, ekonomskoga, političkoga, kulturnoga, privatnoga i javnoga života. To je bio kraj prvoga vala feminizma u kojem su žene u pravnome smislu ostvarile ravnopravnost."[8]

Drugi val feminizma je od veće važnosti, koji se odnosi na razdoblje 1960-ih i 1970-ih godina, kada je feminizam postao organiziran pokret za žensku. Drugi val bilježi niz pobjeda,

[5] https://repozitorij.unin.hr/islandora/object/unin%3A1929/datastream/PDF/view (15.10.2021.)

[6] https://voxfeminae.net/pravednost/vodic-kroz-pravce-i-valove-u-feminizmu-za-pocetnice-ke/ (15.10.2021.)

[7] https://voxfeminae.net/pravednost/vodic-kroz-pravce-i-valove-u-feminizmu-za-pocetnice-ke/ (15.10.2021.)

[8] https://www.academia.edu/31683397 (15.10.2021.)

poput zakone o jednakim plaćama i obrazovanju, prava na pobačaj građanskim pravima i dostupnosti kontracepcije. U drugom valu pokreta teme radi kojih su žene bile sustavno ušutkavane, napokon su postale dio javne rasprave. U trećem valu koji je nastao osamdesetih i devedesetih godina kao reakcija na ono što su feministkinje osamdesetih godina smatrale neuspjesima. "Riječ je prije svega o esencijalističkome pristupu ženi s kojom su se mogle identificirati većinom bjelkinje, heteroseksualne obrazovane žene pripadnice srednje klase. Iako se feminizam pozivao na univerzalnost, u takvome društvenom statusu, prije svega, nisu bile crne kao ni sve bijele žene. Prve su doživljavale rasnu diskriminaciju iz koje je proistekla izražena društvena stratifikacija. Sve bjelkinje, također, nisu bile obrazovane ni ekonomski situirane. Paradigmatska je slika žene u zbilji bila vrlo heterogena."[9]

Treći val feminizma potaknuo je svijet na dublje promišljanje rodnih i društvenih razlika. Iako su se promjene počele dešavat i dalje je u tadašnje vrijeme bilo nezamislivo sve što je prkosilo normama "normalnog" odnosno onoga na što su muškarci navikli. Feministice su se žestoko borile u svijetu patrijarhalnih pravila žudeći za promjenama.

Pokret „Riot grrrl“ punk subkulture 1990-ih u Wahingtonu fokusirao na gledište adoloscentkinja. "Koristeći punki rock, pokret je stvarao umjetnost koja govori o silovanju, patrijarhatu, seksualnosti i osnaživanju žena. Pokrenuo je novo poglavlje i podržavao i organizirao žene u muzici."[10]

"Riot grrrl zauzima antikorporativni stav o samodovoljnosti i samopouzdanju. Njegov naglasak na univerzalnom ženskom identitetu i separatizmu često se činio bliže feminizmu drugog vala. Grupe povezane s pokretom uključivale su Bratmobile, Excuse 17, Jack Off Jill, Free Kitten, Heavens to Betsy, Huggy Bear, L7, Peti stup i Team Dresch."[11]

Riot Grrrl je predstavljao zajedničku snagu žena i njihov zajednički otpor. "Na makro nivou, Riot Grrrls odupire se dominantnim konstrukcijama ženstvenosti u društvu. Na mezo nivou opiru se rodnim uloga u punku. Na mikro nivou, one mijenjaju rodne konstrukcije u svojim porodicama i među svojim vršnjacima."[12] Nekoliko je pop zvijezda prihvatilo pokret i termin „feministkinje“ počeo se sve više pojavljivati u glazbenoj industriji. Alanis Morissette i Spice

[9] https://www.academia.edu/31683397 (15.10.2021.)

[10] https://jasammacka.ba/?p=843 (15.10.2021.)

[11] https://jasammacka.ba/?p=843 (15.10.2021.)

[12] https://jasammacka.ba/?p=843 (15.10.2021.)

Girls bile su jedne od prvih pjevačica koje su preuzele inicijativu i tu temu učinile još popularnijom. "Odjednom su djevojke daleko izvan učionica za ženske studije imale barem nagovještaj onoga što će se zvati feminizam trećeg vala – vođeno generacijom X, koja se zalaže za seksualnu slobodu i poštovanje ženskastih želja poput šminke i mode, među mnogim drugim pitanjima."[13]

2.2 POVIJEST JE MUŠKI SVIJET

Zanimljivo je da su od samog početka muškarci bili kreatori svakog povijesnog događaja, izuma ili postignuća. Sva su se velika otkrića pripisivala muškarcima. Vojska i ratovi vežu se samo uz muški spol, pogotovo radi činjenice da su u ratovima sudjelovali samo muškarci. Danas se u školama najviše uči o muškarcima i njihovim znanstvenim i umjetničkim postignućima kroz povijest, dok se žene i njihova važnost u povijesti rijetko kad spominje. Kao da je povijest isključivo muški svijet. "U tekstovima udžbenika imenom se spominje 3237 osoba, od čega 92,4 posto čine osobe muškog, a tek 7,6 posto osobe ženskog spola. Usporedba zastupljenosti spolova unutar pojedinog zanimanja pokazala je da u 13 od ukupno 14 promatranih kategorija muškarci čine veći postotak."[14]

Žene nisu imale previše izbora. Njihov je jedini izbor bio udati se ili posvetiti se vjeri, odnosno otići u samostan. Kada se vratimo u sam početak odgoja ženske djece možemo primijetiti da se žensku djecu od malih nogu uči submisivnosti, odnosno poslušnosti kojom se prenosi poruka, da djevojčice jednog dana moraju biti majke i kućanice. Dok se muškoj djeci za igru daju pištolji i agresivne igračke, potiče se njihova odlučnost, agresija, kontrola i fokus.

Patrijarhalni svijet je upravo takav, jasno odvajanje uloga. U takvom svijetu jedno je evidentno, a to je da muškarci drže vlast i najveću moć. Povijest je muška jer su žene uvijek bile u sjeni, potlačene, zanemarene i bez prava glasa . Ali treba obratiti pozornost na pitanje zašto je uopće došlo do toga, odnosno koji su razlozi ženske tišine. Da li su žene krive ili je društvo krivo što od početka evolucije čovjeka postoje pravila da žena nema prava glasa niti pravo izbora. Što se to dogodio u vrijeme razvoja roda homo, homo sapiens, homo habilis, homo ergaster, homo erectus, homo heidelbergensis i na kraju homo neandertalac da je muški

[13] https://jasammacka.ba/?p=843 (15.10.2021.)

[14] https://www.vecernji.hr/vijesti/povijest-je-muski-svijet-u-njemu-zene-tek-peru-kuhaju-radaju-i-cuvaju-djecu-1120886 (15.10.2021.)

rod svih vrsta razvoja *homo* vrste muški rod bio dominantniji, odnosno muški rod je otkrivao oruđe za lov i rad, gradio stambene prostore za život I branio obitelj od potencijalne opasnosti. Općenito je sve vezano za opstanak ili egzistenciju bilo isključivo na muškarcima. Danas, nakon feminističkih pokreta, značajnih ženskih borba i prosvjeda žene i dalje nemaju jednak tretman kakav imaju muškarci u društvu, javnom djelovanju, politici i u poslovnim organizacijama. Vrlo je nepošteno prema ženama kada se govori o abortusu, da žena nema pravo glasa sama odlučivat o svome tijelu. Nepošteno je što se od žene traži da se ostvari kao majka jer ako nije majka društvo je na poseban način etiketira. Nepošteno je kada žena koja je posvećena svojoj karijeri ne može napredovati na više pozicije jer je majka malodobne djece, što znači da će često izbivati s posla radi dječjih bolesti. Kada govorimo o nezahvalnim pozicijama u kojima se žene često nalaze također je to što se na žene gleda kao na objekte radi čega je poražavajuća činjenica da su žene često žrtve seksualnog nasilja.

2.3 DISKRIMINACIJA ŽENA

"Diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi ili osobama po jednoj ili vise osnova. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju."[15] Diskriminacijske osnove mogu biti različite; rasa, spol, vjera, političko opredjeljenje, nacionalno, genetsko, itd.

Ovdje konkretno govorimo o diskriminaciji koju žene doživljavaju u poslovnim organizacijama. Postoji jako puno primjera iz prakse na tržištu rada što žene doživljavaju. Primjere takvih svakodnevnih oblika diskriminacije nalazimo u sljedećim primjerima:

- Poslodavac koji traži radnika za rukovodeću poziciju prije će prednost dati muškarcu nego ženi (radi općeprihvatljivog mišljen ja da je muškarac bolji za takvo radno mjesto)

- U razgovoru za posao poslodavac ženu ispituje privatna pitanja poput, da li u skorije vrijeme planira trudnoću, koliko djece ima, koliko godina djeca imaju, itd. (na taj način poslodavac selektira koje žene idu u grupu koje dolaze u obzir za posao a one koje planiraju trudnoću ili imaju malu djecu, neće dobiti posao).

[15] https://prs.hr/cms/page/14 (15.10.2021.)

- Žene koje su privlačnog fizičkog izgleda često su meta spolnog uznemiravanja od strane muških kolega ili poslodavaca.
- Često se žene boje prijavit spolno uznemiravanje na radnom mjestu.
- Žene često slušaju seksističke izjave na radnom mjestu.
- Ako žena ima malodobnu djecu, teža je vjerojatnost da će dobiti unapređenje ili ako je na dobroj poziciji postoji velika šansa da se neće moć zadržat na istoj.
- Kada poslodavac šalje zaposlenike na poslovna pitanja rijetko kada će poslat ženu, smatra da će efikasnije muškarac posao sklopit.
- Kada kompanija želi radnicima dati otkaz kao jer su tehnološki višak, prije će otkaz dobiti žena, pogotovo ako ima malodobnu djecu.
- Odbijanje mogućnosti napredovanja žene koja je suprotne rase ili vjere od poslodavca.
- Zabrana nošenja marame ženama islamske vjeroispovijesti tijekom radnog vremena.

Problema na tržištu rada imaju i žene starije životne dobi, koje se nalaze u izuzetno lošem položaju jer su slabo plaćene i dobivaju samo loše plaćene poslove poput čišćenja, kućanske poslovi, čuvanje djece, itd. Iako možda imaju kvalifikacije za bolje poslove one su primorane da pristanu na poslove koji ne zahtijevaju iskustvo ili određene sposobnosti.

Danas žene čine gotovo polovicu radne snage na tržištu rada te zapošljavanje žena stalno raste. No sveukupni položaj žena i dalje je lošiji od položaja muškaraca. "Tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena još uvijek postoji. Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, nejednak položaj žena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i sl."[16] Ukupan broj nezaposlenih žena jedan je od najvažnijih pokazatelja neravnopravnosti žena na tržištu rada. Razlozi toga su brojni. "Poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena zbog mogućih teškoća pri

[16] http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada (15.10.2021.)

usklađivanju privatnog i poslovnog života. Alarmantan je podatak da je trudnoća vrlo nepovoljan čimbenik koji utječe na zapošljavanje."[17]

Velik broj nezaposlenih žena nije jedini problem s kojim se bore pripadnice ženskog spola. Naime, velika je i razlika u plaći između muškarca i žena. U Hrvatskoj je razlika plaće između muškarca i žene osam i deset posto, dok je u Europskoj uniji razlika 10 do 17 posto.

Žene se pokušava zaštiti ali u praksi je nemoguće iskorijeniti određene obrasce muškog razmišljanja i ponašanja. Primjer svakodnevne diskriminacije žena možemo vidjeti skoro u svakoj poslovnoj organizaciji u Hrvatskoj. Pri zapošljavanju poslodavac također gleda godine žene. Često poslodavac ne želi zaposliti djevojke, koje su tek završile sa studijem jer smatraju da nemaju dovoljno radnog iskustva. Kod žena između 25 do 35 godina poslodavac se boji da će u jednom trenutku planirati trudnoću ili već imaju malodobnu djecu. Kod žena između 35 do 45 godina poslodavac će prije dati posao mlađoj kandidatkinji nego stariji što opet diskriminira stariju žensku populaciju. Između fizički atraktivnih kandidatkinja i manje fizički atraktivnih poslodavac će skoro pa uvijek prije posao dati fizički atraktivnoj ženi.

Diskriminacija postoji u raznim oblicima, svejedno kojoj dobnoj grupi ženi pripada, sve su žene osjetile jednom, više puta ili stalno neku vrstu diskriminacije na radnom mjestu. Problem je taj što vrlo često žene šute u situacijama u kojima se osjećaju diskriminirano, iz straha da ne ostanu bez radnog mjesta ili iz straha od nenapredovanja na istom. Vrlo često se događa da žena čak i na razgovoru za posao, ako osjeti diskriminaciju i ako se pritom osjećaja manje vrijednom, neće reagirat iz straha da ne dobije posao.

.

[17] http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada (15.10.2021.)

3. VODSTVO

"Vodstvo je je proces u kojem pojedinac utječe na grupu u svrhu postizanja zajedničkog cilja . Prema ovoj definiciji vodstvo je transakcijski događaj između vođe i sljedbenika, interakcijski odnos – vođa utječe i pod utjecajem je sljedbenika."[18] Vodstvo je postizanje ciljeva preko pojedinca koji zna kako. Prije svega ta osoba mora pozitivno zračit, mora biti motivirajućeg i karizmatičnog duha. No vođa kompanije ne može biti bilo tko. Vođa mora posjedovati i ujedno pokazivati određene osobine. Biti pun samopouzdanja, samoinicijative, hrabrosti, odvažnosti, ujedno mora imati vrlo dobre komunikacijske vještine, znati izabrati dobre strategije u kriznim situacijama, koji zna brzo učit, brzo pamtit i koji se uspješno prilagođava svim promjenama. Vodstvo se ne može ostvariti ako ga ne provodi osoba koja je dorasla tom zadatku u protivnom će ga zamijeniti osoba koja je to sposobna. Voditi uspješno neko poduzeće, ustanovu ili instituciju nije jednostavno. Na početku je lako radi početnog naleta euforije ali ako vođa ne posjeduje navedene osobine, osjetit će se s vremenom u poslovanju da se ciljevi ne ostvaruju. Održavanje i probijanje na tržištu jedan je od najvažnijih ciljeva vodstva. U vodstvu je jednako važna misija i vizija koju vođa prenosi na svoje suradnike. Osobine vođe mogu imati i žene i muškarci. Iako je kod muškaraca veća tendencija nego kod žena, da su skloniji natjecateljskom duhu, njih se radi te osobine smatra da su bolji za vodstvo i upravljanje. No to nije nužno tako. Kad je u pitanju vodstvo, važno je upravljanjem odnosim prije svega. Jer bez međusobne suradnje, osoba na rukovodećim pozicijama sa suradnicima i bez njihove interakcije i međusobnog poštivanja, vodstvo se ne bi moglo ostvarit. Vođa mora imati koga i gdje voditi. Vodstvo bez sljedbenika ne postoji.

3.1 TEORIJSKA POLAZIŠTA VODSTVA

Vodstvo se može definirati na više načina i postoje razna polazišta. Kod definiranja vodstva nailazi se na pitanja poput na što se točno vodstvo odnosi? "Vođa čini jednu od varijabli vodstva, a dostiže cilj i ravnotežu u vođenju ako posjeduje odgovarajuću sposobnost, motivaciju i moć te preuzima odgovornost za svaku preuzetu ovlast. Ovlast i odgovornost moraju biti uravnotežene, a stupanj odgovornosti je određen stupnjem ovlasti."[19]

[18] https://www.google.hr/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://hrcak.srce.hr/file/ (15.10.2021.)

[19] https://repozitorij.velegs-nikolatesla.hr/islandora/object/velegs%3A915/datastream/PDF/view (15.10.2021.)

Uspješan vođa uvijek brine za svoje suradnike, vodeći računa da su zadovoljni radnom okolinom i uvjetima na radu jer jedino takvim pristupom zaposlenici mogu dati dobre rezultate.

U sljedećoj tablici prikazane su jedne od definicija *vodstva*

Tablica 1: Definicija vodstva

Autor	Definicija
Hemphill i Coons, 1957., str. 7	Vođenje je „ponašanje nekog pojedinca…usmjereno na aktivnosti grupe prema zajedničkom cilju“.
Katz i Katz, 1978., str. 528	Vođenje je „utjecajna promjena iznad i povrh mehaničkog slijeđenja rutinskih smjernica i naputaka organizacije.“
Burns, 1978., str. 18	„Vođenje se primjenjuje kada osobe… mobiliziraju… institucionalne, političke, psihološke i druge izvore, kako bi probudile, angažirale i zadovoljile motive sljedbenika“.
Smirchich i Morgan, 1982., str. 258	„Vođenje se realizira u procesu kojim jedna ili više osoba uspijevaju definirati i izraziti stvarnost drugih ljudi.“
Rauch i Behling, 1984., str. 46	Vođenje je „proces utjecanja na aktivnosti neke organizirane grupe, koji tu grupu usmjerava na postizanje cilja“.
Richards i Engle, 1986., str. 206	„Vođenje uključuje formuliranje vizija, utjelovljenje vrijednosti i stvaranje okoline u kojoj se stvari mogu obaviti“.
Jacobs i Jaques, 1990., str. 281	Vođenje je proces osmišljavanja (smislenog usmjeravanja) zajedničkih napora i poticanje povećanih namjernih nastojanja prema ostvarivanju cilja.“
Schein, 1992., str. 2	Vođenje je sposobnost „iskoraka iz kulture… s ciljem započinjanja procesa evolucijske promjene koji više pridonose prilagodbi“.
Drath i Palus, 1994., str. 4	„Vođenje je proces osmišljavanja onog što ljudi zajedno rade kako bi to bolje shvatili i tome se više posvetili.“
House i sur., 1999., str. 184	Vođenje je „sposobnost nekog pojedinca da utječe, motivira i osposobi druge da pridonose učinkovitosti i uspjehu organizacije…“

Izvor: Kurtić, Kulović, 2011: 20

3.2 RAZLIKA IZMEĐU MUŠKOG I ŽENSKOG VODSTVA

Kultura organizacije je ogledalo unutarnje i vanjske javnosti jednog poduzeća. Vrijednosti, način poslovanja, aktivnosti, simboli, akronimi, ponašanje zaposlenika, odnos s publikom , odnos s dobavljačima sve to opisuje kulturu organizacije. "Ona je nevidljiva, implicitna, intrinzična i neformalna svijest organizacije koja usmjerava ponašanje pojedinaca."[20] Svaka kompanija ima drugačiju kulturu organizacije a to se vidi čim uđete u svaku, nije važno da li je ta kompanija u kojoj radi deset ljudi ili sto ljudi. Velikim djelom na kulturu organizacije utječu ljudi koji su na rukovodećim pozicijama. Način na koji posluju članovi uprave, njihovi stavovi, vizije, misije te način na koji se odnose prema odjelima ispod sebe, najveći su faktori koji predstavljaju i oblikuju kulturu organizacije. Njihova uloga je ključna. Može se reći da je kultura organizacije konstrukt svake kompanije na tržištu rada. A stvaratelji te konstrukcije su vođe kompanije. Muškarci i žene jednako su sposobni biti na rukovodećim pozicijama. Iako je češće da je upravo muškarac lider, danas postoje i žene koje uspješno vode velike i moćne kompanije, institucije ili ustanove. Hilary Clinton je jedna od njih. Žena koja se suprotstavila svim predrasudama diskriminacije. Ona nije jedina i postoji danas ogroman broj izuzetno uspješnih ženskih lidera u Hrvatskoj i svijetu. Što dokazuje činjenicu da nije bitan spol, bitne su sposobnosti čovjeka. No postoje određene različitosti između muškog i ženskog vodstva, ovo su neke od njih; Muški stil vodstva često se opisuje kao dominantan i agresivniji u odnosu na ženski stil vodstva koji je potpuno drugačiji. Žene su otvorenije, društvenije, senzibilnije, nisu toliko natjecateljski nastrojene, itd.

- Muškarci se snažnije bore za prevlast i poziciju u kompaniji i fokus im je na pobjedi, dok su žene po tom pitanju puno opuštenije.
- Žene zatim više analiziraju od muškaraca. Muškarac ne ulazi u dubinu informacija koju dobiva iz okoline o sebi ili drugima, dok je kod žena specifično da više analiziraju informacije koje dobivaju iz okoline.
- Kod žena je veća tendencija da se brinu za međuljudske odnose dok u muškom stilu vodstva nema toliko prostora za empatiju.

[20] http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/11195/1/Alviz_Petra_diplomski_rad.pdf (15.10.2021.)

- Žena je u komunikaciji više detaljnija, brižnija, emotivnija, prijateljski nastrojena, kolegijalna, itd.
- Kada je žena vođa, odnosno kada je žena na visokoj poziciji poput menadžera, ona vodi organizaciju na puno emotivniji način nego muškarac.
- Žena drugačije gleda na svijet oko sebe, bolja je u razumijevanju emocija i neka istraživanja potvrđuju da žene imaju izraženiju emocionalnu inteligenciju u odnosu na muškarce.
- Muškarac češće kritizira suradnike, dok žene imaju više razumijevanja za pogreške i pokušati će uvijek prije podučiti nego kritizirati

"Uspostavljanje rodno egalitarnog društva, točnije rodne društvene jednakosti u zadnjih nekoliko godina, postao je jedan od ključnih prioriteta i ciljeva svakog suvremenog društva, navodi (Galić, Branka 2011)". "Egalitarizam (od francuski egal *'jednak* '), ili ravnopravnost, je škola mišljenja unutar političke filozofije koja se temelji na konceptu socijalne jednakosti, dajući joj prednost svim ljudima."[21] Opća želja za jednakošću danas je jedna od glavnih problematika u svijetu. Danas na suvremenom tržištu rada dominira muška moć iako su žene dokazale da je njih stil vodstva jako dobar kad su u pitanju dobri uzajamni odnosi sa zaposlenicima i opća organizacija rada koju žene rade izuzetno detaljno, pomno analizirajući svaki korak.

Današnje suvremene organizacije pokazuju sve više važnost timskog rada koji je postao jedan od ključnih čimbenika koji je presudan da kompanija posluje uspješno. Na tržištu rada ženski stil vođenja opet pokazuje svoju važnost jer su žene sposobne biti kreativne vođe i posjeduju razne vještine. Opstanak na tržištu rada ovisi o zaposlenicima i koliko je komunikacija njih i uprave uspješna. Zato je važna međusobna ravnopravna suradnja između muškaraca i žena. Još će dugo vremena proći prije nego tržište rada postane egalitarno ali tome se treba težiti. Da se poštuju međusobne različitosti, da se spolovi međusobno razumiju i da se uklone sve barijere koje sputavaju žene u suvremenom poslovanju da do kraja pokažu svoje sposobnosti.

[21] https://hr2.wiki/wiki/Egalitarianism (15.10.2021.)

3.3 POŠTIVANJE MEĐUSOBNIH RAZLIČITOSTI

Vremena se mijenjaju i sve više se može vidjeti žene na rukovodećim mjestima. To je pozitivan trend a i sama osviještenost društva o diskriminaciji žena je veliki napredak za tržište rada. No ono što je ženama najteže je spojiti majčinstvo i karijeru. Žene nemaju samo jednu zadaću, one imaju više uloga koje su im dodijeljene od samog rođenja. Brinuti o kućanstvu, djeci i karijeri nije jednostavno za balansirat.

"Današnje tržište u većini zemalja ne pruža kvalitetnu podlogu za usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza, što znači da bi na globalnom tržištu rada trebalo provesti brojne strukturalne prilagodbe kako bi se uskladilo s potrebama ženske radne snage (Galić, Branka 2011: 52)." Kada se to uzme u obzir muškarci bi trebali olakšati ženama put prema upravljačkim pozicijama. Najveći uspjeh za društvo u poslovnom svijetu bilo bi kada bi diskriminacija i neravnopravnost potpuno nestalo iz svijesti ljudi, iako je to trenutno prevelik korak da bi se mogao dogoditi u skorije vrijeme. Bilo bi idealno kada bi muškarci i žene prihvatili međusobne različitosti i zajedno surađivali. Kada bi za uspjeh u poslu bilo bitno samo zalaganje, predanost i rezultat rada, a ne spol.

"Mislim da svi zajedno kao društvo, a posebno poslodavci, moramo vrlo intenzivno raditi na osiguravanju jednakih uvjeta za ostvarivanje uspješne karijere žena i muškaraca. Unatoč brojnim negativnim primjerima i neostvarenim snovima, moramo još više isticati i one brojne pozitivne. Na taj način pokazat ćemo svim ženama da mogu naći svoj put do upravljačkih pozicija ako to žele i ako vrijedno za to rade. Ako to ne žele i to je u redu, važno je da je taj izbor sloboda."[22]

Svaki stil upravljanja ima svoje prednosti, prepuštanje poslovnog svijeta samo muškoj dominaciji definitivno tržište rada zakida za puno toga. U poslovnom svijetu mora se uvest poštivanje različitosti i međusobnog razumijevanja. Ravnopravnost nas uči da su muškarci i žene jednako dobri kad je u pitanju profesionalnost, dobra komunikacija, samouvjerenost u donošenju odluka i sposobnost rukovođenja.

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

[22] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_Zene_u_poslovnom_svijetu_2019.pdf (15.10.2021.)

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.

"Bogatstvo društva dolazi iz različitosti, stoga je u poslovnoj praksi ključno postići ravnopravnost različitih, no jednakovrijednih stilova upravljanja."'[23] Zašto se u današnjem društvu i suvremenom svijetu tolerira diskriminacija i neravnopravnost spolova, pitanje je koje može potegnut velik broj rasprava ali cilj rješavanja te problematike nije u rasprava nego je nepoštivanju Zakonskih regulativa.

"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.)."[24]

Poteže se pitanje, ako postoje Zakoni protiv diskriminacije žena zašto se to ne poštuje u praksi. "Ideologija odjeljivanja rodnih uloga u obitelji ojačala je i rodnu podjelu rada na tržištu pa je tako došlo do spolne segregacije poslova i zanimanja na tržištu rada."[25] Segregacija spolova u praksi treba završiti. Treba se osvijestit tržište rada da se poštuju različitosti i osvijestiti poslodavce da mogućnost zaposlenja i mogućnost napredovanja u poslovnom svijetu bude jednako za muškarce i za žene.

Hrvatska udruga poslodavaca smatra da treba raditi na snažnijem osvještavanju svih dionika o postojanju problema i prilikama koje se propuštaju manjim angažmanom žena, na njihovom osnaživanju i ohrabrivanju da slijede svoje profesionalne ambicije kao i na rušenju predrasuda i uklanjanju drugih barijera u zajednici."[26] Sa sigurnošću možemo reći da postoji velik postotak žena koje su bile svjedoci nejednakosti spolova tijekom karijere.

[23] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_Zene_u_poslovnom_svijetu_2019.pdf (15.10.2021.)

[24] https://hr.encyclopedia-titanica.com/significado-de-segregaci-n (15.10.2021.)

[25] https://hr.encyclopedia-titanica.com/significado-de-segregaci-n, (15.10.2021.)

[26] https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_Zene_u_poslovnom_svijetu_2019.pdf (15.10.2021.)

Prisutnost vertikalne segregacije na tržištu rada najviše je osjetna kad su u pitanju plaće. Muškarac i žena kada rade na istim upravljačkim pozicijama a muškarci dobivaju veću plaću što sugerira da je rad žena podcijenjen i da ne postoji isti kriteriji već odvojeni.

3.4 FENOMEN NEZAPOSLENOSTI ŽENA

"Nezaposlenost je društvena pojava koju je lako prepoznati te u današnjem vremenu, definira, u mnogo slučajeva, logičan slijed događaja nakon završenog formalnog obrazovanja i sudbinu mladih i radno sposobnih osoba zrelog životnog doba."[27] "Određenje pojma nezaposlenosti zavisi od odabira različitih pristupa rješavanju problema nezaposlenosti, a koji opet zavise od društveno - ekonomskih faktora države, tvrdi Antić i skreće pažnju da upravo zbog ovoga u literaturi ne postoji usuglašeno mišljenje oko definiranja pojma “nezaposlenost” (Antić, 1982, citirano prema Pejatović, Orlović Lovren, 2014:14)".

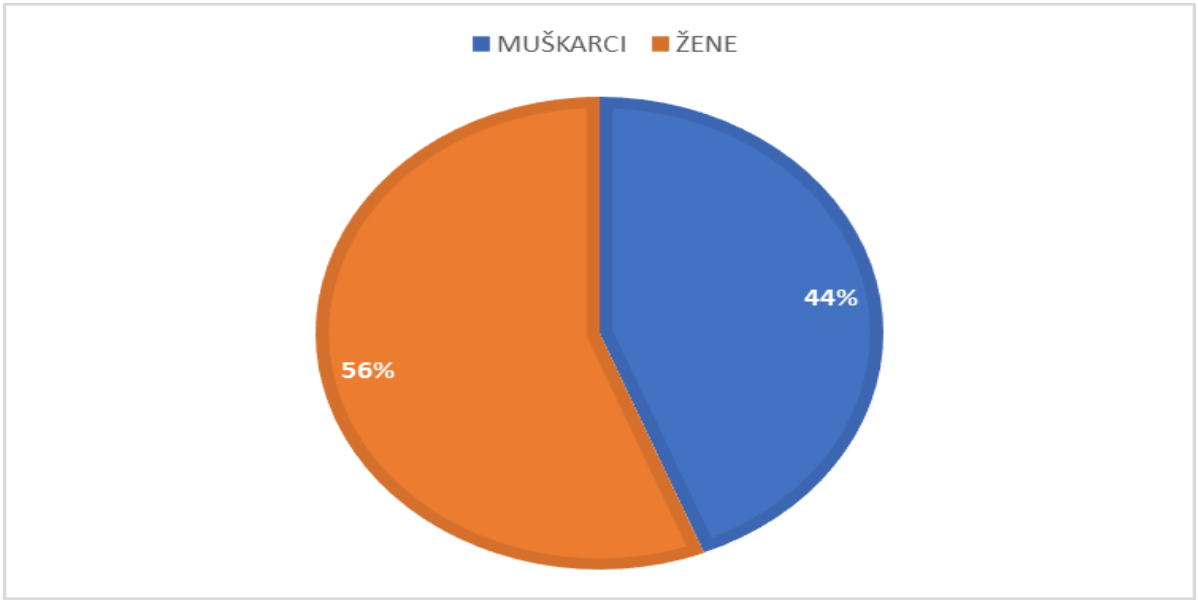
Posebno teška situacija za Žene u Hrvatskoj bila je poslije domovinskog rata. Naime, tek to je bilo vrijeme gdje su žene bile u drugom planu jer je muški dio populacije smatrao da su oni obranili zemlju i samim time bili u prioritetu nad ženama, u svezi razno raznih zaposlenja. Tad je zamijećen trend otvaranja firmi kod žena jer im je bilo onemogućeno da se zaposle u struci ili izvan struke. Dodatni problem je bio, što se tek tada stvarala država, nisu još bili usvojeni zakoni, što znači da nije bilo zakonske regulative. Vladao je, uvjetno rečeno nepotizam, dodatni veliki ondašnji problem za žene. Nepotizam u to vrijeme donosi novi problem ženama pri zapošljavanju, najviše ženama nacionalnih manjina. Neke žene su se upravo u tom vremenu uzdigle, iako generalno gledajući bilo je dodatno teško razdoblje za žene na tržištu rada. Taj negativan trend se nastavio jer brojke iz statistika HZZO-a pokazuju da se situacija nije promijenila ni nakon što su se zakoni formirali. Zakon o suzbijanju diskriminacije stupio je na snagu početkom 2009., godine koji brani bilo koju vrste diskriminacije pojedinaca, no ni takva zakonska regulativa nije pomogla da se zaustavi negativan trend velikog broja nezaposlenosti žena.

Unatoč trenutnoj nezaposlenosti, Hrvatska ostaje bez radne snage jer je Europska unija ponudila daleko bolje uvjete za rad, no zanimanja koja su se većinom nudila bili su poslovi za muškarce. U međuvremenu u Hrvatskoj nema proizvodnje što dodatno ne pomaže ženama u

[27] https://www.ff.unsa.ba/files/zavDipl/18_19/ped/Nejra-Dupovac.pdf (15.10.2021.)

Hrvatskoj. Da postoji proizvodnja postojala bi veća mogućnost zaposlenja. No situacija na tržištu rada ženama nikako nije nije bila pogodna za žene. Danas, situacija je slična jer opet je znatno veći broj ukupno nezaposlenih žena u odnosu na muškarce.

Fenomen nezaposlenosti žena u Hrvatskoj datira i još od periodu između 2004. do 2016. godine. Struktura nezaposlenosti prema Statistici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje sa prikazom svih dobnih skupina u navedenom periodu opet je veće od nezaposlenosti muškaraca.



Slika 1: Raspodjela nezaposlenosti prema spolu

Izvor: izrada autora prema URL :http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1%2c+obrada+autora.

"Hrvatski Zavod za zapošljavanje vodi evidenciju o strukturi nezaposlenih prema dobi, spolu, razini obrazovanja, zanimanju, radnom iskustvu, prebivalištu, ekonomskoj aktivnosti, trajanju nezaposlenosti, radnoj sposobnosti i temelju prestanka radnog odnosa. Od svih nezaposlenih u Hrvatskoj oko 55 posto su žene (tablica 4.3; HZZ, 2002a), dok ih je u ukupnom aktivnom stanovništvu samo 44,4 se povećao sa 52,7 na 53,5 posto, odnosno, prosječna nezaposlenost žena u 2001. godini povećala se za 7,9 posto (HZZ, 2002a). Taj je trend nastavljen i u 2002. godini (slika 4.3; HZZ, 2002g)."[28]

[28] http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.4.html (15.10.2021.)

Tablica 2: Broj evidentiranih nezaposlenih žena u 2000. i 2001. godini

Broj nezaposlenih		2000	2001	Indeks (2000.=100)
Prosječni	broj	188.502	203.405	107,9
Dana	31.12.	200.652	214.716	107,0
Udio žena u nezaposlenosti		52,7 %	53,5 %	-

Izvor: URL: http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.4.html HZZ, 2002a.

Nakon 21 godine situacija se nije promijenila na bolje, odnosno isti trend se nastavio. U odnosu na 2000. godinu fenomen nezaposlenosti žena u Hrvatskoj i dalje je alarmantan.

Tablica 3: Broj evidentiranih nezaposlenih žena u 2021. godini

Broj nezaposlenih		2021.godina
Ukupan	broj	119.094
Muškarci		53.244
Žene		65.850

Izvor: URL: http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.4.html HZZ, 2021.

Fenomen nezaposlenosti žena u Hrvatskoj datira i još od periodu između 2004. do 2016. godine. Struktura nezaposlenosti prema Statistici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje sa prikazom svih dobnih skupina u navedenom periodu opet je broj ukupne nezaposlenih žena veći od broja nezaposlenih muškaraca. Jedan od razloga nezaposlenosti žena može biti i činjenica da žene teže mogu dobiti posao u nekim strukama (npr. menadžeri u poduzećima, direktori, voditelji radova...), zato što što majke ili žele postati u budućnosti. Neki gradovi čak ni ne nude posao ženama i postoje samo radna mjesta za fizičke poslove. To je isto jedan od razloga koji objašnjava gore navedenu statistiku.

3.5 ZASTUPLJENOST ŽENA NA RUKOVODEĆIM POZICIJAMA U HRVATSKOJ

Tablica 4: Prikaz zastupljenosti žena na rukovodećim položajima u kompanijama u Hrvatskoj

Ime kompanije	Ukupan broj muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama
Podravka	5 muškaraca, 2 žene
Gavrilović	7 muškaraca, 1 žena
HEP	5 muškaraca
Hrvatski Telekom	5 muškaraca, 1 žena
A1	6 muškaraca, 1 žena
Telemach	4 muškaraca
Kraš	3 muškaraca
Zagrebačka banka	6 muškaraca, 2 žene
Vindija	3 muškaraca, 3 žene
Dukat	6 muškaraca
Atlantis Grupa	5 muškaraca, 1 žena
Zagrebačka pivovara	3 muškaraca, 4 žene
Adris grupa	7 muškaraca, 3 žene
Erste banka	6 muškaraca
Ina	9 muškarac, 2 žene
Tomić&Co	3 muškaraca
Pliva	1 muškarac, 2 žene
Labud	6 muškaraca

Izvor: Autor rada, 18 internetskih izvora

Tablica pokazuje da od osamnaest vodećih kompanija na tržištu rada u Hrvatskoj samo njih jedanaest ima žene na rukovodećim pozicijama u upravi što je 54%, s time da od spomenutih kompanija ni jedna žena nije direktor kompanije. Postotak bi trebao biti veći ali je dovoljno velik da ulijeva nadu u bolji budućnosti za žene u poslovnom svijetu. "Od žena na vodećim položajima se očekuje da preuzmu odgovornost, ali i da slijede savjete muškaraca. Žene na vodećim položajima stalno su pod povećalom, te konstantno se očekuje da dokazuju kompetencije, snagu, iskustvo, a u isto vrijeme se prati pozorno i fizički izgled žene,

iskazivanje emocija, te se svaka pogreška u očima drugih vrednuje i procjenjuje."[29] Jedan od razloga zašto je još uvijek negativan trend manjka ženske radne snage na rukovodećim pozicijama.

Tablica 5: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnateljica u domovima zdravlja u Zagrebu

Ime zdravstvene ustanove	Ukupan broj muškaraca i žena na pozicijama ravnatelja
1.Dom zdravlja Samobor	Muški ravnatelj
2.Dom zdravlja Zapad	Muški ravnatelj
3.Dom zdravlja Istok	Ženski ravnatelj
4.Dom zdravlja Centar	Ženski ravnatelj

Izvor: Autor rada, više internetskih izvora

Tablica 6: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnateljica u kliničkim bolnicama u Zagrebu

Ime zdravstvene ustanove	Ukupan broj muškaraca i žena na pozicijama ravnatelja
KBC sestre Milosrdnice	Muški ravnatelj
Klinička bolnica Dubrava	Muški ravnatelj
Klinička bolnica Merkur	Muški ravnatelj

Izvor: Autor rada, više internetskih izvora

Tablica 7: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnateljica u dječjim bolnicama u Zagrebu

Ime zdravstvene ustanove	Ukupan broj muškaraca i žena na pozicijama ravnatelja
Klinika za dječje bolesti	Ženski ravnatelj
Srebrnjak	Ženski ravnatelj
Psihijatrijska bolnica za djecu i mladež	Muški ravnatelj

Izvor: Autor rada, više internetskih izvora

U tablicama koje pokazuju prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnatelja u zdravstvenim institucijama situacija je nešto bolja i obećavajuća. Od Doma zdravlja do Kliničkih bolnica i

[29] https://hrcak.srce.hr/file/297770 (15.10.2021.)

Dječjih bolnica veći je postotak ženskih ravnateljica. Dok je situacija u obrazovnim institucijama znatno gora. Od 28 državnih fakulteta u Zagrebu samo je 6 fakulteta ima ženskog dekana. Istraživanje koje su proveli Nedović i sur. (2015) pokazuje mogućnost postojanja staklenog stropa i u sustavu visokog obrazovanja. Prema istraživanju koje je provedeno na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, od 17 znanstveno nastavnih sastavnica, od ukupno jedanaest osoba na poziciji dekana, samo je jedna dekanica, uz deset dekana, što znači da je zastupljenost žena samo 10 %, dok je na poziciji prodekana/ice 16 žena uz 22 muškarca, odnosno zastupljenost žena na ovoj poziciji je 42 %. Ova činjenica je zabrinjavajuća jer jasno pokazuje neravnopravnost spolova u sustavu znanosti i na postojanje staklenog stropa koji govori o činjenici da žene teže napreduju do čelnih pozicija neovisno o svojoj stručnosti i obrazovanju (Nedović, Ivanković, Mišćević 2015)'.

Tablica 8: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama dekana u obrazovnim institucijama

Ime obrazovne institucije	Ukupan broj muškaraca i žena na pozicijama ravnatelja
Sveučilište u Zagrebu	Muški dekan
Filozofski fakultet	Muški dekan
Učiteljski fakultet	Muški dekan
Ekonomski fakultet	Muški dekan
Agronomski fakultet	Muški dekan
Pravni fakultet	Muški dekan
Medicinski fakultet	Muški dekan
Arhitektonski fakultet	Muški dekan
Fakultet političkih znanosti	Muški dekan
Kineziološki fakultet	Muški dekan
Prirodoslovno matematički fakultet	Muški dekan
Metalurški fakultet	Ženski dekan
Rudarsko geološki naftni fakultet	Muški dekan
Tekstilno tehnološki fakultet	Ženski dekan
Stomatološki fakultet	Ženski dekan
Građevinski fakultet	Muški dekan
Grafički fakultet	Muški dekan
Edukacijsko rehabilitacijski fakultet	Muški dekan

Fakultet hrvatskih studija	Muški dekan
Fakultet elektrotehnike i računarstva	Muški dekan
Fakultet organizacije i informacije	Ženski dekan
Fakultet strojarstva i brodogradnje	Muški dekan
Geodetski fakultet	Muški dekan
Geotehnički fakultet	Muški dekan
Prehrambeno biotehnološki fakultet	Ženski dekan
Katolički bogoslovni fakultet	Muški dekan
Fakultet šumarstva i drvne tehnologije	Muški dekan
Farmaceutsko biokemijski fakultet	Ženski dekan

Izvor: Autor rada, više internetskih izvora

Što se tiče žena na rukovodećim pozicijama u državnim institucijama skoro da ih i nema. Žene u navedenim institucijama pojavljuju se kao referentice, tajnice, itd. Iako se mnogo žena u politici kandidiralo za razne pozicije opet je prevladala muška dominacija i muški stil vodstva.

Tablica 9: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama pročelnica državnih institucija

Ime državnih institucija	Ukupan broj muškaraca i žena na upravljačkim pozicijama
Hrvatski sabor	Muški predsjednik
Vlada Republike Hrvatske	Muški premijer
Ured predsjednika Republike Hrvatske	Muški predsjednik
Vrhovni sud	Muški predsjednik
Upravni sud	Muški predsjednik
Ustavni sud	Muški predsjednik
DORH	Muški predsjednik
MUP	Muški ravnatelj

Izvor: Autor rada, više internetskih izvora

Iz ovih tablica vidimo sistematizaciju i strukturu moći u Zagrebu koja navodi, iako su se žene počele probijati na više upravljačke razine i dalje postotak žena na rukovodećim pozicijama

nije onoliko velik koliko bi to trebalo biti, kako nalaže Zakon o ravnopravnosti spolova. Ženama se daju takve prilike. Prilike da vode, upravljaju, da dokažu svoje vještine i sposobnosti. Mizeran je udio žena na tržištu rada kojima je data prilika da budu ravnateljice, dekanice, ministrice, premijerke, itd. Iako su visokoobrazovane i iako imaju sve potrebne kompetencije koje takvo radno mjesto traži, uvijek su često su muškarci na takvim pozicijama.

Ranije je u radu navedeno, da bi bilo idealno kada bi se muškarci i žene nadopunjavali i kada bi se uklonile sve barijere s kojima se žene na tržištu rada susreću a gore navedene tablice prikazuju kako Hrvatska još uvijek nije došla do te razine. Iako Zakon o radu RH brani diskriminaciju tu zakonsku regulativu malo koji poslodavac poštuje. Da se zakon poštuje bio bi znatno veći postotak žena na rukovodećim pozicijama.

4. REZULTAT EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA

4.1 METADOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog rada je bio istražiti glavne (opće) hipoteze društva kad je u pitanju tržište rada, a to je da su žene manje sposobne obavljati dužnosti i snositi odgovornost na visokim pozicijama, da li je postojanje staklenog stropa i dalje prisutno, ispitati percepciju da li su žene i dalje ugrožene na tržištu rada i zašto je uopće postoji opće razmišljanje da je muški stil vodstva uspješniji na tržištu rada.

Konkretni dokazi o navedenim društvenim hipotezama ne postoje ali postoje sljedeće 3 važne činjenice;

- negativni trend koji se ponavlja svake godine, ukupan broj nezaposlenih žena (fenomen nezaposlenosti žena) koji je uvijek veći od broja nezaposlenih muškaraca
- negativni trend koji se ponavlja svake godine, ukupan broj zaposlenih visoko obrazovanih žena na rukovodećim pozicijama čiji je ukupni broj znatno manji od ukupnog broja visoko obrazovanih muškaraca
- negativni trend koji se ponavlja svake godine, da su žene slabije plaćene nego muškarci, u Hrvatskoj 8 do 10 % dok u ostalim država ta razlika se penje i do 30 %

Istraživanje će pokazati koji stil vodstva najbolje potiče uspješnost u poduzeću te da li odabir muškog ili ženskog stila vodstva uopće ima utjecaja na razinu uspješnosti kompanije.

Specifični ciljevi:

1. utvrditi osviještenost spolova o diskriminaciji žena pri zapošljavanju
2. utvrditi osviještenost spolova o nezaposlenosti žena i razlici u plaćama
3. utvrditi koji se stil vodstva (muški ili ženski) u suvremenom poslovanju smatra više uspješnijim
4. identificirati svijest društva o poznavanju *"staklenog stropa"*
5. utvrditi da li su žene u nepovoljnom položaju radi svog reproduktivnog statusa (majčinstvo i trudnoća), namjera i preferencija rađanja; isključivanje trudnica iz zapošljavanja; prisilnih porodnih dopusta i sl.) .

Metoda prikupljanja podataka: anonimna anketa u kojoj je sudjelovalo 157 žena.

Kako bi se ispitalo razmišljanje, provedeno je istraživanje uzimajući u obzir varijablu da su ispitanici zaposleni ili da imaju iskustva na tržištu rada, odnosno da imaju radni staž.

Ispitivanje je provedeno putem anketnog upitnika sa svrhom prikupljanja potrebnih informacija.

Na samom početku anketnog upitnika, zaposlenici su odgovarali na opća pitanja vezana za tržište rada (diskriminacija, neravnopravnost, fenomen nezaposlenosti žena…) a zatim o njihovom stajalištu o muško ženskom vodstvu, karakteristikama i osobnosti ona spola.

Istraživanje je provedeno kroz period od 3 dana. Anketni upitnik je poslan na ukupno 163 elektroničkih adresa, a vraćeno je njih 157 što čini 82% povratnih odgovora.

4.2 INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

1**. Jeste li svjesni postojanja diskriminacije žena na tržištu rada?**

1. Ne, nisam. 16,8%
2. Da, jesam. 74,2%
3.. Ne znam 9%

Objašnjenje:

Odgovori na pitanje o susretanju s diskriminacijom pokazuju svijest društva u postojanju diskriminacije žena na tržištu rada. Zakonu o radu RH, uvjet na temelju kojeg «osoba koja traži zaposlenje kao i osoba koja se zaposli (radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik - u daljnjem tekstu: radnik) ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba, na temelju… spola, bračnoga stanja, porodičnih obveza…". Rezultat ovoga istraživanja pokazuje da se ne poštuje važeći Zakon o radu RH.

2. **Jeste li svjesni postojanja neravnopravnosti spolova na tržištu rada?**

1. Ne, nisam 41%
2. Da, jesam 40,7%
3. Ne znam 18,3%

Objašnjenje:

Na izravno pitanje o neravnopravnosti spolova istraživanje ukazuje na značajne nedoumice u razmišljanju ispitanika te velike razlike u razmišljanjima jer je gotovo podjednak broj njih odgovorio i da i ne.

3**. Je li Vas ikada na razgovoru za posao pitali o bračnom statusu ili broju djece?**

1. Ne, nikad 2,3%

2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva 64%

4. Da, gotovo svaki put kada sam bila na razgovoru za posao 30%

5. Ne znam 3,6%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat istraživanja dokazao je da su ispitanici većinom imali iskustvo sa ispitivanjem poslodavca o bračnom statusu i broju djece, što nije u skladu sa Zakonom o radu u RH. Ovi rezultati ukazuju na nepoštivanje Zakona od strane poslodavca.

4. **Jesu li Vas ikada na razgovoru za posao pitali da li imate namjeru rađati ili širiti obitelji?**

1. Ne, nikada 15,4%

2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva 17,8 %

3. Da, gotovo svaki put kada sam bila na razgovoru za posao 65%

4. Ne znam 1,8%

OBJAŠNJENJE:

Značajan je postotak žena, njih 65% koje su se susrele s pitanjem o rađanju što ponovo potvrđuje nezakonito postupanje sa ženama na tržištu rada jer to znači spolnu diskriminaciju.

5. **Jeste li ikada na tržištu rada doživjeli lošiji tretman svog poslodavca u odnosu na muške zaposlenike**?

1. Ne, nikada 69,1%

2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva 12,8%

3. Da, u više slučajeva 7,8%

4. Ne znam 7,5%

OBJAŠNJENJE:

Lošiji tretman u odnosu na muškarce na tržištu rada 69% žena je odgovorilo da nisu primijetile ili doživjele. Iz rezultata možemo navesti da je taj postotak pozitivan trend i da ulijeva nadu u suzbijanju *staklenog stropa*.

6. **Jeste li ikada doživjeli neugodno iskustvo u smislu seksualnih očekivanja od strane poslodavca?**

1. Ne, nikada 27,1%
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva 67,1%
3. Da, u više slučajeva 2,1
4. Ne znam 3,7%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat od 67,1% žena koje su navele da su doživjele neugodno iskustvo od strane poslodavca u smislu seksualnih očekivanja je značajno alarmantan broj. To je izravna diskriminacija i izravno kršenje zakona.

7. **Jeste li ikada zbog trudnoće dobili otkaz?**

1. Ne , nikad. 37%
2. Da, jednom ili dva puta. 43,8%
3. Da, više puta 8,2%
4. Nikada nisam bila trudna 11%

OBJAŠNJENJE:

U Republici Hrvatskoj radni odnosi regulirani su Zakonom o radu prema kojem trudnice pripadaju kategoriji posebno zaštićenih radnika, a Ustav RH jamči pravo na rad, štiti prava trudnica i majčinstva. Ukupni postotak 52% žena koje su dobile otkaz radi trudnoće pokazuje opet negativni trend diskriminacije.

8. **Jeste li ikada doživjeli da je muškarac koji je ispunjavao manje potrebnih uvjeta od Vas dobio promaknuće ili poziciju koju ste trebali Vi dobiti ?**

1. Ne, nikada 21,9%
2. Da, jednom 39,3%%
3. Da, više puta 6,7%
4. Ne znam 32%

OBJAŠNJENJE:

Negativan trend ne ravnopravnosti spolova i diskriminacija opet se pokazuje u rezultatima ovog istraživanja. Ukupni postotak od 46% žena doživjele su nepravedni gubitak boljeg radnog mjesta radi muškaraca, potvrđuje činjenicu postojanje *staklenog stropa* i dalje na tržištu rada.

9. **Smatrate li da žene imaju jednake mogućnosti na tržištu rada kao muškarci?**

1. Imaju. 39,8%
2. Nemaju. 47,2%
3. Ovisi 13%

OBJAŠNJENJE:

Gledajući iz ženske perspektive ovo istraživanje navodi kako 47% žena tvrdi da nemaju jednake mogućnosti na tržištu rada kao muškarci.

10**. Slažete li se da su muškarci ipak pogodniji za neke poslove (građevina, majstor, piloti, kirurzi i slično)?**

1. Ne slažem se 27,2%
2. Slažem se 59,8%
3. Ovisi 13%

OBJAŠNJENJE:

Ovo istraživanje navodi da se većina slaže s hipotezom da postoje određeni poslovi koje mogu obavljat samo muškarci.

11. **Da li se slažete da su muškarci bolji za visoko pozicionirana radna mjesta u odnosu na žene?**

1. Ne, ne slažem se uopće 89,1%
2. Slažem se, ali ne u potpunosti 2,9%
3. Slažem se potpuno 0%
4. Ovisi. 8%

OBJAŠNJENJE:

Ovo istraživanje navodi da se 92% žena ne slaže s hipotezom da su muškarci bolji za visoko pozicionirana radna mjesta u odnosu na žene. Iako su na višim upravljačkim razinama pretežno muškarci i još uvijek svjedočimo dominaciji muškarca na tržištu rada važnu faktor u mijenjanje navedenog je osvještavanje društva o postojanju tog problema.

12**. Da li se slažete da su sljedeće osobine isključivo osobine muškarca na tržištu rada?**

Tablica 10: Anketna tablica; osobina muškaraca na tržištu rada

	Dobra komunikacija	***Bolje analitičke sposobnosti***	***Profesionalnost***	***Inovativnost***	***Samouvjerenost u donošenje odluka***
Da, slažem se u potpunosti.	***17,6%***	***26,7%***	***43,1%***	***19,5%***	***84,4%***
Ne, ne slažem se nikako.	***74,9%***	***58%***	***28,1%***	***63,3%***	***3,9%***
Ponekad ali ne uvijek.	***5,7%***	***13,9%***	***19,2%***	***13,7%***	***15,9%***
Ne znam.	***1,8%***	***1,4%***	***9,6%***	***6,5%***	***4,7%***

Izvor: Izrada autorice prema rezultatima istraživanja

OBJAŠNJENJE:

Ovo istraživanje navodi da se žene slažu da su samouvjerenost u donošenju odluka i profesionalnost osobine muškarca na tržištu rada, no ne slažu se za ostale navedene osobine.

13. **Jeste li svjesni negativnog trenda, broja nezaposlenih žena u Hrvatskoj i svijetu koji je uvijek značajno veći od ukupnog broja nezaposlenih muškaraca?**

1. Da, svjesna/svjestan sam toga 37,3%
2. Nisam, ne znam ništa o tome 52,7
3. Ne znam 10%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat ovog istraživanja navodi da društvo nije osviješteno o fenomenu nezaposlenosti žena. Ukupni postotak ispitanika koji su svjesni navedenog fenomena vrlo je poražavajući, jer potvrđuje činjenicu o dominaciji muškaraca na tržištu rada i potvrđuje kako naše društvo nije upoznato sa problemima s kojima se žene suočavaju na tržištu rada.

14. **Smatrate li da su žene i muškarci jednaki u postizanju poslovnih uspjeha?**

1. Slažem se potpuno 71%
2. Ne slažem se uopće 19,8%
3. Ne znam 9,2%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat ovog istraživanja potvrđuje da društvo počinje primjećivati da su muškarci i žene jednaki u postizanju poslovnih uspjeha, što je vrlo pozitivno i obećavajuće za žene na tržištu rada.

15. **Smatrate li da je muški ili ženski stil vodstva bolji za kompaniju na tržištu rada ?**

1**.** Smatram da su oba stila vodstva dobra za poslovanje kompanije 89%

2. Smatram da je ženski stil vodstva bolji za poslovanje kompanije 8,1%

3. Smatram da je muški stil vodstva bolji za poslovanje kompanije 2,9%

4. Ne znam 0%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat ovog istraživanja pokazuje pozitivno razmišljanje, da su stilovi oba spola jednako kvalitetna i pogodna za upravljanje kompanijom na tržištu rada. Samo 8,1% ispitanika smatra da je ženski stil bolji za poslovanje, a još manji postotak daje prednost izričito muškom stilu upravljanja.

16. **Da li se slažete da su žene su većinom organiziranije, marljivije i pouzdanije ali trebaju više samopouzdanja i hrabrosti jer su još uvijek samo dio svijeta businessa u kojem dominiraju muškarci?**

1. Da slažem se potpuno 43%

2. Ne slažem se uopće 42,8%

3. Ne znam 15%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat ovog istraživanja pokazuje koliko još u društvu postoji nedovoljno samopouzdanje žena i nepovjerenje muškaraca u njihove sposobnosti. Žene trebaju biti odlučnije u svoje vještine .

17. **Da li se slažete da žene ulažu više napora da bi bile na istoj poziciji kao muškarac?**

1. Da slažem se potpuno 84%

2. Ne slažem se uopće 11,9%

3. Ne znam 4,1%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat ovog istraživanja pokazuje kako je društvo osviješteno o problemima s kojima se žene susreću kako bi bile na istoj poziciji kao muškarci.

18. **Da možete birati, koji spol bi odabrali za nadređenu osobu u poslovanju?**

1. Muškog nadređenog 71,1%
2. Ženskog nadređenog 19,75
3. Svejedno 9,2%

OBJAŠNJENJE:

Rezultat ovog istraživanja pokazuje dominaciju muškog spola, što zbog društvene ukorijenjenosti takvog razmišljanja, što zbog osobnih afiniteta. Činjenica je, s obzirom na preostale rezultate ispitanika, da postoji dosta kontradiktornosti u izjavama, stoga je istraživanje potrebno shvatiti ograničavajuće.

19**. Opišite koliko ste sveukupno zadovoljni sa uvjetima na radnom mjestu i odnosima sa kolegama i nadređenim.**

1. Vrlo zadovoljan/a 2,1%
2. Srednje zadovoljan/a 3,7%
3. Niti zadovoljan/a niti nezadovoljan/a 27,2%
4. Nisam zadovoljan/a 67,2%

OBJAŠNJENJE:

Ispitanici su zamoljeni da procjene koliko su zadovoljni sa uvjetima na radnom mjestu i poslovnom okruženju na što je najveći postotak od 67,2% izjavio da nisu zadovoljni, što predstavlja veliki problem poslovnog svijeta te pojma vodstva općenito.

4.3 ZAKLJUČAK ISTRAŽIVANJA

Rezultati ankete, u kojoj je sudjelovale 157 žena, utvrdilo je sljedeće:

- ispitanici potvrđuju da je diskriminacija žena pri zapošljavanju još uvijek prisutna
- ispitanici potvrđuju svoje nezadovoljstvo u poslovnom okruženju radi ne mogućnosti napredovanja ili radi podređenosti muškarcima
- ispitanici potvrđuju mišljenje da su žene jednako sposobne biti na rukovodećim pozicijama, odnosno da je ženski stil jednako moćan poput muškog stila
- ispitanici potvrđuju postojanje *staklenog stropa* i dalje na tržištu rada

No anketa prikazuje, odnosno istraživanje je potvrdilo sljedeće. Kada bi žene mogle birati, kome bi prepustile vođenje kompanije, muškarcu ili ženi, 71,1% ispitanika je odgovorilo da bi radije vodstvo prepustilo muškarcima.

Bez obzira na žensku borbu protiv diskriminacije i neravnopravnosti spolova žene su i dalje pune strahova, nedostaje im dovoljno samopouzdanja i vjere u vlastite sposobnosti. Podrška cijelog društva presudna je za pozitivne pomake k potpunom suzbijanju *staklenog stopa* no prije svega toga žene bi trebale pokazati više inicijative.

Žene posjeduju sve što je potrebno za jednog vođu, no i dalje u slobodnom izboru one biraju muškog vođu. Godine potlačenosti žena i uvjeravanje ženskog roda da je njihova glavna uloga majka i kućanica ostvarilo je plodom, pošto u svojoj svijesti žene imaju strah od vodstva.

U članku Diskriminacija žena, U Parlamentarnoj skupštini Vijeće Europa stoji citat pod brojem devet; "Potrebno je ukazati na činjenicu da diskriminacija na radnom mjestu neće nestati sama od sebe niti će se tržište, samo od sebe pobrinuti da se ona iskorijeni. Iskorjenjivanje diskriminacije zahtjeva namjerne, usmjerene i dosljedne napore i politiku sviju strana uključenih u proces tijekom duljeg vremenskog razdoblja."

5. ZAKLJUČAK

Vertikalna segregacija koja predstavlja odnos žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim pozicijama unutar tržišta rada poznata je pojava koja se zove *''efekt staklenog stropa*“, što je ranije spomenuto. Iako je *stakleni strop* Zakonom o ravnopravnosti u RH zabranjen on je i dalje prisutan na tržištu rada i tome se pripisuju prepreke s kojim se žene susreću u svojim karijerama. Prešutno pravilo je, da će prije žena dobiti radno mjesto s manjom plaćom a ne muškarac, kao što će dobro plaćen posao na rukovodećem mjestu prije dobit muškarac a ne žena. Naime, u društvu je ukorijenjeno mišljenje da je žena dobra samo za određene poslove, što je odmah u početku karijere sputava za buduće napredovanje. To je česta pojava, ne samo u Hrvatskoj već i u cijelom svijetu, da žene mogu napredovati samo do određene granice. U samom zaposlenju a i u odlučivanju tko će napredovati, kad poslodavac bira između muškarca i žene, žena je zakinuta jer se poslodavac najčešće odluči za muškarca. Često poslodavci misle kako za ženu nije dobar napredak jer ima djecu ili će u nekom trenutku planirati trudnoću, pa će posao biti zakinut.

Tu dolazimo do opće prihvaćenog mišljenja društva da ženama nije mjesto na visokim rukovodećim pozicijama već isključivo muškarcima, što smo vidjeli ranije u malom postotku žena na rukovodećim položajima na tržištu rada, zdravstvenim i državnim ustanovama. Problem poslovnog svijeta je taj što društvo misli da je žena samo resurs. Ako je u jednoj prostoriji deset rukovoditelja neke kompanije, njih devet muških i jedna žena te ako netko kaže da želi nešto popiti, instinktivno će sve oči biti uperene u ženu. Od žene se očekuje da donese piće a ne od muškarca. To je samo sitan detalj koji opisuje kako se društvo na tržištu rada odnosi prema ženama. Iako su se pomaci u suzbijanju *staklenog stropa* i diskriminacije dogodili, negdje manji negdje veći, opet to nisu dovoljni veliki pomaci koje možemo pohvaliti. Vrlo je važno da društvo prestane na ženu gledati kao na resurs a više kao na punopravnog člana zajednice i tržišta rada. Jer kvalitete koje žena ima specifične su u odnosu na muškarca. Muški i ženski stil vodstva nije u potpunosti isti, ne postoji stil vodstva koji je bolji ali zato je najbolji stil onaj u kojem se ravnopravno nadopunjavaju.

Uspješnog vođu ne određuje spol već njegove sposobnosti, zato je važno da se dozvoli i osigura ženama da njihove sposobnosti budu mjerilo a ne njihov spol. Možda je povijest prije bila muška ali novija praksa pokazuje, da su se žene počele isticat, kao premijerke (Margaret Thatcher), kancelarke (Angela Merkel), predsjednice država (Kolinda Grabar-Kitarović),

nobelovke (od 116 nobelovaca 15 je žena), afirmirane umjetnice (Olga Tokarczuk), predsjednice i ravnateljice kompanija, itd. Sve vise žena sjedi u saborima, žene postaju predsjednice političkih organizacija, ministrice, čak i žene sudjeluju u vojsci. Povijest više ne stvaraju samo muškarci, sada je stvaraju i žene. Zato je vrijeme da se zauvijek nestane diskriminacija. Zaključeno je da još uvijek postoji neravnopravnost spolova pogotovo na tržištu rada s čime se žene svakodnevno susreću ali situacija je nešto više obećavajuća u odnosu kakva je bila prije.

Buga Ozana Šekelja: Suvremeno vodstvo kroz prizmu muškog i ženskog vodstva (specijalistički završni rad)

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Buga Ozana Šekelja

Matični broj studenta: 03 – 035/18 - I

Naslov rada: Suvremeno vodstvo kroz prizmu muškog i ženskog vodstva

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristio sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirao niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam naveo autora i izvor te ih jasno označio znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spreman sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum	Potpis studenta
25. 10. 2021.	

POPIS TABLICA

Tablica 1: Definicija vodstva 14

Tablica 2: Broj evidentiranih nezaposlenih žena u 2000. i 2001. godini 21

Tablica 3: Broj evidentiranih nezaposlenih žena u 2021. godini 21

Tablica 4: Prikaz zastupljenosti žena na rukovodećim položajima u kompanijama u Hrvatskoj 22

Tablica 5: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnateljica u domovima zdravlja u Zagrebu..... 23

Tablica 6: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnateljica u kliničkim bolnicama u Zagrebu..... 23

Tablica 7: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama ravnateljica u dječjim bolnicama u Zagrebu..... 23

Tablica 8: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama dekana u obrazovnim institucijama..... 24

Tablica 9: Prikaz zastupljenosti žena na pozicijama pročelnica državnih institucija..... 25

Tablica 10: Anketna tablica; osobina muškaraca na tržištu rada 32

6. POPIS SLIKA

Slika 1: Raspodjela nezaposlenosti prema spolu..**Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.**

7. POPIS LITERATURE

7.1 KNJIGE I RADOVI

1. Frgačić, Gordana (2012). Zašto smo manje plaćene: priručnik za žene koje žele više i bolje u poslovnom svijetu u kojem ipak vladaju muškarci, Zagreb

2. Kamenov, Ž. i Galić, B. (2011), Rodna neravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Intergrafika TTŽ, Zagreb

3. Pejatović, A., Orlović Lovren, V. (2014), Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogoiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu; Društvo andragoga Srbije

7.2 INTERNETSKI IZVORI

1. Alviž, Petra, Rodne razlike u stilovima vodstva, 09/2018, Preuzeto sa http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/11195/1/Alviz_Petra_diplomski_rad.pdf

2. Deloitte, Žene u poslovnom svijetu, (n.d.). Preuzeto sa https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_Zene_u_poslovnom_svijetu_2019.pdf

3. Dupovac, Nejra, Obrazovanje odraslih i fenomen nezaposlenosti žena u Kantonu Sarajevu, 2019. Preuzeto sa https://www.ff.unsa.ba/files/zavDipl/18_19/ped/Nejra-Dupovac.pdf

4. Feminizam trećeg vala (od 1990. do danas), 10/04/2020. Preuzeto sa https://jasammacka.ba/?p=843

5. Gavran, Ružica, Modeli i osobine vođe, 2019. Preuzeto sa https://repozitorij.velegs-nikolatesla.hr/islandora/object/velegs%3A915/datastream/PDF/view

6. Leksiografski zavod Miroslav Krleža, Feminizam, (n.d.). Preuzeto s https://enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=19203

7. Mihaljević, Damirka, Feminizam: što je ostvario, (n.d.). Preuzeto sa https://www.academia.edu/31683397

8. Povijest pokreta: Feminizam prvog vala, (n.d.), Preuzeto s https://www.libela.org/sa-stavom/8838-povijest-pokreta-feminizam-prvog-vala/

9. Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu, Diskriminacija žena na tržištu, (n.d.). Preuzeto sa http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada

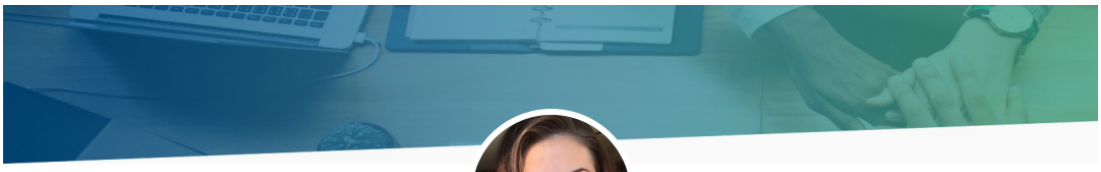
10. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, (n.d.). Preuzeto sa https://prs.hr/cms/page/14

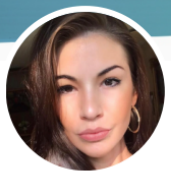
11. Šolaja, Katarina , Feminizam i žene sadašnjice, (n.d.). Preuzeto s https://repozitorij.unin.hr/islandora/object/unin%3A1929/datastream/PDF/view

12. VL, Povijest je muški svijet. U njemu žene tek peru, kuhaju, rađaju i čuvaju djecu, 15/10/2016 https://www.vecernji.hr/vijesti/povijest-je-muski-svijet-u-njemu-zene-tek-peru-kuhaju-radaju-i-cuvaju-djecu-1120886

13. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju,2007. Preuzeto sa https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/nac_strat/istrazivanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf

14. Znanost i zdravlje, Značenje segregacije, 2020. Preuzeto sa https://hr.encyclopedia-titanica.com/significado-de-segregaci-n





Datum rođenja: 08/06/1991 | **Spol:** Žensko | **Državljanstvo**: hrvatsko

Mobile: (+385) 0958262367

E-adresa: sekeljab@yahoo.com

Home: Brune Bušića 23, 10000 Zagreb, Hrvatska

RADNO ISKUSTVO

Asistentica u računovodstvu

Ustanova za upravljanje sportskim objektima

03/02/2018 – Trenutačno

Zagreb, Hrvatska

- Upis URA i IRA (pripremanje i izrada izlaznih računa i obrada ulaznih računa)
- Likvidacija računa
- Kunski , devizni izvodi, plaćanje (poslovi platnog prometa)
- Administracija blagajne
- Evidencija godišnjih odmora
- Usklađivanje otvorenih stavaka sa dobavljačima
- Knjiženje putnih naloga
- Prijava i odjava radnika
- Pisanje svih potrebnih izvještaja iz domene financija i proizvodnje prema upravi (vođenje internih evidencija i izrada izvještaja)
- predlaganje strategija za optimizaciju financijsko-računovodstvenih procesa
- redovito izvještavanje Uprave o aktivnostima i zakonskim promjenama
- priprema dokumentacije i koordinacija s eksternim računovodstvom
- administrativni poslovi u računovodstvu i financijama

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Veleučilište Baltazar Zaprešić

Stručna prvostupnica ekonomije, bacc. oec

18/11/2018 – Trenutačno

Vladimira Novaka 23, 10 290 Zaprešić, Zaprešić, Hrvatska

https://www.bak.hr/hr

JEZIČNE VJEŠTINE

Materinski jezik/jezici

hrvatski

Drugi jezici

engleski

Slušanje

C2

Čitanje

C1

Govorna interakcija

C1

Govorna produkcija

C1

Pisanje

C1

DIGITALNE VJEŠTINE

Ostalo

Rad na raunalu

Windows

MS Office (Word Excel PowerPoint)

Timski rad

Sposobnost prilagodavanja promjenama

Komunikacijski programi (Skype Zoom TeamViewer)

Prilagodljivost

Drutvene mree

S lakocom prihvacam i rjesavam nove izazove kroz koje napredujem

Sposobna raditi u timu

Izvrsne komunikacijske vjetine

Informacije i komunikacija (pretraivanje interneta)

Dobro organizirana

Komunikativna

Drutvene mree (razliite platforme)

Uporna

Sposobna sam simultano obavljati poslove i projekte

Razviti suradnju u razlicitim poslovnim okruzenjima

Pristupacna

Vjeto baratanje Microsoft Office alatima (Word Excel Power Point)

pozitivna otvorena i komunikativna osoba

Snalazljiva u organizaciji timova ili grupa i u suradivanju s istima

Prijavi neprimjeren sadržaj