

Raznolikost i
inkluzivnost na
radnom mjestu

3. SheXO istraživanje

| | |
|---|----|
| Sadržaj | 02 |
| Uvod | 03 |
| Raznolikost i inkluzivnost na radnom mjestu | 04 |
| Metodologija | 06 |
| Tko postiže bolje rezultate? Žene vs. Muškarci? | 07 |
| Obilježja žena i muškaraca na izvršnim pozicijama | 08 |
| Koje bi osobine trebao imati dobar član Uprave? | 10 |
| Kako povećati broj žena na najvišim upravljačkim pozicijama | 12 |
| Žene na vrhu: Ključni faktori uspjeha u biznisu | 14 |
| Zapreke u napredovanju | 15 |
| Utjecaj EU regulative o ravnopravnosti spolova na zapošljavanje i radne odnose žena | 16 |
| O povećanju zastupljenosti žena | 18 |
| EU direktiva o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad | 20 |
| Zaključak | 22 |

Uvod

U suvremenom poslovnom svijetu, pitanje rodne ravnopravnosti postaje sve značajnije, a brojne inicijative i zakonodavni okviri, poput ESG kriterija i Direktive o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD) Europske unije, nastoje potaknuti inkluzivnost i jednakost u poslovnom sektoru. Dok se pozornost često usmjerava na ekološku održivost, naglasak se sve više stavlja i na društvenu dimenziju poslovanja, uključujući i pitanje rodne ravnopravnosti.

Iako su doneseni zakoni i direktive s ciljem povećanja udjela žena na upravljačkim pozicijama, stvarnost pokazuje da postignuti napredak nije u skladu s očekivanjima. Statistika o nedostatku žena na direktorskim pozicijama i razlici u plaćama između spolova jasno ukazuje na izazove s kojima se suočavaju žene u poslovnom svijetu, unatoč njihovoj visokoj obrazovanosti i kvalifikacijama.

Stoga vam s velikim zadovoljstvom predstavljamo novo SheXO istraživanje, u kojem su snage ponovno ujediniili Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca. Ova analiza je još dublja i detaljnija od one iz 2019. godine, ističući važnost promicanja rodne ravnopravnosti za održivost poslovanja i društva u cjelini. Kroz pregled rezultata istraživanja, analiziramo trenutačno stanje i identificiramo ključne faktore koji utječu na napredak žena u poslovnom svijetu.

Uvjereni smo da će vas inspirirati i ovo istraživanje koje pruža zadivljujuću sliku o našim poslovnim ženama. Ono potvrđuje da se čak i u poslovno negostoljubivim okolnostima može uspjeti drugačijim pristupom, upornošću i kontinuiranim ulaganjem u sebe. Ova spoznaja pruža nadu i motivaciju svima koji se suočavaju s izazovima na putu prema ostvarenju svojih poslovnih ciljeva. Ustrajnost i posvećenost, koje su ključne karakteristike naših poslovnih žena, svjedoče o snazi i odlučnosti koje su neophodne za postizanje uspjeha. Stoga, pozivamo vas da se inspirirate njihovim primjerom i da i sami svojim trudom i radom ostvarite svoje profesionalne ambicije.

Raznolikost i inkluzivnost na radnom mjestu

Kada se svi odgovori zbroje, čudo se nije dogodilo.

Sveprisutni i za sve više tvrtki i kompanija obvezujući ESG kriteriji i Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD) dio su šire inicijative Europske unije o društveno odgovornom poslovanju koja uključuje dosljedan pristup izvještavanju te podržavanju pametnog, održivog i uključivog rasta tvrtki. Iako se svi uglavnom vrtimo oko 'E', dakle, okolišne komponente i stakleničkih plinova, EU s jednakom strašću inzistira na jačanju 'S' dijela ne bi li tvrtke obvezala na ravnopravnost i inkluzivnost. Iako je obujam društvenoga aspekta vrlo opširan i uključuje ljudska prava, raznolikost, jednakost, uključenost, zdravlje, sigurnost, privatnost i slobodu, nije tajna da je rodna ravnopravnost, uključivost i brži rast broja žena na upravljačkim pozicijama jedna od glavnih preokupacija.

Ne bi li pritisak na korporacije i tvrtke bio jači, koncem 2022. EU je usvojila još jednu Direktivu kojom države članice obvezuje da do sredine 2026. uspostave sustav pravila s ciljem povećanja udjela žena na direktorskim pozicijama. Konkretnije, trgovačka će društva izlistana na burzi u nadzornim odborima morati imati najmanje 40% žena, a na 33% svih direktorskih položaja u tvrtkama morat će se imenovati žene.

No, sav taj silan trud uložen u zakonodavni okvir, obvezujući za sve članice, dakle i za Hrvatsku, baš se i ne ogleda u stvarnosti. Statistika, naime, pokazuje, da u čak 67% trgovačkih društava izlistanih na burzi u nadzornim odborima 2022. nije bilo nijedne žene, a u 34% nije bilo nijedne žene u upravi. Istodobno, broj visokokvalificiranih žena raste. Čak 60% osoba sa sveučilišnom diplomom u Hrvatskoj su – žene! Koje, unatoč boljoj obrazovanosti i znanju, i dalje zarađuju manje od muškaraca. Podaci ukazuju na to da žene u EU u prosjeku zarade 12,7% manje, a u Hrvatskoj 11,1% manje, i to su postoci koji se tek decimalno mijenjaju kroz godine.

Zašto su brojke tako tvrdokorno podjednake i rastu puževom brzinom možda pojašnjava i nedavno Ipsosovo istraživanje koje je otkrilo da mladi ljudi smatraju kako su ženska prava otišla predaleko. Čak dvije trećine mladih svjesno je da postoji nejednakost između muškaraca i žena, ali mlađe generacije smatraju da su sva ta nastojanja naprosto ugrozila muškarce – i da ih počinjemo diskriminirati!

Očito, očite stvari treba podcrtavati debelom olovkom ne bi li upadale u oči stalno, iznova. A ako se netko još uvijek pita zašto bi uopće žene

u većem broju trebalo pogurati u vrh kompanija evo i jednog posve 'prozaičnog' razloga – poboljšanje rodne ravnopravnosti izravno povećava BDP i to od 6,1% do 9,6%. Ili, još konkretnije, između 1,95 i 3,15 milijarda eura. Štoviše, članice s najvećim perspektivama za poboljšanje rodne ravnopravnosti imaju potencijal rasta BNP-a do 12% (za usporedbu, bolje obrazovanje povećava BNP oko 2,2%).

Znali smo to i predpandemijske 2019. kada su Deloitte i HUP zajedničkim snagama proveli istraživanje o stavovima i razmišljanjima menadžera na vodećim pozicijama tvrtki i financijskih institucija. Vrijeme tijekom i nakon pandemije, združeno s ratom, energetsom krizom i recesijom, poslovnu je energiju trošilo upravo na pobrojano. No, gotovo pet godina kasnije, a pet godina srednjoročno je razdoblje u kojemu su moguća i čuda, Deloitte i HUP partnerski su ponovili istraživanje kako bismo usporedili željene, ako već ne i očekivane, promjene u stavovima u odnosu na istraživanje provedeno 2019. godine. Ovoga puta s nekoliko dodatnih pitanja kako bismo obuhvatili sve nove direktive i EU inicijative. Kada se svi odgovori zbroje, čudo se nije dogodilo.



Metodologija

O istraživanju

- Istraživanje je provedeno tijekom siječnja i veljače 2024. godine
- Rezultati istraživanja su sastavljeni na temelju odgovora prikupljenih online upitnikom
- Rezultati istraživanja predstavljaju stavove oko 200 žena i muškaraca s najviših upravljačkih pozicija u međunarodnim, ali i domaćim tvrtkama na prostoru cijele Hrvatske
- U istraživanju su sudjelovali ispitanici iz različitih gospodarskih područja

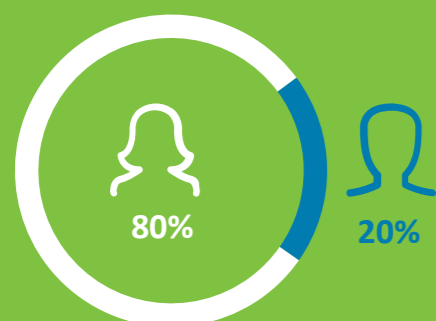
Anketni upitnik

- Sastojao se od 13 pitanja (8 na temu stavova i čimbenika koji utječu na poziciju i odnose žena u poslovnom okruženju i 5 pitanja vezano za EU direktivu o jednakim plaćama muškaraca i žena i korporativnu održivost)
- U jednom dijelu pitanja bilo je moguće odabrati samo jedan odgovor, dok je u drugom dijelu ispitanicima bila ostavljena mogućnost da se odluče za nekoliko opcija

O sudionicima istraživanja

Sudjelovalo 80% žena i 20% muškaraca

Veličina kompanija po broju zaposlenih iz kojih su sudionici ankete



| | |
|---------|-----|
| < 10 | 16% |
| 10 – 50 | 13% |
| 50 -250 | 26% |
| > 250 | 45% |

Ovim putem zahvaljujemo svim ženama i muškarcima koji su dali svoj doprinos u ovom istraživanju. Nadamo se da će ova publikacija biti prepoznata kao priznanje svim ženama, ali istovremeno kao dodatni argument u promicanju raznolikosti na rukovodećim pozicijama, što je ključno za postizanje optimalnih rezultata u svakoj tvrtki.

Tko postiže bolje rezultate? Žene vs. Muškarci?

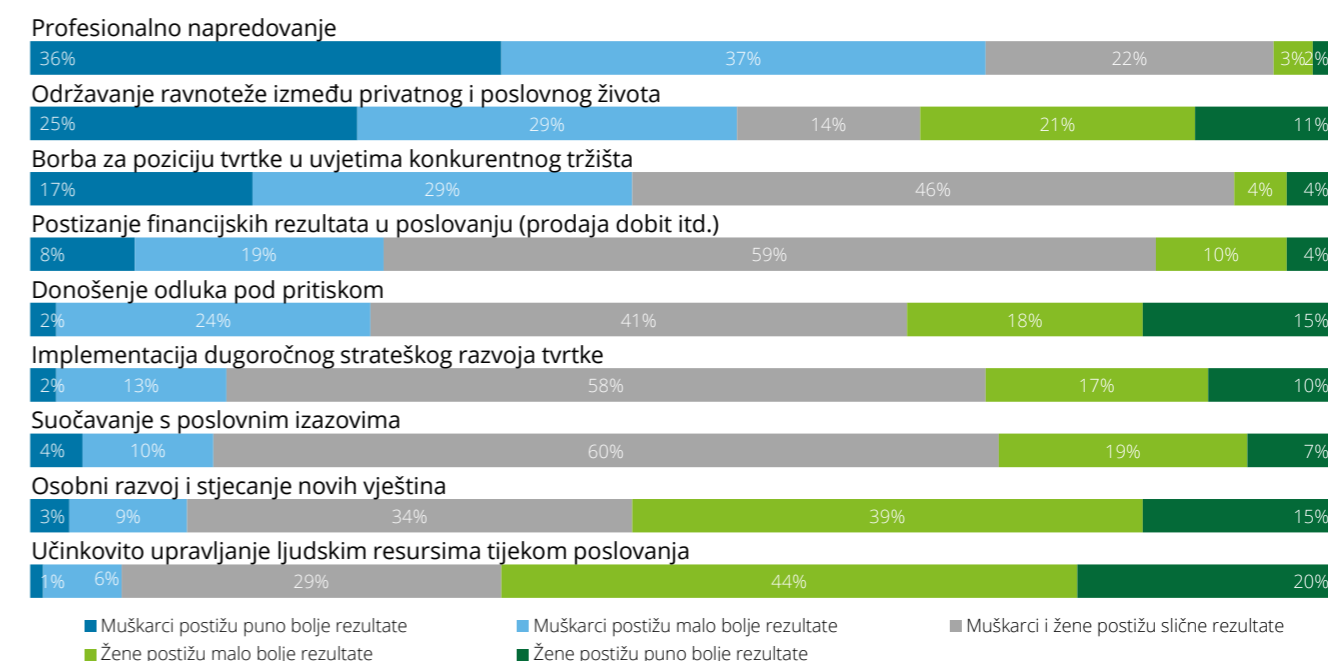
Uspoređujući žene i muškarce u poslovnom svijetu, što mislite tko postiže bolje rezultate u sljedećim kategorijama?

U istraživanju smo se fokusirali i na 'soft' i na 'brittle' pitanja kako bismo dobili što dublju i potpuniju sliku o pozicioniranju žena u biznisu, razlozima njihova slabog napredovanja i manjkave zastupljenosti u top managementu. Djelić se odgovora može iščitati već iz prvoga pitanja o tome tko postiže bolje rezultate, žene ili muškarci. Kada je riječ o pitanjima koja se tiču 'core businessa' – borba za poziciju tvrtke, implementacija dugoročnog strateškog razvoja tvrtke, suočavanje s poslovnim izazovima ili donošenje odluka pod pritiskom – glas za

postizanje sličnih rezultata muškaraca i žena dalo je između 41% i 60% anketiranih i ti su se postoci u odnosu na istraživanje iz 2019. tek neznatno promijenili (tada je to bilo između 40 i 58%). Očekivano, u mekšim vještinama kakve su, primjerice, osobni razvoj i stjecanje novih vještina prevagu su s 54% odnijele žene, iako je čak i to nekoliko postotnih bodova niže nego u prethodnom istraživanju (pad s 59%). Profesionalno napredovanje, treba li uopće precizirati, i dalje je lakše dostupno muškarcima s mrvu manje glasova – 36% i 37% anketiranih misli da muškarci u tome postižu mnogo bolje i malo bolje rezultate dok je to 2019. bilo po 38,7%.

No, zanimljivo, kada je u pitanju žongliranje između posla i doma, ženama to sve lošije ide. Naime, prije 5 godina ravnotežu je malo i mnogo bolje održavalo 38,1% muškaraca i 43,5% žena. Danas muškarci vode čak i u toj utakmici – dok sada manje žena malo i mnogo bolje spaja karijeru i obitelj (33%), postotak muškaraca koji to bolje rade porastao je na čak 54%. Vjerojatno i stoga što su u prethodnome istraživanju tek 5% anketiranih bili muškarci dok ih je u najnovijem već 20%. S druge strane, djelić zasluge moguće pripada i činjenici da je nakon uvođenja desetodnevnog oćinskog dopusta njih oko 60 posto iskoristilo pravo da provedu s vlastitim djetetom tih deset plaćenih dana (uveden zbog obvezujuće EU Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života).

Postizanje poslovnih rezultata



Obilježja žena i muškaraca na izvršnim pozicijama

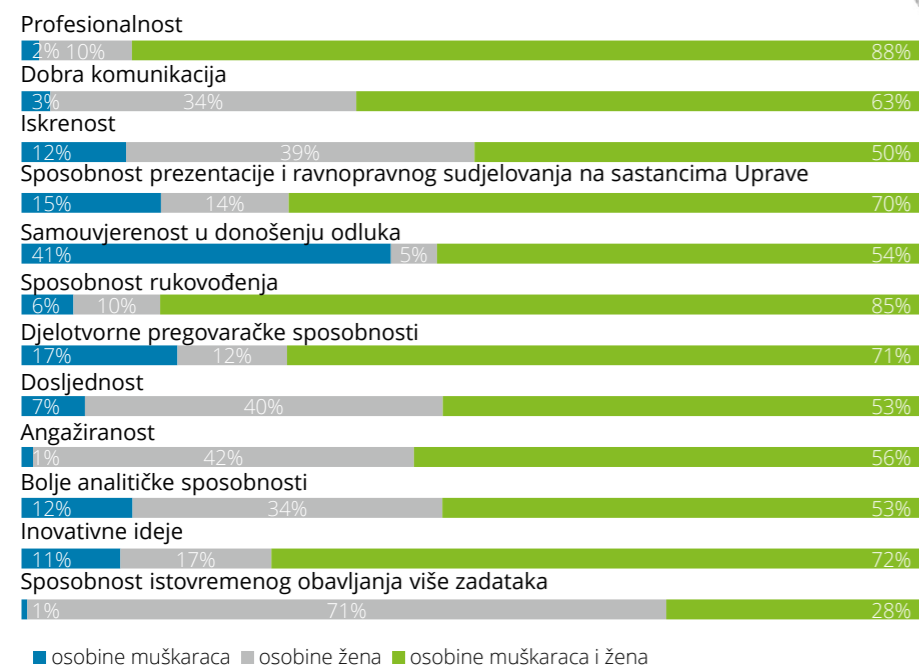
Kada je riječ o osobinama muškaraca i žena na izvršnim pozicijama, u prethodnim su istraživanjima, a potvrdilo je to i ovo novo, pobjedu odnijeli zajednički, jer većinu poželjnih osobina imaju i jedni i drugi.

No, žene su ipak bolji upravljači kada se računa dosljednost (40% žena u odnosu na 7% muškaraca), iskrenost (39% u odnosu na 12%) i angažiranost – žene se u čak 42% situacija potpuno angažiraju dok to radi mršavih 1% muškaraca. No, pobjedu su s golemom razlikom, i to posve očekivano, ponijele s osobinom čuvenoga multitaskinga za koji je, barem prema anketi,

spособno tek 1% muškaraca i čak 71% žena. Muškarci su, s druge strane, znatno bolji kada je u pitanju samouvjerenost u donošenju odluka (samouvjerenost je tek 5% žena i 41% muškaraca).



Obilježja žena i muškaraca na izvršnim pozicijama

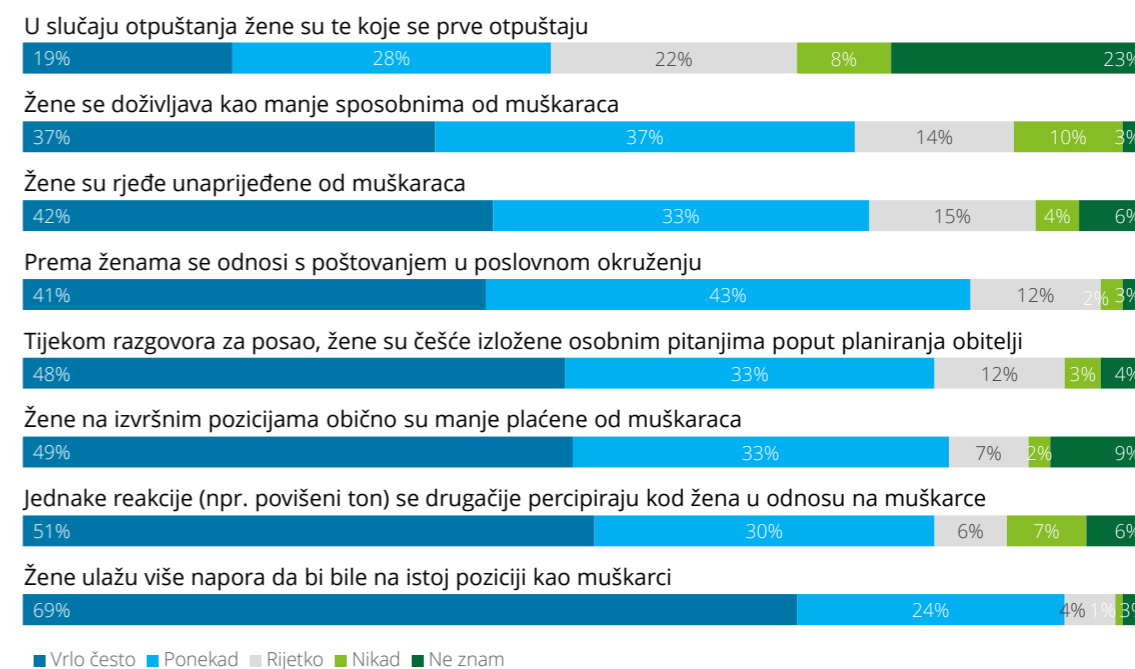


Koliko se god čini da smo u 'woke' vremenima osjetljiviji na pitanja ravnopravnosti i uključenosti, štoviše, moderni 'woke borci' iznimno su glasni u virtualnome prostoru, boreći se za prava manje jakih iza ekrana, stvarnost demantira mogući pozitivan zaključak o kauzalnosti današnjih vremena i poziciji žena u biznisu. Pa, kakva je onda stvarna pozicija žena u poslovnome okruženju, s koje kreću uspinjati se po karijernoj ljestvici?

Nimalo podržavajuća, barem tako pokazuju anketni rezultati. Žene su, primjerice, češće izložene osobnim pitanjima kakvo je i ono o planiranju obitelji, to misli čak 81% ispitanih. Dobra je vijest, međutim, da je 2019. tako mislilo čak 86% anketiranih, što znači da okruženje ipak 'omekšava'. Sporo, ali s donekle jasnim trendom. Ono što ne ohrabruje jest postotak onih koji misle kako su žene percipirane kao manje sposobne od muškaraca – 74%, no i to je manje od rezultata dobivenih 2019. kada ih je tako mislilo gotovo 83%, dakle, trend je donekle ohrabrujući. Na valu takvih udjela nose se i ostali

odgovori, dakle, s nešto pozitivnijim trendom. Recimo, da su žene rjeđe unaprijeđene od muškaraca danas misli 75% anketiranih dok ih je prije 5 godina to mislilo gotovo 88%. Ako je poduzeće primorano otpuštati, šanse da će to biti žena danas iznose 47%, što je ipak značajno manje nego prije 5 godina kada je to bilo gotovo 63%. Smanjuje se i udjel glasova onih koji misle da su žene na izvršnim pozicijama plaćene manje od muškaraca – 82% u odnosu na 92,4% prije pet godina. Svakako, trend je dobar, no postoci su previsoki da bi se na poželjne razine spustili u idućih pet godina.

Aktualne tvrdnje u hrvatskom poslovnom okruženju



Koje bi osobine trebao imati dobar član Uprave?

Žene su profesionalne, komunikativne, konzistentne, iskrene, inovativne, znaju pregovarati, znaju rukovoditi i sposobne su strateški planirati. Ono što im bez sumnje nedostaje jest samopouzdanje, no tu je osobinu kao važnu ionako

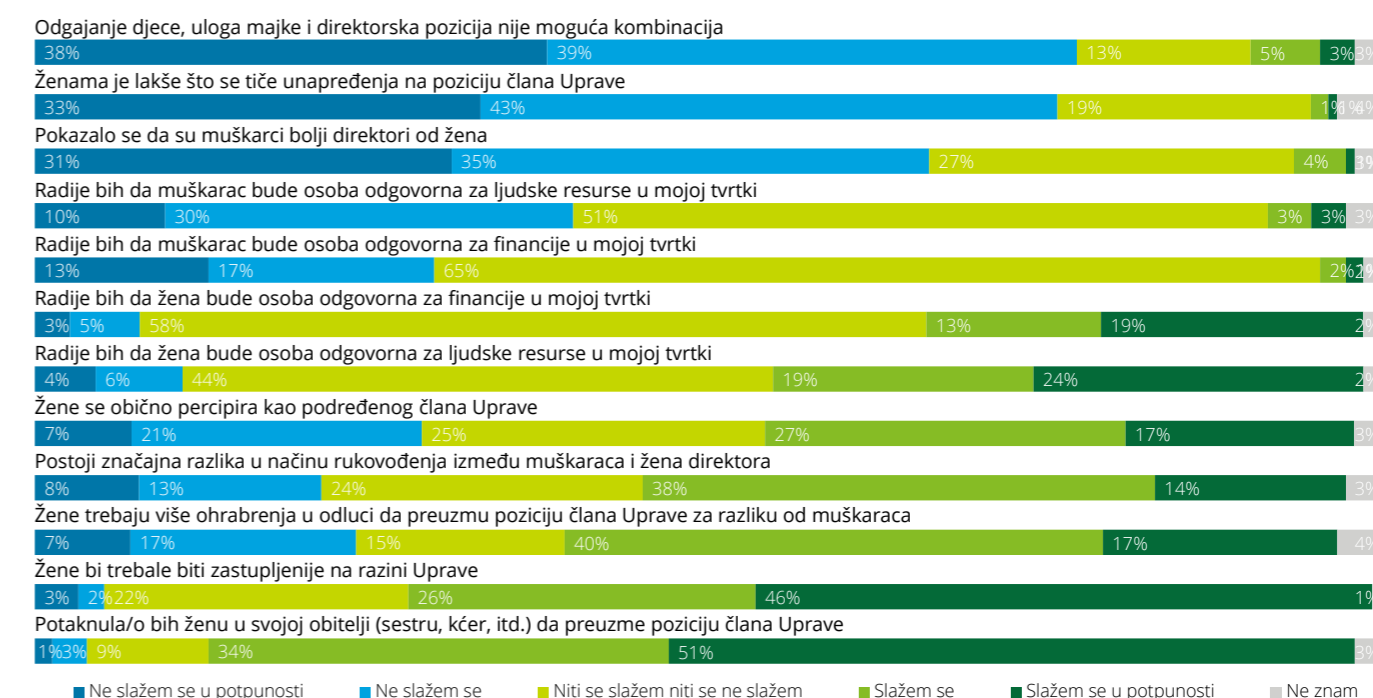
odabralo tek 12% anketiranih, pa ako je suditi prema poželjnim osobinama žene bi odavno trebale sjediti u upravama domaćih kompanija, barem u njihovu manjem dijelu.

Ključne osobine dobrog člana uprave



Zašto to onda nije tako? Osim činjenice da smo još uvijek patrijarhalno društvo koje u svoje tkivo sporo pušta nove ideje (jer, za većinu je rodna ravnopravnost još uvijek svježija, dakako, heretička ideja) podosta je odgovornosti i na samim ženama.

Stupanj slaganja s izjavama



Primjerice, to da žene traže više ohrabrenja za preuzimanje pozicije člana uprave misli čak 57% anketiranih – i to je 5 postotnih bodova više nego prije pet godina! S tvrdnjom kako su muškarci bolji direktori od žena ne slaže se 66% ispitanih, što je tek neznatno manje nego prije pet godina (68,3%). Na tvrdnju da se žene percipira kao podređenog člana Uprave pozitivno je odgovorilo 44% anketiranih, no problem je što je to čak i više nego prema prethodnome istraživanju (doduše, samo 1,7 postotnih bodova, ali trend svakako nije sjajan). Čak i kada zasjednu na poziciju člana Uprave obično budu zadužene za 'minorna' područja, rijetko kada, recimo, za financije. Pa, što kaže istraživanje, koliko bi anketiranih voljelo da upravo žene vode financije

tvrtke? Nažalost, i taj je odgovor zagazio u 'regresiju' – danas bi za žene dignulo ruke 32% ispitanih. Okej, reći ćemo, trećina, nije loše. Ali, jest ako usporedimo s ranijim istraživanjem kada je ženu s prstima u financijama željelo vidjeti gotovo 40% anketiranih. Dakle, još jedan pokazatelj koji nazaduje. Slaba je utjeha to što je udjel onih koji misle da odgajanje djece, uloga majke i direktorska pozicija nisu spojivi u jednoj rečenici mršavih 8%, tim više ako znamo da je prije pet godina tako mislilo upola manje anketiranih. No, ohrabruje barem to što ih velikih 72% misli kako bi žene trebale biti zastupljenije na razini uprave, što je čak 20 postotnih bodova više nego prije pet godina.

Kako povećati broj žena na najvišim upravljačkim pozicijama?

Stara izreka u pristojnoj verziji veli kako misliti ne znači i znati, dakle treba probati. Potrebni su konkretna akcija i potezi, taktičke i strategijske mjere kako bi se poželjno pretopilo u ostvareno. Pa, koje su to taktike koje mogu pomoći da se žene pogura u uprave?

Najviše je glasova odnijela mjera programa koji balansiraju posao i obiteljski život za koju je tipovalo 65% anketiranih (2019. to je bilo 57,5%, dakle rodno-obiteljska ravnoteža postaje sve važnijom, i to toliko da se na nju fokusira i jedna od EU Direktiva). Sustav vrednovanja zaposlenih osvojio je gotovo 62% glasova, neznatno više nego u prethodnome istraživanju (59,1%). Mjera je važna već i zbog toga što bi se nečiji rad vrednovao i donosio 'bodove' i onda kada je (uglavnom) majka na porodiljnome dopustu, dakle sustav bi pokazao da nije

zaboravljena samo zato što neko vrijeme nije u vidokrugu nadređenih. Na trećem je mjestu, logično, mjera fleksibilnih radnih uvjeta i mjesta koji su gotovo podjednako važni i u pretpandemijskom i postopandemijskom razdoblju (oko 61%). Da je ženama doista teško probiti barijere na putu do uprave bez podrške mentora/mentorice pokazuje i 55% anketiranih koji misle da je mentorska potpora iskusnih članova Uprave itekako važna, štoviše, postotak onih koji tako misle raste – s 51 na gotovo 56%. No, čini se da je sve važnije i vidljivo praćenje

programa o raznolikosti spolova od strane direktora/Uprave, jer je taj postotak u pet godina značajno narastao, s 29,6% na 41,4%. To znači kako se od Uprave očekuje ne samo da aktivno osmišljava programe koji će uravnotežiti rodnu ravnopravnost nego i korak više, da aktivno prate, vrednuju i prema potrebi korigiraju programe kako bi što više žena zakoračilo preko najvišega praga.

Mjere za povećanje broja žena na upravljačkim pozicijama

| | |
|-----|---|
| 65% | Programi koji balansiraju posao i obiteljski život |
| 62% | Sistemi vrednovanja zaposlenih koji neutraliziraju roditeljske dopuste, fleksibilni uvjeti rada |
| 61% | Fleksibilni radni uvjeti, mjesta |
| 55% | Mentorski rad iskusnih članova uprave s talentima u tvrtki |
| 42% | Zadani spolni omjeri prilikom zapošljavanja, unapređenja i razvoja žena |
| 41% | Vidljivo praćenje programa o raznolikosti spolova od strane generalnog direktora, Uprave |
| 30% | Programi koji olakšavaju prijelaz na/sa roditeljnog dopusta |
| 27% | Praćenje pokazatelja uspješnosti spolne raznolikosti |
| 14% | Specifični ciljevi i programi zapošljavanja s osvrtom na spol |



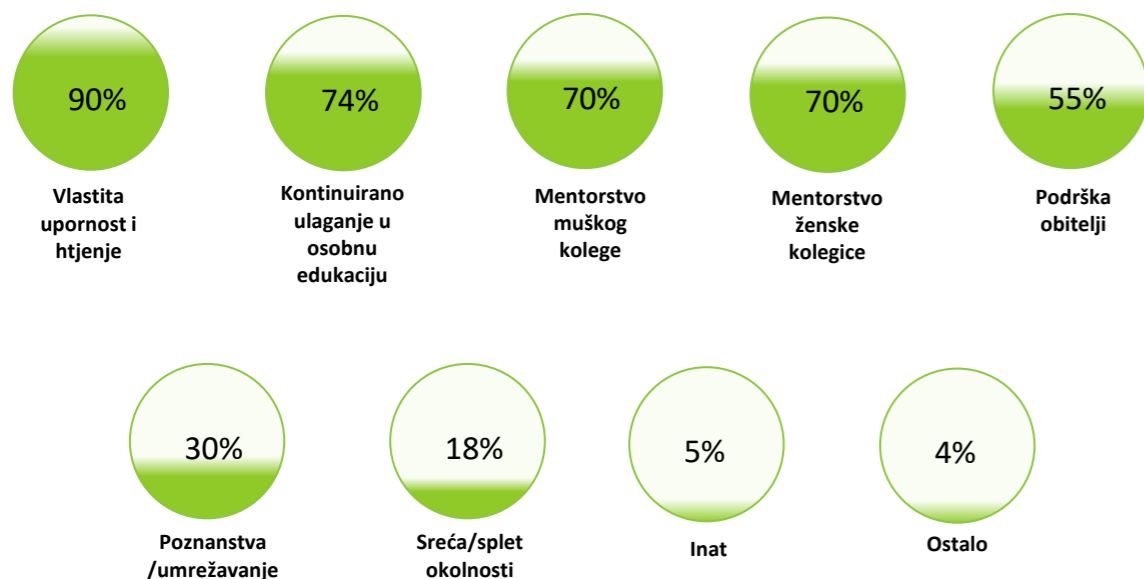
Žene na vrhu: Ključni faktori uspjeha u biznisu

Život nas često natjera da odigramo predstavu koja nam pokaže kako nije sve u tuđim rukama, jer vlastitu sreću, karijeru i poziciju u životu u velikoj mjeri pratimo i sami.

Potvrđuje to gotovo 90% anketiranih koji misle kako je jedan od ključnih razloga proboja žena u vrh kompanija njihova vlastita upornost i htijenje, i taj se postotak u pet godina nije promijenio. Sve drugo, mentorstvo, sustav vrednovanja, fleksibilni rad, ruka koja gura...samo su nadogradnja na čvrstu bazu koju žene moraju izgraditi vlastitom voljom i namjerom. Tek onda slijedi kontinuirano ulaganje u osobnu edukaciju ili u umrežavanje i poznanstva koji su važni 74% odnosno 34% anketiranih. Ovo potonje možda se ne čini velikim i važnim uzorkom, no činjenica da

je postotak onih koji misle kako je umrežavanje dobar most prema usponu u pet godina udvostručen – a, znamo, muškarci ga prirodno koriste stoljećima – pokazuje da su i žene spremne za uporabu tako jednostavnih praktičnih alata. No, čak i za networking koji se često osmisli izvan radnoga vremena, što znači da otkida trenutke provedene s obitelji, itekako je važna upravo podrška obitelji koja je od vremena pretpandemije značajno porasla, gotovo deset postotnih bodova (55% u odnosu na 46%).

Ključni faktori koji pomažu napretku karijere žena u biznisu?

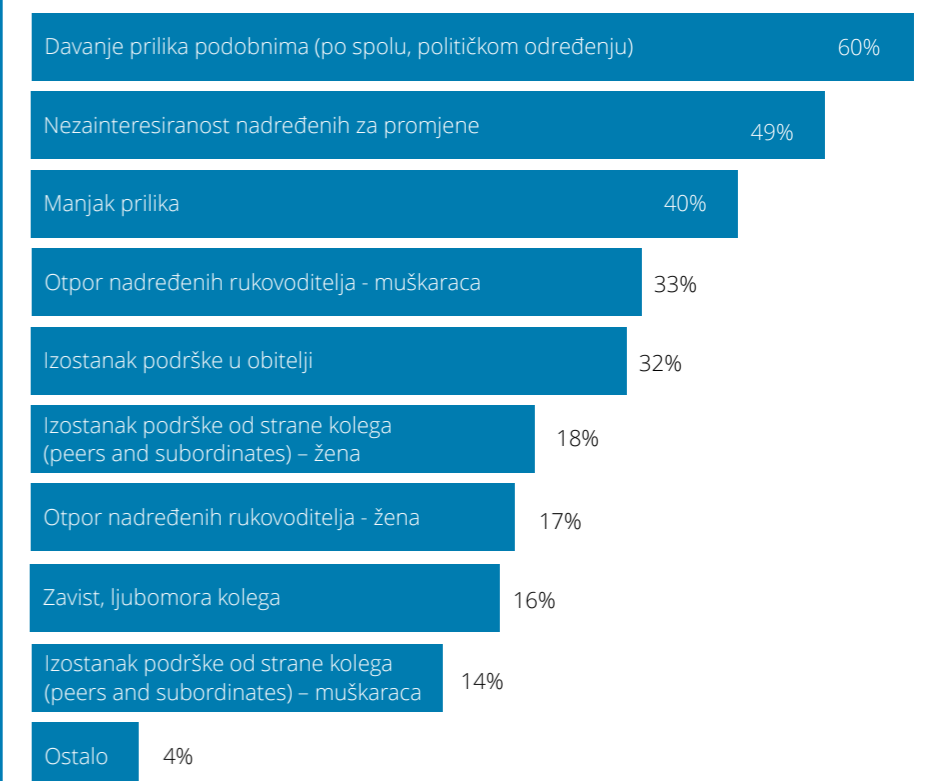


Zapreke u napredovanju

Koliko je god nečiji naum da provede ideju ili namjeru u djelo čvrst i jak, gotovo će se neizostavno pojaviti vanjski otpori u okolini ili čak najužoj obitelji koji će trigerirati one najdublje i najteže, unutarne, zbog kojih se žene ne usude učiniti onaj ključni korak koji vodi na izvršnu poziciju

Činjenica da smo još uvijek nazadno, koruptivno društvo u kojemu prečesto napreduju podobni, a ne sposobni, za 60% ispitanih ozbiljna je zapreka napredovanju žena. I to je gotovo 20 postotnih bodova više nego u prethodnome istraživanju, što znači da se mikroklima unutar tvrtki i kompanija, u vremenu kriza i ratova koje prirodno iz ljudi izvlači i ono najgore i ono najbolje – pogoršala. Manjak prilika zapreka je za koju je glasalo 40% anketiranih i to je također postotak koji raste, 2019. u manjak je prilika prst uprlo oko 32% zaposlenika. Treća je najveća zapreka otpor nadređenih rukovoditelja – muškaraca. 33% ih prst krivnje upire upravo u muškarce dok su za gotovo 17% anketiranih za nemogućnost karijernog napretka krive žene rukovoditelji. Pri tome je postotak onih koji misle da ih stopiraju muškarci prilično narastao, s 21,5% na 33% dok su žene ženama jednako krive i prije pet godina i danas. Kao jedan od 'balvana' pod nogama anketirani prepoznaju i nezainteresiranost nadređenih za promjene (49%, dok je 2019. to bilo čak 50%, dakle, život u doba promjena ipak je barem dio nadređenih natjerao da se navikne na to da samo mijena stalna jest).

Najveće zapreke u napredovanju



Utjecaj EU regulative o ravnopravnosti spolova na zapošljavanje i radne odnose žena

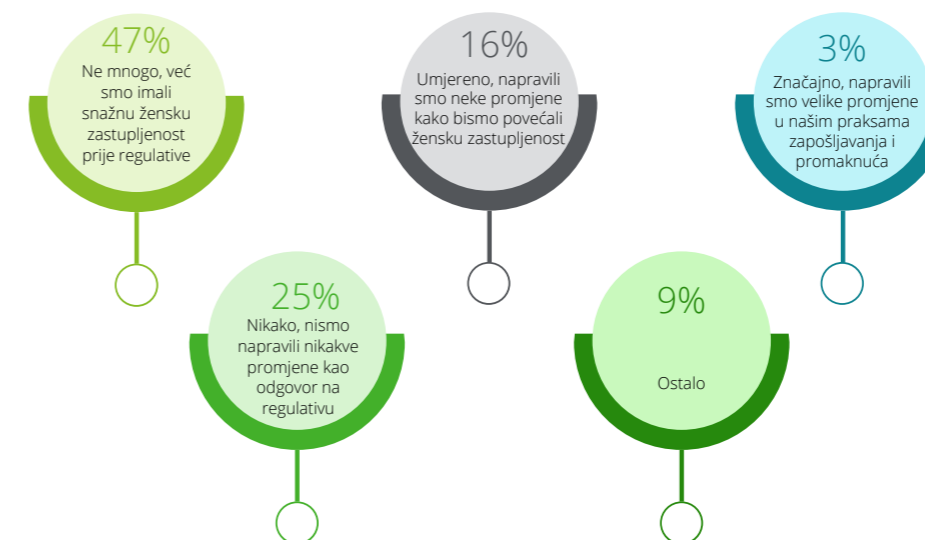


Kako se u međuvremenu, od prethodnoga istraživanja do ovog najsvježijeg, svijet nekoliko puta okrenuo naglavce, a i EU je gurajući Zeleni plan i obvezatnu ESG regulativu, iznjedrio još nekoliko direktiva, ovoga smo puta i tu činjenicu uvrstili u istraživanje. Samo bez usporedbe s 2019., no već u idućem istraživanju pomaci, ako ih bude, a nada umire posljednja, bit će, nadamo se, vidljivi i mjerljivi.

Na pitanje kako je postojeća EU regulativa o ravnopravnosti spolova (poznata i kao direktiva o ženskim kvotama koja nameće obvezu uključivanja više-manje zastupljenog spola u upravljačka tijela velikih listanih kompanija) utjecala na poslovne prakse vezano uz zapošljavanje i radne odnose

žena, čak 47% odgovorilo je kako nije mnogo, no prije svega zato što su i prije regulative imali snažnu žensku zastupljenost i to je možda i najbolja 'vijest' istraživanja. 16% anketiranih misli da su koraci umjereni, a 3% da su promjene u praksama značajne, dakle, 66% vjeruje da su prakse itekako promijenjene na bolje.

Kako je EU regulativa o ravnopravnosti spolova utjecala na zapošljavanje i radne odnose žena?



O povećanju zastupljenosti žena

Do koje mjere vjerujete da povećana zastupljenost žena u poslovnom vođenju može pridonijeti korporativnoj održivosti?

Kako se još od prošle financijske krize vrte dokazane tvrdnje da žene u vrhu kompanija bolje vode tvrtku kroz krize i sveukupno postižu bolje poslovne rezultate, jedno se od novih pitanja oslonilo upravo na tu tezu, uz dodatak neizbježne održivosti koju EU radikalno gura. Na pitanje: 'do koje mjere vjerujete da povećana zastupljenost žena u poslovnom vođenju može pridonijeti korporativnoj održivosti' čak 34% odgovorilo je – značajno, jer žene često donose različite perspektive i prioritete! Samo ih 12% misli da

rod i održivost nemaju nikakve veze jedno s drugim, ostali su se odgovori smjestili u sredini, s uvjerenjem da žene održivosti pridonose umjereno, odnosno minimalno, jer se tematika više naslanja na korporativnu politiku nego na rod.

Je li Vaše društvo ugradilo ciljeve održivosti u svoju strategiju za povećanje ženske zastupljenosti u Vašem društvu?

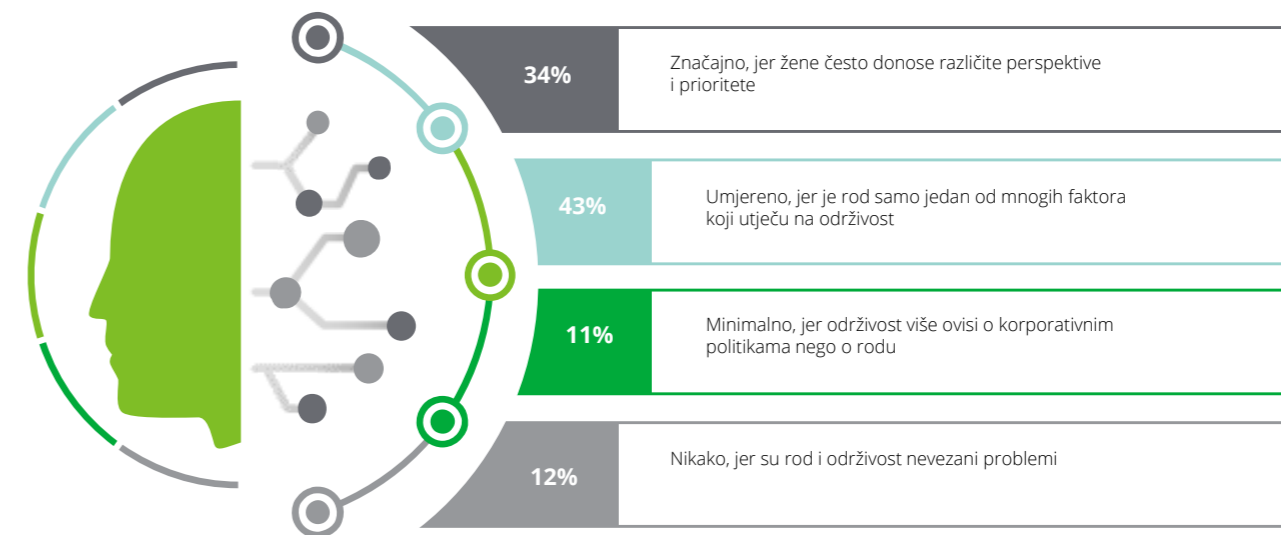
Pri tome nije nevažno ni to što je čak 57% poduzeća već ugradilo ciljeve održivosti u svoju strategiju za povećanje ženske zastupljenosti u tvrtki. No, kako je to i praktična obveza, iduće bi istraživanje trebalo pokazati i rapidan porast udjela tvrtki koje takvu strategiju imaju i provode.

Je li povećani fokus na održivost utjecao na napore Vašeg društva da poveća žensku zastupljenost na vodećim pozicijama u Vašem društvu?

S druge strane, slično, ali svojevrsno 'trik' pitanje, je li povećani fokus na održivost utjecao na napore tvrtki da povećaju žensku zastupljenost na vodećim pozicijama, pokazuje da strategija i praksa još uvijek voze paralelnim šinama – čak 70% anketiranih pokazuje da većih i vrijednijih pomaka nema. Dakle, strategije se o rastu udjela žena u tvrtkama marljivo pišu, no očito se njima zasad nitko ne bavi.



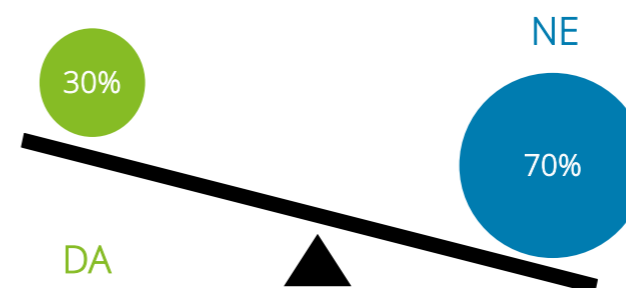
Koliko žene u poslovnom vođenju mogu doprinijeti korporativnoj održivosti?



Je li vaše društvo ugradilo ciljeve održivosti u svoju strategiju za povećanje ženske zastupljenosti?



Je li povećani fokus na održivost utjecao na žensku zastupljenost u vašem društvu?



EU direktiva o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad

Uz to što broj žena u top menadžmentu raste u puževom brzinom (udjel žena u upravama društava u sastavu indeksa CROBEX lani je iznosio 22,2% što je za 9,36 postotnih bodova više u odnosu na godinu prije, ali i dalje skromno), žene su na istim pozicijama još uvijek plaćene manje nego njihovi muški kolege. Bez obzira na obrazovanost, znanje, vještine, iskustvo ili mudrost.

Kako je EU posebnom direktivom i tome odlučila stati na kraj, posljednje je pitanje uključilo i pripreme kompanija za primjenu EU direktive o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad. Prema odgovorima anketiranih 39% već ima politike jednakih plaća implementirane u praksi, 18% ih aktivno radi na tome, 7% upravo cilja taj zadatak.

Priprema kompanije za primjenu EU direktive o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad



Zaključak

Što zaključiti iz svega?

Možda je umjesto ženskoga zaključka zgodno ponoviti poruku jednoga muškarca, jer se i njihova perspektiva itekako računa: - Svi ćemo se složiti da je premalo žena na rukovodećim pozicijama, a za to postoje tri razloga. Za čak su dva od njih odgovorni upravo muškarci. Jedan je ravnoteža privatnoga i poslovnog života. Drugi je naša odluka koju mi kao muškarci u menadžmentu donosimo. Treći je samopouzdanje i hrabrost žena koje su obično previše samokritične. Da sam ja takav, sigurno ne bih bio na čelu tvrtke – izjavio je svojedobno jedan CEO.

Za kraj ipak ženski 'touch'. - Ima nas više. To je statistički podatak, globalna populacija žena veća je nego

muška. Često zamišljam što bi bilo kada bi sve žene svijeta našle svoj glas i kada bi ga se prestale bojati. Kada bi osvijestile svoju slobodu i snagu. Vjerujem da je ženski glas snažan i jednako osnažujući za one koje nemaju glas. Potrebno je više solidarnosti, suradnje ili jednostavno zdravoga razuma da bi se ti glasovi čuli – poručila je u ime svih vidljivih i nevidljivih žena jedna umjetnica.

A za sve one čije uši možda još ne žele čuti koliko je zdravorazumski pametno imati žene u vrhu kompanija Margaret Thatcher davno je zaključila: ako želiš da nešto bude rečeno, pitaj muškarca; ako želiš da nešto bude učinjeno, pitaj ženu!



Deloitte.

Deloitte se odnosi na Deloitte Touche Tohmatsu Limited, skraćeno DTTL, i mrežu njegovih članova i s njima povezanih subjekata (zajednički „organizacija Deloitte“). DTTL („Deloitte Global“) i svaki njegov član i njegovi povezani subjekti su pravno odvojeni i samostalni subjekti, koji se ne mogu međusobno obvezati na određene radnje u odnosu na treće strane. DTTL i svi njegovi povezani subjekti odgovorni su isključivo za vlastita, a ne međusobna, djela i propuste. Usluge klijentima ne pruža DTTL. Detaljan opis DTTL-a i njegovih članova možete pronaći na adresi www.deloitte.com/hr/o-nama.

Ova publikacija sadrži isključivo opće informacije, te ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, kao ni jedan subjekt u njegovom sastavu ili njihovi pridruženi subjekti, svi zajedno pod skupnim nazivom Deloitteova mreža, ne pružaju ovom publikacijom računovodstvene, poslovne, financijske, investicijske, pravne, porezne ni druge vrste profesionalnih savjeta i usluga. Publikacija ne zamjenjuje profesionalan savjet ni profesionalnu uslugu, niti se smije koristiti kao osnova za donošenje odluka ili postupanje koje može utjecati na financijsko stanje ili poslovanje korisnika publikacije. Korisnicima publikacije savjetujemo da se obrate ovlaštenom stručnom savjetniku prije nego što donesu ikakvu odluku ili poduzmu ikakve radnje koje mogu utjecati njihovo financijsko stanje ili poslovanje. Ni Deloitte Touche Tohmatsu, niti njegovi članovi, kao ni njihovi pridruženi subjekti ne odgovaraju za eventualne štete koje pretrpi bilo koja osoba oslanjajući se na ovu publikaciju.