

Zaposlenost žena u Republici Hrvatskoj u kontekstu Ciljeva održivog razvoja

Daskijević, Barbara

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Economics and Business / Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:148:724363>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-02**



Repository / Repozitorij:

[REPEFZG - Digital Repository - Faculty of Economics & Business Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet

Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija- smjer Analiza i poslovno planiranje

**ZAPOSLENOST ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ U
KONTEKSTU CILJEVA ODRŽIVOG RAZVOJA**

Diplomski rad

Barbara Daskijević

Zagreb, listopad 2024.

Sveučilište u Zagrebu

Ekonomski fakultet

Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija- smjer Analiza i poslovno planiranje

**ZAPOSLENOST ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ U
KONTEKSTU CILJEVA ODRŽIVOG RAZVOJA**

**EMPLOYMENT OF WOMEN IN CROATIA IN THE
CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

Diplomski rad

Student: Barbara Daskijević

JMBAG: 0067568340

Mentor: doc. dr. sc. Krešimir Ivanda

Zagreb, listopad 2024.

SAŽETAK

Ovaj diplomski rad analizira zaposlenost žena u Hrvatskoj. Naglasak je na analizi zaposlenosti u kontekstu Ciljeva održivog razvoja. Cilj rada je prikazati stanje zaposlenosti žena na tržištu rada i nejednakosti s kojima se susreću. Korištenjem sekundarnih izvora podataka, postojećih istraživanja o analiziranoj temi, statističkih podataka Državnog zavoda za statistiku i europske statističke baze Eurostat izvodi se zaključak da su žene te koje u većoj mjeri završavaju tercijarno obrazovanje. Unatoč većoj stopi visokoškolskog obrazovanja u usporedbi s muškim spolom, žene su te koje imaju manje plaće i u manjem broju zauzimaju najviše pozicije u poduzećima. Žene i dalje osjećaju u većem broju diskriminaciju na temelju spola prilikom procesa zapošljavanja. U radu je promatrano poduzeće Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o. te je prikazana uspješnost provođenja cilja ravnopravnosti spolova, stanje cjelokupne zaposlenosti i održivog razvoja unutar poduzeća. Za promatrano poduzeće donose se zaključci o zaposlenosti žena te se predlažu mjere kojima bi se ona povećala.

Ključne riječi: zaposlenost žena, Ciljevi održivog razvoja, tržište rada

SUMMARY

This thesis analyzes women's employment in Croatia. Focus is on analyzing women's employment in the context of the Sustainable Development Goals. The aim of the work is to show the state of women's employment on the labor market and the inequalities they face. Secondary data sources, existing research on the analyzed topic and statistical data from Državni zavod za statistiku and the European statistical database Eurostat were used. Conclusion that is drawn from those sources is that women are the ones who complete tertiary education in a higher percentage. Despite having a higher level of tertiary education compared to the male sex, it is women who have lower salaries and occupy the highest positions in companies in fewer numbers. Women continue to experience gender-based discrimination in the employment process. In the paper, the company Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o. is observed. Also, success in implementation of the gender equality goal, state of overall employment and sustainable development within the company are presented. For the observed company, conclusions are made about women's employment and ways to increase it.

Key words: women's employment, Sustainable Development Goals, labour market

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je diplomski rad isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija.

Izjavljujem da nijedan dio rada/ prijave teme nije napisan na nedozvoljen način, odnosno daje prepisan iz necitiranog izvora te da nijedan dio rada/ prijave teme ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem, također, da nijedan dio rada/ prijave teme nije iskorišten za bilo koji drugi rad ubilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

(vlastoručni potpis studenta)

(mjesto i datum)

STATEMENT ON THE ACADEMIC INTEGRITY

I hereby declare and confirm by my signature that the final thesis is the sole result of my own work based on my research and relies on the published literature, as shown in the listed notes and bibliography.

I declare that no part of the thesis has been written in an unauthorized manner, i.e., it is not transcribed from the non-cited work, and that no part of the thesis infringes any of the copyrights.

I also declare that no part of the thesis has been used for any other work in any other higher education, scientific or educational institution.

(personal signature of the student)

(place and date)

Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1.Predmet i cilj rada.....	1
1.2.Izvori i metode prikupljanja podataka.....	1
1.3.Sadržaj i struktura rada.....	2
2.Koncept održivog razvoja.....	3
2.1.Povijest održivog razvoja.....	3
2.2.Ciljevi održivog razvoja prema Ujedinjenim narodima.....	4
2.3. Ravnopravnost spolova kao cilj koncepta održivog razvoja.....	6
2.4. Pokazatelji ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj.....	9
2.4.1. Udio u tercijarnom obrazovanju.....	12
2.4.2. Broj dječaka i djevojčica u osnovnim i srednjim školama.....	14
3. Opće odrednice zaposlenosti žena u Republici Hrvatskoj.....	17
3.1. Stope zaposlenosti žena i ekonomske aktivnosti žena.....	17
3.2. Čimbenici koji utječu na zaposlenost žena.....	19
3.3. Struktura zaposlenih žena po zanimanjima.....	21
3.4. (Ne)jednakosti na tržištu rada i „efekt staklenog stropa“.....	23
4. Uloga održivog razvoja na zaposlenost žena na primjeru poduzeća Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o.....	29
4.1. Opće informacije o poduzeću.....	29
4.2. Analiza politika održivog razvoja poduzeća.....	30
4.3. Analiza zaposlenosti žena u poduzeću.....	32
4.4. Mogućnosti poboljšanja zaposlenosti žena.....	33
5. Poticaji i programi zapošljavanja žena.....	34
5.1. Aktivne politike zapošljavanja žena.....	34
5.2. Programi financiranja poduzetništva žena.....	37
6. Zaključak.....	39
7. Popis literature.....	41
8. Popis grafikona.....	44
9. Popis tablica.....	45
10. Popis slika.....	46
11. Životopis.....	47

1. Uvod

Žene su u prošlosti bile one čiji je primarni posao bio briga za djecu i kućanstvo, a muškarci su bili oni koji su radili i uzdržavali obitelj. Na tržište rada uključivale su se u iznimnim prilikama kako bi doprinijele povećanju novčanih sredstava u kućanstvu. U zadnjih nekoliko desetljeća situacija se mijenja, žene pristupaju tržištu rada i dvohraniteljski model obitelji postaje učestala pojava. Promjene u zaposlenosti žena, odnosno aktivacija žena izvan kućanstva i poljoprivrede smatra se jednom od najvećih društvenih promjena 20. stoljeća. Zaposlenost žena snažno je povezana sa brojnim drugim socioekonomskim obilježjima žena i životnim događajima poput razine dohotka, očekivanog trajanja života i fertiliteta. No, postoje i pojedini problemi vezani uz tržište rada, a odnose se na nejednakosti s kojima se susreću žene. Osim toga, postoje i određene vrste diskriminacija kojima su žene izložene na tržištu rada. Organizacija Ujedinjenih naroda kreirala je skup 17 povezanih ciljeva (engl. *Sustainable Development Goals*) kao smjernice globalnih ciljeva za održivi razvoj do 2030. godine. Peti cilj odnosi se na ravnopravnost spolova te obuhvaća brojne teme vezane uz društveni položaj žena i onaj na tržištu rada. Kreiranjem ovog cilja prepoznata je važnost žena kao osoba koje će biti i pokretači ekonomskih promjena u postizanju održivosti i društveno odgovornog poslovanja. U Hrvatskoj je veći broj radno sposobnih žena nego što je radno sposobnih muškaraca. No, iako ima više radno sposobnih žena, muškarci su ti koji se uglavnom nalaze na visokim pozicijama. Takve prepreke i nemogućnost dostizanja visokih pozicija u poduzećima nazivaju se efektom „staklenog stropa“. Problem efekta staklenog stropa pokušava se umanjiti upravo petim ciljem održivoga razvoj.

1.1.Predmet i cilj rada

Predmet rada je analiza uloge održivog razvoja, točnije cilja ravnopravnosti spola, na zaposlenost žena u promatranom poduzeću.

Cilj rada je, u kontekstu koncepta održivog razvoja, prikazati stanje zaposlenosti žena i nejednakosti na tržištu rada. Također, navedeni su i ključni koraci koji se trebaju slijediti kako bi se postigla veća razina ravnopravnosti spolova.

1.2.Izvori i metode prikupljanja podataka

U radu korišteni su sekundarni izvori podataka i rezultati postojećih istraživanja. Izvori statističkih podataka su Državni zavod za statistiku, a od metoda korištene su deskriptivna metoda, metoda dedukcije i analize.

1.3.Sadržaj i struktura rada

Rad je podijeljen u četiri dijela. Započinje definiranjem koncepta održivog razvoja i Ciljeva održivog razvoja. Poblizje je opisan cilj ravnopravnosti spolova te su prikazani pokazatelji ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj. Nadalje, analizirane su stope zaposlenosti i aktivnosti žena kako bi se pokazalo trenutno stanje na tržištu rada. Osim njih, stanje na tržištu prikazano je i čimbenicima koji utječu na zaposlenost žena, struktura zaposlenih žena po zanimanjima, (ne)jednakosti na tržištu rada i prisutnost efekta staklenog stroja. Kao primjer poduzeća kroz koji se analizira uloga održivog razvoja u zaposlenosti žena korištena je Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o. Poduzeće je analizirano na način da su iskazani opće informacije o poduzeću, analizirane su odrednice održivog razvoja i zaposlenosti žena te su dane mogućnosti poboljšanja zaposlenosti žena. Konačno, prikazane su mjere aktivne politike provedene od strane Vlade RH zajedno s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i načini na koje se može financirati poduzetništvo žena.

2. Koncept održivog razvoja

2.1. Povijest održivog razvoja

Temelji koncepta održivog razvoja postavljeni su na Konferenciji o okolišu i razvoju Ujedinjenih Naroda u Rio de Janeiru održanoj 1992. godine. Na Konferenciji je održivi razvoj bio rješenje problema uništavanja okoliša. Agenda 21 je dokument koji je na toj konferenciji usvojen i kojim su zemlje sudionice formirale razne programe i projekte te je sloganom „Misli globalno, djeluj lokalno“ kreiran način djelovanja i razmišljanja o konceptu održivog razvoja unutar pojedine zemlje. Njegova je važnost prepoznata 1972. na prvoj UN-ovoj Konferenciji o zaštiti okoliša u Stockholmu. Iako u to vrijeme nije postojala sintagma „održivi razvoj“, postupke koje su sudionici Konferencije odlučili koristiti za upravljanje razvojem i okolišem vežu se uz temelje održivog razvoja koji se danas koristi¹.

Održivi razvoj definiran je 1987. godine u sklopu rada Svjetske komisije za okoliš i razvoj koja djeluje unutar Ujedinjenih naroda pod nazivom „Naša zajednička budućnost“ (engl. *Our Common Future*), poznatiji kao Bruntland izvješće. Naziv Bruntland izvješće proizlazi iz prezimena Gro Harlem Bruntland koja je potpisnica ovog rada, a u to vrijeme je djelovala na funkciji norveške ministrice. Definicija održivog razvoja je glasila: „razvoj koji zadovoljava potrebe današnjice bez ugrožavanja sposobnosti budućih generacija da zadovolje svoje vlastite potrebe“. Ovaj način definiranja koncepta održivog razvoja koristi se i danas.

U periodu od 2005. godine do 2015. godine Ujedinjeni narodi provodili su program Desetljeće odgoja i obrazovanja za održiv razvoj². Povezanost tog programa s konceptom održivog razvoja leži u tome što je prepoznata važnost učenja o održivom razvoju od najranije dobi. Naime, osobe koje uče od malena o konceptu održivog razvoja u svojim temeljnim vrijednostima imaju svijest o održivom djelovanju u svakom aspektu svog života. Takve osobe sposobne su napraviti promjene koje su potrebne u lokalnoj zajednici za boljitak na globalnoj razini. Osim obrazovanja, važno je da se i u odgoju primjenjuju takva promišljanja jer u djetinjstvu veliki izvor informacija o okolini i obrascima ponašanja djeca dobivaju od roditelja. Programom su postavljene teme i problemi koje bi trebale biti fokus djelovanja u tom periodu. To su primjerice: siromaštvo, održiva proizvodnja, očuvanje okoliša...

¹ Komisija za održivi razvoj, preuzeto 7.6.2024. s https://www.sd-commission.org.uk/pages/history_sd.html

² UNESCO, preuzeto 13.10.2024. s <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141629>

Završetkom ovog programa ovi problemi su dodatno prošireni, detaljizirani i nadopunjeni novima u sklopu novog programa pod nazivom Ciljevi održivog razvoja koji se provode i danas.

2.2. Ciljevi održivog razvoja prema Ujedinjenim narodima

Organizacija Ujedinjenih naroda 2015. godine kreirala je skup 17 povezanih ciljeva (engl. *Sustainable Development Goals*). Provedbu ciljeva prati Europska komisija s pomoću 232 pokazatelja te ih objavljuje na godišnjoj razini u Izvješćima o praćenju ciljeva održivog razvoja.

Cilj održivog razvoja	Ključne vrijednosti
1. Iskorjenjivanje siromaštva	Iskorjenjivanje ekstremnog siromaštva za sve ljude
2. Iskorjenjivanje gladi	Iskorjenjivanje gladi i pothranjenosti, promoviranje održive poljoprivrede
3. Zdravlje i dobrobit ljudi	Osiguranje zdravog života, poboljšanje kvalitete života i dobrobiti ljudi u svim dijelovima svijeta i u svakoj dobi
4. Kvalitetno obrazovanje	Osiguranje kvalitetnog obrazovanja i cjeloživotnog učenja za sve
5. Rodna ravnopravnost	Ostvarivanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena, djevojaka i djevojčica
6. Čista voda i dobri sanitarni uvjeti	Održivo upravljanje vodom i osiguranje dostupnosti vode za sve
7. Pristupačna i čista energija	Omogućavanje pristupa pouzdanoj, održivoj i cjenovno prihvatljivoj energiji iz obnovljivih izvora
8. Dostojanstven rad i gospodarski rast	Potpuno ukidanje dječjeg i prisilnog rada, redovito isplaćivanje nadnica dostatnih za život
9. Industrija, inovacije i infrastruktura	Ulaganje u održive industrije i inovacije, izgradnja otporne infrastrukture
10. Smanjenje nejednakosti	Smanjenje nejednakosti unutar i između država

11. Održivi gradovi i zajednice	Održiva organizacija prometa, gospodarenja otpadom, usmjeravanje na ljude i ljudske potrebe
12. Odgovorna potrošnja i proizvodnja	Potrošnja i proizvodnja na minimalno štetan način koji neće ugroziti resurse za buduće naraštaje
13. Djelovanje u području klime	Postizanje klimatske neutralnosti
14. Život u vodi	Zaštita ekosustava, smanjenje kiselosti, reguliranje izlova ribe, poticanje ekonomskog rasta Malih otočnih država u razvoju i zakonskih regulativa za očuvanje i održivo korištenje oceana
15. Život na kopnu	Očuvanje, obnova i održivost slatkovodnih ekosustava, šuma, planina, bioraznolikosti te svih vrsta flore i faune
16. Mir, pravda i snažne institucije	Promicanje mira, pravde za sve i izgradnje institucija unutar država koje to mogu podupirati
17. Partnerstva za ciljeve	Osnaženje i revitalizacija sredstva za održivi razvoj i partnerstva među državama za održivi razvoj

Tablica 1 Ciljevi održivog razvoja

Izvor: Izrada autora prema podacima UN-a, preuzetih 7.6.2024. s <https://sdgs.un.org/goals>

Tablica 1 sistematski prikazuje definirane ciljeve i ključne vrijednosti unutar njih. Ciljevi su implementirani u svaki aspekt djelovanja pojedinaca i država. Na taj način pojedinac može i malim doprinosom i promjenom u privatnom ili poslovnom životu pomoći u ispunjavanju ciljeva i temeljnih vrijednosti unutar njih. Informacije o Ciljevima javno su dostupne svima, a nalaze se na službenim stranicama Ujedinjenih naroda. U Hrvatskoj o informacijama vezanim uz Ciljeve kao i naprecima u postizanju Ciljeva izvještava Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske unije. Javnim i transparentnim pristupom informacijama unutar države svi imaju mogućnost susretanja i upoznavanja s Ciljevima, a podiže se svijest o koracima potrebnim za ispunjavanje Ciljeva.

2.3. Ravnopravnost spolova kao cilj koncepta održivog razvoja

Ovaj Cilj govori o ostvarivanju rodne ravnopravnosti i osnaživanju žena, djevojaka, ali i djevojčica od najranije dobi. Ravnopravnost spolova također predstavlja temeljno ljudsko pravo i kao takvo imperativ za političke i društvene promjene.

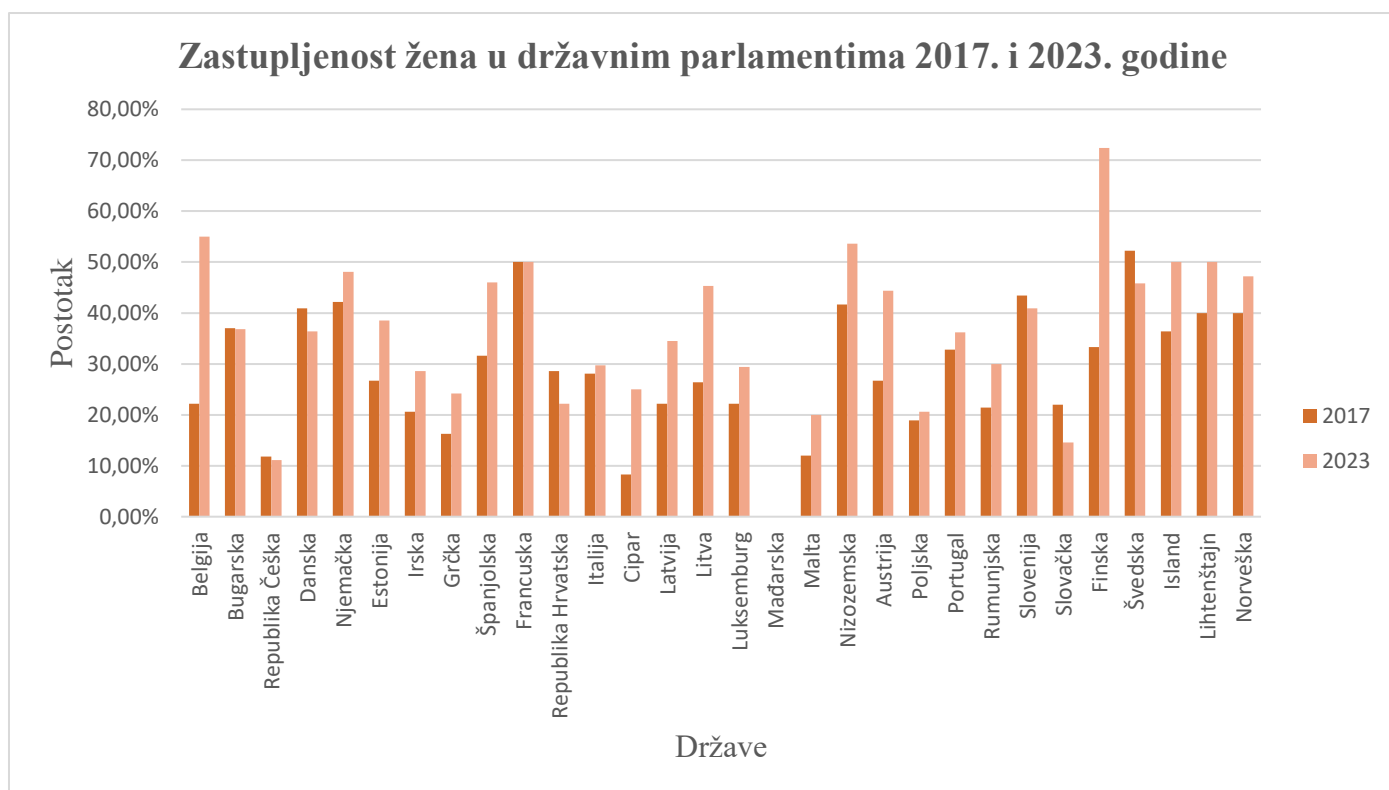
Osim ravnopravnosti spola kao glavnog cilja, UN je postavio i vrijednosti čijem ostvarenju se teži do 2030.godine. Neke od dodatnih vrijednosti unutar ovog cilja su: eliminiranje svih oblika spolne diskriminacije, eliminiranje nasilja nad ženama i štetnih praksi poput prisilnih i dječjih brakova, trgovanja ljudima, seksualnu eksploataciju i druge oblike eksploatacije. Također, žele se osigurati jednake mogućnosti za žene na tržištu rada i prepoznati vrijednost djelovanja i brige u kućanstvu.

S obzirom na to da je vrijednost unutar ovog Cilja ravnopravnost spolova od najranije dobi, važno je osigurati jednake prilike za osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje. U manje razvijenim dijelovima svijeta i dalje je učestala praksa da se u obiteljima s više djece na obrazovanje šalju muška djeca dok ženska ostaju kod kuće i pomažu u kućanskim poslovima. Otprilike $\frac{1}{4}$ ženske djece je izvan obrazovnog sustava i ne idu u školu.

Uspješnost postizanja cilja, kao i navedenih vrijednosti, redovito se prati i o uspješnosti se godišnje izvještava. Temeljem podataka iz 2022. u 55% zemalja nedostaje zakonska regulativa o zabrani bilo koje vrste spolne diskriminacije.

Što se tiče žena na vodećim ulogama, izvješća u 2024.godini su pokazala da žene imaju u prosjeku 26,9% mjesta u državnim parlamentima³. Prema predviđanjima UN-a, ovaj cilj neće biti ostvaren do 2030.godine. UN smatra da je potrebno još 140 godina kako bi se postigla ravnopravnost na radnome mjestu na vodećim pozicijama.

³ Ujedinjeni Narodi, preuzeto s https://sdgs.un.org/goals/goal5#progress_and_info 21.06.2024.



Grafikon 1 Zastupljenost žena u državnim parlamentima 2017. i 2023. godine

Izvor: Eurostat, preuzeto 21.06.2024. s https://doi.org/10.2908/SDG_05_50

Na Grafikonu 1 prikazana je zastupljenost u državnim parlamentima pojedinih država. Kao bazna godina odabrana je 2017.godina kada su i kreirani Ciljevi održivog razvoja te se uspoređuje s 2023. godinom koja predstavlja posljednju godinu za koju su dostupni podaci. Vidljivo je da se u većini prikazanih država zastupljenost povećala. Iako se ovaj Cilj održivog razvoja neće ostvariti do 2030. godine, ovakvo povećanje pokazuje kolika je uistinu važnost kreiranja Ciljeva. Zastupljenost žena u državnim parlamentima omogućuje da žene, kao ravnopravan spol u društvu, donose važne odluke za boljitak u državi. Potpuna ravnopravnost žena u državnim parlamentima će se, prema prognozama UN-a, postići tek za 40 godina⁴.

⁴ Izvješće o Ciljevima održivog razvoja 2022., preuzeto 21.06.2024. s <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022.pdf>

Izvjješća o napretku u postizanju Ciljeva održivog razvoja dostupna su i za pojedinu zemlju. Hrvatska je prema rezultatima okarakterizirana kao dobar primjer u nastojanjima postizanja Ciljeva.







Slika 1 Napredak Hrvatske u ostvarivanju Ciljeva održivog razvoja

Izvor: Izvjješće o održivom razvoju 2024. za Hrvatsku, preuzeto 12.10.2024. s <https://dashboards.sdgindex.org/static/profiles/pdfs/SDR-2024-croatia.pdf>

Na Slici 1 prikazani su svi Ciljevi održivog razvoja. Na njima su zelenom bojom prikazani ciljevi koji će biti ostvareni do 2030. godine te oni crvenom bojom oni koji predstavljaju veliki izazov. Što se tiče cilja ravnopravnosti spolova, za Hrvatsku je definiran kao Cilj sa značajnim izazovima. No, u posljednjem Izvjješću rezultati pokazuju umjerena napredovanja.

SDG5- Pokazatelji ravnopravnosti spolova	Vrijednost	Godina	Ocjena	Trend
Potražnja za planiranjem obitelji zadovoljena suvremenim metodama (% žena od 15 do 49 godina)	65,1	2024.		
Omjer prosječnih godina stečenog obrazovanja između žena i muškaraca (%)	96,3	2022.		

Omjer stope sudjelovanja žena i muškaraca u radnoj snazi (%)	83,1	2023.		
Mjesta koja drže žene u Vladi (%)	33,8	2024.		

Tablica 2 Pokazatelji napretka SDG5 u Hrvatskoj

Izvor: Izvješće o Ciljevima održivog razvoja za Hrvatsku 2024., preuzeto 12.10.2024. s <https://dashboards.sdgindex.org/static/profiles/pdfs/SDR-2024-croatia.pdf>

Uspješnost ispunjavanja 5. Cilja održivog razvoja u Hrvatskoj prikazana je Tablicom 2. Omjer prosječnih godina stečenog obrazovanja između žena i muškaraca te omjer stope sudjelovanja žena i muškaraca u radnoj snazi pokazatelji su uspješnosti s trendovima koji predviđaju ostvarivanje ravnopravnosti do 2030. Ostali pokazatelji uspješnosti imaju trend poboljšanja.

2.4. Pokazatelji ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova Republike Hrvatske ravnopravnost spolova predstavlja jednakost svih aspekata života, jednakosti prava u svakom smislu i jednakom uživanju u ostvarenim rezultatima⁵.

Vlada Republike Hrvatske je u suradnji s Uredom za ravnopravnost spolova razvila Nacionalni plan za postizanje ravnopravnosti spolova u periodu do 2027. godine. Cilj tog programa je smanjiti učinke rodne nejednakosti i diskriminacije te pratiti i izvještavati o stanju rodne ravnopravnosti.

Prioritetna područja	Cilj
1. Promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti	Podizanje razine svijesti o antidiskriminacijskim zakonima, poboljšanje položaja žena iz ranjivih skupina,
2. Unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada	Ekonomska neovisnost žena, povećanje udjela samozaposlenih želja, izmjene zakona vezanih uz diskriminacije i seksualnog uznemiravanja

⁵ Zakon o ravnopravnosti spolova, preuzeto 2.7.2024. s <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova>

3. Suzbijanje nasilja nad ženama	Kreiranje strožih zakonskih politika, povećanje broja skloništa, razvijanje nastavnih programa koji podižu razinu svijesti o nasilju
4. Rodno osjetljivo obrazovanje	Uključivanje žena u STEM područje, prilagođavanje kurikuluma
5. Unaprijediti položaj žena u političkom i javnom odlučivanju	Povećanje udjela žena na izbornim listama i izvršnim vlastima
6. Načela ravnopravnosti spolova u javnim politikama	Provođenje tečajeva i edukacijama kako vi se prepoznale nejednakosti i omogućiti ih svima koji su zaposleni u javnim upravama
7. Promicanje ravnopravnosti spolova u međunarodnoj politici	Usklađivanje zakonskih politika, isticanje važnosti ravnopravnosti spolova kao bitan aspekt međunarodne suradnje

Tablica 3 Prioritetna područja Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027.

Izvor: Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027., preuzeto 13.10.2024. s <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024/Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%2027..pdf>

Prioritetna područja definirana u Tablici 3 rezultat su istraživanja i prikazuju nedostatke na tržištu rada, u javnim politikama i drugim sferama u Hrvatskoj. Kreiranjem ovakvog plana, osim postizanja cilja ravnopravnosti spolova, želi se poboljšati i međunarodna suradnja i probuditi svijest o važnosti ravnopravnosti spolova za buduće naraštaje. Promicanjem nediskriminatorskih politika na tržištu rada nastoji se kreirati pozitivnu radnu okolinu za sve žene, posebice žene koje su u nepovoljnom položaju primjerice žene s invaliditetom, žene iz romske nacionalne manjine i slično. Uključivanjem takvih žena na tržište rada smanjuju se stope nezaposlenosti što posredno dovodi i do gospodarskog napretka Hrvatske.

Ravnopravnost spolova u Hrvatskoj može se analizirati na nekoliko razina. To su primjerice na razini ekonomskih mogućnosti, zastupljenosti, djelovanja i uključenosti u politiku, stečevina itd.

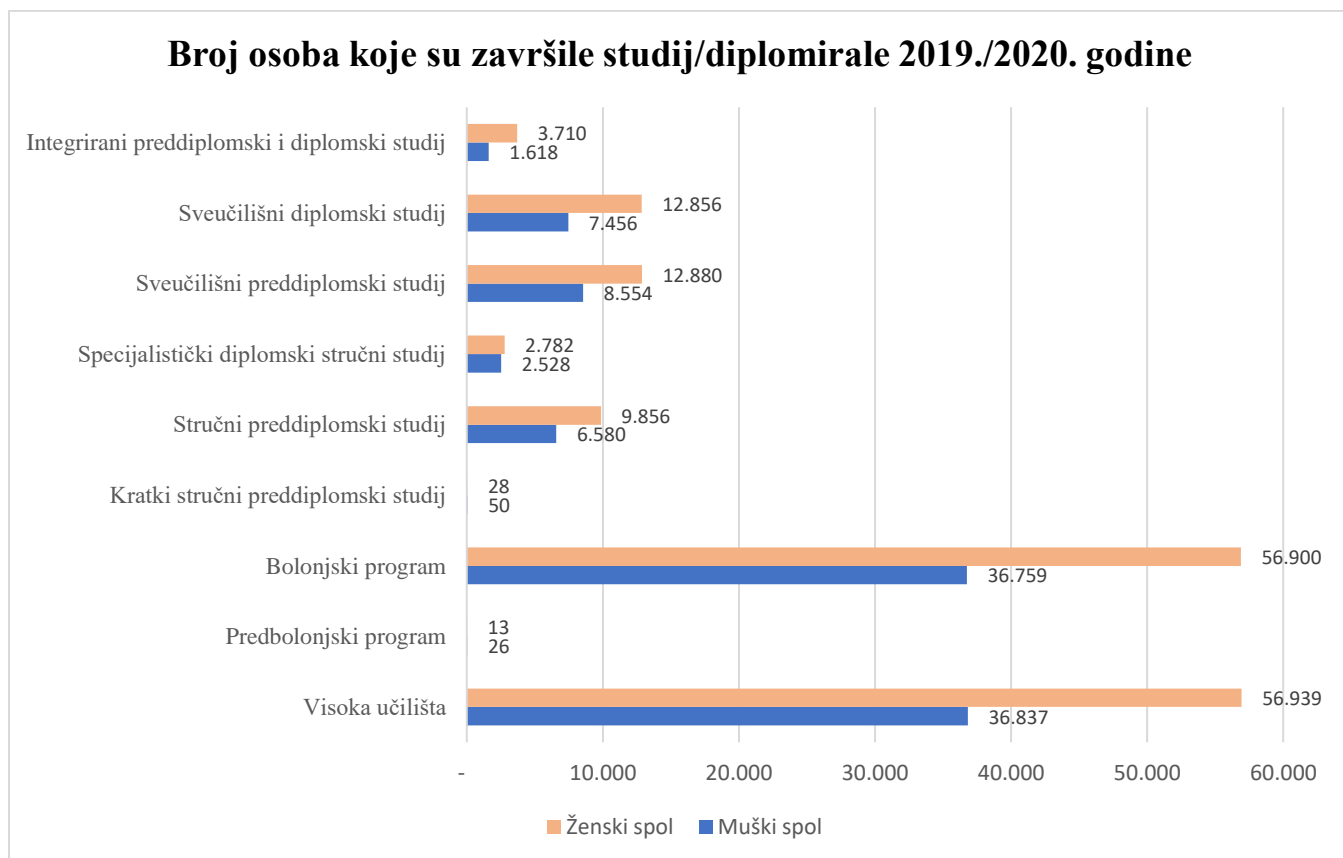
Anketu rodne ravnopravnosti u Hrvatskoj izradila je Svjetska banka i u njoj definirala nekoliko pokazatelja rodne ravnopravnosti. Pokazatelji koji će biti analizirani su udio u tercijarnom obrazovanju te broj dječaka i djevojčica koji se upisuju u osnovne i srednje škole.

Osim njih, u radu će se govoriti o ravnopravnosti na tržištu rada, ženskom poduzetništvu i ulozi žena u politici i poslovnom svijetu.

Dodatni pokazatelji rodne ravnopravnosti su položaj žena romske pripadnosti, nejednakost između urbanih i ruralnih sredina, raspodjela poslova pružanja skrbi između muškaraca i žena te uključenost LGBTQIA+ zajednice⁶.

⁶ Analiza rodne ravnopravnosti u Hrvatskoj, preuzeto 2.7.2024. s <https://documents1.worldbank.org/curated/en/464521575997523254/pdf/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf>

2.4.1. Udio u tercijarnom obrazovanju



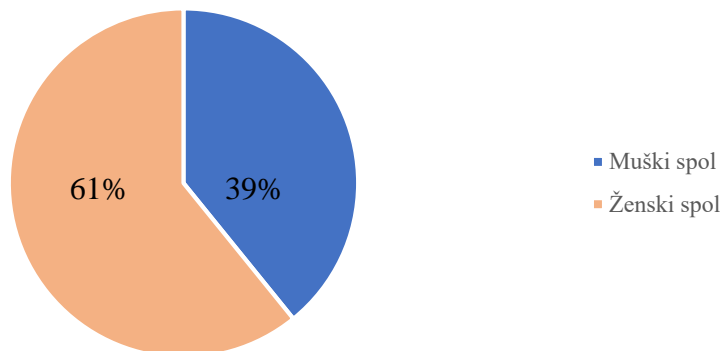
Grafikon 2 Broj osoba koje su završile studij/ diplomirale 2019./2020. godine

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 2.7.2024. s

https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-06_01_2020.htm

Tercijarno ili visoko obrazovanje odnosi se na obrazovanje u visokim i višim školama, sveučilištima odnosno fakultetima. Na Grafikonu 2 prikazane su osobe prema spolu koje su završile studij/ diplomirale u akademskoj godini 2019./ 2020. Također, osobe su razvrstane i prema vrstama studijskih programa. Akademaska godina 2019./ 2020. odabrana je kao posljednja godina za koju su dostupni podaci. Kako je vidljivo na Grafikonu, veći je broj žena koje su završile studij.

Udio u tercijarnom obrazovanju 2019./2020. godine

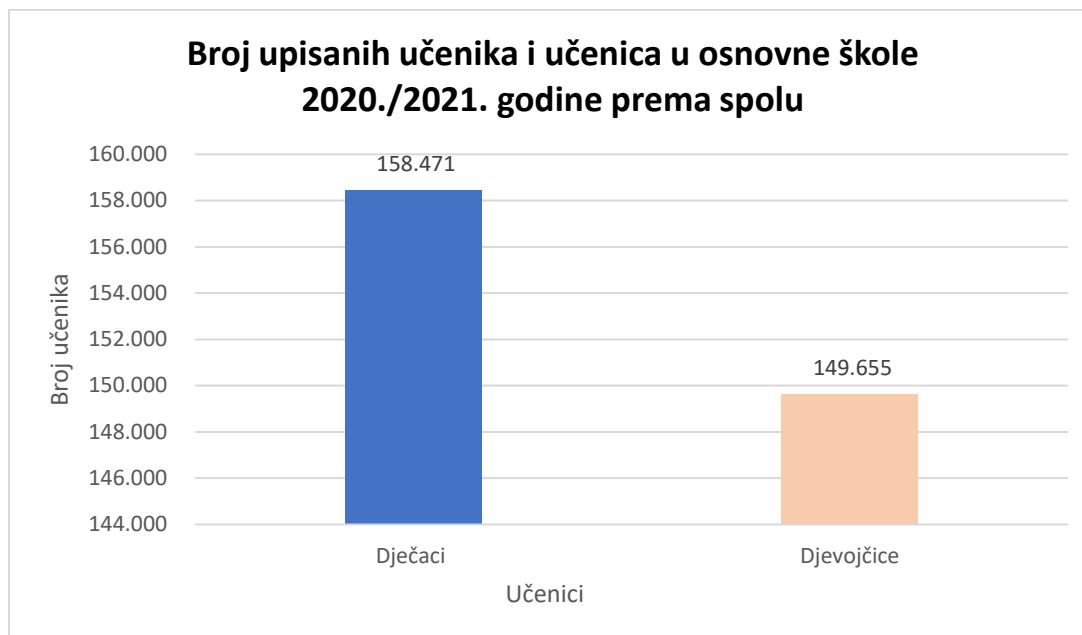


Grafikon 3 Udio u tercijarnom obrazovanju 2019./ 2020. godine

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 2.7.2024. godine s https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-06_01_2020.htm

Na Grafikonu 3 podaci sa prethodnog grafikona korišteni su kako bi se dobio udio spolova u ukupnom broju osoba s tercijarnim obrazovanjem u akademskoj godini 2019./ 2020. U suvremenom hrvatskom društvu žene su te koje u većem postotku imaju tercijarno obrazovanje. Dakle, prema ovom pokazatelju žene i muškarci nisu ravnopravni. Razlike se javljaju i prema vrsti studijskih programa. Žene su te koje završavaju fakultete humanističkih usmjerenja, dok muškarci u većem postotku završavaju tehnološke fakultete.

2.4.2. Broj dječaka i djevojčica u osnovnim i srednjim školama

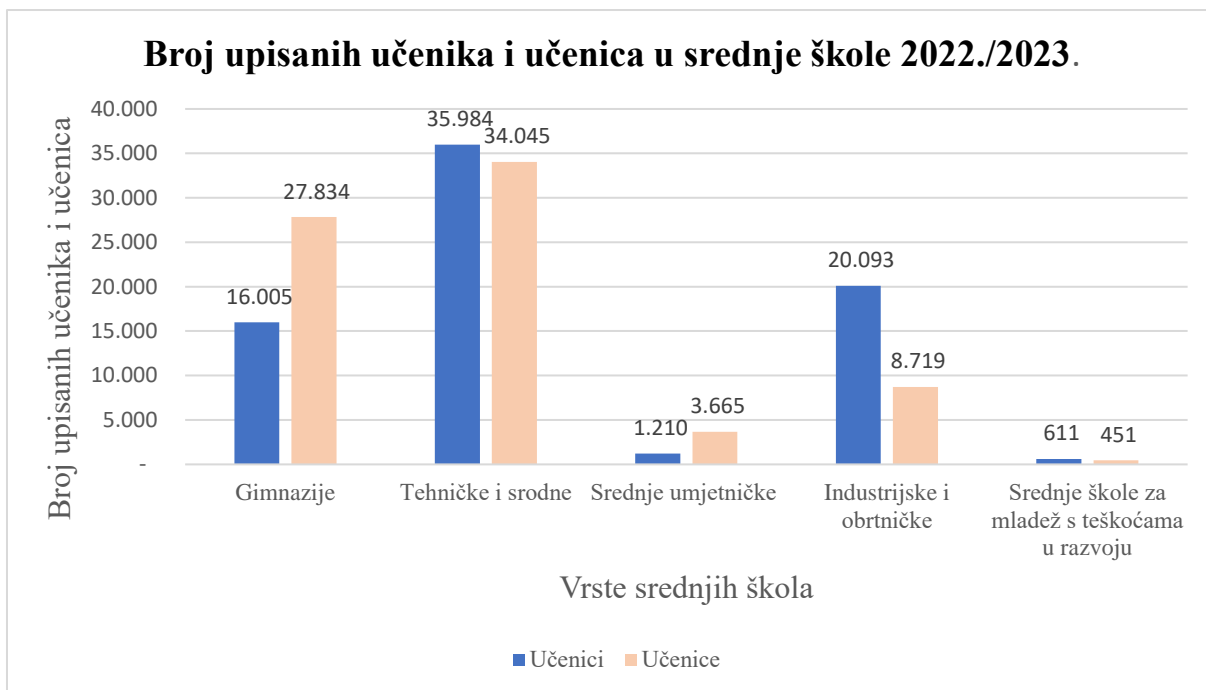


Grafikon 4 Broj upisanih učenika i učenica u osnovne škole 2020./2021. godine prema spolu

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 3.7.2024. s

<https://podaci.dzs.hr/media/aqrntwq1/obr-2022-2-1-osnovne-%C5%A1kole-kraj-%C5%A1k-g-2020-2021-i-po%C4%8Detak-%C5%A1k-g-2021-2022.pdf>

U nastavnoj godini 2020./2021. u sve osnovne škole, državne i privatne te osnovne škole za osobe s teškoćama, upisano je 158.471 učenika, a 149.655 učenica. Time se dolazi do zaključka da je na početku osnovnoškolskog obrazovanja više učenika odnosno muškog spola. U odnosu na ukupni broj, učenici čine 51,43% dok učenice čine 48,57%.



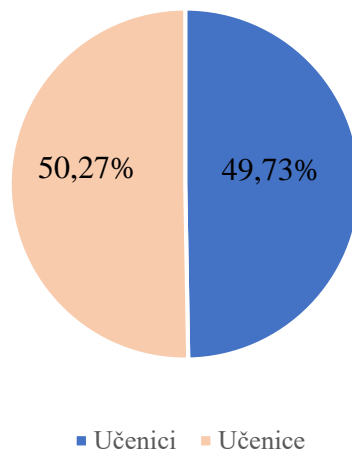
Grafikon 5 Broj upisanih učenika i učenica u srednje škole 2022./2023.

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 3.7.2024. s

<https://podaci.dzs.hr/media/yzegnerw/obr-2023-2-2-srednje-%C5%A1kole-kraj-%C5%A1k-g-2021-2022-i-po%C4%8Detak-%C5%A1k-g-2022-2023.pdf>

Na Grafikonu 5 prikazani su učenici i učenice upisane u srednje škole u nastavnoj godini 2022./2023 te je grafikon podijeljen i prema vrstama srednjih škola. Učenice u većem broju upisuju srednje škole klasificirane kao gimnazije i srednje umjetničke škole, a učenici one koje su klasificirane kao tehničke i srodne škole te industrijske i obrtničke škole. Ukupno je učenica 74 714, a učenika 73 903.

Udio učenika i učenica u ukupnom broju upisanih u srednju školu 2022./2023.



Grafikon 6 Udio učenika i učenica u ukupnom broju upisanih u srednju školu 2022./2023.

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 3.7.2024. s

<https://podaci.dzs.hr/media/yzegnerw/obr-2023-2-2-srednje-%C5%A1kole-kraj-%C5%A1k-g-2021-2022-i-po%C4%8Detak-%C5%A1k-g-2022-2023.pdf>

Grafikon 6 pokazuje da srednju školu upisuju u približno jednakom omjeru i učenici i učenice s malo većim postotkom učenica.

Ovaj pokazatelj ravnopravnosti spolova ukazuje da su učenici i učenice prilikom početka osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja vrlo ravnopravni.

3. Opće odrednice zaposlenosti žena u Republici Hrvatskoj

3.1. Stope zaposlenosti žena i ekonomske aktivnosti žena

U tisućama	I. – III. 2021.	IV. – VI. 2021.	VII. – IX. 2021.	X. – XII. 2021.	I. – III. 2022.	IV. – VI. 2022.	VII. – IX. 2022.	X. – XII. 2022.	I. – III. 2023.	IV. – VI. 2023.	VII. – IX. 2023.	X. – XII. 2023.	I. – III. 2024.	IV. – VI. 2024.
Radno sposobno stanovništvo (15+)	3.289	3.282	3.276	3.269	3.267	3.265	3.263	3.261	3.266	3.270	3.274	3.278	3.283	3.287
Aktivno stanovništvo ukupno	1.704	1.718	1.714	1.713	1.710	1.733	1.726	1.728	1.717	1.721	1.717	1.746	1.775	1.779
Zaposleni														
Ukupno	1.534	1.586	1.610	1.606	1.590	1.611	1.615	1.611	1.591	1.624	1.622	1.641	1.676	1.697
Zaposlenici	1.343	1.370	1.392	1.403	1.367	1.397	1.399	1.390	1.368	1.415	1.404	1.415	1.460	1.485
Samozaposleni	168	192	192	178	202	198	198	203	209	195	204	213	206	203
Pomažući članovi	23	25	26	25	20	16	18	18	14	14	14	13	10	10
Nezaposleni	170	132	104	107	120	121	111	117	126	97	95	105	99	82
Neaktivno stanovništvo	1.585	1.564	1.562	1.557	1.557	1.532	1.538	1.533	1.548	1.549	1.557	1.533	1.508	1.508

Tablica 4 Ukupno stanovništvo izraženo u tisućama

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 17.09.2024. s <https://podaci.dzs.hr/hr/statistika-u-nizu/>

Tablicom 4 prikazuje se ukupan broj zaposlenih stanovnika u posljednjem dostupnom kvartalu 2024.godine. Iznosio je 1.697.000. Također, vidljiv je i broj radno sposobnog stanovništva koji iznosi 3.287.000. Koristeći te brojeve, moguće je izračunati stopu zaposlenosti stanovništva.

Žensko stanovništvo u tisućama	I. – III. 2021.	IV. – VI. 2021.	VII. – IX. 2021.	X. – XII. 2021.	I. – III. 2022.	IV. – VI. 2022.	VII. – IX. 2022.	X. – XII. 2022.	I. – III. 2023.	IV. – VI. 2023.	VII. – IX. 2023.	X. – XII. 2023.	I. – III. 2024.	IV. – VI. 2024.
Žene radno sposobno stanovništvo (15+)	1.710	1.706	1.704	1.701	1.699	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697	1.697
Aktivno stanovništvo	794	801	810	810	810	816	816	808	806	825	836	842	836	842
Zaposleni														
Ukupno	744	744	746	746	746	753	755	756	754	772	786	799	786	799
Zaposlenici	674	678	676	680	670	677	682	698	681	701	718	731	718	731
Samozaposleni	53	53	58	58	65	64	66	52	65	64	63	63	63	63
Pomažućii članovi	16	13	11	7	11	11	8	7	9	7	6	5	6	5
Nezaposleni	50	57	64	64	64	63	61	51	52	52	50	43	50	43
Neaktivno stanovništvo	916	905	894	891	889	881	881	889	891	872	861	855	861	855

Tablica 5 Žensko stanovništvo u tisućama

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 17.9.2024. s <https://podaci.dzs.hr/hr/statistika-u-nizu/>

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, u drugom kvartalu 2024. godine od ukupnog broja zaposlenog stanovništva, 799.000 bile su žene. Koristeći formulu za izračun stope zaposlenosti moguće je izračunati stopu zaposlenosti žena:

$$\text{Stopa zaposlenosti žena} = \frac{\text{Broj zaposlenih žena}}{\text{Ukupno žensko radno sposobno stanovništvo}} \times 100$$

Stopa zaposlenosti žena iznosi 47,08%. Tijekom promatranog razdoblja iz Tablice 5 stopa zaposlenosti žena se povećava.

Prema Obadić i Smoličić (2007.) kao razlog rasta stope zaposlenosti navodi se razvoj uslužnih djelatnosti i socijalne države.

Stopa ekonomske aktivnosti ili participacije u prvom kvartalu 2024. godine za ukupno stanovništvo iznosila je 53,8% za stanovnike u dobi od 15 do 89 godina te 72,0% za stanovnike u dobi od 15 do 64 godine⁷. Što se tiče stope ekonomske aktivnosti žena, formula za izračun glasi:

⁷ Državni zavod za statistiku, preuzeto 27.07.2024. s <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76770>

$$\text{Stopa ekonomske aktivnosti žena} = \frac{\text{Ženska radna snaga}}{\text{Ukupno žensko radno sposobno stanovništvo}} \times 100$$

Uvrštavanjem brojeva iz Tablice 4, dobiva se stopa ekonomske aktivnosti žena koja iznosi 49,62%. Anketa o radnoj snazi u sklopu Međunarodne organizacije rada ekonomsku aktivnost definira kao svaku aktivnost osobe koje u određenom intervalu koji se promatra pomažu doprinijeti u kreiranju dobara ili usluge⁸.

3.2. Čimbenici koji utječu na zaposlenost žena

Gelo, Smolčić i Strmota (2011.) kao čimbenike navode dob, obrazovanje, bračni status, pristunost ili neprisutnost djece i njihova dob, ukupan dohodak obitelji, dohodak supruga i drugi.

Dob predstavlja biološki čimbenik. Na tržište rada žene se uključuju uglavnom nakon završetka obrazovanja, a odlaskom u mirovinu se isključuju iz tržišta rada. Najveća aktivnost žena na tržištu rada zabilježena je u dobnoj skupini od 25 do 54 godine.

Nadalje, s većom razinom obrazovanja žene imaju veću plaću, zaštitu od nezaposlenosti i dulje su zaposlene. Žene s nižim primanjima i nižom razinom obrazovanja često nisu u mogućnosti osigurati adekvatne oblike formalne skrbi za djecu poput vrtića te se odlučuju na prekid rada. Dugogodišnjim izbjivanjem s tržišta rada otežava im se povratak na tržište rada. Zbog toga je ova skupina upravo ona koja čini veći dio stope dugotrajne nezaposlenosti.

Bračni status značajan je čimbenik zaposlenosti žena u Hrvatskoj jer žene koje su udane s partnerom predstavljaju zajednicu koja donosi odluke o tržištu rada i ponašanje unutar te zajednice se prenosi i na samo tržište rada. Ukoliko je žena udana, često će svoje odluke o zaposlenosti, promjeni radnog mjesta ili prelasku na nepuno radno vrijeme donositi u odnosu na partnerovo zaposlenje i u dogovoru s istim.

Osim toga, ukoliko suprug ima visoka primanja žene se mogu odlučiti na rad u kućanstvu i napuštanju tržišta rada. Pojedine žene čiji supružnici imaju niža primanja ostaju na radnom mjestu kojim nisu zadovoljne, dok žene čiji supružnici imaju viša primanja imaju novčanu sigurnost zbog koje odluku o promjeni radnog mjesta mogu donijeti lakše.

⁸ Anketa o radnoj snazi 2013. preuzeto 19.9.2024. s https://podaci.dzs.hr/media/lfrnepnd/metod_71.pdf

Prisutnost djece snažno je povezana sa zaposlenosti žena. Žene koje imaju dijete, ponajviše mlađe dijete, provode više vremena u radu u kućanstvu i podizanju djeteta. Žene s mlađom djecom također nisu sklone učestaloj promjeni radnog mjesta. Ukoliko je moguće, s partnerom mogu organizirati roditeljski dopust prilikom kojeg je otac dio vremena s djetetom kako bi se žena što prije vratila na radno mjesto.

Dodatno, prisutnost djece utječe i na strukturu participacije žena na tržištu rada. Primjerice, žene s djecom pri povratku na tržište rada mogu tražiti poslove s fleksibilnim radnim vremenom ili nepunim radnim vremenom.

Topolčić (2008.) kao čimbenike zapošljavanja žena navodi zabranjivanje diskriminacije i slabljenje segregacije poslova prema spolovima te obrazovanje žena i njihova postignuća.

Korištenje državnih politika kako bi se eliminirala rodna diskriminacija dovodi do pozitivnog učinka na način da se žene odlučuju priključiti tržištu rada se te zbog osjećaja sigurnosti na radnom mjestu odlučuju tamo i zadržati.

Segregacija poslova prema spolovima može se smanjiti već prilikom oglašavanja natječaja za radno mjesto gdje se u opisu posla navodi pozicija u ženskom i muškom rodu. Tradicionalna podjela na isključivo muške i ženske poslove danas se zadržala samo u pojedinim granama industrije.

Obrazovanje žena i njihova postignuća uvelike utječu na zaposlenost i na poziciju na kojoj žena radi. Žene s nižom razinom obrazovanja češće su te koje su dugotrajno nezaposlene ili zaposlene na poslovima koji nisu dobro plaćeni.

3.3. Struktura zaposlenih žena po zanimanjima

Zanimanja odnosno djelatnosti podijeljene su prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.

Djelatnosti prema NKD-u 2007.	Žene	Ukupno
A Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	7 350	25 886
B Rudarstvo i vađenje	482	3 766
C Prerađivačka industrija	80 223	233 250
D Opskrba električnom energijom, parom i klimatizacija	3 328	14 488
E Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	5 950	27 101
F Građevinarstvo	13 182	123 611
G Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	124 001	224 639
H Prijevoz i skladištenje	18 995	81 948
I Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	53 564	103 845
J Informacije i komunikacije	21 393	59 625
K Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	24 705	35 941
L Poslovanje nekretninama	4 946	10 274
M Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	35 790	71 862
N Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	27 418	61 066
O Javna uprava i obrana; obavezno socijalno osiguranje	58 671	111 808
P Obrazovanje	103 389	128 141
Q Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	84 793	108 766
R Umjetnost, zabava i rekreacija	16 252	292 259
S Ostale uslužne djelatnosti	14 620	21 543

Tablica 6 Broj zaposlenih u pravnim osobama prema NKD-u 2007.

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 27.07.2024. s <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76736>

Tablica 6 prikazuje podatke o broju zaposlenih žena u pravnim osobama u lipnju 2024.godine prema djelatnostima NKD-a iz 2007.godine. Kako je vidljivo, žene su većinski zaposlene u djelatnostima poput trgovine na veliko i na malo, djelatnostima pružanja smještaja te pripreme

i usluživanja hrane, financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja, obrazovanje, djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te ostalim uslužnim djelatnostima.

Rodovi zanimanja NKZ-a 2010. (u tisućama)	X. – XII. 2021.	I. – III. 2022.	IV. – VI. 2022.	VII. – IX. 2022.	X. – XII. 2022.	I. – III. 2023.	IV. – VI. 2023.	VII. – IX. 2023.	X. – XII. 2023.	I. – III. 2024.	IV. – VI. 2024.
Zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	18	19	15	15	14	15	14	26	37	28	29
Znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	185	175	171	181	199	188	193	215	228	218	221
Tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	116	106	104	103	110	108	107	105	117	120	122
Administrativni službenici/administrativne službenice	111	103	113	113	102	105	104	93	96	103	99
Uslužna i trgovačka zanimanja	175	195	199	194	189	194	186	188	177	185	188
Poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke i ribari/ribarke, lovci/lovkinje	20	16	15	18	14	12	12	12	10	12	12
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	17	17	11	11	19	17	16	13	15	14	15
Rukovatelji/rukovateljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/industrijske proizvođačice i sastavljači/sastavljačice strojeva	37	43	44	35	30	37	49	35	28	30	38
Jednostavna zanimanja	62	67	70	67	68	72	72	60	60	67	68

Tablica 7 Zaposlene žene prema glavnim rodovima zanimanja NKZ-a iz 2010.

Izvor: Državni zavod za statistiku, preuzeto 17.9.2024. s <https://podaci.dzs.hr/hr/statistika-u-nizu/>

Tablica 7 prikazuje podjelu zaposlenih žena prema glavnim rodovima zanimanja Nacionalne klasifikacije zanimanja tijekom u posljednje tri godine. Vidljivo je da su zanimanja koja dominiraju uslužna i trgovačka te zanimanja koja traže visokokvalificirane znanstvenice, inženjerke i stručnjakinje. Osim toga, uočava se da je broj zakonodavki, dužnosnica i direktorica u drugom kvartalu 2024. godine 29 000. Prema dostupnim podacima DZS-a broj muškaraca u istom tom rodu zanimanja u drugom kvartalu 2024. godine iznosio je 77 000. Te brojke dodatno govore o stanju na tržištu rada, mogućnostima i prilikama za napredovanje koje žene imaju. Kako je ranije navedeno, žene u većem broju završavaju tercijarno obrazovanje, no ukoliko se zbroji ukupan broj muškaraca i žena koje su zaposlene u ovom rodu zanimanja, žene zauzimaju oko 27% ovog zanimanja.

3.4. (Ne)jednakosti na tržištu rada i „efekt staklenog stropa“

Tržište rada je dinamično mjesto na kojem se susreću radna snaga i poslodavci koji nude poslove. Tržište su u prošlosti uglavnom činili muškarci, a danas su u Hrvatskoj brojčano podjednako zastupljene i žene i muškarci. Tijekom godina bilo je potrebno prilagoditi uvjete tržišta priljevu ženske radne snage. No, pojedine razlike su i dalje prisutne. To su primjerice razlike u plaći, procesu prijave za radno mjesto, rodne diskriminacije te prepreke u dostizanju visokih pozicija u poduzeću u kojem rade.

Potencijalne diskriminacije na tržištu Republike Hrvatske regulirane su trima zakonima. To su: Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova.

Zakon o radu sadrži kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju ili prekvalifikacijama. Njime se pokušava osigurati jednakost i ravnopravnost pri zapošljavanju te propisuje jednakost plaća žena i muškaraca za jednaki rad i rad jednake vrijednosti⁹.

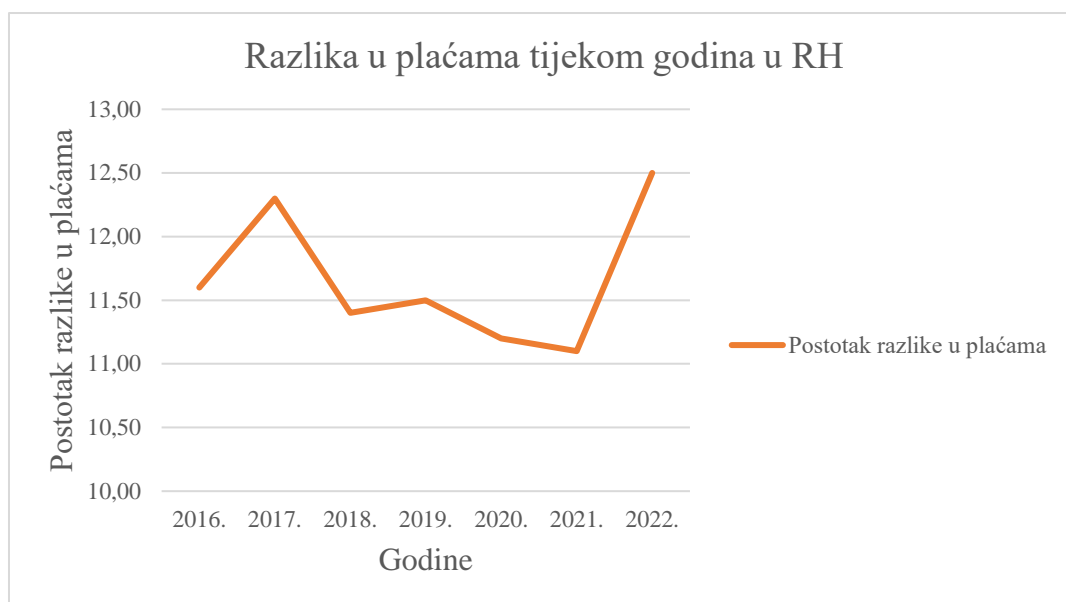
U svom istraživanju Dovranić i Katavić (2016.) pokazali su da su prilikom razgovora za posao ženama bila upućena pitanja o namjerama rađanja i osnivanju obitelji. Takva pitanja su protivna odredbama Zakona o radu i predstavljaju kršenje prava određenih Ustavom Republike Hrvatske.

U Hrvatskoj je razlikuju i prosječne plaće muškaraca i žena. Žene prosječno zarađuju 1.133,00€, dok muškarci 1.320,00€¹⁰. To znači da muškarci imaju 16,5% veću prosječnu plaću od žena. Takva razlika se može pripisati i tome što muškarci često rade u djelatnostima i industrijama u kojima su veća primanja u odnosu na one u kojima su zaposlene žene. Osim razlike u prosječnoj plaći, razlike se pojavljuju i u plaćama za ista radna mjesta. Najmanje razlike su prisutne kod muškaraca i žena koji pristupaju tržište rada i imaju manje od godinu dana radnog iskustva. S povećanjem godina radnog iskustva i obiteljskih obaveza, razlika u plaćama za isti rad se povećava.

⁹ Zakon o radu, Članak 91. Jednakost plaća žena i muškaraca, preuzeto 27.8.2024. s

<https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

¹⁰ Moja plaća, preuzeto 29.08.2024. s <https://www.mojaplaca.hr/placa-u-zemlji>



Grafikon 7 Razlika u plaćama tijekom godina u RH

Izvor: Eurostat, preuzeto 30.08.2024.s <https://doi.org/10.2908/TESEM180>

Grafikon 7 prikazuje razliku u isplaćenim osobnim plaćama muškaraca i žena u razdoblju od 2016.godine do 2022. Tijekom godina razlika se smanjivala, no 2022. se opet povećala. Kako bi razlika u plaćama odnosno jaz u plaćama muškaraca i žena bio što manji, Europski parlament je na razini Europske unije 2023.godine izdao Direktivu o jačanju primjene načela jednakih plaća za jednaki rad. Dodatna uloga ove Direktive je promicanje važnosti transparentnosti plaća.

Usklađivanje obiteljskog života i onog poslovnog češći je problem kod žena nego kod muškaraca. I dalje postoje ustaljena vjerovanja da je žena ta koja uz posao treba preuzeti brigu o kućanstvu, djeci i, ukoliko postoje, starijim članovima u kućanstvu. Zbog takvog načina rada u kućanstvu one su te koje se odlučuju na rad s nepunim radnim vremenom ili na isključivanje s tržišta. Muškarci na tržištu rada se u vrlo malom broju susreću s takvim odlukama. Razvijanjem socijalnih politika koje bi pratile uvjete tržišta rada i osigurale kapacitete za skrb o djeci ili starijim članovima kućanstva smanjila bi se stopa nezaposlenosti i povećala stopa ekonomske aktivnosti žena jer ne bi morale birati između obiteljskog života i poslovnog života. Nadalje, promjena poslovnih praksi samih poduzeća također bi tome doprinijela. Otvaranjem vrtića za djecu zaposlenika unutar poduzeća dovelo bi do pozitivnih pomaka i smanjenja osjećaja opterećenosti žena.

Maslić Seršić i Kurtović (2019.) u svom su istraživanju potvrdile postojanje značajnog sukoba između obiteljskog i privatnog života kod žena. Dodatno, istraživanje je pokazalo da je kod žena osjećaj opterećenja jedan od faktora za probleme sa psihofizičkim zdravljem.

Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova doneseni su kako bi se spriječila diskriminacija na rodnoj osnovi te na temelju trudnoće ili majčinstva.

Osim njih, za promicanje ravnopravnosti spolova Vlada Republike Hrvatske osnovala je i Ured za ravnopravnost spolova te pravobraniteljica za ravnopravnost spolova koja predstavlja neovisno i samostalno tijelo za suzbijanje diskriminacije.

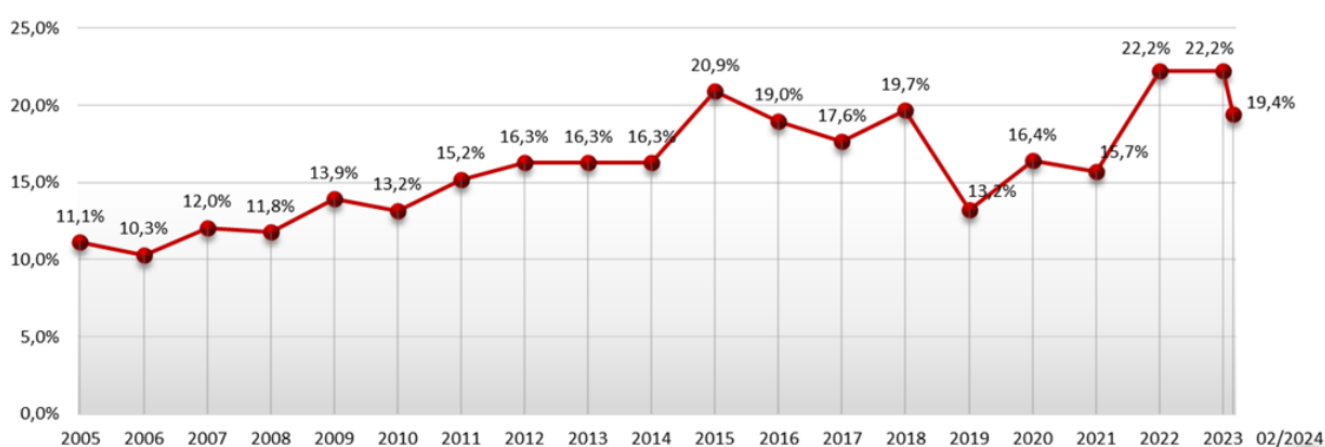
Autorice Baranović i Leinart (2011.) provele su istraživanje u čijem je fokusu bila (ne)jednakost žena na poslovnom i obiteljskom svijetu. Rezultati istraživanja pokazali su da žene smatraju da u velikoj mjeri postoji neravnopravnost spolova i rodna diskriminacija prisutna na tržištu rada te su je i same osjetile, dok muškarci smatraju da je diskriminacija potaknuta nekim drugim obilježjima i da je rodna diskriminacija tijekom godina smanjena. Osim toga, pokazano je da muškarci i žene nemaju dovoljno znanja o tome da je rodna diskriminacija kažnjiva i protivna zakonima. Rezultati ukazuju i na to da su muškarci i sudionici koji se žive u ruralnijim područjima te slabije obrazovani manje zainteresirani za pitanja o rodnoj ravnopravnosti, tome da žene imaju slabiji društveni položaj te smatraju da je rodna neravnopravnost manje prisutna.

Neke od ustaljenih načina diskriminacije jesu podjela poslova na tipično muške i tipično ženske, emotivnost žena zbog koje nisu u mogućnosti donositi važnije odluke u poduzeću te posredno biti na rukovodećim pozicijama te mišljenje da žene dolaze na tržište rada kako bi pomogle suprugu u povećanju novčanih sredstava kućanstva pa da zbog toga ne treba imati istu plaću kao muški kolega koji radi na istoj poziciji.

Iako predrasude, stereotipi i diskriminacije i dalje postoje aketno istraživanje Nidogon Višnjic, Begičević Ređep i Vidaček-Hainš (2018.) pokazuje da je odnos prema ženama na tržištu rada danas bolje nego što je to bio ikad u prošlosti.

Efekt staklenog stropa predstavlja prepreke koje mogu biti vidljive ili nevidljive te su neutemeljene, a ženama otežavaju mogućnost dostizanja visokih pozicija u poduzećima, javnim sektorima i slično¹¹. Termin se počeo koristiti 1986. godine. Danas se, osim za prikazivanje nemogućnosti napredovanja žena u poslovnom svijetu, koristi i za nemogućnost napredovanja drugih ugroženih skupina.

Neki od razloga pojavljivanja ovog efekta jesu stereotipi i predrasude o ženama koji su duboko ukorijenjeni u mentalitet društva, tradicionalna razmišljanja o tome kako je ženina uloga skrb o djeci i kućanstvu i da zbog toga nije sposobna obavljati odgovornije funkcije u poduzeću.



Slika 2 SELECTIO Indeks žena tijekom godina

Izvor: Selectio d.o.o preuzeto 13.10.2024. s <https://selectio.hr/selectio-vijesti/udio-zena-u-upravama-manji-nego-prosle-godine-hrvatska-ponovno-ispod-europskog-prosjeka>

Prisutnost ovog efekta u Hrvatskoj može se prikazati SELECTIO indeksom žena prikazanog na Slici 2. SELECTIO indeks žena prikazuje udio žena u upravama poduzeća u sastavu indeksa CROBEX. U 2024.godini taj indeks iznosi 19,4%¹², a broj predsjednica uprave poduzeća u sastavu CROBEX-a smanjio se sa četiri na tri u odnosu na prethodno promatrano razdoblje. Tijekom promatranog razdoblja ovaj indeks bilježi trendove rasta i pada. Ove brojke ukazuju na to da je efekt staklenog stropa u velikoj mjeri zastupljen u Hrvatskoj iako su žene te koje su u većem broju visokoobrazovane.

¹¹ Europski institut za ravnopravnost spolova, preuzeto 2.9.2024.s https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1099?language_content_entity=hr

¹² SELECTIO indeks žena, preuzeto 2.9.2024. s <https://selectio.hr/selectio-vijesti/udio-zena-u-upravama-manji-nego-prosle-godine-hrvatska-ponovno-ispod-europskog-prosjeka>

U političkom svijetu također se može vidjeti prisutnost ovog efekta. Manjak žena na izbornim listama onemogućava ženama obavljanje visokih državnih dužnosti.

Stranka	Muškarci	Žene	Ukupno
Hrvatska demokratska zajednica	40	15	55
Socijaldemokratska partija Hrvatske	20	17	37
Domovinski pokret	9	2	11
Možemo! – Politička platforma	2	8	10
nezavisni zastupnici	7	3	10
Most	7	0	7
Samostalna demokratska srpska stranka	1	2	3
Centar	0	2	2
Hrvatska socijalno-liberalna stranka	2	0	2
Istarski demokratski sabor	2	0	2
Nezavisna platforma Sjevera	2	0	2
Dalija Orešković i ljudi s imenom i prezimenom	0	1	1
Fokus	1	0	1
Građansko-liberalni savez	0	1	1
Hrvatska demokršćanska stranka	1	0	1
Hrvatska narodna stranka – liberalni demokrati	1	0	1
Hrvatska seljačka stranka	1	0	1
Hrvatska stranka umirovljenika	1	0	1
Hrvatski suverenisti	1	0	1
Pravo i pravda	1	0	1

stranka Nezavisni	1	0	1
	100	51	151

Tablica 8 Mandati u Hrvatskom saboru 2024.

Izvor: Hrvatski sabor, preuzeto 13.10.2024. s <https://www.sabor.hr/hr/zastupnici/statisticki-pokazatelji>

Tablica 8 prikazuje trenutni saziv Hrvatskog sabora prema spolovima. Kako je vidljivo, dužnost zastupnika trenutno obnaša 33,8% žena što predstavlja vrlo mali postotak žena i pokazuje prisutnost ovog efekta i u političkom svijetu Hrvatske.

Problem manjka žena na izbornim listama se pokušava riješiti uvođenjem kvota u kojima određeni postotak izborne liste svake stranke trebaju ispunjavati žene, a neispunjavanje se novčano sankcionira. Dakako, uspješnost nije potpuna jer se kvote ne popunjavaju u svim strankama. Dijelom razloga postojanja efekta staklenog stropa jest uvriježeno mišljenje da se zbog prisutnosti većinski muških dužnosnika žene neće uklopiti.

Za eliminiranje ili barem smanjivanje ovog efekta potrebna je promjena svijesti čitavog društva. Učenjem od najranije dobi i brisanjem stereotipa o ženama stvaraju se generacije svjesnih, samopouzdanih i odlučnih žena te muškaraca koji su spremni u važnim odlukama uključiti i žene. Formiranjem grupa poslovnih žena kreira se zajednica u kojoj se razmjenjuju savjeti i ideje koje ženama daju motivaciju za istupanje iz tradicionalnih okvira onoga što bi žena trebala biti. Takva žena sposobna je boriti se protiv nevidljivih prepreka s kojima se susreće i doći do visokog položaja u poduzeću u kojem radi. Osim diskriminacija i stereotipa koji predstavljaju nevidljive prepreke, potrebno je i rješavanje onih vidljivih prepreka. Takve prepreke moguće je riješiti izmjenama državnih politika i kodeksa ponašanja unutar poduzeća. Budući da je u Hrvatskoj postignuta visoka razina ravnopravnosti spolova prilikom obrazovanja, taj trend bi se trebao pratiti i na radnom mjestu te državnim funkcijama.

4. Uloga održivog razvoja na zaposlenost žena na primjeru poduzeća Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o.

4.1. Opće informacije o poduzeću

Coca Cola HBC Hrvatska d.o.o. ovlaštenu je punioničar i glavni distributer napitaka The Coca-Cola Company koja u Hrvatskoj djeluje od 1968.godine. Trenutno broji 464 zaposlenika. Proizvodni asortiman poduzeća čine gazirana bezalkoholna pića, sokovi, vode, sportski, biljni i energetske napitci, gotovi čajevi, kave, gazirani napitci za odrasle i alkoholna pića¹³.

Temeljne vrijednosti poduzeća orijentirane su na razvijanje pozitivne poslovne kulture za sve dionike poduzeća. Vrijednosti koje poduzeće ističe na svojoj web stranici su:

1. Rad za dobrobit kupaca
2. Briga o zaposlenicima
3. Izvrsnost
4. Poštenje
5. Učenje
6. Jedinstvo u nastupu

Svrha poduzeća je pridonijeti razvoju poslovanja kupaca s kojim surađuju i zadovoljiti potrošače te brinuti o motivaciji svojih zaposlenika i želji za razvijanjem potencijala. Dodatno, briga o okolišu i zajednici u kojoj djeluju je također dio svrhe poduzeća.

Kako bi postiglo konkurentsku prednost na tržištu, poduzeće je kreiralo ključne odrednice razvoja. Ključne odrednice razvoja podijeljene u pet točaka kako slijedi:

1. Prednosti u ponudi pića u bilo kojem trenutku i bilo kojoj prigodi
2. Uspješnost tržišne strategije
3. Stvaranjem konkurentnosti i ulaganjima dolazi do razvoja
4. Orijentacija na razvoj zaposlenika
5. Kreiranje pozitivnih učinaka za održivu zajednicu¹⁴

¹³ Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o., preuzeto 2.9.2024. s <https://hr.coca-colahellenic.com/hr/ona/ukratko-o-coca-coli-hbc-hrvatska>

¹⁴ Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o., O nama preuzeto 2.9.2024. s <https://hr.coca-colahellenic.com/hr/ona/nasa-vizija-strategija-i-svrha#tabs-6a64d72ee5-item-845a0c86ca-tab>

4.2. Analiza politika održivog razvoja poduzeća

Poduzeće u svim svojim proizvodnim i poslovnim procesima želi implementirati održivi način poslovanja. Kako bi to bilo moguće, potrebno je sve ciljeve, nastojanja, uspjehe i postignuća objavljivati. Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o. o uspješnosti i naprecima u održivom poslovanju evidentira u Izvješćima o održivom poslovanju koji se javno objavljuju svake dvije godine na službenoj web stranici poduzeća. Na taj način se educiraju zaposlenici, ali i svi partneri i dionici poduzeća.

S obzirom na pridavanje velike važnosti održivom razvoju, u organizacijskoj strukturi poduzeća kreiran je odjel koji se bavi održivošću poslovanja. Taj odjel mogu kontaktirati svi kojima su potrebne informacije o održivom razvoju poduzeća. Na taj način poduzeće izgrađuje iskrene odnose s okolinom, a i motivira druga poduzeća na promjenu svojih poslovnih politika.

Dow Jones indeks održivosti je indeks koji prikazuje uspješnost poduzeća u održivom razvoju. Coca-Cola HBC, grupacija čije je i ovo poduzeće dio, jedna je od vodećih svjetskih proizvođača pića na svijetu te ima Dow Jones-ov indeks održivosti 93 od maksimalnih 100.

U svome poslovanju kontinuirano prati Ciljeve održivog razvoja koje je kreirao UN. Ti Ciljevi su dodatno razrađeni i prilagođeni potrebama poslovanja poduzeća, okolini u kojoj poduzeće djeluje i samoj industriji kojom se poduzeće bavi.

	Naši ciljevi do 2025. godine	Naša postignuća
Smanjenje emisija	<p>Smanjit ćemo udio izravnih ispuštanja ugljikova dioksida za 30 % u usporedbi s 2017.</p> <p>Ukupno 50 % naših hladnjaka na prodajnim mjestima bit će energetske učinkovite.</p> <p>50 % ukupne energije koja se upotrebljava u našim punionicama bit će iz obnovljivih i čistih izvora.</p> <p>Svih 100 % ukupne električne energije koja se upotrebljava u našim punionicama u Europskoj uniji i Švicarskoj bit će iz obnovljivih i čistih izvora.</p>	<p>Smanjili smo ispuštanje ugljikova dioksida za 29% u odnosu na 2017.</p> <p>53 % naših hladnjaka na prodajnim mjestima već je energetske učinkovite (* podatci na razini poslovne jedinice)</p> <p>Naš rezultat u 2022. godini je 67 %.</p> <p>Sva električna energija koju koristimo je iz obnovljivih i čistih izvora (100 %).</p>
Smanjenje potrošnje vode i zaštita voda	<p>U punionicama koje se nalaze u rizičnim vodnim područjima potrošnju vode smanjit ćemo za 20% u odnosu na 2017.</p> <p>Osigurat ćemo dostupnost vode za sve svoje zajednice u rizičnim vodnim područjima.</p>	<p>Ciljevi u području zaštite voda odnose se na punionice u rizičnim vodnim područjima. Prema procjeni rizika koju je provela tvrtka Coca-Cola HBC vodno područje u kojemu se nalazi zagrebačka punionica nije visoko rizično. Unatoč tomu, smanjili smo potrošnju vode po litri proizvedenoga pića za 2 % u odnosu na 2017. U odnosu na 2010. potrošnju smo smanjili za 13 %.</p>
Svijet bez otpada	<p>100 % naše potrošačke ambalaže moći će se oporabiti.</p> <p>Gotovo 35 % ukupne plastične ambalaže koju upotrebljavamo nabavljat ćemo u obliku oporabljene plastične ambalaže i/ili obnovljivih materijala</p> <p>Pomoći ćemo prikupiti ekvivalent 75 % naše primarne ambalaže.</p>	<p>100 % naše potrošačke ambalaže može se oporabiti.</p> <p>U 2022. vratili smo se na 100 % neoporabljenu plastiku s 0 % oporabljene plastike.</p> <p>Prema najnovijim javno objavljenim podacima prikupljeno je 78 % primarne ambalaže.</p>

Slika 3 Ciljevi održivog poslovanja poduzeća Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o.

Izvor: Izvješće o poslovanju 2023., preuzeto 13.10.2024. s <https://hr.coca-colahellenic.com/content/dam/cch/hr/documents/a-more-sustainable-future/sustainability-report/Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20odr%C5%BEivome%20poslovanju%202023%20-%20CCHBC%20Hrvatska.pdf.downloadasset.pdf>

	Naši ciljevi do 2025. godine	Naša postignuća
Opskrba	Čak 100 % ključnih poljoprivrednih sastojaka nabavljat ćemo u skladu s načelima održive poljoprivrede.	Ovaj se cilj izračunava na razini Skupine. Rezultat na razini Skupine je 78 %.
Prehrana	Smanjit ćemo kalorije na 100 ml gaziranih bezalkoholnih napitaka za 25% u odnosu na 2015. godinu.	Nudimo visokokvalitetna pića i zdrave mogućnosti, a na razini Skupine u 2022. smanjili smo kalorije u 100 ml gaziranih bezalkoholnih pića za 17 % u usporedbi s početnom vrijednošću iz 2015.
Naši ljudi i zajednica	Postići ćemo nultu stopu smrtno stradalih i smanjiti stopu nezgoda na radu (zbog kojih zaposlenici moraju izostati s posla) za 50 %.	U 2022. nulta stopa smrtno stradalih, a stopa nezgoda na radu (zbog kojih zaposlenici moraju izostati s posla) smanjena je za 62 %,
	50 % rukovodećih pozicija zauzet će žene.	U 2022. godini je na upravljačkim pozicijama u Coca-Coli HBC Hrvatska bilo 47,6 % žena. Čak 52,3 % vanjskih zapošljavanja činile su žene.
	Ukupno 10 % sudionika u zajednici pridružit će se razvojnim programima za mlade rukovoditelje.	Napredak u postizanju ovoga cilja izračunava se na razini Skupine. Na razini Skupine rezultat za 2022. godinu je 9 %.
	Pružiti ćemo izobrazbu milijun mladih ljudi u okviru Coca-Coline podrške mladima.	Do 2022. našu obuku završilo je 4 980 mladih.
	Sudjelovati ćemo u 20 partnerstava Zero Waste.	U zadnje dvije godine uspostavili smo tri velika partnerstva za postizanje nulte stope otpada.
	Ukupno 10 % zaposlenika sudjelovat će u volonterskim inicijativama.	U volonterskim inicijativama u 2022. sudjelovalo je 28 zaposlenika (6 %). Povećat ćemo broj inicijativa koje će nam omogućiti da uključimo više zaposlenika i postignemo cilj od 10 %).

Slika 4 Ciljevi održivog poslovanja i postignuća poduzeća Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o.

Izvor: Izvješće o poslovanju 2023., preuzeto s <https://hr.coca-colahellenic.com/content/dam/cch/hr/documents/a-more-sustainable-future/sustainability-report/Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20odr%C5%BEivome%20poslovanju%202023%20-%20CCHBC%20Hrvatska.pdf.downloadasset.pdf>

Kao što je prikazano na Slici 3 i Slici 4, ključna područja fokusa poduzeća su smanjenje ispuštanja ugljika, potrošnja vode i zaštita te očuvanje vodnog bogatstva, smanjenje otpada pod potom „Svijet bez otpada“, opskrba sastojcima, prehrane te ljudi i lokalna zajednica¹⁵. O uspjesima i naprecima u ovim ključnim područjima poduzeće također izvještava u Izvješćima o poslovanju. U njima je vidljiv značajan napredak u ostvarivanju ciljeva, a u pojedinim područjima je i višestruko ostvaren.

¹⁵ Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o. održivo poslovanje, preuzeto 2.9.2024. s <https://hr.coca-colahellenic.com/hr/odrzivo-poslovanje-hr/pristup-odrzivom-poslovanju-i-njegovi-ucinci>

4.3. Analiza zaposlenosti žena u poduzeću

Poduzeće Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o. smatra se jednim od najpoželjnijih poslodavaca u Hrvatskoj. Fokus se stavlja na prepoznavanje i razvijanje potencijala zaposlenika. Brojnim edukacijama i programima pokušavaju osigurati inkluzivnost pozitivnu radnu okolinu, a važnost se pridaje i ravnopravnosti svih zaposlenika.

Prema posljednjem Izvješću o održivom poslovanju, na rukovodećim pozicijama u poduzeću bilo je 47,6% žena te su 52,3% vanjskih zapošljavanja činile žene. Ulaganjima dodatnih napora i sredstava poduzeće se trudi privući žensku radnu snagu, ali i zadržati postojeću. Jedan od načina kojim se želi doprinijeti ravnopravnosti spolova u poduzeću jest da do 2025. godine na menadžerskim pozicijama bude 50% žena.

U poslovanju poduzeće implementira Politiku ljudskih prava kojom se osiguravaju jednaka prava za sve zaposlenike. Također, implementira se i Politika jednakosti. Politika jednakosti promiče jednakost nevezanu uz spol, dob, rasu ili neki drugi faktor u svima aspektima poslovanja. Navedene politike, uz ostale politike koje se provode u poduzeću, transparentno se objavljuju na web stranici i dostupne su svima.

Zaposlenici potpisuju kolektivne ugovore te postoje sindikati kojima su se svi zaposlenici slobodni pridružiti. Sindikati u suradnji s upravom poduzeća sudjeluju u kolektivnim pregovorima.

S obzirom na to da je poduzeće dio veće strateške grupacije Coca- Cola HBC, zaposlenici su u svakodnevnoj komunikaciji s drugim stranim poduzećima s kojima komuniciraju na drugim jezicima. Kako bi se ta komunikacija olakšala, poduzeće je kreiralo Jezični priručnik Coca- Cole u kojem se mogu pronaći osnove hrvatskog pravopisa te pojmovi kojima se zaposlenici koriste u svakodnevnom poslovnom životu.

Briga za zaposlenike kao jedna od temeljnih vrijednosti očituje se i u internom programu Progovorite s povjerenjem. U slučaju kršenja etičkog poslovanja, ljudskih prava ili sigurnosti na radu u bilo kojem obliku, svi zaposlenici mogu podnijeti prijavu koja može biti i anonimna. Takve politike doprinose lojalnosti zaposlenika i većem zadovoljstvu. Zadovoljni zaposlenici predstavljaju konkurentsku prednost poduzeću na tržištu jer su takvi zaposlenici spremni raditi više i produktivnije.

4.4. Mogućnosti poboljšanja zaposlenosti žena

Coca – Cola HBC Hrvatska d.o.o. trenutno ima certifikat Poslodavac Partner te tri Above and Beyond certifikata. Ti certifikati se dodjeljuju poduzećima koja se ističu svojim načinima upravljanja ljudskim potencijalima. Svake godine se poduzeća iznova prijavljuju za certifikate. Kako bi poduzeće dostiglo svoj cilj od 50% žena na menadžerskim pozicijama do 2025. godine, trebalo bi nastaviti s ulaganjima u upravljanje ljudskim potencijalima kako bi zadržali postojeće certifikate, a i ostvarili uvjete za prijavu za dodatne certifikate. Certifikati predstavljaju instrument kojim bi poduzeće ostvarilo konkurentnost na tržištu rada. Time bi mogli jednostavno prikazati potencijalnim zaposlenicama radnu klimu i kulturu poduzeća.

Dodatne edukacije i načini izobrazbe zaposlenika koje se mogu ponuditi uz postojeće također mogu poboljšati i povećati zaposlenost žena. Sve se više uočava važnost cjeloživotnog učenja te zaposlenici često traže posao upravo u poduzećima koja im daju mogućnost osobnog razvoja i proširenja postojećeg znanja te učenja novih vještina.

Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o. u svome poslovnom modelu može, na radnim mjestima na kojima je moguće, osigurati fleksibilnije radno vrijeme ili povremeni rad od kuće kako bi zaposlenici mogli sami osigurati ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Dodatne mjere sigurnosti i zaštite od ozljeda na radnom mjestu te uvođenje beneficija poput dodatnih polica osiguranja, plaćenih zdravstvenih pregleda i nekih drugih načina zdravstvene skrbi povećale bi atraktivnost radnih mjesta povezanih s proizvodnjom i punjenjem napitaka i pića.

Danas se na tržištu rada i dalje pojavljuje diskriminacija žena prilikom zapošljavanja zbog pitanja o planiranju djece. Nadalje, ženama na razgovorima za posao često nude poslove na određeno kako poslodavci ne bi morali tražiti zamjenu ukoliko zaposlenica ode na porodiljni dopust. Omogućavanjem ugovora na neodređeno dobiva se osjećaj sigurnosti radnog mjesta zbog čega će potencijalna zaposlenica odabrati rad u ovom poduzeću u odnosu na neko drugo.

5. Poticaji i programi zapošljavanja žena

5.1. Aktivne politike zapošljavanja žena

Vlada Republike Hrvatske u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje provodi aktivne politike zapošljavanja žena. Potpore koje se trenutno nude putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje podijeljene su u nekoliko skupina.

Naziv potpore	Opis potpore
Potpore za zapošljavanje	Potpore poslodavcima za zapošljavanje skupina u nepovoljnom i izrazito nepovoljnom položaju poput žena starijih od 50 godina ili pripadnica romske nacionalne manjine
Potpore za zapošljavanje- zeleno/ digitalno	Potpore za zapošljavanje orijentirane na zelene industrije koje doprinose okolišnim ciljevima i radna mjesta za koja su potrebna visoko specijalizirana znanja i vještine
Potpore za zapošljavanje u Sisačko- moslavačkoj županiji	Potpore poslodavcima za zapošljavanje osoba u evidenciji nezaposlenih osoba koje se nalaze u Sisačko- moslavačkoj županiji
Potpore za zapošljavanje osoba uključenih u program POSAO +	Potpore male vrijednosti, nema obilježja potpore za zapošljavanje
Potpore za pripravništvo	Potpore male vrijednosti u trajanju do maksimalno godinu dana za vrijeme trajanja pripravničkog staža, nemaju obilježja državne potpore za zapošljavanje
Potpore za pripravništvo- zeleno/digitalno	Potpore za pripravništvo koje se dodjeljuju poslodavcima koji odgovaraju kriterijima zelenog ili digitalnog radnog mjesta
Potpore za pripravništvo u javnim službama	Potpore zapošljavanja osoba koje nemaju nisu imali više od šest mjeseci prijavljenog staža osiguranja u javnim službama
Potpore za usavršavanje	Potpore za zaposlene osobe na neodređeno vrijeme sa svrhom formalnog i neformalnog učenja

Potpore za samozapošljavanje	Potpore za nezaposlene osobe kako bi pokrile troškove osnivanja poslovnog subjekta poput obrta, trgovačkog društva, samostalne djelatnost ili ustanove
Potpore za samozapošljavanje- zeleno/digitalno	Potpore za samozapošljavanje koje se dodjeljuju nezaposlenim osobama čija registrirana djelatnost odgovara kriterijima zelenog ili digitalnog radnog mjesta
Biram Hrvatsku- mobilnost radne snage	Potpore za osobe koje se samozapošljavaju, a dodjeljuje se s ciljem povećanja gospodarske aktivnosti u ruralnim područjima. Posebnost je da je ova vrsta potpore namijenjena hrvatskim državljanima povratnicima.
Obrazovanje nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja zaposlenja	Potpore za stjecanje novih znanja i kompetencija za novo zapošljavanje ili za zadržavanje postojećeg radnog mjesta u zanimanjima na tržištu rada
Osposobljavanje na radnom mjestu	Potpore za stjecanje znanja ili vještina za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, a učenje se odvija na radnom mjestu ili kombinirano na radnom mjestu i u obrazovnoj ustanovi
Aktivacijski program	Potpore za stjecanje praktičnih znanja i vještina koje će omogućiti nezaposlenim osobama aktivno uključivanje na tržište rada
Javni rad	Potpore s ciljem uključivanja nezaposlenih osoba u poslove društveno korisnog rada
Potpore za očuvanje radnih mjesta – skraćivanje radnog vremena	Potpore koje služe poduzećima s problemima u poslovanju kako bi se očuvala radna mjesta
Stalni sezonac	Potpore tzv. sezoncima u razdoblju kada ne rade
Program POSAO + ¹⁶	Program individualne potpore osobama iz kategorija ranjivih skupina, uključuju se u različite mjere aktivne politike zapošljavanja

Tablica 9 Mjere aktivne politike koje nudi Hrvatski zavod za zapošljavanje

¹⁶ Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto 2.9.2024. s <https://mjere.hzz.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

U prošlosti su postojali paketi mjera usmjereni isključivo na žene, no trenutno ih Vlada i Hrvatski zavod za zapošljavanje ne provode nego su one uključene uz potpore za sve nezaposlene. Unatoč tome, ženama pružaju brojne mogućnosti. Žene koje se nalaze u nepovoljnom životnom položaju ili su iz posebno ranjivih društvenih skupina uz pomoć navedenih mjera imaju priliku pronaći zaposlenje ili steći nova znanja. To je ključno s obzirom da te grupe žena čine veliki dio dugotrajno nezaposlenih osoba. Također, mjerom Biram Hrvatsku, mogu se privući hrvatske državljanke u inozemstvu na povratak u Hrvatsku čime dolazi do priljeva nove radne snage, a mogu pokrenuti vlastita poduzeća i na taj način otvoriti nova radna mjesta na tržištu rada. Potporama koje se tiču zelenog i digitalnog zapošljavanja promovira se i jačanje održivog razvoja što je cilj i brojnim ženama pri zapošljavanju. Korištenjem potpora za samozapošljavanje pomaže se pri otvaranju poslovnih subjekata i osnažuje se poduzetništvo žena. Za dodatno proširivanje znanja i vještina zaposlenih žena koristi se Potpora za usavršavanje. Važnost ove mjere ogleda se u sve većem fokusu žena na cjeloživotno učenje. Mogućnost cjeloživotnog učenja na radnom mjestu povećava atraktivnost samog radnog mjesta kod žena pri zapošljavanju i lojalnost postojećem radnom mjestu.

Osim toga, na lokalnim razinama se povremeno provode potpore za primjerice samozapošljavanje žena.

Jedna od istaknutih aktivnih mjera je bio projekt „Zaželi- program zapošljavanja žena“. Provodio se od 2017. godine do 2020. godine u ruralnim područjima, na otocima i u područjima u kojima je stopa zaposlenosti i dugotrajne nezaposlenosti bila viša od hrvatskog prosjeka. Cilj mu je bio zapošljavanje 3000 žena u poslovima vezanim uz skrb o starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju u lokalnoj zajednici. Fokus projekta bila su upravo one grupe žena koje češće pripadaju skupini nezaposlenih. To su primjerice žene starije od 50 godina, beskućnice, žene koje su žrtve obiteljskog nasilja i liječene ovisnice. Projekt je bio sufinanciran od strane Europskog socijalnog fonda.

5.2. Programi financiranja poduzetništva žena

Zbog želje za fleksibilnošću radnog vremena, radnog mjesta i kreiranja vlastitih pravila u poslovanju, žene današnjice se sve više odlučuju na pokretanje vlastitog posla. Ukoliko nisu u mogućnosti same u potpunosti financirati osnivanje svog poslovnog subjekta, javlja se sve veća potreba za financiranjem poduzetništva žena.

Od 2014. godine do 2020. godine Vlada Republike Hrvatske, a unutar nje Ministarstvo za poduzetništva i obrta, provodila je program „Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj“¹⁷. Time je prepoznata važnost ovog segmenta poduzetništva. Strateški ciljevi ovog programa bili su: poboljšanje u kontekstu usklađivanja i umrežavanja javnih politika, povećanja podrške poduzetništvu, osnaživanje i podupiranje poduzetništva žena u svim sferama. Ovom Strategijom definirani su problemi s kojima se susreću žene prilikom otvaranja vlastitih poslovnih subjekata u Republici Hrvatskoj. Jedan od istaknutih problema jest upravo problem izvora financiranja. Problem je dodatno karakteriziran i kao ekonomska prepreka. Smatra se da je ženama teže doći do izvora financiranja te se kao rješenja predlažu porezne olakšice za žene, osnivanje banke za poduzetništvo žena ili razvijanje programa financiranja žena. Dodatno, kao dio drugog strateškog cilja kreirani su podciljevi poput razvijanja novih načina i oblika financiranja poduzetništva žena, olakšavanje pristupa oblicima financiranja, razvijanje metoda obrazovanja i osposobljavanja žena. Implementacija ove Strategije donijela je pozitivne rezultate poput povećanja broja poslovnih subjekata koji su u vlasništvu ili suvlasništvu žena, no i dalje su žene smatrale da su administrativne procedure za prijavu potpora i sufinanciranja prilično složene što im je predstavljalo prepreku i pojedine odbijalo od prijave za financijska sredstva i potpora.

Danas Vlada RH, kako je i ranije spomenuto, u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje nudi potpore za samozapošljavanje kojima se mogu pokriti troškovi osnivanja vlastitog poslovnog subjekta. Osim njih, druge državne institucije i pojedine banke kreirale su programe kojima pomažu osnažiti poduzetništvo žena.

¹⁷ Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, preuzeto 7.10.2024. s https://mingo.gov.hr/UserDocsImages/GLAVNO%20TAJNI%C5%A0TVO/Strategija,%20planovi%20i%20ostali%20dokumenti/Strategija_razvoja_poduzetni%C5%A1tva_zena_RH12117.pdf

Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR) u svome djelovanju ima segment koji se bavi poduzetništvom mladih, žena i ostalih posebnih segmenata. Ženi ili ženama koje posjeduju najmanje 50% i koje upravljaju poslovnim subjektom nude mogućnost investicijskog kredita na rok otplate od 14 godina. Visina kredita je od 50 000 € do 400 000€ uz kamatnu stopu od 2%¹⁸. Kreditiranje se može vršiti putem primjerice Zagrebačke banke kao poslovne banke s kojom žene podnose zahtjeve za kreditiranje ili direktno putem HBOR-a. Takvim kreditom HBOR želi osnažiti postojeće poslovne subjekte u vlasništvu žena i poticati gospodarski rast.

Hrvatska agencija za malo gospodarstvo, inovacije i investicije (HAMAG BICRO) nudi usluge poput bespovratnih sredstava, jamstava te zajmova iz primjerice sredstava Nacionalnog plana oporavka i otpornosti koje financira i Europska Unija uz kamatnu stopu od 0,8%¹⁹.

Europska banka za obnovu i razvoj u Hrvatskoj provodi program Žene u poduzetništvu. U suradnji sa svojim partnerima u Hrvatskoj nudi poslovne savjete ženama poduzetnicama i uz pomoć domaćih banaka nudi opcije kreditiranja malih i srednjih poduzeća kojima upravljaju žene i koje su u vlasništvu ili suvlasništvu žene²⁰.

Osim programa financiranja, u Hrvatskoj za žene poduzetnice postoje udruge i organizacije poput Ženskog poduzetničkog centra, Women in Adria, CESI koje organiziraju mentorstva, konferencije, edukacije i nude poslovne savjete.

¹⁸ HBOR, preuzeto 2.9.2024. s <https://www.hbor.hr/poduzetnistvo-mladih-zena-pocetnika-i-ostalih-posebnih-segmenata/648>

¹⁹ HAMAG BICRO, preuzeto 2.9.2024. s <https://hamagbicro.hr/wp-content/uploads/2022/07/FI-zajmovi-NPOO-WEB.pdf>

²⁰ Europska banka za obnovu i razvoj, preuzeto 2.9.2024. s <https://ebrdwomeninbusiness.com/about.xhtml>

6. Zaključak

Kreiranjem dvohraniteljskog modela javila se potreba za promjenom tradicionalnog načina funkcioniranja tržišta rada. Tržište se moralo prilagoditi sve većem priljevu ženske radne snage.

Danas se tržište rada mijenja i u skladu s promjenama koje se odvijaju u cijelom svijetu. Velika važnost pridaje se održivom razvoju. S tim u vezi, UN je kreirao 17 Ciljeva održivog razvoja. U njima su objedinjeni najvažniji čimbenici koji doprinose boljitku u svim aspektima ljudskog postojanja. Kao peti cilj navodi se ravnopravnost spolova i unutar njega osnaživanje žena djevojaka i djevojčica te suzbijanje rodne diskriminacije. Ravnopravnost spolova na tržištu rada dovodi do gospodarskog jačanja i ekonomskog rasta. No, postizanje potpune ravnopravnosti cilj je koji još nije postignut. Predviđa se da će se to dogoditi za više od sto godina.

Hrvatska po tome pitanju samo u pojedinim pokazateljima postiže ravnopravnost spolova. Što se tiče tržišta rada, žene su te koje su brojačano manje zastupljene na tržištu rada. Također, u slučaju nezaposlenosti, one su te koje su češće dugotrajno nezaposlene. Na njihovu zaposlenost utječu čimbenici poput dobi, spola, razine obrazovanja... U većoj su mjeri zaposlene u uslužnim djelatnostima, a u usporedbi s muškarcima u većem postotku imaju završeno tercijarno obrazovanje.

Prilikom zapošljavanja susreću se s diskriminacijom te pitanjima o osnivanju obitelji. Osim toga, događa se da su manje plaćene za pojedina radna mjesta od muškaraca. Za prikazivanje problema nemogućnosti dostizanja visokih pozicija u poduzećima zbog nevidljivih prepreka koristi se termin efekt staklenog stropa. Taj je efekt u velikoj mjeri zastupljen u Hrvatskoj.

Kao pozitivan primjer poslodavca u Hrvatskoj navedeno je poduzeće Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o. Jedna od ključnih vrijednosti poduzeća jest umjerenost poslovanja k održivom razvoju. Prilikom toga sudjeluju u ostvarivanju kreiranih Ciljeva održivog razvoja koje su dodatno modificirali kako bi odgovarali njihovom načinu rada. U suradnji s drugim poduzećima žele napraviti promjenu na području smanjenja efekta stakleničkih plinova, uporabe plastike i stvaranja održive zajednice za sve. Brojne pozitivne prakse na području održivog razvoja, usmjerenosti pozitivnoj radnoj klimi i dobrobiti zaposlenika osigurale su mu certifikate i priznanja. Doprinos postizanju 5. Cilja održivog razvoja ogleda se u veliki postotku menadžerskih pozicija koje čine žene. Do 2025. godine planiraju ostvariti potpunu ravnopravnost spolova na tim pozicijama. Dodatne vrijednosti unutar ovog Cilja žele se postići Politikama o ljudskim pravima i Politikama jednakosti kojima se pokušavaju spriječiti bilo koji oblici rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja ili neke druge vrste uznemiravanja.

Jedan od načina povećanja zaposlenosti jest provođenje aktivnih politika zapošljavanja. Vlada RH u Hrvatskoj provodi brojne mjere koje su usmjerene na sve nezaposlene ljude, a ženama koje su u većoj mjeri te koje su nezaposlene mogu pomoći u usavršavanju, stjecanju novih znanja i otvaranju vlastitih poslovnih subjekata. Takav način osnaživanja poduzetništva žena prepoznale su i druge državne institucije poput HAMAG BICRO ili HBOR-a i poslovne banke koje svojim programima financiranja i kreditiranja pomažu ženama poduzetnicama.

7. Popis literature

1. Akrap, Anđelko, Ivan Čipin. "Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet." *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 20.1 (111) (2011): 47-68.
2. Akrap, Anđelko. "Sektor zaposlenosti žena i fertilitet u Hrvatskoj." *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja* 20.111 (2011): 3-23.
3. Akrap, Anđelko. "Stanovništvo u Hrvatskoj: čimbenici silaznih trendova." *Obnovljeni život* 74.3 (2019): 335-350.
4. Baranović, Branislava i Smiljana Leinert Novosel. "Koliko su žene u Hrvatskoj ravnopravne?: zaključci i preporuke." (2011): 255-269.
5. Bartolac, Andreja, Željka Kamenov i Olivera Petrak. "Rodne razlike u obiteljskim ulogama, zadovoljstvu i doživljaju pravednosti s obzirom na tradicionalnost stava." *Revija za socijalnu politiku* 18.2 (2011): 175-194.
6. Brajdić-Vuković, Marija, Gunn Elisabeth Birkelund i Aleksandar Štulhofer. "Between tradition and modernization: Attitudes toward women's employment and gender roles in Croatia." *International Journal of Sociology* 37.3 (2007): 32-53.
7. Čipin, Ivan i Petra Međimurec. "Fertilitet i obiteljska politika u Hrvatskoj." *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku* 8.31 (2017): 3-9.
8. Čipin, Ivan, Anđelko Akrap. "Stambeni problemi, produženi život s roditeljima i odgoda ulaska u brak u Hrvatskoj." *Revija za socijalnu politiku* 15.3 (2008): 415-434.
9. Čipin, Ivan. "Obrazovanje i fertilitet zaposlenih žena u Hrvatskoj." *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 20.1 (111) (2011): 25-46.
10. Dovranić, Dora i Ivica Katavić. "Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj." *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo* 6.2 (2016): 35-42.
11. Gelo, Jakov, Šime Smolić, i Marin Strmota. "Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u Hrvatskoj." *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 20.1 (111) (2011): 69-88.
12. Gjurić, Helena, Ana Šimunić i Ljiljana Gregov. "Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih bračnih drugova: važnost usklađenosti stava prema bračnim ulogama." *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 23.4 (2014): 641-659.

13. Jergovski, Antonija. "Stakleni strop: Granice u napredovanju žena na radnom mjestu." *Obnovljeni život* 65.3 (2010): 403-412.
14. Kerovec, Nada. "(Ne) jednakost žena na tržištu rada." *Revija za socijalnu politiku* 10.3 (2003): 263-282.
15. Klasnić, Ksenija. "Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena." (2017).
16. Kokorić, Maja, Ana Šimunić i Ljiljana Gregov. "Stav o bračnim ulogama i percepcija obiteljskih odnosa kod zaposlenih supružnika." *Revija za socijalnu politiku* 21.1 (2014): 1-17.
17. Krznar, Tomislav. "Marija Geiger Zeman i Zdenko Zeman: Uvod u sociologiju (održivih) zajednica (Tomislav Krznar)." *Socijalna ekologija: časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline* 20.2 (2011): 253-255.
18. Leach, Melissa, ed. *Gender equality and sustainable development*. London: Routledge, 2016.
19. Leach, Melissa, Lyla Mehta, i Preetha Prabhakaran. "Gender equality and sustainable development: A pathways approach." *The UN Women Discussion Paper* 13 (2016): 2016.
20. Leinert Novosel, Smiljana. "Politika zapošljavanja žena." *Politička misao: časopis za politologiju* 40.3 (2003): 103-127.
21. Lekić, Emina. *Usklađivanje poslovnog i obiteljskog vremena zaposlenih žena i obiteljska politika u Republici Hrvatskoj*. Diss. University of Pula. Faculty of economics and tourism" Dr. Mijo Mirković", 2017.
22. Maslić Seršić, Darja i Ivana Kurtović. "Radni sati, konflikt radne i obiteljske uloge i psihofizičko zdravlje zaposlenih roditelja–postoje li razlike između žena i muškaraca?." *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 29.1 (2020): 113-134.
23. Matković, Teo. "Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj." *Revija za socijalnu politiku* 15.3 (2008): 479-502.
24. Nidogon Višnjić, Sonja, Nina Begičević Ređep i Violeta Vidaček-Hainš. "Stavovi i percepcije žena na rukovodećim pozicijama o njihovom položaju na radnom mjestu." *Ekonomska misao i praksa* 1 (2018): 287-313.
25. Nikodem, Krunoslav i Branka Galić. "Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena." *Revija za socijalnu politiku* 16.3 (2009): 253-270.

26. Novosel, Smiljana Leinert. "Društveni položaj žena u Republici Hrvatskoj: žena i obitelj (1999.–2016.)." *Politička misao* 55.01 (2018): 53-73.
27. Obadić, Alka i Šime Smolić. "Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske." *EFZG working paper series* 11 (2007): 1-15.
28. Rudančić, Martina. "Žena, majka, radnica: zaposlenost žena u središnjoj Hrvatskoj u međuratnom razdoblju (1918.-1941.)." (2017).
29. Stafford-Smith, Mark, et al. "Integration: the key to implementing the Sustainable Development Goals." *Sustainability science* 12.6 (2017): 911-919.
30. Szczygielska, Marianna. "The heroines of sustainable development. Gender and sustainable development in a critical perspective." *Equality, Growth and Sustainability Do They Mix?* (2010): 135.
31. Šmid, Jagoda Milidrag. "Ekonomski položaj žena u Hrvatskoj." *Kruh i ruže* 26 (2005): 5-18.
32. Vučemilović, Vesna. "Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku." *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta* 2.1 (2011): 68-71.
33. Vuković, Ksenija i Tamara Šmaguc. "Društveni kontekst izbora zanimanja žena u Hrvatskoj u razdoblju od kraja 19. do početka 21. stoljeća." *Ekonomski misao i praksa* 1 (2015): 297-310.
34. Vuković, Ksenija. "Počeci poduzetništva žena u znanstvenim i književnim djelima hrvatskih autora." *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 24.1 (2015): 133-151.
35. Zirdum, Goran i Vesna Cvitanović. "Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj." *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo* 7.2 (2017): 205-222.
36. Ciljevi održivog razvoja, preuzeto s <https://sdgs.un.org/goals>

8. Popis grafikona

Grafikon 1 Zastupljenost žena u državnim parlamentima 2017. i 2023. godine.....	7
Grafikon 2 Broj osoba koje su završile studij/ diplomirale 2019./2020. godine	12
Grafikon 3 Udio u tercijarnom obrazovanju 2019./ 2020. godine.....	13
Grafikon 4 Broj upisanih učenika i učenica u osnovne škole 2020./2021. godine prema spolu	14
Grafikon 5 Broj upisanih učenika i učenica u srednje škole 2022./2023.	15
Grafikon 6 Udio učenika i učenica u ukupnom broju upisanih u srednju školu 2022./2023.....	16
Grafikon 7 Razlika u plaćama tijekom godina u RH.....	24

9. Popis tablica

Tablica 1 Ciljevi održivog razvoja	5
Tablica 2 Pokazatelji napretka SDG5 u Hrvatskoj.....	9
Tablica 3 Prioritetna područja Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. ...	10
Tablica 4 Ukupno stanovništvo izraženo u tisućama	17
Tablica 5 Žensko stanovništvo u tisućama	18
Tablica 6 Broj zaposlenih u pravnim osobama prema NKD-u 2007.....	21
Tablica 7 Zaposlene žene prema glavnim rodovima zanimanja NKZ-a iz 2010.	22
Tablica 8 Mandati u Hrvatskom saboru 2024.	28
Tablica 9 Mjere aktivne politike koje nudi Hrvatski zavod za zapošljavanje	35

10. Popis slika

Slika 1 Napredak Hrvatske u ostvarivanju Ciljeva održivog razvoja.....	8
Slika 2 SELECTIO Indeks žena tijekom godina	26
Slika 3 Ciljevi održivog poslovanja poduzeća Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o.	30
Slika 4 Ciljevi održivog poslovanja i postignuća poduzeća Coca- Cola HBC Hrvatska d.o.o.	31

11. Životopis

Barbara Daskijević rođena je u Zagrebu 29.1.1999. godine. Osnovnoškolsko obrazovanje završila je 2013. godine u OŠ Borovje, a srednjoškolsko 2017. godine u Gornjogradskoj gimnaziji. Trenutno je studentica na integriranom preddiplomskom i diplomskom studiju, smjer Analiza i poslovno planiranje na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Tijekom studiranja radila je razne studentske poslove poput rada u trgovinama, agenciji za nekretnine te kao glavni demonstrator na Katedri za demografiju gdje je stekla razna praktična znanja.