



**17,32% žena** u upravama d.d.-a u Hrvatskoj (a muškaraca 82,68%)

**21,69% žena** u nadzornim odborima (a muškaraca 78,31%)



ŽENE NA UPRAVLJAČKIM FUNKCIJAMA

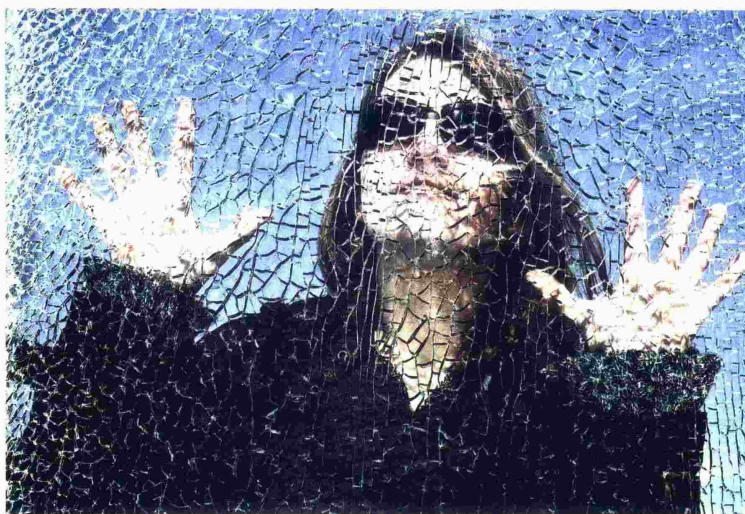
## Traži se izlaz iz "staklenog labirinta"

Istraživanjem koje je provedeno u sklopu prve faze EU Progress projekta utvrđeno je kako postoji velika razlika u zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama s obzirom na pravni oblik društva: zastupljenost žena naglo pada ako je društvo tržišno utjecajnije i njegova upravljačka struktura složenija

Sanja Plješa  
pljesa@privredni.hr

U zadnje tri godine na upravljačkim funkcijama u tvrtkama radi više žena nego prije, ali žene kasnije dolaze na te pozicije, a ranije od muških kolega odlaze s njih. Žene zbog raznih faktora, a jedan od njih je majčinstvo, nekoliko godina kasnije od muškaraca dolaze na tržište rada, rečeno je na prošlotjednom okruglom stolu pod nazivom *Rodna uravnoteženost na upravljačkim razinama*. Tom su prigodom predstavljene rezultati istraživanja *Uklanjanje staklenog labirinta - jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja u Hrvatskoj*, provedenog u sklopu prve faze EU Progress projekta. Nositeljica tog projekta je pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, a partneri u projektu su Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Hrvatska udruga poslodavaca, Institut za razvoj tržišta rada i DiM - Udruga za građansko obrazovanje i društveni razvoj.

**Samo trećina odgovorila na anketu**  
Istraživanje je provedeno elektronskim putem, a iako je njime bilo obuhvaćeno top 500 hrvatskih tvrtki, na pitanja je odgovorilo samo 168 tvrtki ili 33,60 posto, rekla je **Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova**. Rezultati istraživanja pokazuju da postoji velika razlika u zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim



pozicijama s obzirom na pravni oblik društva, a slične rezultate pokazuju i istraživanja u EU-u.

Zastupljenost žena u upravama dioničkih društava u Hrvatskoj iznosi 17,32 posto, a muškaraca 82,68 posto. Promatraju li se nadzorni odbori, situacija je nešto bolja te udio žena u nadzornim odborima dioničkih društava iznosi 21,69 posto, a muškaraca 78,31 posto. Takav brojčani odnos i dalje ne ohrabruje. Bolja zastupljenost žena uočena je u društvima s ograničenom odgovornošću, pa su tako u upravama tih društava žene zastupljene sa 31,87 posto, a u nadzornim odborima 24,6 posto. No, **Višnja Ljubičić** navodi kako je zabrinjavajuća činjenica da u trgovačkim društvima s ograničenom odgovornošću zastupljenost žena naglo pada ako je

društvo tržišno utjecajnije i njegova upravljačka struktura složenija. U upravama trgovačkih društava ograničene odgovornosti s nadzornim odborom žene čine tek 16,30 posto. Rezultati istraživanja ukazuju i na činjenicu kako je tek 9,43 posto žena uspjelo dosegnuti poziciju predsjednica upravnih tijela, dok se na poziciji predsjednica nadzornih odbora nalazi 14,3 posto žena.

### Uravnotežiti rodnu zastupljenost

"Svi ti podaci ukazuju na to da na jednu članicu upravnih tijela i nadzornih odbora hrvatskih trgovačkih društava dolaze tri muška člana, dok je vjerojatnost sudjelovanja žena nakon njihove 55. godine života u upravnim tijelima više od 100 posto manja od vjerojatnosti da u takvim tijelima sudjeluju

muškarci iste dobe skupine", istaknula je **Višnja Ljubičić**. Dodala je kako se tek 2025. godine može očekivati uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkoj razini, dok se za 2027. godinu predviđa kako će oko 47 posto žena biti u nadzornim odborima raznih tvrtki.

**Višnja Ljubičić** istaknula je i da je "rastuća plima" žena na upravljačkim funkcijama u posljednjih nekoliko godina posljedica visokog obrazovanja žena. U Hrvatskoj žene čine 60 posto visokoobrazovane radne snage. Ipak, još uvijek postoji tzv. stakleni labirint, što znači da muškarci prednjače na mjestima gdje treba odlučivati o poslovanju.

"Hrvatska se treba pozabaviti tim problemom kako bismo imali uravnoteženu rodnu zastuplje-

nost. Na tržištu rada treba iskoristiti potencijale koje imaju i nude žene, a posebice se to odnosi na njihovo visoko obrazo-

**Primjetno je da se sve više žena odlučuje na neki oblik poduzetništva, kaže Davor Majetić, glavni direktor HUP-a**

vanje. Naime, za razliku od žena, na upravljačkim funkcijama u tvrtkama postoji dosta muškaraca sa srednjom, pa čak i nižom stručnom spremom", rekla je **Višnja Ljubičić**.

Da država mora više pažnje uputiti rodnoj ravnopravnosti složio se i **Mirando Mrsić, ministar rada i mirovinskog sustava**, koji je upozorio da unatoč tome što je

usvojen strateški dokument - Nacionalna politika za ravnopravnost spolova u razdoblju od 2011. do 2015. godine - u praksi se ipak događa nešto drugo. "Rezultati istraživanja bolji su od očekivanog, ali trebamo vidjeti u kojoj će se mjeri žene uključiti na tržište rada, i to posebice u ona zanimanja koja su nekad bila tradicionalno muška. Nije čudno da je još uvijek manje žena od muškaraca na upravljačkim pozicijama u Hrvatskoj jer je slično i u EU-u. Poznato je da su žene snaga društva i treba im pružiti mogućnost upravljanja", naglasio je **Mrsić**. Dodao je kako su istraživanju odgovorili samo oni koji su "imali nešto reći, dok su se drugi jednostavno oglašili".

### Iskoristiti ljudski potencijal

Govoreći o situaciji u svojoj kompaniji, **Marija Felkel, direktorica Odjela ljudskih potencijala Siemens**a, navela je kako je među 300 zaposlenika te tvrtke 25 posto žena, dok je u proširenoj upravi, koja obuhvaća i izvršne direktore, 19 menadžera među kojima je osam žena. Rezultate istraživanja komentirao je i **Davor Majetić, glavni direktor HUP-a**, koji je istaknuo kako je uravnotežena rodna zastupljenost na upravljačkim pozicijama jamac kompanijama da na najbolji način koriste ljudski potencijal. Dodao je kako je i u HUP-u sve više žena, a primjetan je trend da se sve više njih odlučuje na neki oblik poduzetništva. ■