

Naslov: Rodna (ne)ravnopravnost nametnula se kao jedna od vodećih tema i u Hrvatskoj i u svijetu. Sve je više inicijativa i konferencija posvećeneih toj temi, o kojoj za Lider govore upravo najkvalificiranije - najmoćnije žene hrvatskog biznisa, koje su i same morale razbijati staklene stropove

Datum, stranica, autor: 4.12.2015., 32, NN

Izvor, država: Lider, Hrvatska

Kategorija: Tržište rada, Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Površina: 1544,6 cm<sup>2</sup>

OTS: 3.082 (izvor: Medianet)



*Rodna (ne)ravnopravnost nametnula se kao jedna od vodećih tema i u Hrvatskoj i u svijetu. Sve je više inicijativa i konferencija posvećenih toj temi, o kojoj za Lider govore upravo najkvalificiranije - najmoćnije žene hrvatskog biznisa, koje su i same morale razbijati 'staklene stropove'*

## → Š

to je zajedničko glumici **Jennifer Lawrence** i Googleu? Hakerski napad na Sony Pictures razotkrio je da je trenutačno najplaćenija glumica u Hollywoodu bila plaćena manje od svojih muških kolega za isti rang uloge u istom filmu. Jedna zaposlenica Googlea započela je raspravu na Twitteru o nejednakim plaćama muškaraca i žena na sličnim pozicijama, a ubrzo se stvorila i excel tablica u koju su zaposlenici upisivali svoje plaće. Ispostavilo se da su žene manje plaćene. Nije neka novost, ali je možda novost da se to očigledno dešava svuda.

U Hrvatskoj nemamo podatke o plaćama, ali zato imamo podatke o zastupljenosti u upravama i nadzornim odborima. Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova tijekom ove i prošle godine proveo je dva istraživanja na temu u najvećim kompanijama u Hrvatskoj. Pokazalo se da zastupljenost žena u upravi dioničkih društava iznosi 17,32 posto, a muškaraca 82,68 posto. Ni u nadzornim odborima nije bolje. Tamo je 19,94 posto žena i 80,06 posto muškaraca. Pokazalo se i da su žene bolje zastupljene na upravljačkim pozicijama kod društava ograničene odgovornosti nego kod dioničkih društava. No zabrinjavajuća je činjenica, kaže pravobraniteljica **Višnja Ljubičić**, da zastupljenost žena naglo pada što je društvo tržišno utjecajnije i njegova upravljačka struktura složenija. Također, tek je 9,43 posto žena uspjelo dosegći poziciju predsjednice upravnog tijela, a za predsjednice nadzornog odbora ta je brojka tek nešto veća – 14,3 posto.

# 171

**tvrтka u upravi ili nadzornom odboru**  
ima bar jednu ženu koja je među tristo najmoćnijih. Godinu prije u igri su bile 182 tvrtke, a prije tri godine čak 209

# 33,7

**miliard kuna**  
upravljačka je moć tvrtki kojima upravljaju najmoćnije žene ili ih nadziru. To je mali rast, odnosno 700 milijuna ili dva posto više nego prošle godine

Rodna (ne)ravnopravnost s vremenom se nametnula kao jedna od vodećih tema i u Hrvatskoj i u svijetu. Sve je više inicijativa i konferencija posvećenih toj temi, a tako će biti i ovog četvrtka na Liderovoj konferenciji Žene u biznisu, na kojoj će se predstaviti deseta rang-lista najmoćnijih žena na temelju upravljačke moći (ukupni prihod za 2014. svih kompanija u kojima su u upravi ili nadzornom odboru), koju Lider radi u suradnji s Bisnodeom. Uredništvo Lidera i ove je godine izabralo deset najmoćnijih poslovnih žena, a novost je da je prvi put na prvom mjestu **Gordana Kovačević**, dugogodišnja predsjednica Ericssona Nikole Tesle.

**Za i protiv ženskih kvota** Kako bi pokazao da u Hrvatskoj postoji dovoljan broj žena koje su svojim radom i usavršavanjem dokazale da su u svakom trenutku sposobne preuzeti i najviše upravljačke funkcije HUP je nedavno pokrenuo elektroničku bazu poslovnih žena u Hrvatskoj. Jedna od ambasadorica projekta je **Ljerka Puljić**, članica Nadzornog odbora Agrokora, koja smatra da se trend jačanja svijesti o rodnoj neravnopravnosti nije dogodio slučajno i da je upravo protekla kriza izrodila jačanje svijesti o tome da je jače uključivanje žena u upravljačke procese te bolje korištenje njihovim potencijalom, imajući u vidu njihovu prirodnu različitost u odnosu na muškarce, moglo jače pridonjeti izlasku iz krize. No istraživanja pokazuju da su žene i dalje podzastupljene i potplaćene, ne samo u Hrvatskoj. Stoga se na razini Europske unije pokrenula inicijativa o uvođenju i zakonskom reguliraju obveznih ženskih kvota u upravama i nadzornim odborima. Uvidjevši da



Datum, stranica, autor: 4.12.2015., 33, NN

Izvor, država: Lider, Hrvatska

Kategorija: Tržište rada, Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Površina: 1544,6 cm<sup>2</sup>

## Prva predsjednica vraća se u studentske klupe

**PREMA** Zakonu o ravnopravnosti spolova, na svakoj izbornoj listi mora biti minimalno 40 posto žena. Unatoč tome, žena na izbornim listama, ali i u politici, nema ni približno toliko. Ima ih malo, ali neke su na vrlo važnim pozicijama. Tako, primjerice, od početka ove godine prvi put u povijesti imamo ženu predsjednicu države. Iako je Jadranka Kosor ranije bila premijerka, Kolinda Grabar-Kitarović poziciju predsjednice osvojila je na izborima. A odnedavno je postala, ako ne prva, onda jedna od rijetkih predsjednica studentica budući da se vraća u studentske klupe na doktorat na Fakultetu političkih znanosti u Zagrebu. Grabar-Kitarović je više godina radila u Ministarstvu vanjskih poslova, potom je bila veleposlanica RH u SAD-u nakon čega je imenovana pomoćnicom



**Kolinda Grabar-Kitarović** Upravo igra važnu ulogu na političkoj sceni: hoće li, i koga, nominirati za mandataru?

glavnog tajnika NATO-a za javnu diplomaciju, gdje je bila dok NATO nije odlučila zamjeniti Pantovčakom. U Hrvatsku bi se mogla vratiti i Ivana Maletić, HDZ-ova europskog parlamentarka koja sve bolje kotira u visokoj politici. U svom se političkom radu često bavi pitanjem povlačenja sredstava iz fondova EU i općenito pitanjima

javnih financija, a brojke koje iznosi nerijetko su drugačije od brojaka koje iznosi potpredsjednik Vlade i ministar regionalnog razvoja i fondova EU Branko Grčić. Upravo bi Maletić mogla upravljati njegovim ministarstvom ako se HDZ dočepa vlasti. Ambicija je Vesne Pusić, žene koja je dugo u vrhu hrvatske politike, pak otici iz Hrvatske. Aktu-

alna ministrica vanjskih i europskih poslova i potpredsjednica Vlade kandidat je, premda su šanse za takvo što male, za nasljednicu Ban Ki-moona, glavnog tajnika UN-a. Aktualna ministrica graditeljstva i prostornog uređenja, HNS-ovka Anka Mrak-Taritaš, jedna je od najpopularnijih političarki u Hrvatskoj, što zbog pristupačnosti, što zbog stručnosti. U svom je djelokrugu rada u jednom mandatu, u odnosu na ostale kolege i njihove sektore, uspjela napraviti velike pomake. Gotovo je cijelu karijeru provela u Ministarstvu graditeljstva gdje se, počevši od 1992., uspinjala stepenicu po stepenicu. U sudbenoj vlasti, najviše pozicionirana žena predsjednica je Ustavnog suda Jasna Omejec, koja je često je pod povećalom javnosti zbog odlučaka tog suda.

su izostali pomaci od apela, izrađena je EU Direktiva o poboljšanju rodne ravnoteže, koja pred države članice postavlja cilj od najmanje 40 posto zastupljenosti svakog spola među neizvršnim članovima tijela državata uvrštenih na burzu najkasnije do 2020. godine. U samo tri godine taj pristup donio je znatno poboljšanje rodne ravnoteže u nadzornim odborima u 22 od 28 članica, s najboljim rezultatima u Francuskoj, Nizozemskoj i Njemačkoj. Direktiva je trenutačno na usvajanju na Vijeću ministara u EU te se očekuje da će uskoro postati obvezujuća za sve članice, pa tako i za Hrvatsku. No mišljenja o potrebi i opravdanosti kvota podijeljena su i među ženama. Gordana Kovačević, nova najmoćnija žena hrvatskog biznisa, smatra da svaki posao i pozicija, a posebno rad u upravi i nadzornom odboru, zahtijeva određena znanja, vještine, sposobnosti i rezultat bez obzira na spol. – Taj posao mogu uspješno raditi jedino sposobni i stručni. Zato nisam pobornik zakonskog reguliranja obveznih kvota jer se pritom ne preuzima odgovornost za posljedice takvog interveniranja u upravljanje kompanijama. Trebaju nam kvalitetni ljudi, jednakno žene i muškarci. Zato im i treba dati jednaku priliku te birati najsposobnije među kandidatima – ističe Kovačević.

Ljerka Puljić pak smatra da je društvo odgovorno, shvaćajući neiskorištenost potencijala ženske populacije, da svojim mjerama unaprijedi i ubrza uključivanje žena na vodeće pozicije. – U tom pogledu zagovornik sam uvođenja kvota, smatrujući da pod jednakim uvjetima stručnosti, obrazovne i razine vještina, kvota ipak omogućuje da se broj žena na upravljačkim pozicijama za-

### Bez žena

Devetnaest tvrtki među sto najvećih u upravi i nadzornom odboru nema nijednu ženu:

1. **Petrol**
2. **Kaufland**
3. **Boxmark Leather**
4. **Spar**
5. **Tommy**
6. **Lukoil**
7. **Porsche Croatia**
8. **Billa**
9. **Croatia Airlines**
10. **HP – Hrvatska pošta**
11. **Žito**
12. **HŽ Infrastruktura**
13. **Allianz Zagreb**
14. **Crosco**
15. **Oktal Pharma**
16. **Müller trgovina Zagreb**
17. **TLM Aluminium**
18. **Jadrolinija**
19. **Aluflexpack novi**

ista poveća. Ako pustimo taj proces prirodnom tijeku stvari zaista ćemo predugo čekati i izgubiti velik dio vrijednosti, kao društvo koje jači angažman žena može donijeti – kaže Puljić. S njom se slaže i Iva Balent, izvršna direktorka korporativnog marketinga Agrokora. – Najbolji put za osiguravanje ravnopravnosti među spolovima vidim u aktivnom djelovanju i podizanju svijesti svih društvenih i korporativnih sustava. Izgleda da smo u društvu i kompanijama propustili priliku da takav način iskoristimo u potpunosti i nemamo mnogo izbora već moramo pokretati zakonski regulirane sustave za postavljanje ravnopravnosti spolova na neki ispravniji put – kaže Balent.

**Podzastupljenost žena = gubitak** Da je podzastupljenost žena upitna ne samo s strane pravednosti, već je ujedno i ogroman gubitak važnog resursa svakoga gospodarstva: ljudskoga kapitala, smatra Vedrana Jelušić Kašić, direktorka EBRD-a u Hrvatskoj. Žene ne samo što su više od 50 posto visokoobrazovanoga kadra, već ostvaruju i iznimne rezultate na poslovnim školama i poslijediplomskim studijima. – Slaba zastupljenost jedne skupine nije dobra ni za poslovanje poduzeća, ni za konkurentnost ekonomije, ni za budućnost društva. Poruka koja se šalje mladima vrlo je obeštrabrujuća – ističe Jelušić-Kašić dodajući da se zakonsko reguliranje pokazalo ipak najučinkovitijim. S druge strane, često se mogu čuti komentari da bi se kandidat ili kandidatkinja koji su izabrani 'zbog kvote' loše osjećali. – Nijedna korporacija neće izabrati lošijeg kandidata iz podzastupljene skupine samo da zadovolji ➤

Naslov: Rodna (ne)ravnopravnost nametnula se kao jedna od vodećih tema i u Hrvatskoj i u svijetu. Sve je više inicijativa i konferencija posvećene toj temi, o kojoj za Lider govore upravo najkvalificiranije - najmoćište žene hrvatskog biznisa, koje su i same morale razbijati staklene stropove

Datum, stranica, autor: 4.12.2015., 34, NN

Izvor, država: Lider, Hrvatska

Kategorija: Tržiste rada, Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Površina: 1544,6 cm<sup>2</sup>



**Gordana Kovačević,**

predsjednica Ericssona Nikole Tesle



## Nijednoj ženi uspjeh neće biti darovan

**O**ve je godine Gordana Kovačević proslavila deset godina na čelu Ericssona Nikola Tesle, a ipak desetljeće je u top deset najmoćište žene hrvatskog biznisa. Lani je na toj listi bila na drugoj poziciji. Ove se godine Kovačević pozicionirala na prvoj poziciji kao najmoćište žena hrvatskog biznisa zahvaljujući snazi i važnosti kompanije koju vodi. Kovačević je diplomirala i magistrirala na Fakultetu elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu, a karijeru je započela u istoj kompaniji kojoj je danas na čelu. Tijekom posljednjih desetak godina bavila se strateškim menadžmentom, restrukturiranjem kompanije i razvojem poslovanja. Inovativnost i originalan pristup bili su dio njezinog osobnog doprinosa lokalnoj i globalnoj organizaciji, što se ogleda u Ericssonovim centrima izvrsnosti koji su, kao njezina ideja, najprije implementirani u Hrvatskoj, a nakon toga u cijeloj korporaciji. Za Lider govori položaju žena u biznisu.

### • Kako postići veću zastupljenost žena na najvišim upravljačkim pozicijama?

- Uvjereni sam da se odnos u društvu suštinski pozitivno mogu promjeniti, uključujući i željenu zastupljenost žena na vodećim pozicijama, tek onda kada svi, bez obzira na spol, svoj uspjeh budu gradili na osobnim sposobnostima, znanju i kvalitetnim rezultatima. Isti kriteriji trebaju vrijediti za sve koji imaju ambiciju baviti se takvom vrstom posla. Iz vlastitog iskustva

mogu reći da nijednoj ženi uspjeh neće biti darovan nego se za njega mora izboriti, a najbolje je mjerilo rezultat.

### • Kakva su vaša osobna iskustva tijekom dosadašnje karijere? Što biste preporučili drugim ženama?

- Važno je da svatko voli posao koji radi. Izabrala sam upravo takav – svoju sam karijeru vezala uz telekomunikacije i ICT industriju. U toj je industriji statistički odnos muškaraca i žena u omjeru osam naprama dvije, što je posljedica činjenice da žene rjeđe studiraju prirodne fakultete, naročito tehničkog usmjerenja, pa su i na tržištu rada u tom segmentu u manjini. No žene koje su se usmjerile prema takvim fakultetima i poslovima u pravilu su u njima jednako dobre, sposobne i inovativne kao i njihovi kolege. Mene su oduvijek najviše zanimali i motivirale interesantne i zahtjevne stvari – najsloženiji projekti i zadaci. Zato sam izabrala FER, a nakon toga svoju stručnu i profesionalnu karijeru vezala uz Ericsson Nikolau Teslu. Koristim se i ovom prilikom pozvati mlade ljudje, posebno žene da izabiru upravo tehničke fakultete, a ICT je industrija koja pruža prilike za pokazivanje svih potencijala pojedinaca i timova. Postoje stvari u kojima nema kompromisa – po njima vas ljudi prepoznaju i cijene. To su: stručnost, profesionalnost i znanje te ljudske kvalitete i prave vrijednosti koje se stješu već u dječjoj dobi u krugu obitelji.

► 'kvotu' jer riječ je o suviše važnim funkcijama i odgovornostima – kaže na to prva žena EBRD-a u Hrvatskoj. I prva žena HUP-a **Gordana Deranja** zalaže se za kvote ističući da je, iako se ostvaruje napredak i povećava zastupljenost žena i na top pozicijama, proces vrlo spor i sa sadašnjim tempom promjena još desetljećima nećemo doći do punе ravnopravnosti. – U idealnim okolnostima jedini kriterij za napredovanje i imenovanje na neku od top pozicija trebala bi biti kvaliteta, stručnost i sposobnost. Žene žele biti promovirane zato što to zasljužuju jednakako kao i njihovi muški kolege, a ne samo zato da bi se formalno ispunila određena kvota. Međutim, okolnosti su daleko od idealnog pa su i kvote mehanizam kojim neke zemlje pokušavaju ubrzati tempo promjena – kaže Deranja.

### Što s privatnim tvrtkama

S druge strane, **Anita Letica**, predsjednica Uprave Philip Morrisa Zagreba, smatra da nametanje kvota nije najbolji način za rješavanje tog pitanja. – Vjerujem da u kompanijama fokus treba biti na sustavnom poboljšanju ravnopravnosti među spolovima – kaže Letica. **Mladenka Grgić**, predsjednica NO-a Euroherca, ističe da uvođenje zakonskih kvota ne bi bilo prihvatljivo u privatnim tvrtkama zato što bi se takvim zahvatom zakonodavca 'doniknulo' metodu diferencijacije. – Upravo tom metodom pravi se jasna razlika između najkvalitetnijih zaposlenika, pozitivnog ozračja i onih loših. Takav sustav odbira je za svaku poslovnu organizaciju najdjelotvorniji jer joj omogućava sastaviti najbolje timove – kaže Grgić. Protiv pozitivne diskriminacije je i **Tea Martinčić**, predsjednica Uprave Hypo Alpe-Adria-Banka, jer smatra da su uloženi trud, predanost te ostvareni rezultati jedini mjerodavni kriterij vrednovanja nečijeg doprinosu te da oni određuju mogućnost napretka u karijeri. – Na čelu tvrtke, pogotovo velikih korporacija dolazi se samo dugogodišnjim radom i ostvarenim rezultatima. Vlasnicima i dioničarima tvrtki sigurno nije u interesu postaviti samo 'lijepo lice' koje će umanjiti vrijednost njihove tvrtke – kaže Martinčić.

### Teško pitanje

Iako u potpunosti podržava ravnopravnu žensku zastupljenost, predsjednica Uprave Tele2 Hrvatska **Malin Holmberg**, pitanje o kvotama smatra teškim. – Vjerujem da su obvezne kvote posljednje utočište. Problem s kvotama je taj da to dovodi do pitanja nadležnosti svih žena na visokim pozicijama. No iako sam bila čvrsto protiv toga u mlađim godinama, sada shvaćam da postoje situacije kada su povijesne strukture i kulturne barijere toliko čvrste da bi kvote možda bile potrebne da potaknu promjene. Ali to je uvijek posljednji izbor – kaže Holmberg. Koje su druge razlike i sličnosti u razmišljanjima najmoćište žena hrvatskog biznisa moći će se vidjeti u seriji intervjuja na ovu temu koje ćemo objaviti na webu Lidera. Zajednički bi pak zaključak mogao biti da je ravnopravnost spolova moguće postići samo uza široku društvenu suglasnost i podršku ženama ne samo na radnom mjestu već i u svim drugim segmentima života, posebice brizi za djecu i obitelj.