

B hr.bloombergdria.com



EU traži žene na upravljačkim pozicijama

Iduće godine u Hrvatskoj stupa na snagu Direktiva o ženama u upravnim odborima. Sve tvrtke izlistane na burzi s više od 250 zaposlenih morat će imati 33 posto žena u upravama i nadzornim odborima. Ne ispune li se zadane kvote, predviđaju se novčane kazne. Popričali smo s nekoliko tvrtki da vidimo kako se pripremaju za novu regulativu.

Cilj direktive je transparentno zapošljavanje kako bi do 30. lipnja 2026. godine žene bile zastupljene barem 40 posto na neizvršnim upravljačkim pozicijama, odnosno kako bi 33 svih direktorskih mjesta zauzimale žene. Podsjetimo, Direktiva o ženama u upravnim odborima usvojena je lani, deset godina nakon što je prvi put predložena.

Koliko je potrebno uložiti truda da se ciljevi tog uvođenja kvota postignu pokazuju podaci Europskog instituta za ravnopravnost spolova prema kojima je udio žena u upravljačkim tijelima otprilike 23,4 posto. Također, stanje na kontrolnoj ploči opisuje i indeks rodne ravnopravnosti koji je na razini Europske unije na 68,6 posto, a Hrvatska je ispod europskog prosjeka sa 60,7 posto. Potpuna ravnopravnost spolova prema tom indeksu bila bi postignuta kada bi kazaljka došla na sto posto.

Čitaj više



[Opće](#)

U posljednje tri godine čak 45 posto radnika samoinicijativno je promijenilo posao.

04.05.2023

Autor: Danijela Polonijo



[Hrvatska](#)

Signali s tržišta rada upućuju na to da u prvom tromjesečju možemo očekivati pozitivnu stopu rasta realnog BDP-a.

02.05.2023

Autor: Nikola Oršulić



[Hrvatska](#)

Najveća razlika i rast u broju oglasa zabilježen je u kategorijama obrazovanja i znanosti te skrbi o djeci i starijima u 2023. u odnosu na lani.

28.04.2023

Autor: Omer Zvizdić



[Inovacije](#)

Počnimo stvarati svijet u kojem želimo živjeti – poruka je odaslana u subotu s **Dana komunikacija**.

23.04.2023

Autor: Nikolina Oršulić

Direktiva je izazvala mnogo kontoverzi, neki smatraju da kvote nisu najbolji način postizanja ravnopravnosti, neki strahuju kako će to naštetiti meritokraciji, no ima i onih koji pozdravljaju direktivu s obzirom na to da bi na organsko povećanje zastupljenosti žena trebalo predugo čekati.

"Unatoč brojnim nedostacima kvotnog zapošljavanja, smatramo da je donošenje ovakve regulative dugoročno jedini način za strukturalne promjene u upravljačkim tijelima. Podzastupljenost žena na upravljačkim položajima rezultat je dubokih socijalnih, kulturoloških i antropoloških čimbenika koji se nedovoljno brzo mijenjaju bez adekvatnog uporišta u regulativi", kaže za *Bloomberg Adriju* **Antonija Kapović**, članica Uprave zadužena za ljudske potencijale u [Spanu](#).

Dodaje kako bi zakonodavni okvir trebao samo otkloniti prepreke i "staklene stropove" koji blokiraju sposobne žene u napredovanju ka rukovodećim pozicijama, ali i dalje ključni kriterij za sve ostaju stručnost i kompetentnost.



Trenutno 30 posto žena obnaša rukovoditeljske uloge u Spanu, rekla je Antonija Kapović Foto: Span

U toj su IT tvrtki već prionuli na posao kako bi ispunili očekivanja direktive. Krajem prošle godine Spanov Odbor za imenovanja i primitke na svojoj je sjednici donio prijedlog da se sukladno direktivi donese plan za idućih pet godina s ciljanim postotkom ženskih članova u Upravi i Nadzornom odboru. Sad je na Nadzornom odboru zadatak da donose provedbeni plan. Iz tvrtke nam kažu i kako će se u lipnju na dnevnom redu Glavne skupštine naći prijedlog da se u Nadzorni odbor imenuje dvije nove članice, čime bi 50 posto tog tijela činile žene.

"U Spanu je tijekom 2022. godine 11 žena unaprijeđeno na rukovoditeljsku poziciju, tako da trenutno 30 posto žena u društvu obnaša rukovoditeljske uloge, što će nam u konačnici zasigurno olakšati ostvarenje kvota i na upravljačkim pozicijama", ističe Kapović.

Što prijeti tvrtkama koje dosad nisu poradile na nješovitosti spolova u upravnim tijelima i koje neće tako glatko doseći ciljane kvote kao Span, zasad nije sasvim jasno. Sudjelujući na panelu o ravnopravnosti na **Danima komunikacije** u Rovinju **Kristijan Kevešević**, zamjenik pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, rekao je kako direktiva nije do kraja precizirala kako će se kažnjavati oni koji se ogluše na direktivu. Pojasnio je da u direktivi stoji samo uputa kako sankcije moraju biti učinkovite, odvratajuće i proporcionalne pogrešci, odnosno financijskoj snazi poslovnog subjekta.

Vaša se pretplata nije mogla spremi. Molimo Vas pokušajte ponovno.

Vaša pretplata bila je uspješna.

"Direktiva je načelno išla u dva smjera, to su novčana kazna i poništenje izbora", istaknuo je napomenuvši kako će pravni okvir biti poznat iduće godine kada je rok da se direktiva transponira u hrvatsko zakonodavstvo.

Na tom je panelu sudjelovala i direktorica marketinga Fortenove **Marina Burazer** koja je otkrila da, iako se iako još nije izlistana na burzi, grupa već naveliko bavi tom tematikom.

"Pratimo podatke za 43 kompanije unutar grupacije, ako pogledate niže razine menadžmenta, na 66 posto tih pozicija su žene. Dakle, *pool* postoji. Pitanje je za sve kompanije koliko će taj *pool* razvijati i koliko će iz toga proizaći kadrova za daljnje razine menadžmenta. Meritokracija mora biti uvjet, ali poanta priče je da samo želimo da se jednaka pravila primjenjuju i za žene i za

muškarce", rekla je Burazer prije no što je otkrila da grupa radi na opsežnom istraživanju razlika u plaćama.



Marina Burazer, Kristijan Kevešević i Andrea Čović Vidović na panelu o ravnopravnosti spolova na **Danima komunikacije** u Rovinju

"Postavili smo ambiciozne ciljeve i radimo analizu razlika u plaćama muškaraca i žena. Po zakonu muškarci i žene moraju biti jednako plaćeni. Kad polazite od te pretpostavke, logika kaže da nema razlika. No, kad pođete od tradicijske uloge i razvoja te korporacije, negdje je vjerojatno nastala razlika i mi sada istražujemo gdje i kolika je ona", rekla je te dodala kako je riječ o kompleksnom procesu koji će potrajati barem godinu dana jer istražuju se 43 kompanije.

Istaknula je i kako se ne istražuje samo jesu li žene slabije plaćene, već i je li to slučaj s njihovim muškim kolegama. Analiza će im omogućiti i da dobiju uvid u to koliko su daleko od onoga što se metodološki naziva "dostojanstvenom plaćom", pri čemu se u obzir uzimaju i troškovi života. "Ti će procesi sigurno potrajati, ali bitni su da vidimo gdje smo, koliko trebamo još uložiti da budemo konkurentni jer bez toga nema ni kompanije", zaključila je Burazer.

99 eura

Prema podacima [Eurofounda](#), žene, u prosjeku, zarađuju 14,1 posto manje po satu od muškaraca. Također, žene češće rade u slabije plaćenim sektorima. Ipak, razlika u plaći na temelju spola najveća je u dobro plaćenim poslovima.

Horizontalne segregacije i razlike u plaćama dotaknuo se i Kevešević. Žene su dominantno zaposlene u uslužnom sektoru, a manje u industriji i poljoprivredi.

"Gledaju li se djelatnosti po NKD-u, žene su zaposlene u sektorima koji su slabije plaćeni. To generira jaz u plaćama, u Hrvatskoj razlika u plaćama muškaraca i žena, prema podacima Državnog zavoda za statistiku od 2022. godine, iznosi 6.9 posto. To znači da muškarci u Hrvatsko prosječno mjesečno zarade 99 eura više od žena", rekao je zamjenik pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.

"Muški" sektori

Hoće li ta manja zastupljenost žena u određenim sektorima biti problem pitali smo građevinsku i tehnološku tvrtku s obzirom na to da su u tim granama dominantniji muškarci.

Iz Spana su nam odgovorili kako će tvrtkama koje nisu osvijestile taj problem i započele raditi na usklađivanju s EU direktivom, zasigurno biti teško jer je na razini EU u prosjeku je samo 19 posto žena zastupljeno u IT organizacijama. Oni su, napominju, u prednosti jer su spolnu raznolikost u tvrtki počeli pratiti 2015. godine te su počeli sudjelovati u inicijativama kojima je cilj upoznati što više djevojaka i žena sa STEM-om i karijerom u IT-ju. Lani su započeli i suradnju s Visokim učilištem Algebra na projektu Work in Tech koji ima za cilj osposobiti polaznice za posao specijalistice za informatičku podršku. Od 20 polaznica tog programa oni su po završetku stručne prakse u Spanu zaposlili njih devet.

"Udio žena među novozaposlenima u Spanu tijekom 2022. godine iznosio je 35 posto, što je porast od jedan posto u odnosu na prethodnu godinu", ističe Kapović te dodaje da u tvrtki trenutno radi 29 posto žena, što je povećanje od 3 posto u usporedbi s prošlom godinom, te rast od 9 posto u odnosu na početak praćenja spolne raznolikosti 2015. godine. "Prema podacima Eurostata, prošlogodišnji rezultati su za osam posto veći od hrvatskog prosjeka žena u IT-ju", nadodaje.

Otežava li im povećanje zastupljenosti žena na upravljačkim pozicijama sektor u kojem djeluju pitali smo i Institut za građevinarstvo Hrvatske (IGH). Tamo pozdravljaju inicijativu za poboljšanje rodne ravnopravnosti u upravnim odborima te ističu kako je među troje direktora poslovnih sektora i jedna žena - **Vedrana Tudor**, direktorica sektora za laboratorijske usluge.

Rast BDP-a

"U građevini na terenu tradicionalno možda jest manje žena, no u brojnim uslugama IGH vezanim uz građevinski sektor žene su itekako zastupljene i važne. Inženjerstvo odavno ne upisuju isključivo muškarci, već se za zanimanje inženjera odlučuju i mlade žene. IGH inženjerkama i svim drugim stručnjakinjama pruža jednaku priliku za zaposlenje, a kasnije i za napredovanje u karijeri, te činimo sve da se osjećaju ravnopravno u svom radnom okruženju", kazali su za *Bloomberg Adriju*.

Inženjerke i stručnjakinje u IGH rukovodile su zahtjevnim, desetke pa i stotine milijuna eura vrijednim projektima te su uspješno upravljale velikim timovima, naglašavaju iz te građevinske tvrtke koja će, kako kažu, u budućnosti posebnu pažnju posvetiti ravnopravnoj zastupljenosti spolova i na razini uprave i menadžmenta.

Bilo kako bilo, žene dolaze na rukovodeće pozicije. Hoće li stići na vrijeme da tvrtke ne plate novčane kazne i hoće li se do 2038. godine zaista moći ukinuti Direktiva jer su zadovoljeni uvjeti, vidjet ćemo. Također, ako to sve uspije, bit će to prilika da se dokaže i procjena Europskog instituta za ravnopravnost prema kojem bi se BDP u EU mogao povećati do 3,15 bilijuna eura do 2050. godine kada bi se ženama pružile jednake prilike.