

# Percepcija studenata o ravnopravnosti žena na radnom mjestu

---

Ćudina, Barbara

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:212809>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-19**



**Sveučilište u Zadru**  
Universitas Studiorum  
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



Sveučilište u Zadru

Odjel za turizam i komunikacijske znanosti

Sveučilišni diplomski studij

Poduzetništvo u kulturi i turizmu



**Barbara Čudina**

**PERCEPCIJA STUDENATA O  
RAVNOPRAVNOSTI ŽENA NA RADNOM  
MJESTU**

**Diplomski rad**

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru  
Odjel za turizam i komunikacijske znanosti  
Sveučilišni diplomski studij  
Poduzetništvo u kulturi i turizmu

## **Percepcija studenata o ravnopravnosti žena na radnom mjestu**

Diplomski rad

Student/ica:  
Barbara Čudina

Mentor/ica:  
prof. dr. sc. Božena Krce Miočić

Zadar, 2024.





## Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Barbara Čudina**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Percepcija studenata o ravnopravnosti žena na radnom mjestu** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 24. listopada 2024.

# Sadržaj

<b>1. UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Predmet istraživanja</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2. Problem istraživanja</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3. Ciljevi i svrha istraživanja</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4. Hipoteze istraživanja</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5. Znanstvene metode korištene u istraživanju</b> .....	<b>6</b>
<b>1.6. Struktura rada</b> .....	<b>7</b>
<b>2. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1. Pregled relevantne literature o ravnopravnosti žena</b> .....	<b>9</b>
<b>2.2. Stakleni strop</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3. Žensko poduzetništvo</b> .....	<b>16</b>
<b>3. ZAPOSLENOST ŽENA</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1. Žene kao radna snaga u Hrvatskoj</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2. Žene kao radna snaga u Europi</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3. Žene kao radna snaga u svijetu</b> .....	<b>27</b>
<b>4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE PERCEPCIJE STUDENATA O RAVNOPRAVNOSTI ŽENA NA RADNOM MJESTU</b> .....	<b>31</b>
<b>4.1. Metodologija istraživanja</b> .....	<b>31</b>
<b>4.2. Rezultati istraživanja</b> .....	<b>38</b>
<b>4.3. Ograničenja istraživanja</b> .....	<b>53</b>
<b>4.4. Moguće implikacije rezultata istraživanja</b> .....	<b>54</b>
<b>5. RASPRAVA REZULTATA ISTRAŽIVANJA</b> .....	<b>55</b>
<b>6. ZAKLJUČAK</b> .....	<b>64</b>
<b>SAŽETAK</b> .....	<b>66</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>67</b>
<b>LITERATURA</b> .....	<b>68</b>
<b>POPIS TABLICA, GRAFIKONA I SLIKA</b> .....	<b>71</b>
<b>PRILOZI</b> .....	<b>75</b>
<b>ŽIVOTOPIS</b> .....	<b>76</b>

## 1. UVOD

Ravnopravnost spolova predstavlja uklanjanje svih društvenih razina razdvajanja između muškaraca i žena, bez obzira na međusobne biološke razlike, a „na temelju pripadnosti ljudskoj zajednici“ (Kašić i sur., 2005). To uključuje jednake mogućnosti za pripadnike oba spola u društvu da sudjeluju, koriste i kontroliraju dobra, resurse, političku moć i društveni status. Kako bi društvo postiglo ravnopravnost spolova, mora uspostaviti i poštivati načelo rodne ravnopravnosti. Iako se rodna ravnopravnost uglavnom odnosi na pravni koncept, koji uspostavlja jednakost spolova pred zakonom, to znači da muškarci i žene imaju jednaka prava u pravnom sustavu, ovo je načelo duboko ukorijenjeno u široj terminologiji i društvenoj praksi, te se širi koncept koristi pod konceptom rodne jednakosti. Stoga u ovom istraživanju pojam rodne neravnopravnosti i njegovo empirijsko objašnjenje uključuje formalne i stvarne društvene nejednakosti i ravnopravnost muškaraca i žena. (Galić, 2011). Istraživanje „Stavovi poslodavaca prema profesionalnoj i obiteljskoj angažiranosti žena“, iz 2003. godine, izražava percepciju poslodavaca o radu i karijeri žena. Autorica istraživanja, Smiljana Leinert Novosel, predstavila je rezultate mišljenja i stavova za oko 500 poslodavaca o tome kako se žene i muškarci percipiraju na radnom mjestu i u karijeri te njihovu ulogu u obitelji. Istraživanja pokazuju kako unatoč raširenoj deklarativnoj podršci rodnoj ravnopravnosti, kao što je naglasak na jednakoj plaći muškaraca i žena za jednaki rad, jednakom napredovanju muškaraca i žena na radnom mjestu, ocjenjivanju jednakih sposobnosti, zabrana ispitivanja o planiranju obitelji, omjeru muškaraca i žena na poslu, i dr., ipak postoje razlike između poslodavki i poslodavaca u procjeni uloge žene u obitelji i usklađivanju obiteljskih i poslovnih funkcija. Poslodavke odbacuju isključivu odgovornost ženskog spola za uspjeh obiteljskog života te vide žene kao kreativnije, samostalnije i sposobnije za preuzimanje viših rukovodećih pozicija u budućnosti. S druge strane, poslodavci pokazuju tradicionalniju orijentaciju, smatrajući kako su žene prvenstveno zadužene za brigu o obitelji i djeci. Oni vide žene kao manje uspješne i neprikladne za poslove srednje razine. (Galić, 2011) Istraživanje „Žena na pragu 21. stoljeća. Između majčinstva i profesije“ autorice Smiljane Leinter Novosel (1999) jedno je od prvih istraživanja na temu nejednakosti spolova provedenih u Hrvatskoj. U njemu se ističu dva suprotna stajališta o društvenim ulogama žena; tradicionalistički i modernistički koncept. Naglašava kako se problem „dvostrukog opterećenja“ nije mogao riješiti prošlim socijalističkim uređenjem, ali niti modernim kapitalizmom. Autorica ukazuje na ključne razlike između socijalističkih i kapitalističkih sustava koje su također stvorile razlike u prihvaćanju dijelova emancipacije i afirmacije u obiteljima i zajednicama općenito. Žene u zemljama sa socijalističkim režimima

nisu same počele stjecati neovisnost, kao što je to slučaj u razvijenim kapitalističkim nacijama, njihovo uključivanje u radnu snagu i društveni život često je bilo dio državne politike. Leinert Novosel (1999: 17) zaključuje kako je vrijeme tranzicije za žene značilo „u prvi mah iznenađenje, zatim veliko očekivanje, a ... nakon niza godina razočaranje i osjećaj ponovne žrtve“. U Hrvatskoj politika prema ženama ne pruža odgovarajuću potporu pri njihovom zapošljavanju. Pravni okviri favoriziraju biološke uloge žena, poput rađanja djeteta i majčinstva, dok nedovoljno prepoznaju potrebu za razvojem profesionalne karijere. To rezultira smanjenjem konkurentnosti žena na tržištu rada i otežava im napredovanje. Razvijene europske zemlje već uvele mjere za rješavanje ovih problema, Hrvatskoj je potreban društveni konsenzus za kreiranje politika jednakih mogućnosti pri zapošljavanju. Nužne su konkretne mjere kako bi poslodavci, uz obitelji, aktivno sudjelovali u usklađivanju poslovnog i obiteljskog života zaposlenika, čime bi se ovaj problem mogao promatrati kao široki društveni izazov, a ne isključivo kao pitanje vezano za žene. (Leinert Novosel, 2003)

### **1.1. Predmet istraživanja**

Rodna neravnopravnost u organizacijama složen je fenomen koji se može uočiti u poslovanju odjela za upravljanje ljudskim potencijalima, tj. poslovnim politikama i njihovom donošenju, a koji utječe na zapošljavanje, obuku, plaću i napredovanje žena. (S. Stamarsk, S. Son Hing, 2015). Rodna ravnopravnost na radnom mjestu kritično je pitanje i o njemu se posljednjih godina naširoko raspravlja. (Željko, 2021). Fenomen poznat kao „stakleni strop“ odnosi se na nevidljivu prepreku koja sprečava žene i manjine da postignu najviše razine uspjeha u svojim profesijama (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Iako je došlo do poboljšanja u posljednjih nekoliko desetljeća, žene se još uvijek suočavaju s diskriminacijom i nejednakim tretmanom na radnom mjestu. Ova diskriminacija prisutna je u mnogim oblicima, uključujući niže plaće, segregaciju poslova, seksualno uznemiravanje i nedostatak pristupa mogućnostima napredovanja u karijeri (Vijeće Europe, 2018). Osim toga, žene su često nedovoljno zastupljene na pozicijama moći i u ulogama donošenja odluka, te se često suočavaju s većim preprekama kada se pokušavaju probiti u područja u kojima tradicionalno dominiraju muškarci (Caleo i Halim, 2021).

Rezultati istraživanja iz 2004. (Galić, 2012) su potvrdili tezu o tradicionalnoj i modernoj varijanti seksizma, osobito u muškom, starijem i niže obrazovanom dijelu hrvatske populacije. „U istraživanju je također prepoznat i koncept rodnog egalitarizma koji nesumnjivo odstupa od androcentričkih i patrijarhalnih koncepata u svijesti populacije, a kojeg podupiru mlađi i obrazovaniji dijelovi populacije, primarno žensko roda, vidljivo je i da se taj koncept temeljitije



pozicionirao u hrvatskom društvu.“ (Galić, 2012; 174) Dakle, u Hrvatskoj govorimo o karakterističnoj polarizaciji stavova na ljestvici seksizam/egalitarizam, pod utjecajem varijabli poput spola, dobi, stupnja obrazovanja i regije. Kulturalizacija, s druge strane, je pak popraćena poticanjem pozicioniranja rodnog egalitarizma, razvijenog kao poželjnijom i optimističnijom varijantom rodnih odnosa u Hrvatskoj. Stoga se može pretpostaviti kako u hrvatskom društvu ima prostora za poticanje razvoja rodno ravnopravnijeg pogleda na odnose između muškaraca i žena. Pogotovo ako se poprate rezultati provedenih istraživanja koji tvrde kako takvo stajalište uglavnom zastupaju mladi. (Galić, 2012). Shodno tome, predmet istraživanja ovog rada jest utvrditi jesu li studenti (mladi) svjesni diskriminacije nad ženama na radnom mjestu, ali i u društvu općenito. Istraživanjem (Galić, 2012) se ocrtao koncept potrebe za ukidanjem patrijarhata i uspostavom rodno egalitarnog društva. Taj su koncept najviše poduprle žene te mladi i obrazovani dio populacije. S obzirom da je istraživanje provedeno 2010. godine, odnosno prije 14 godina, pretpostavka je ta da je društvo postalo empatičnije prema ulozi žena u društvu s obzirom na sve veću zastupljenost ove teme u medijima.

Ovaj će rad istražiti percepcije studenata o pitanju ravnopravnosti žena na radnom mjestu. Kroz korištenje ankete i sekundarnih podataka, rad ima za cilj ustanoviti stavove i mišljenja studenta o ovoj problematici, odnosno, kako studenti vide trenutno stanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu i kako njihova uvjerenja i stavovi mogu utjecati na njihovo razumijevanje problema. Rad će istražiti različite čimbenike koji utječu na njihovu percepciju ravnopravnosti žena na radnom mjestu i strategije za koje vjeruju da se mogu usvojiti za promicanje ravnopravnosti spolova. U konačnici, na temelju dobivenih rezultata, osmislit će se preporuke kreatorima politika o važnost pružanja jednakih mogućnosti ženama na radnom mjestu.

Od druge polovice 20. stoljeća, ženska radna snaga kontinuirano bilježi povećanje udjela u ukupnom broju zaposlenih (Vijeće Europe, 2018.). Međutim, ostaje značajan jaz u postizanju vodećih pozicija. Stoga, stakleni strop ostaje netaknut, i ponekad, naizgled nepovrediv. Unatoč mnogim istraživanjima (Ružić, Perušić, 2014.) koja pokazuju brojne korisne ishode povezane s uključivanjem žena u organizacijska vodstva, razne prepreke ometaju napredak i težnje potencijalnih žena lidera. Takve prepreke uključuju kulturološke predrasude i stereotipe i izazove koji uključuju ravnotežu između posla i privatnog života. Kako bi se prevladale te prepreke, potrebne su strategije koje uključuju intervencije za smanjenje rodne pristranosti, programe razvoja vodstva, olakšan pristup financijskim sredstvima, posebice kroz procese nasljeđivanja, te promjena politike vezane uz obitelj. (Chisholm-Burns, 2017.)

Kako bi se postigla istinska ravnopravnost spolova na radnom mjestu, bitno je baviti se ovim problemima i stvoriti okruženje u kojem se žene osjećaju sigurno i poštovano. To uključuje educiranje poslodavaca i zaposlenika o opasnostima diskriminacije i važnosti jednakosti te podržavanje inicijativa koje ženama osiguravaju resurse potrebne za uspjeh. Osim toga, važno je osigurati i provedbu politika koje promiču ravnopravnost spolova, uključujući zakonski okvir koji štite žene od diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu. Naposljetku, od velike je važnosti i poticati razgovore i dijalog o ravnopravnosti spolova kako bi se njegovala kultura prihvaćanja i razumijevanja.

## **1.2. Problem istraživanja**

Problem istraživanja postavlja pitanje jesu li studenti, odnosno mlade i obrazovane osobe, patrijarhalno nastrojeni ili su naklonjeni rodnom egalitarizmu. Potrebno je istražiti postoji li razlika u razmišljanju mladih s obzirom na njihove demografske karakteristike, odnosno ukazati na percepciju mladih o rodnom egalitarizmu.

Istraživanje o stavovima mladih i obrazovanih osoba prema rodnoj ravnopravnosti predstavlja ključan korak u razumijevanju društvenih promjena i evolucije društvenih vrijednosti. U posljednjem desetljeću, svijet se suočio s brojnim izazovima i promjenama, što može utjecati na percepciju mladih o pitanjima rodne ravnopravnosti. Stoga je važno proučiti jesu li studenti i mladi ljudi i dalje ukorijenjeni u tradicionalnim patrijarhalnim vrijednostima ili su otvoreniji prema rodnom egalitarizmu.

Razumijevanje dinamike između sadašnjosti i nedavne prošlosti, ključno je za identificiranje mogućih promjena u društvenim uvjerenjima i stavovima mladih. Moguće je da su globalni društveni pokreti, politički događaji ili ekonomske promjene utjecale na svijest mladih ljudi i njihovu percepciju rodne ravnopravnosti. Istraživanjem se pažljivo analiziralo kako su ove promjene oblikovale stavove mladih i da li su rezultirale pomicanjem s patrijarhalnih vrijednosti prema onim inkluzivnijim i egalitarnijim.

Metodologija istraživanja podrazumijeva anketiranje kako bi se dobila sveobuhvatna slika o razmišljanju mladih ljudi. Pritom je važno uzeti u obzir kulturne, socijalne i ekonomske kontekste koji oblikuju stavove o rodnim pitanjima.

Kroz ovo istraživanje, mogu se identificirati potencijalni izazovi i prilike za promicanje rodne ravnopravnosti među studentima, odnosno mladima. Rezultati mogu poslužiti kao temelj za razvoj obrazovnih programa, kampanja osvješćivanja i društvenih inicijativa usmjerenih na

poticanje egalitarnih vrijednosti među budućim generacijama. Ovo istraživanje pruža uvid u trenutačno stanje, ali također omogućava predviđanje budućih trendova i potreba u promicanju rodne ravnopravnosti u društvu.

### **1.3. Ciljevi i svrha istraživanja**

U radu je dan sintetizirani pregled relevantne znanstvene literature iz područja spolne ravnopravnosti te su definirani temeljni pojmovi vezani za diskriminaciju žena i spolnu ravnopravnost što ujedno predstavlja cilj i polazište ovog rada.

Osnovni je cilj rada:

- analizirati ravnopravnost i šansu prilikom zapošljavanja žena u suvremenom hrvatskom društvu.

Pomoćni su ciljevi istraživanja:

- utvrditi postoji li rodna diskriminacija među percepcijama studenata prema ženama i njihovoj ulozi na poslu,
- utvrditi mišljenje studenata na koji se način trebaju rasporediti obiteljske obveze i kućni poslovi unutar obitelji kako bi se dobila slika o percepciji rodne jednakosti među studentima.

### **1.4. Hipoteze istraživanja**

Cilj je istraživanja dublje razumjeti percepcije studenata u Hrvatskoj o poslovnim mogućnostima i šansama žena, s fokusom na različite dimenzije analize.

Prva hipoteza postavlja pitanje o mogućim razlikama u percepciji studenata i studentica. Analiza podataka utvrdit će jesu li razlike u percepciji značajne i može li se pretpostavka o jednakosti stavova odbaciti ili prihvatiti, odnosno utvrditi postoje li razlike u percepciji studenata i studentica o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

*H0.1 Ne postoji statistički značajna razlika između percepcije studenata i studentica o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.*

Druga hipoteza proširuje istraživanje na različita polja znanosti koja studenti studiraju. Rezultati će pokazati postoje li značajne razlike u stavovima studenata koji pripadaju različitim područjima studija. Ako se potvrdi da nema statistički značajnih razlika, to može ukazivati na konzistentnost stavova o poslovnim mogućnostima žena unutar studentske populacije, neovisno o odabranom području studija.

H0.2 *Ne postoji statistički značajna razlika između percepcije studenata koji studiraju na studijima različitih polja znanosti o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.*

Treća će hipoteza utvrditi postoje li razlike u percepciji studenata, koji su odrasli u urbanom ili ruralnom mjestu, o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj. Ovaj segment istraživanja može pružiti uvid u to kako lokalni i regionalni konteksti utječu na stavove studenata u vezi s rodnim pitanjima.

H0.3 *Ne postoji statistički značajna razlika između percepcije studenata iz urbanog i ruralnog mjesta stanovanja o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.*

Sve tri hipoteze zajedno tvore temelj za sveobuhvatno razumijevanje percepcije mladih o poslovnim izazovima s kojima se suočavaju žene na radnom mjestu u Hrvatskoj.

## **1.5. Znanstvene metode korištene u istraživanju**

U ovom istraživanju korištene su dvije glavne znanstvene metode:

- kvalitativna analiza sekundarnih izvora i
- anketno istraživanje.

Kako bi se postavila teorijska osnova rodne diskriminacije i seksizma na radnom mjestu, u radu se koristi analiza sekundarnih izvora, temeljem kojeg će se sintetizirati znanstvene spoznaje kako bi se definirali temeljni konstrukti vezani za istraživački problem i predmet istraživanja. Ovaj pristup uključuje pregled relevantne literature i teorijskih okvira kako bi se definirale i analizirale teorijske osnove rodne diskriminacije i seksizma na radnom mjestu. Prikupljanjem, deskripcijom i analizom postojeće literature i teorijskih okvira donijet će se zaključci o postojećim konceptima i olakšat će se povezivanje rezultata istraživanja s prethodnim istraživanjima. Preciznije rečeno, analiza sekundarnih izvora služi i za tumačenje podataka dobivenih anketama i za stavljanje rezultata u širi društveni kontekst.

U radu su se prikupili i primarni podaci anketnim istraživanjem. Koristio se strukturirani anketni upitnik kao mjerni instrument, koji se distribuirao putem platformi društvenih medija i društvenih mreža. Ova tehnika, koja se često naziva metodom uzorkovanja „snježna gruda“, oslanja se na to da početni sudionici regrutiraju dodatne sudionike, čime se omogućuje brz i isplativ pristup velikoj populaciji studenata. Međutim, važno je prepoznati potencijal za određene pristranosti svojstvene neselektivnoj prirodi ove strategije uzorkovanja.

Istraživanje je usmjereno na studente Sveučilišta u Zadru, koji predstavljaju ciljanu populaciju. Sužavanjem uzorka na ovu specifičnu skupinu, rad pruža koncentriranu analizu percepcija

unutar jedne akademske institucije, čime nudi dublje uvide u specifični kontekst. Detaljna metodologija navedena je u poglavlju 4.1. *Metodologija istraživanja*.

Instrument je istraživanja osmišljen kako bi se bavio ključnim temama koje se odnose na percepciju rodne ravnopravnosti na radnom mjestu, uključujući ispitivanje osobnih stavova prema ženama u profesionalnom okruženju, percipiranu diskriminaciju i seksističko ponašanje.

## **1.6. Struktura rada**

Rad je podijeljen u nekoliko glavnih cjelina, od kojih svaka detaljno obrađuje određeni aspekt istraživanja.

Prvo poglavlje predstavlja uvod u istraživačku temu, pri čemu se definira predmet istraživanja, razrađuje istraživački problem, te navode ciljevi i hipoteze istraživanja.

Drugo poglavlje iznosi teorijski okvir koji se bavi pitanjem ravnopravnosti spolova, s naglaskom na izazove i položaj žena, te detaljno razmatra teorijske okvire poput koncepta „staklenog stropa“ i uloge ženskog poduzetništva.

Nadalje, treće poglavlje pruža analizu o ženama kao radnoj snazi na nacionalnoj, europskoj i globalnoj razini, koristeći usporedne analize i statističke podatke.

Četvrto poglavlje opisuje metodologiju primarnog istraživanja, prikazuje rezultate i razmatra njihove potencijalne implikacije.

Peto poglavlje donosi detaljnu raspravu o dobivenim rezultatima, povezujući ih s postojećim teorijama i literaturom iz tog područja.

Zaključno poglavlje sažima ključne nalaze, ocjenjuje valjanost hipoteza te daje prijedloge za buduća istraživanja i moguće praktične primjene dobivenih rezultata u kontekstu poboljšanja ravnopravnosti na radnom mjestu.

## 2. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Sve veća zabrinutost oko ravnopravnosti spolova usko je povezana sa širim kulturnim promjenama koje se često povezuju s današnjim procesima demokratizacije. Veza između političkog predstavljanja žena i demokracije trebala bi biti očita, budući da žene čine više od polovice stanovništva u većini društava. Ako ta većina nije u potpunosti politički angažirana, društvo se ne može smatrati demokratskim. Tijekom većeg dijela povijesti ovaj zaključak ipak nije bio očit. Tek su u 20. stoljeću žene dobile pravo glasa. Izborna pobjeda predstavlja rušenje tradicionalnih normi koje se razlikuju po kulturama, ali uglavnom isključuju žene iz političke sfere. U većini povijesno protestantskih zemalja žene su dobile pravo glasa 1920. godine, a u većini katoličkih zemalja, to pravo dobile su tek nakon Drugog svjetskog rata, a u drugim kulturnim područjima čak i kasnije (Inglehart i dr., 2003 prema IPU, 1999). Navedene razlike ukazuju na dublje probleme u društvenim strukturama i uvjerenja koja su utjecala na političku participaciju žena, a koja su često bila oblikovana tradicionalnim seksizmom.

Staromodni seksizam odražava tradicionalna uvjerenja povezana s rodnim razlikama, uključujući rodne uloge muškaraca i žena, različit tretman muškaraca i žena te percepciju žena kao nesposobnih za obavljanje određenih poslova (Conn i dr., 1999). Moderni seksizam, pak s druge strane, karakterizira poricanje postojanja daljnje diskriminacije na temelju spola i uvjerenje da žene zahtijevaju previše prava, što u konačnici dovodi do gađenja i otpora prema zahtjevima žena (Campbell i dr. 1997). Ključne odrednice modernog seksizma su:

1. poricanje postojanja daljnje diskriminacije žena,
2. borba protiv ženskih zahtjeva,
3. tretiranje žena kao dobitnika vrlina žene,
4. nezadovoljstvo posebnim pogodnostima (Swim i dr. 1995).

Tradicionalni (otvoreni ili očiti) seksizam očituje se kao neravnopravno i štetno postupanje prema ženama i lako se otkriva. Prikriveni seksizam, s druge strane, uključuje nejednako i toksično postupanje prema ženama na prikrivene načine, dok suptilni seksizam karakterizira otvoreno toksično i nejednako ponašanje prema ženama, koji zbog percipiranog uobičajenog ili normalnog ponašanja prolazi nezapaženo (Swim, Cohen, 1997.).

Rastuća svijest o važnosti ravnopravnosti spolova odražava šire kulturne promjene povezane s procesima demokratizacije, koji teže punoj političkoj uključenosti svih građana, uključujući žene kao većinu u mnogim društvima. Međutim, povijesni razvoj pokazuje da su duboko ukorijenjene društvene norme i uvjerenja često ograničavala politička prava žena, što je

posebno vidljivo u različitim vremenskim okvirima ženskog prava glasa u protestantskim i katoličkim zemljama. U suvremenom kontekstu, različiti oblici seksizma i dalje stvaraju prepreke rodnoj ravnopravnosti, naglašavajući potrebu stalne borbe i promjena kako bi se osigurala puna ravnopravnost žena u svim aspektima društvenog i političkog života.

## **2.1. Pregled relevantne literature o ravnopravnosti žena**

„Gotovo sve zemlje članice EU primjenjuju pravnu regulativu koja jamči jednaku plaću za jednak rad ili one iste vrijednosti, pravo da osoba ne bude diskriminirana pri odabiru za posao, promociji, na novim radnim mjestima, da ne postoji diskriminacija zbog trudnoće, odsutnosti zbog rodiljnog dopusta i da se osigura povratak na posao: zabranjuje se spolno uznemiravanje na poslu, postoji zabrana diskriminacije vezane uz bračni ili obiteljski status, jamče se jednaki uvjeti za odlazak u mirovinu i, ponegdje, jednake mirovine.“ (Leinert Novosel, 2003.:43). Pravna regulativa pruža sveobuhvatan okvir za zaštitu radnika od rodne diskriminacije i promicanje jednakosti na radnom mjestu u većini zemalja Europske unije. Unatoč različitim zakonodavnim pristupima, zajednička težnja je stvoriti radno okruženje u kojem svi imaju jednaka prava i prilike, što je ključni korak prema ravnopravnijem i pravednijem društvu. „Svima bi trebalo zajamčiti jednak pristup uslugama i publikacijama tijela za jednakost. U tu svrhu trebalo bi utvrditi i ukloniti potencijalne prepreke pristupu uslugama tijela za jednakost. Usluge bi za podnositelje pritužbi trebale biti besplatne. Države članice također bi, ne dovodeći u pitanje autonomiju regionalnih i lokalnih tijela, trebale osigurati da usluge tijela za jednakost budu dostupne svim potencijalnim žrtvama na njihovu državnom području, primjerice osnivanjem lokalnih ureda, uključujući mobilne urede, upotrebom komunikacijskih alata, organiziranjem lokalnih kampanja, suradnjom s lokalnim izaslanicima ili organizacijama civilnog društva ili putem ugovornih pružatelja usluga.“ (Službeni list Europske unije, 2024)

Ovom se direktivom propisuje kako svaka osoba mora imati jednak pristup uslugama tijela za jednakost, bez financijskih prepreka. Države članice dužne su identificirati i ukloniti prepreke te osigurati dostupnost usluga na cijelom državnom teritoriju putem lokalnih i mobilnih ureda, kao i kroz suradnju s organizacijama civilnog društva, radi zaštite potencijalnih žrtava diskriminacije. „U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.“ (Službeni list Europske Unije, 2016)

### Članak 3. Ustav

Najznačajnije vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske jesu sloboda, jednakost, ravnopravnost naroda, promicanje mira, socijalna pravda, zaštita ljudskih prava, nepovredivost

privatnog vlasništva, zaštita prirode i okoliša, te vladavina prava u demokratskom višestranačkom sustavu. Ova načela osiguravaju pravedno i demokratsko društvo koje štiti prava građana, okoliš i privatno vlasništvo. (Ministarstvo pravosuđa, uprave i digitalne transformacije)

Postoji očita razlika u razinama samopouzdanja muškaraca i žena. Žene su općenito sklonije uključiti se u introspektivno razmatranje svoje sposobnosti da dovrše zadatak, dok su muškarci često skloni pretpostaviti da bi trebali preuzeti zadatke bez temeljitog razmatranja njihove vjerojatnosti uspjeha (Rimac i Bilušić, 2020 prema McDonald, 2018). Iz perspektive esencijalizma na strani ponude, muškarci i žene i dalje se povezuju s različitim društvenim ulogama, čak i u kulturama koje su više rodno egalitarne. Žene se tradicionalno smatraju primarno odgovornima za rađanje, odgoj djece i obavljanje kućanskih dužnosti (domaćica), dok se muškarce doživljava kao hranitelje i branitelje (muškarci hranitelji) (Kalantari, 2012; Seierstad i Kirton, 2015). Kao rezultat toga, žene u modernim društvima često nose glavne odgovornosti brige o domu i obitelji, uz svoje profesionalne obveze ili obveze u karijeri (Seierstad i Kirton, 2015). Nadalje, prema ovom stajalištu, pretpostavlja se kako su žene ekonomski ovisne o muškarcima i tretiraju se kao ovisne osobe, bez obzira na njihov stvarni doprinos ili ulogu u društvu (Kalantari, 2012.). Također se pretpostavlja da se diferencijacija rodni uloga može pratiti unazad do ranih ljudskih društava, gdje je podjela rada bila presudna za upravljanje ekonomskim aktivnostima - s muškarcima koji su se primarno bavili lovom, poljoprivredom, trgovinom i ratovanjem, dok su odgovornosti žena bile usmjerene na rađanje djece, njegu (poput brige o starim i ozlijeđenim osobama) i održavanje kućanstva (Kalantari, 2012; Pološki, 2001). Posljedično, može se zaključiti kako arhetipovi za žene i dalje utjelovljuju društvene norme i očekivanja koja su se smatrala prikladnima u davna vremena (Kalantari, 2012). Nadalje, vjeruje se da je ovo razdvajanje uloga proizašlo iz inherentnih bioloških i psiholoških karakteristika koje razlikuju muškarce i žene (Helgesen, 1995; Moir i Jessel, 1995). Kroz proces socijalizacije djeca se uče ulogama koje društvo smatra prihvatljivima, a oni koji odstupaju od tih propisanih normi, često se suočavaju sa sankcijama od strane roditelja, odgajatelja, šire zajednice i poslodavaca (Bell, 2012). Istraživanja pokazuju kako su rodni stereotipi manje izraženi među mlađim generacijama (Sparreboom, 2014). Unatoč tome, prevladavajuća društvena uvjerenja i očekivanja o razlikama između muškaraca i žena često dovode do seksizma konstrukta koji podržava tradicionalne rodne uloge kroz stavove, uvjerenja i ponašanja koja održavaju nejednak status spolova i pretpostavljaju žensku inferiornost (Alksnis i dr. , 2008). Na primjer, čak i kada muškarci priznaju da žene također mogu pridonijeti



zaradom, oni i dalje mogu osjećati nelagodu ako postignuća žena premašuju njihova vlastita (England, 2011). Bell (2012) ističe da ako se i muškarac i žena prijave za posao bez navođenja željene pozicije, žena može biti podvrgnuta daktilografskom ili administrativnom ispitu, dok bi se s muškarcem moglo uzeti u obzir intervju za menadžerskog pripravnika. Alksnis i dr. (2008) nadalje primjećuju da se učinak žene u vodstvu često doživljava kao manje kompetentan od učinka muškarca, zbog prevladavajućih pretpostavki o sposobnostima žena u takvim ulogama. England (2010) tvrdi da ovaj nesrazmjer nastaje jer muškarci koji teže karijeri u tradicionalno „ženskim“ domenama često nailaze na društveno neodobranje i ekonomske nedostatke, dok se žene koje ulaze u „muška“ polja općenito dočekuju s poštovanjem. Iako je sudjelovanje žena na tržištu rada značajno poraslo u posljednjim desetljećima, približavajući stope zaposlenosti žena onima muškaraca (England, 2010; Kalantari, 2012; McDaniel, 2016; OECD, 2017), još je uvijek manja vjerojatnost da će se žene uključiti u plaćene poslove, poduzetništvo, te i dalje postoji značajne rodne razlike u sudjelovanju u radnoj snazi na štetu žena (Klasen, Lamanna, 2009.; OECD, 2017.). Nestabilnost s kojom se žene suočavaju na tržištu rada, uz kontinuirane posljedice COVID-19 na živote i sredstva za život diljem svijeta, ističu se nazadni učinci pandemije i njezine ekonomske posljedice na rodnu ravnopravnost. Istraživanje utvrđuje da su poslovi žena 1,8 puta ugroženiji tijekom ove krize u usporedbi s poslovima muškaraca. Iako žene čine 39% globalne radne snage, u isto vrijeme, one predstavljaju i 54% ukupnih gubitaka radnih mjesta. Žensko zaposlenje opada brže od sveukupnog prosjeka, čak i kad se uzme u obzir da muškarci i žene rade u različitim sektorima. Pandemija je teško pogodila i žensko poduzetništvo, posebno u zemljama u razvoju gdje žene često vode mikropoduzeća. Ove tvrtke čine velik dio ženske radne snage, a pandemija je otežala pristup kritičnim resursima kućanstva, poput novca za ulaganje u posao ili tehnologije potrebne za obrazovanje djece koja su sada *online*. Istraživanja pokazuju da pristup digitalnim alatima, poput mobilnog bankarstva, i financijskih usluga poput zajmova, imaju ključnu ulogu u sposobnosti žena da sudjeluju na tržištu rada. Pandemija je ženama ograničila pristup resursima, dodatno pogoršavajući njihov status u poslovnom svijetu. Poticaj za veću rodnu ravnopravnost ne koristi samo ženama, već je također povoljan za gospodarstvo i društvo u cjelini (Mckinsey, 2020).

Teorija natjecanja (eng. *tournament theory*) tvrdi kako su rodne razlike manje izražene u područjima gdje je pristup formalno reguliran, kao što su medicina, pravo i inženjerstvo, zbog jasnih zahtjeva certificiranja koji smanjuju utjecaj stereotipa pružanjem objektivnih mjera kompetencije (Stier i Herzberg -Drucker, 2017). Iako rodno ravnopravna hijerarhija još nije u potpunosti postignuta, a muškarci još uvijek dominiraju na rukovodećim pozicijama,

zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama, uključujući najviše izvršne položaje, postupno se povećava tijekom posljednjih nekoliko desetljeća. Rodni sastav u upravnim odborima najvećih javno uvrštenih kompanija u EU poboljšao se, s višim razinama zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u područjima kao što su istraživanje, mediji i sport (England, 2011; Europski institut za ravnopravnost spolova, 2023). Žene sve više sudjeluju u donošenju važnih odluka u tim sektorima što je pozitivan korak prema postizanju ravnopravnosti na rukovodećim ulogama u različitim industrijama.

Također, kada je riječ o nejednakosti spolova, treba navesti i period značajnih promjena i povećane vidljivosti rodne i spolne raznolikosti u društvu. Premda nebinarne i rodno raznolike kulture nisu novost, te su prisutne u različitim oblicima kroz desetljeća, pa čak i stoljeća, rodna i spolna raznolikost postaje sve uočljivija i relevantnija tema. Rastuća svijest o raznolikosti rodnih identiteta i uloga među mladima dovodi do značajnih promjena u razumijevanju rodne ravnoteže unutar obrazovnih institucija i društva u cjelini. Istraživanja ukazuju na to da rod nije fiksna ili nepromjenjiva konstrukcija, već dinamički fenomen koji se kontinuirano razvija i mijenja u kontekstu kulture, prostora i individualnih iskustava. Način na koji ljudi vide i razumiju rod pokazuje da svaka strategija za poboljšanje rodne ravnoteže mora uzeti u obzir složene društvene i kulturne čimbenike, te promjenjive i ponekad kontradiktorne načine na koje se rodne uloge i identiteti pojavljuju (Bragg i dr., 2018). Kako bi se stvorile učinkovite strategije za poboljšanje rodne ravnoteže bilo da se radi o ženama, nebinarnim osobama, transrodnim ili dr., važno je prvo razumjeti kako različiti društveni, kulturni i osobni faktori utječu na način na koji ljudi percipiraju rod. To znači da trebamo istražiti kako različite okolnosti, kao što su kulturne norme, društvene uloge i individualne iskustva, oblikuju percepciju roda i rodnih uloga.

## **2.2. Stakleni strop**

„Stakleni strop“ (eng. *Glass ceiling*) termin je koji označava oblik diskriminacije na radnom mjestu, a koristi se kako bi se imenovala situacija u kojoj se kvalificiranim i sposobnim ženama onemogućava napredovanje u tvrtki, u kojoj muškarci stoga dominiraju na visokim položajima. Riječ strop (eng. *ceiling*) u izrazu implicira da postoji određena granica u hijerarhijskom napredovanju iznad koje je osobi (u ovom slučaju ženi) onemogućeno uspinjanje, neovisno o kvalificiranosti. To ograničenje u napredovanju nevidljivo je običnom promatraču, a često ga ni sama žena ne primjećuje sve dok se u njega ne zabije, i to je razlog zašto se o njemu govori kao o staklenom (eng. *glass*) (Baretto i dr., 2009: 5) Stakleni strop, kako navodi *Federal Glass*

*Ceiling Commission*, (1995: 4) predstavlja „umjetne prepreke napretku žena i manjina“. Prema definiciji, te su prepreke duboko ukorijenjene u društvu, odražavajući diskriminaciju koja jasno odvaja uspješne od onih koji su za to zakinuti. Ovaj nevidljivi, ali stvarni fenomen, služi kao prepreka koja sprječava manjine i žene da dođu do najviših korporativnih pozicija, bez obzira na njihove kvalifikacije ili postignuća. Stakleni je strop metafora za nevidljivu, ali nepremostivu barijeru koja narušava ravnopravnost u poslovnom okruženju i ograničava razvoj i napredak žena i manjina u poslovnoj klasi. (Federal Glass Ceiling Commission 1995) Nejednakost uzrokovana „staklenim stropom“ može se objasniti kao razlika u postupanju na temelju spola ili rase koja se ne može opravdati drugim relevantnim karakteristikama zaposlenika, kao što su njihove kvalifikacije ili radni učinak. (Cotter, 2001, 657)

Podrijetlo izraza „stakleni strop“ nije posve jasno, a različiti izvori sugeriraju da su ga izrazili različiti autori. Carol Hymowitz i Timothy Schelhardt općenito se smatraju prvima koji su upotrijebili taj izraz u članku Wall Street Journala iz 1986. (Banu, 2022., citirano u Karmaker, Fatema, 2020.). S druge strane, zasluga za stvaranje ovog izraza pridaje se savjetnici za menadžment, Marilyn Loden, koja je poznata po popularizaciji koncepta „stakleni strop“ tijekom panel rasprave o karijernim težnjama žena 1978. godine (BBC, 2017.). Ova razlika naglašava poteškoće u utvrđivanju točnog podrijetla utjecajnog društvenog koncepta te ujedno naglašava da je pitanje staklenog stropa relevantno oko 40 godina. Iako je došlo do poboljšanja u statusu žena na tržištu rada, puna jednakost tek treba biti postignuta.

S obzirom na vrijeme postojanja izraza staklenog stropa, može se podijeliti na:

- Prvi stakleni strop

Prvi stakleni strop sprječava žene u korporativnom sektoru da dosegnu vrh ljestvice karijere. Žene u korporacijama suočavaju se s različitim vrstama prepreka, kao što su seksualno uznemiravanje, neprijateljsko ponašanje, isključenje iz društvenih programa i događaja te diskriminirajuća organizacijska pravila (Banu, 2022). Neadekvatna organizacijska kultura, poput poteškoća u napredovanju, razlike u plaćama između žena i muškaraca, potrebe da žene ulože više truda da dokažu svoje sposobnosti u odnosu na muškarce, nepravedno ocjenjivanje radnog učinka i mali broj žena na najvišim pozicijama (Islam i Jantan, 2017; Shetu i Ferdous, 2017; Afza, Newaz, 2008) stvaraju te nevidljive, ali stvarne prepreke. Postojanje prvog staklenog stropa u privatnim tvrtkama može se pripisati nedostatku formalnih pravila koja bi se mogla zakonski provesti.

Diskriminatorne prakse u upravljanju ljudskim potencijalima (Banu 2022; Sharif, 2015; Cotter i dr., 2001) i kulturne odrednice nažalost potiču sve (i muškarce i žene) da upiru prstom u žene (Shetu i Ferdous, 2017). Percepcija uprave, radno okruženje i sukobi između poslovnih i osobnih obveza također su identificirani kao čimbenici koji uzrokuju stakleni strop u napredovanju žena u karijeri (Afza i Newaz, 2008). Patrijarhalni stavovi i organizacijske pristranosti odgovorni su za stvaranje pristranih praksi unutar organizacija koje tretiraju žene nejednako u odnosu na muškarce. Nepošteno radno okruženje i organizacijska politika demoraliziraju zaposlenice i djeluju kao čimbenici koji potiču žene na napuštanje posla.

Sindrom *queen bee* (Shakir i Siddiqui, 2014) također stvara prepreke za druge žene, jer žene na vodećim pozicijama često ne podržavaju druge žene u njihovom napredovanju u karijeri, stvarajući dodatne poteškoće ženama u korporativnom svijetu. Nadalje, brakovi, majčinstvo, podizanje djece i upravljanje obiteljskim odgovornostima stavljaju žene u teške situacije (Banui Khanam, 2020) u pogledu njihovih ciljeva u karijeri i napredovanja. Fleksibilno radno vrijeme potrebno je kako bi se izbjegli sukobi između privatnog i poslovnog života, zbog čega neke žene biraju manje zahtjevne poslove, umjesto zasluženih pozicija na vrhu (Karmaker i Fatema, 2020).

Kako bi postigle veću neovisnost i kontrolu nad vlastitom karijerom te prevladale prepreke u korporativnom svijetu, mnoge žene napuštaju rukovodeća mjesta u velikim organizacijama i okreću se poduzetništvu (Bosse i Taylor, 2012). Određeni broj menadžerica napušta dobro zaslužene pozicije kako bi započele novu karijeru u malom poduzetništvu. Međutim, autori kao što je Madichie (2009) ovo ponašanje nazivaju *escapist ideas*. Madichie također naglašava da je potrebno dodatno istraživanje potvrditi da li stakleni strop djeluje kao *push* ili *pull* faktor u prijelazu žena iz korporativnog upravljanja u poduzetništvo. S druge strane, može se zaključiti da prvi stakleni strop smanjuje broj žena na menadžerskim pozicijama u korporativnom svijetu, ali istovremeno potiče porast broja poduzetnica. Sve veći broj žena poduzetnica može se smatrati prerusenim blagoslovom za ekonomski rast i ekonomsko osnaživanje žena (Banu i Khanam, 2020) u bilo kojoj zemlji.

- Drugi stakleni strop

Drugi stakleni strop odnosi se na prepreke s kojima se susreću žene poduzetnice, posebno one koje vode mala poduzeća, jer se susreću s poteškoćama u pristupu kapitalu i resursima koji su ključni za početak i rast njihove tvrtke (Bosse i Taylor III, 2012). Žene poduzetnice često se suočavaju sa značajnim izazovima u osiguravanju financiranja, uključujući više kamatne stope

na bankovne kredite u usporedbi s njihovim muškim kolegama (Bosse i Taylor, 2012). Kulturni čimbenici dodatno pogoršavaju ove izazove. U patrijarhalnim društvima ukorijenjene predrasude mogu utjecati i na muškarce i na žene, utječući na njihovu percepciju poduzetnica (Banu, 2022). Različita pitanja pridonose ovom drugom staklenom stropu; prevlast muških stručnjaka u financijskim institucijama koji donose odluke o kreditiranju, rodno pristrani stavovi među investitorima te opći nedostatak povjerenja u poduzetničke sposobnosti žena (Bosse i Taylor, 2012.). Ove predrasude i stereotipi, koji prevladavaju u sektorima u kojima dominiraju muškarci, stvaraju značajne prepreke za žene (Karmaker i Fatema, 2020). Implikacije drugog staklenog stropa su duboke, utječu i na gospodarstvo i na društvo. Mala poduzeća u vlasništvu žena često se suočavaju s ograničenjima rasta, što zauzvrat guši širi gospodarski razvoj (Bosse i Taylor, 2012.). Posljedično, drugi stakleni strop ne samo da koči napredak žena poduzetnica, već nameće i značajan ekonomski trošak zemljama, ograničavajući njihov ukupni ekonomski potencijal i zahtijevajući velike izdatke za rješavanje tih nejednakosti.

Nedostatak napredovanja žena u organizaciji ne može se objasniti razlikama u kvalifikacijama ili radnim rezultatima, već sugerira prisutnost nevidljive prepreke koja sprječava žene da dosegnu više pozicije unutar organizacije, što može biti rezultat implicitne ili eksplicitne diskriminacije temeljene na spolu ili rasi. Konkretno govoreći, to znači da se nakon uzimanja u obzir čimbenika kao što su obrazovanje, iskustvo, sposobnost, motivacija i drugi atributi relevantni za posao, preostale razlike temeljene na rasi ili spolu koriste za mjerenje staklenih stropova. Nekoliko spornih pitanja koja su se pojavila u kontekstu istraživanja diskriminacije također će utjecati na istraživanje staklenih stropova. Prvo, neizvedivo je kvantificirati i regulirati svaki atribut radnika povezan s poslom koji utječe na rezultate; umjesto toga određene zaostale varijacije mogu se pripisati istinskoj produktivnosti ili varijacijama u sklonostima umjesto predrasudama. Drugo, u slučaju ako se kontrolira previše karakteristika posla, jer neke karakteristike prethodnih poslova mogu objasniti zašto dolazi do diskriminacije, vjerojatnije je da se kontroliranjem neće otkriti, već će se maskirati diskriminacija. Važno je kontrolirati relevantne faktore, ali istovremeno ne treba pretjerati i uključivati previše različitih karakteristika koje bi mogle zamaskirati stvarnu prirodu diskriminacije. Posljednje, mogu postojati legitimna neslaganja o tome koje karakteristike „profesije“ treba pratiti kako bi se otkrila diskriminacija. Na primjer, dok većina ljudi vjeruje da su obiteljske karakteristike (npr. bračni status i dob djece) nelegitimni kriteriji za napredovanje i uspjeh i da ih ne treba kontrolirati u studijama staklenog stropa, međutim, drugi smatraju da ove obiteljske

karakteristike mogu utjecati na produktivnost pojedinca i da treba razmotriti kako one utječu na karijeru (Cotter i dr. 2001).

Stakleni strop predstavlja složen problem koji proizlazi iz duboko ukorijenjenih društvenih normi i praksi diskriminacije. On se očituje kao nevidljiva prepreka napretku žena i etničkih manjina na radnom mjestu, a njegova prisutnost ima dubok utjecaj na organizacijske strukture, jednake mogućnosti i cjelokupnu dinamiku tržišta rada. Istraživanja pokazuju potrebu za temeljitijim razumijevanjem uzroka i mehanizama diskriminacije te važnost pažljivog i uravnoteženog pristupa pri mjerenju relevantnih čimbenika koji utječu na uspjeh u karijeri. Budući napori u ovom području trebali bi biti usmjereni na razotkrivanje nejednakosti koje još uvijek postoje, uklanjanje implicitnih i eksplicitnih oblika diskriminacije te razvoj politika i strategija za osiguravanje jednakih mogućnosti za sve zaposlenike, bez obzira na spol ili rasu. Dugoročni uspjeh ovih mjera ovisi o kontinuiranoj analizi, otvorenosti za promjene i angažmanu svih relevantnih dionika u prevladavanju ovih nevidljivih, ali značajnih prepreka.

Dok poslodavac može imati razloga za brigu da bi posao mogao trpjeti zbog obiteljskih obaveza, žena ne smije postati žrtva očekivanja koje joj društvo nameće. U današnjem kapitalističkom svijetu od žena se često tiho traži da imaju posao s punim radnim vremenom uz istovremenu snažnu brigu o obitelji. Stoga je nepravedno i diskriminirajuće postavljati joj „stakleni strop“ i onemogućavati napredovanje koje svojim radom zaslužuje. Za razliku od drugih oblika diskriminacije na radnom mjestu, poput onih vezanih uz dob, rasu, vjeru ili druga osobna svojstva, diskriminacija žena duboko je ukorijenjena u društvenu svijest. Zbog toga žene često nemaju priliku napredovati čak i ako imaju iste kvalifikacije kao njihovi muški kolege. Diskriminaciju temeljenu na nepromjenjivim fizičkim karakteristikama treba zabraniti i tu zabranu treba uključiti u etičke kodekse poslovnih organizacija.

### **2.3. Žensko poduzetništvo**

„Poduzetništvo je proces prepoznavanja prilike, prikupljanja sredstava za njenu realizaciju, stvaranja i raspodjele novostvorene vrijednosti. U tom procesu, poduzetnik je osoba koja preuzima rizik u novcu, vremenu i ugledu“ (Brusić i dr., 2009:14). Globalizacija, brzi tehnološki napredak i promjene društvenih stavova o rodnoj ravnopravnosti izravno utječu na razvoj poslovne inovativnosti i poduzetničkog potencijala žena, bilo u vođenju vlastitih poduzeća ili preuzimanju rukovodećih uloga. Hrvatska nudi dobar institucionalni okvir za žensko poduzetništvo, ali još uvijek postoje mnoge prepreke koje treba ukloniti kako bi podrška institucija i društva bila dosljedna, a financijski resursi dostupniji. Žene se češće odlučuju za

poslovanje u sektorima koji nisu proizvodnog karaktera, što nije prioritet ni za Europsku uniju ni za Hrvatsku, a dodatno ih ograničava i otežan pristup financiranju, što potvrđuje analiza dodjele bespovratnih sredstava iz resornih ministarstava u proteklim godinama (Zidrum i Cvitan, 2017).

Prema Zidrum i Cvitanović (2017), koji su izradili SWOT analizu ženskog poduzetništva u Hrvatskoj, glavne prednosti ženskog poduzetništva su obrazovanost žena, povećana zainteresiranost za poduzetničke aktivnosti, rastući broj poduzetnica te smanjenje razlike u poduzetničkoj aktivnosti između spolova. Osim toga, Hrvatska bilježi iznadprosječno sudjelovanje poduzetnica u ukupnom broju radno aktivnih žena u usporedbi s drugim članicama EU te aktivno potiče razvoj poduzetničke klime. Međutim, određeni izazovi i slabosti su također prisutni, poput poteškoća u usklađivanju privatnog i poslovnog života, relativno niže prosječne razine obrazovanja u odnosu na druge zemlje članice Europske unije, nedostatnih poslovnih znanja i vještina, manjka samopouzdanja u poduzetničkim poduhvatima, nedovoljne ustrajnosti u traženju podrške te neadekvatne povezanosti među poduzetnicama. Postoje i brojne mogućnosti za unaprjeđenje ženskog poduzetništva, kao što su snažnija institucionalna podrška ženama poduzetnicama, fokus Europske unije na jačanje njihovog poduzetničkog potencijala, rast udruga vezanih za žensko poduzetništvo, važnost mentorstva, podrška poslovnih anđela, te bolja koordinacija i suradnja između svih dionika uključenih u provedbu politika, programa i inicijativa usmjerenih na razvoj poduzetništva žena. Također, važnu ulogu u stvaranju poticajnog okruženja imaju podrška privatnog i javnog sektora, kao i medija. Treba naglasiti kako organizirane prijetnje i dalje postoje. To uključuje tradicionalne stavove prema ulozi žena u društvu, spore društvene promjene prema rodnoj ravnopravnosti u poslovanju i duboko ukorijenjene stereotipe o ženama u tehnologiji. Žene se često suočavaju s ograničenim mogućnostima financiranja, manje aktivnim poslovnim mrežama, nedostatkom podrške poslovnog sektora i medija.

Iako postoje značajne prednosti, poput obrazovanosti žena, povećanog interesa za poduzetništvo i smanjenja rodnog jaza u poslovnim aktivnostima, još uvijek postoje brojne prepreke koje otežavaju njihov napredak. Unatoč rastućem broju poduzetnica i institucionalnoj podršci, problemi poput poteškoća u usklađivanju privatnog i poslovnog života, manjka samopouzdanja, nedostatka poduzetničkih znanja i ograničenog pristupa financijskim resursima i dalje predstavljaju izazov. Istovremeno, prilike kao što su sustavnija podrška, jačanje mentorskih programa i poduzetničkih mreža te bolja koordinacija politika i programa mogu doprinijeti jačanju ženskog poduzetništva koje je u začecima, ali i onog već postojećeg.

Međutim, kako bi se iskoristile sve mogućnosti, nužno je prevladati postojeće društvene barijere i stereotipe te osigurati kontinuiranu podršku institucija, poslovnog sektora i medija.

Istraživanja zaključuju da su žene sklonije učinkovitije upravljati svojim uloženim kapitalom i manje su sklone gomilanju dugova. To se može pripisati njihovim karakterističnim kvalitetama vodstva, kao što je oprezan i pragmatičan pristup preuzimanju rizika, zajedno s njihovom predanošću poticanju odgovornih i održivih poslovnih praksi (Janovac, 2020). Ove karakteristike, posebno u kontekstu donošenja odluka i procjene rizika, bile su ključne za poticanje profitabilnosti poduzeća koja danas vode žene (Janovac i dr., 2021). Važna činjenica za samozapošljavanje žena jest da nesavršenosti tržišta, uključujući diskriminaciju, mogu ozbiljno ograničiti njihov uspjeh. Ako se žene suočavaju s preprekama u pristupu resursima kao što su kapital, krediti, tehnologija i slični inputi zbog nefinancijskih razloga, kao što je rodna predrasuda, to može dovesti do niže produktivnosti i nižih prihoda. Ta ograničenja stvaraju dodatne prepreke za žene u poslovnom svijetu, što dovodi do niže potencijalne zarade, a time i smanjenih poticaja za samozapošljavanje. Ove prepreke smanjuju šanse žena da postignu jednak uspjeh na tržištu samozapošljavanja u usporedbi s muškarcima (Morrison i dr., 2007:12). Istraživanje iz 2015. godine koje je uključivalo 77 zemalja, pokazalo je da su SAD, Australija, Ujedinjeno Kraljevstvo, Danska, Nizozemska, Francuska, Island, Švedska, Finska i Norveška bile najpogodnije zemlje za razvoj ženskog poduzetništva. Hrvatska se nalazi na 31.-om mjestu liste zemalja koje su pogodne za razvoj ženskog poduzetništva (Lloyd, Terjesen, 2015). Međutim, unatoč uspjesima, žene diljem svijeta, čak i u najnaprednijim gospodarstvima, i dalje se suočavaju sa značajnim preprekama u poslovnom svijetu. Iako često postižu veće povrate na kapital koji ulažu, osiguravanje početnog financiranja za nove pothvate ostaje značajan izazov. Ova razlika u pristupu financijskim resursima vjerojatno je ukorijenjena u tradicionalnim uvjerenjima o muškoj dominaciji u poslovnoj areni. Čini se da jedini čimbenik koji podupire ovu perspektivu je ukupni prihod koji proizvode tvrtke u vlasništvu muškaraca. Ipak, u svim drugim mjerama poslovnog uspjeha – poput stope stvaranja novih poduzeća, stvaranja novih radnih mjesta, profitabilnosti, trendova rasta i dugovječnosti poslovanja – žene su dosljedno nadmašile svoje muške kolege (Janovac i dr., 2021). Žensko poduzetništvo ima značajne prednosti, uključujući bolje rezultate u usporedbi s muškarcima u gotovo svim mjerilima osim ukupnog prihoda. Da bi se u potpunosti iskoristile ove prednosti, potrebno je prevladati duboko ukorijenjene stereotipe i osigurati kontinuiranu podršku kako bi se potaknulo daljnje jačanje ženskog poduzetničkog sektora. Poduzetništvo žena danas se smatra najbrže rastućom kategorijom, što je privuklo pažnju brojnih istraživača, osobito zadnjih godina. Novija



istraživanja ukazuju da žene mogu značajno pridonijeti poduzetničkoj aktivnosti i ekonomskom napretku, doprinoseći otvaranju radnih mjesta i povećanju BDP-a, a sve to s pozitivnim učinkom na smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti. Iako je i dalje udio žena koje pokreću vlastiti posao niži u usporedbi s muškarcima, razlika postaje sve veća u razvijenijim zemljama. Osobe koje kreću u poduzetništvo često se opisuju kao osobe sklone agresivnim i rizičnim potezima, što ne odgovara uobičajenoj slici žena koje su više povezane s emocionalnim i brižnim područjima života (Cardella i dr., 2020). Istraživanje pokazuje kako su žene 63% manje vjerojatne od muškaraca da će dobiti vanjsko financiranje kroz rizični kapital, što znači da investitori manje ulažu u poduzeća kojima upravljaju žene. Razlog za ovu razliku uglavnom leži u rodnim predrasudama, što može uključivati percepciju da su ženski poduzetnici manje skloni riziku ili da se njihovi poslovni planovi manje uklapaju u tradicionalne obrasce ulaganja. Ova razlika ograničava pristup ključnim financijskim sredstvima koja su potrebna za rast i razvoj poslovanja (Guzman i Kacperczyk, 2019). Žene često biraju poduzetničku karijeru iz drugačijih razloga nego muškarci. Dok muškarci općenito teže dobroj plaći, sigurnosti zaposlenja i mogućnostima za napredak, žene više cijene priliku da koriste fleksibilnije radno vrijeme. Njihova motivacija često se temelji na želji za postizanjem bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, stavljajući u drugi plan težnju za materijalnim bogatstvom (Cardella i dr., 2020). Žene se u poduzetništvu suočavaju s posebnim motivacijama i izazovima u odnosu na muškarce. Unatoč njihovom važnom doprinosu gospodarstvu, i dalje postoje značajne razlike i prepreke koje žene susreću na tržištu rada. Sve više žena preuzima inicijativu u razvoju svojih poduzeća, pokazujući izuzetnu otpornost i sposobnost da nadvladaju prepreke koje često prate ulazak na tržište, uključujući ograničen pristup financiranju, manjku podrške i društvenim predrasudama. Ova činjenica ne samo da potvrđuje mogućnost uspjeha žena u poduzetništvu, već i naglašava njihov rastući utjecaj na gospodarstvo. Kako žene sve više jačaju svoju prisutnost u poslovnom svijetu, one doprinose inovacijama, otvaranju novih radnih mjesta te stvaranju održivih modela poslovanja, čime dodatno potvrđuju svoju ključnu ulogu u gospodarskom razvoju.

### **3. ZAPOSLENOST ŽENA**

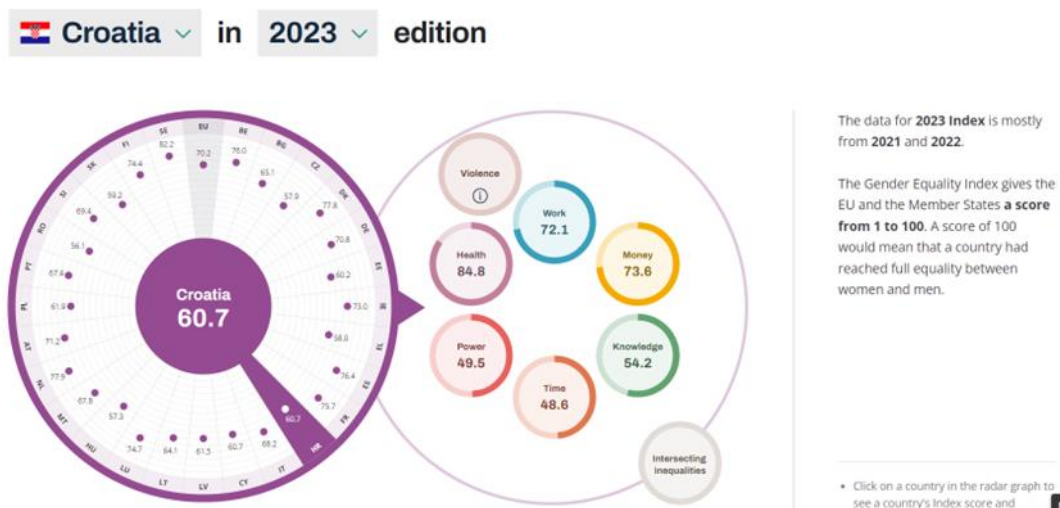
Mincera (1985) analizira ponudu rada žena tijekom njihovog radnog vijeka, fokusirajući se na to kako promjene u troškovima zapošljavanja i dostupnim prilikama utječu na odabir trenutaka sudjelovanja u radnoj snazi. Prema njegovom modelu, ove promjene ne utječu na ukupnu količinu rada koju žena nudi, već na vremenske odabire kada će sudjelovati u radnoj snazi. Teorija pretpostavlja da odluke žena o zaposlenju proizlaze iz interakcije između troškova i koristi povezane s plaćenim radom i drugim aktivnostima na tržištu rada, kao što su kućanski poslovi i slobodno vrijeme. Analiza stope sudjelovanja žena u radnoj snazi u 12 razvijenih zemalja i utvrđeno je da se među udanim ženama bilježi trend rasta zaposlenosti (Mincer, 1985). Pregled statističkih podataka pokazuje da je u mnogim razvijenim zemljama došlo do stalnog smanjenja razlike u zaposlenosti između žena i muškaraca (European Institute for Gender Equality, 2024). Ipak, u brojnim zemljama, stopa zaposlenosti žena i dalje zaostaje u odnosu na onu kod muškaraca. Žene koje preuzimaju brigu o djeci i žele se zaposliti suočavaju se s potrebom da ograniče broj djece ili pronađu alternativne opcije za skrb o djeci. Empirijska istraživanja često ukazuju na povezanost između fertiliteta i sudjelovanja žena na tržištu rada. (Gelo i dr., 2011). S obzirom da žene za isto odrađeni posao kao muškarac primaju nižu plaću ne začuđuje da su žene te koje odustaju od zapošljavanja. Tradicionalno je objašnjenje kako se dio promatranog rodnog jaza u plaćama može objasniti razlikama u obdarenosti ljudskim kapitalom, a dio se pak ne može objasniti. Ova neobjašnjiva komponenta često se pripisuje diskriminaciji, iako također može biti posljedica neprimijećene heterogenosti (Morrison i dr., 2007). Unatoč rastućoj zaposlenosti žena u razvijenim zemljama, postoje značajne razlike u zaposlenosti između spolova koje se ne mogu u potpunosti objasniti postojećim teorijama ljudskog kapitala. Ove razlike često odražavaju ne samo ekonomske čimbenike poput niže plaće, već i društvene barijere poput nedostatka adekvatne skrbi za djecu i rodne diskriminacije. Daljnja se istraživanja ovog problema trebaju fokusirati na razumijevanje tih neobjašnjenih varijacija kako bi se razvile učinkovitije politike koje će podržati ravnotežu između privatnog i profesionalnog života žena.

#### **3.1. Žene kao radna snaga u Hrvatskoj**

Istraživanje (Gelo i dr., 2011). ukazuje da je odabir sudjelovanja u plaćenom radu oblikovan različitim individualnim, društvenim i kulturnim čimbenicima. Ključni faktori koji utječu na zaposlenost žena u Hrvatskoj uključuju dob, razinu obrazovanja i broj djece. Analize potvrđuju kako žene niskog stupnja obrazovanja imaju znatno veće šanse da budu nezaposlene ili

neaktivne u usporedbi s onima višeg stupnja obrazovanja. Također, starije žene imaju manju vjerojatnost da budu nezaposlene. Roditeljstvo također ima negativan utjecaj na zaposlenost, pri čemu dodatno dijete povećava vjerojatnost da će žena biti poslovno neaktivna. Bračni status ima značajnu ulogu, s neudanim ženama koje češće ostaju nezaposlene, dok su udate žene u većoj mjeri neaktivne na tržištu rada. Ipak, prisutnost predškolskog djeteta može smanjiti šanse za zapošljavanje, jer može rezultirati većom neaktivnošću. Istraživanje potvrđuje da, unatoč različitim politikama usmjerenim na usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obaveza, žene i dalje preuzimaju veliki dio kućanskih poslova, a uspjeh u karijeri često ovisi o njihovoj sposobnosti da balansiraju između privatnog i profesionalnog života.

Slika 1.: Indeks ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj.

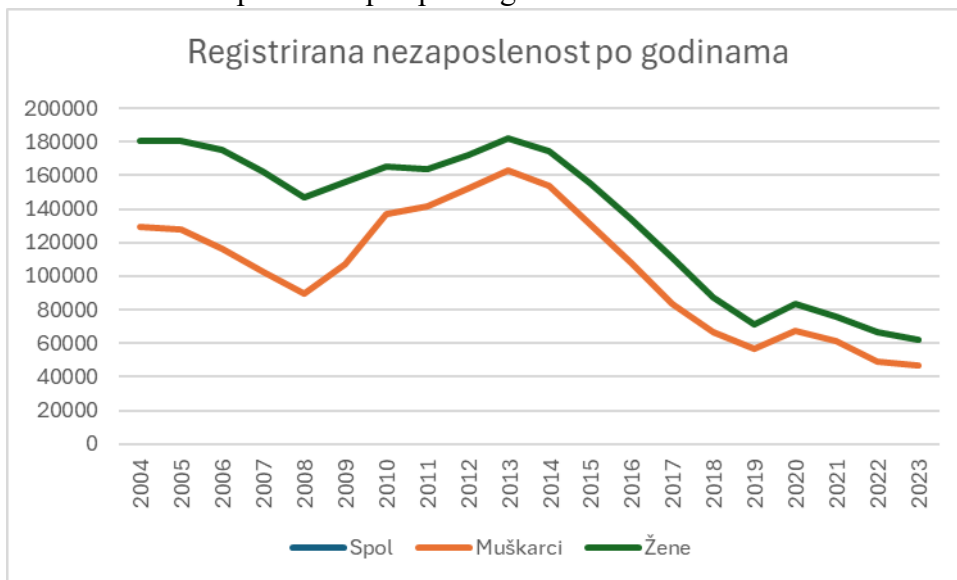


Izvor: European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/HR>

Najnoviji podaci Indeksa rodne ravnopravnosti (European Institute for Gender Equality, 2024) za 2023. godinu pokazuju da Hrvatska ostvaruje umjereni napredak u postizanju rodne jednakosti, s ukupnim rezultatom od 60,7 bodova na skali od 1 do 100, pri čemu 100 označava potpunu ravnopravnost između spolova. Međutim, detaljna analiza ukazuje na to da su područja rada i financijske neovisnosti i dalje izložena značajnim izazovima, te da zahtijevaju dodatne napore kako bi se postigla potpuna jednakost. Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova, Hrvatska je postigla indeks od 72,1, što ukazuje na djelomičnu ravnopravnost spolova na tržištu rada. Iako se ovaj rezultat može smatrati iznad ukupnog prosjeka zemlje, on također odražava postojanje strukturnih nejednakosti u pogledu jednakih mogućnosti zapošljavanja i uvjeta rada. Te nejednakosti često proizlaze iz različitih čimbenika, uključujući rodne stereotipe, nejednaku zastupljenost žena u određenim sektorima i voditeljskim pozicijama, te nedostatak podrške za balansiranje profesionalnih i privatnih obaveza. Ovi izazovi ističu

potrebu za strateškim intervencijama u obliku politika usmjerenih na povećanje participacije žena na tržištu rada, poboljšanje uvjeta rada, te smanjenje rodnog jaza. Financijska neovisnost, mjerena indeksom ravnopravnosti iznosi 73,6 bodova u kategoriji „novca“, odražava postojeće ekonomske nejednakosti između muškaraca i žena u Hrvatskoj. Iako je zabilježen određeni napredak, podaci ukazuju na to da žene i dalje imaju ograničen pristup financijskim resursima, slabiju zastupljenost u financijskim institucijama, te nerazmjerno niže prihode u usporedbi s muškarcima. Ova područja zahtijevaju ciljane mjere koje će smanjiti rodni jaz u plaćama, poboljšati pristup ženama financijskim sredstvima i resursima, te osigurati jednaku prisutnost i mogućnosti unutar financijskog sektora i drugih gospodarskih područja. Unatoč ovim izazovima, Hrvatska bilježi visoke rezultate u domeni zdravlja s 84,8 bodova, što ukazuje na visok stupanj jednakog pristupa zdravstvenim uslugama za muškarce i žene. Ipak, dok zdravstvena ravnopravnost ostaje na visokoj razini, neophodno je nastaviti s daljnjim mjerama u područjima rada i financija kako bi se osigurala sveobuhvatna rodna ravnopravnost. Iako su određeni aspekti rodne ravnopravnosti u Hrvatskoj na zadovoljavajućoj razini, dugoročno postizanje stvarne jednakosti zahtijeva nastavak strateškog ulaganja u politike i inicijative koje će dodatno osnažiti položaj žena u radnom okruženju i ekonomskoj sferi.

Grafikon 1. :Nezaposlenost po spolu i godinama

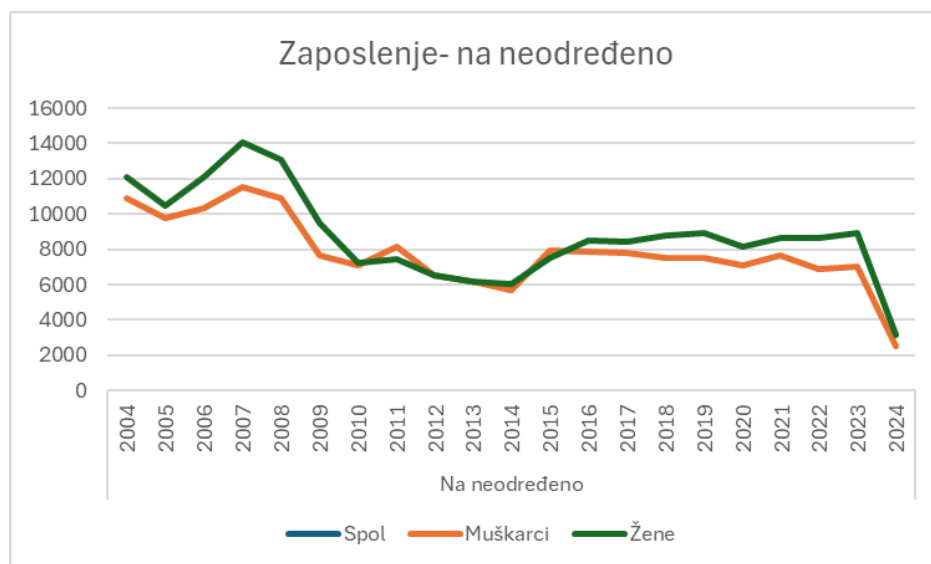


Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/>

U posljednjih dvadesetak godina zabilježen je opći pad nezaposlenosti u Hrvatskoj, no muškarci i žene ne doživljavaju taj trend na jednak način. Najviša razina nezaposlenosti za oba spola zabilježena je oko 2014. godine, nakon čega je uslijedio značajan pad broja nezaposlenih. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, broj nezaposlenih muškaraca početkom promatranog razdoblja 2004. godine iznosio je nešto više od 120.000 osoba. Nakon što je

nezaposlenost muškaraca padala do 2008., ponovno je zabilježen rast sve do 2013. godine, kada je dosegnut vrhunac od preko 140.000 nezaposlenih. Međutim, od tog trenutka, nezaposlenost među muškarcima značajno se smanjivala i taj je pad nastavljen do 2023. godine. S druge strane, razina nezaposlenosti među ženama bila je konstantno viša. U 2004. godini broj nezaposlenih žena iznosio je blizu 180.000. Nakon inicijalnog pada do 2008., brojka je ponovno porasla, dosegnuvši vrhunac iznad 180.000 u 2014. godini. Od tada, iako je broj nezaposlenih žena također počeo padati, on je ostao nešto viši nego kod muškaraca. Unatoč općem smanjenju nezaposlenosti od 2014. godine, žene su tijekom cijelog promatranog razdoblja bile u nepovoljnijem položaju, s konzistentno višim stopama nezaposlenosti u usporedbi s muškarcima. Čini se da su, unatoč pozitivnim pomacima, žene i dalje suočene s većim izazovima na tržištu rada.

Grafikon 2. : Evidencija zaposlenja po spolu na neodređeno



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/>

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, zabilježen je značajan pad broja zaposlenih na neodređeno vrijeme u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2004. do 2024. godine, s naglašenim negativnim utjecajem na žene. U početnim godinama analiziranog razdoblja, zabilježen je relativno visok broj zaposlenja na neodređeno vrijeme za oba spola. Međutim, prema najnovijim podacima, dolazi do značajnog smanjenja broja takvih zaposlenja, osobito među ženskom populacijom. Tijekom početka tog razdoblja, broj zaposlenih na neodređeno vrijeme za muškarce i žene prelazio je 10.000. Zapošljavanje žena na neodređeno vrijeme poraslo je do vrhunca iznad 14.000 zaposlenih u 2007. godini. Međutim, nakon ovog vrhunca, dolazi do značajnog opadanja broja zaposlenja za oba spola, pri čemu se primjećuje stabilniji

pad kod muškaraca, dok je smanjenje za žene izraženije. U razdoblju od 2010. do 2023. godine, zaposlenost na neodređeno vrijeme pokazuje relativnu stabilnost, s manjim oscilacijama za oba spola u rasponu od 6.000 do 8.000 osoba. Najnoviji podaci za 2024. godinu, međutim, pokazuju oštar pad broja zaposlenih na neodređeno vrijeme na otprilike 4.000 osoba za muškarce i nešto manje za žene, što ukazuje na pojavu novog negativnog trenda. Analiza ukazuje na to da su, iako su oba spola osjetila pad zaposlenosti, žene tijekom većeg dijela promatranog razdoblja bile osjetljivije na fluktuacije zaposlenja na neodređeno vrijeme. Podaci također pokazuju da je ženska radna snaga kontinuirano bila izložena većim oscilacijama u zapošljavanju te je na kraju razdoblja pretrpjela veći pad u odnosu na muškarce. Ovi rezultati sugeriraju da radnici zaposleni na neodređeno, osobito žene, i dalje doživljavaju visoku razinu nesigurnosti na tržištu rada.

Analiza pokazuje dugoročne trendove u nezaposlenosti i zapošljavanju na neodređeno vrijeme u Hrvatskoj, pri čemu su žene stalno u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce. Iako je ukupna nezaposlenost opala i za muškarce i za žene od 2014., nezaposlenost žena uvijek je bila veća od nezaposlenosti muškaraca. Nadalje, dugoročna dinamika zapošljavanja sugerira da je, unatoč povremenim porastima, zaposlenost žena općenito sklonija fluktuacijama. Posebno zabrinjava značajan pad broja zaposlenih na neodređeno vrijeme, posebice žena, posljednjih godina. Iako se nezaposlenost smanjila, žene su i dalje u nepovoljnom položaju na tržištu rada, ne samo zbog veće nezaposlenosti nego i zbog veće dugoročne nesigurnosti zaposlenja. Ovi trendovi naglašavaju da u Hrvatskoj postoji potreba za ciljanim politikama za rješavanje nejednakosti spolova te za osiguranjem veće sigurnosti i stabilnosti zaposlenja za žene.

### **3.2. Žene kao radna snaga u Europi**

„Prošlo je više od 25 godina od usvajanja UN-ove Pekinške deklaracije čiji je cilj unapređenje prava žena diljem svijeta. Ista je ideja iza UN-ove organizacije posvećene rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena (UN Women) i ciljeva održivog razvoja, od kojih se jedan odnosi na rodnu ravnopravnost“ (Europski parlament, 2023).

Slika 2.: Rodna razlika u plaćama po zemljama EU-a

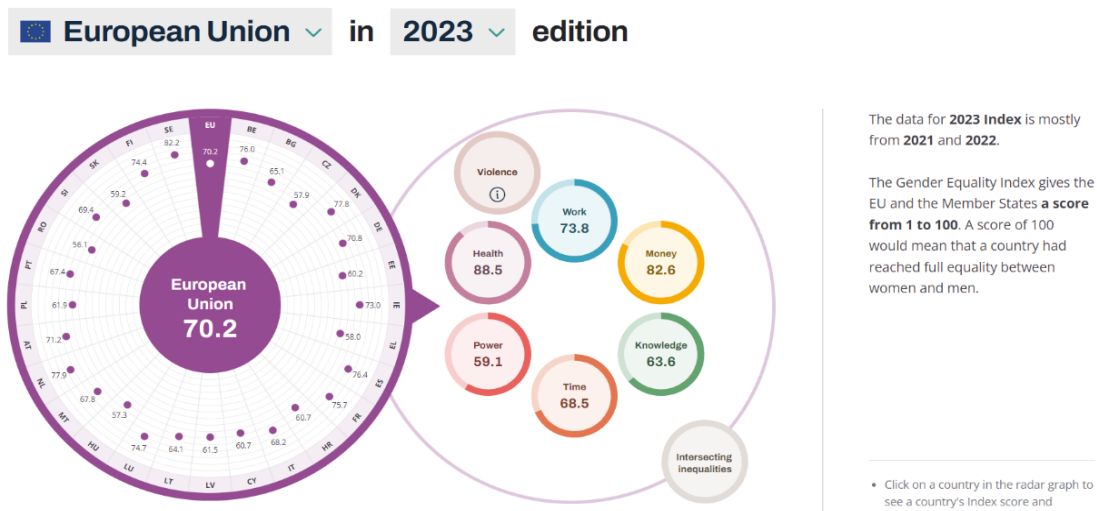


Izvor: (Europski parlament, 2023 prema Eurostat, 2023.,

<https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika>

Prema izvješću Europskog parlamenta (2023) prosjek plaća žena u EU je 12,7 % niži po satu u odnosu na muškarce. Velike razlike u plaćama među državama članicama su primjetne u 2021., a najveća razlika u primanjima bila je u Estoniji (20,5%), dok je najmanja bila u Rumunjskoj (3,6%). Hrvatska se nalazi ispod prosjeka EU s 11,1% razlike. U Luksemburgu sada nema više razlike u plaćama između muškaraca i žena. Plaća muškaraca i žena varira ovisno o dobi, nadalje, manja je pri ulasku na tržište rada, ali se povećava vremenom provedenim na tržištu rada, iako se ovo pravilo razlikuje od zemlje do zemlje. Razlika plaća varira ovisno o sektoru u kojem su zaposlenici i manja je u javnom sektoru u odnosu na privatni sektor u većini članica EU-a u 2021. godini. Jedan od glavnih uzroka razlike u plaćama između muškaraca i žena je visoka prisutnost žena u sektorima s niskim primanjima i nedovoljna zastupljenost u sektorima s visokim primanjima. Primjerice, žene su u 2021. godini činile samo 34,70% menadžerskih pozicija u Europskoj uniji. Nastavno na to, žene su izložene većem riziku siromaštva u starijoj dobi. Prosjek mirovina žena starijih od 65 godina u Europskoj uniji bio je 28,30% manji od mirovina muškaraca u 2018. Odstupanja među državama članicama su vidljiva variraju, pa tako ima velikih razlika, od 41,5 % u Malti do 0,1 % u Estoniji. (Europski parlament, 2023.)

Slika 3.: Indeks ravnopravnosti spolova u Europi



Izvor: European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>, (04.09.2024)

Indeks rodne ravnopravnosti za 2023. godinu pruža uvid u stanje rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji (EU), s ukupnim rezultatom od 70,2 bodova. Analiza ključnih domena ukazuje na određeni napredak, ali i na prisutnost značajnih izazova u postizanju jednakosti, osobito u području rada i financija. U domeni rada, EU postiže 73,8 bodova, što ukazuje na umjerenu razinu rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Iako je rezultat relativno visok, ipak ukazuje na postojanje određenih nejednakosti u pogledu jednakog pristupa zapošljavanju, radnim uvjetima, te profesionalnim prilikama između žena i muškaraca. Ovi izazovi ukazuju na potrebu za daljnjim političkim i strateškim intervencijama kako bi se smanjile razlike u zapošljavanju, promovirale jednake mogućnosti u radnom okruženju, te osigurao veći udio žena na pozicijama odlučivanja i u vođenju. Financijska neovisnost iznosi 82,6 bodova, što je nešto viši rezultat u usporedbi s domenom rada. Iako ovi rezultati sugeriraju da je EU ostvarila određeni napredak u osiguravanju ekonomske ravnopravnosti, oni također pokazuju da postoje razlike u prihodima, šansama za napredovanje u karijeri, te pristupu financijskim resursima. Ove nejednakosti proizlaze iz strukturnih barijera kao što su rodni jaz u plaćama, podzastupljenost žena u profitabilnijim sektorima i pozicijama s višim dohotkom, te ograničen pristup investicijskim prilikama. Rezultati u kategorijama rada i financija ukazuju na potrebu za jačim mjerama unutar EU kako bi se postigla potpuna ekonomska ravnopravnost između spolova. To uključuje razvoj politika za smanjenje rodnog jaza u plaćama, poboljšanje pristupa žena radnim prilikama, te njihovo uključivanje u financijske sektore s većim dohotkom i investicijskim potencijalom. Iako su podaci pokazali pozitivne trendove u nekim aspektima, kao što je visok rezultat u području zdravlja s 88,5 bodova, potrebni su trajni naponi kako bi se osigurala

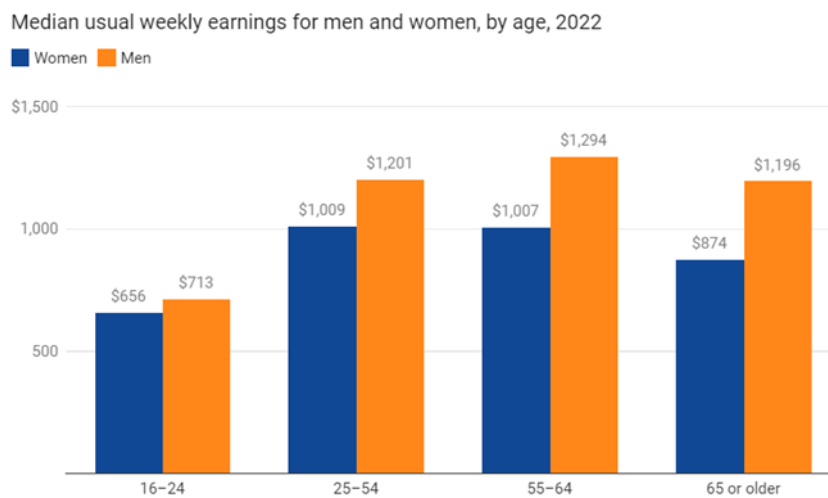


sveobuhvatna rodna ravnopravnost. U tom kontekstu, unapređenje rada i finansijskih politika unutar EU postaje ključan prioritet u smanjenju rodni nejednakosti.

### 3.3. Žene kao radna snaga u svijetu

Povijesno gledano, muškarci i žene uvijek su bili promatrani kao različiti i nejednaki. U skoro svim kulturama, kroz povijest, sve karakteristike, vrijednosti i poslovi koji se očekuju od žena u pravilu su manje vrijedni i poželjni od onih koji se očekuju od muškaraca. Iako se uloga žene i muškarca razlikuje u nekim kulturama, nije poznata ona u kojem bi žene imale više moći u odnosu na muškarca (Giddens, 2007). Uloge muškarca se općenito više cijene i prihvaćaju. U većini kultura žene primarno snose odgovornost za brigu o obitelji, odnosno o djeci i kućanskim poslovima, muškarci su tradicionalno zaduženi za prehranjivanje obitelji. Podjela rada i rodna nejednakost dovode do diskriminacije položaj žena u odnosu na muškarca glede moći, bogatstva i ugleda (Galić, 2011). U svijetu postoji mnogo kultura, ali do 21. stoljeća većina država nije uspostavila potpunu jednakost spolova, a pogotovo koncept superiornosti ženskog spola u vidu položaja u društvu.

Slika 4.: Medijan tjednog primanja za muškarce i žene u SAD-u, prema dobi, 2022.



Izvor: The Center for American Progress, <https://www.americanprogress.org/>

Analizom grafikona može se zaključiti kako su u Americi žene znatno manje plaćene u odnosu na muškarce. Ženske zarade stagniraju sredinom karijere, dok muške nastavljaju rasti. U razdoblju kada muškarci najviše zarađuju, odnosno na vrhuncu karijere, ženska populacija nema značajnu razliku s obzirom na zaradu u prethodnoj dobnoj skupini. Pri prelasku iz dobne skupine 25-54, u dobnu skupinu 55-64, prosječno povećanje plaće za muškarce iznosi 93,00 USD, dok se ženama smanjuje za 2,00 USD. U dobi 65+ najveća je razlika u zaradama između

muškaraca i žena. Muškarci u ovoj skupini zarađuju prosječno 1.196,00 USD tjedno, dok žene prosječno zarađuju 874,00 USD tjedno. To znači da razlika u zaradama iznosi 322,00 USD tjedno. Iako je bitno naglasiti kako se radi o razdoblju u kojem oba spola bilježe pad zarade. Najmanja razlika u plaćama je na početku karijere, te prema grafikonu prosječna razlika u tjednoj plaći iznosi 57 USD, što čini razliku od 2.964 USD godišnje. To znači da žene prosječno zarade 4,5 manje plaća od muškarca godišnje, za razdoblje kada je razlika u plaćama najmanja, a za razdoblje kada je razlika najveća žene zarade svojih 19,2 tjednih plaća manje u godini u odnosu na muškarce. Ravnopravnost spolova na radnom mjestu predstavlja cilj mnogim organizacijama, ali ostvarenje toga cilja može biti izazovno. U Sjedinjenim Američkim Državama, radnu snagu čini 52,7% muškaraca i 47,2% žena u 2017. godini. Plaće žena na puno radno vrijeme često su niže od plaća muškaraca u gotovo svih 20 najčešćih poslova za žene i u svih 20 vodećih poslova za muškarce. Osim toga, žene zauzimaju samo 29,9% izvršnih pozicija na američkom tržištu rada. (Andrade, 2022). Prema dostupnim podacima vidljivo je da u SAD-u prisutan veliki rodni jaz i stakleni strop. Poražavajuća činjenica je da su ovo podaci jedne od najrazvijenijih zemalja svijeta.

Australija također nije u potpunosti riješila problem rodne neravnopravnosti, a prikupljeni podaci pokazuju da, slično kao i žene u ostatku svijeta, žene u Australiji češće doživljavaju veću nezaposlenost na puno radno vrijeme te primaju niže plaće. Ova obilježja i dalje karakteriziraju australsko tržište rada, unatoč naporima za postizanje rodne ravnopravnosti.

Tablica 1.: Svi zaposlenici, prosječna tjedna ukupna novčana primanja, broj zaposlenih i udio zaposlenih - spol prema statusu zaposlenja Australije

<b>Svi zaposlenici, prosječna tjedna ukupna novčana primanja, broj zaposlenih i udio zaposlenih - spol prema statusu zaposlenja (a)</b>			
	<b>Prosječna tjedna ukupna gotovinska zarada (\$)</b>	<b>Broj zaposlenih ('000)</b>	<b>Udio zaposlenih (%)</b>
Muškarci s punim radnim vremenom	2.074,20	4.526,0	35,9

Muškarci na pola radnog vremena	758,70	1.596,1	12,7
Svi muškarci	1.731,20	6.122,1	48,6
Žene s punim radnim vremenom	1.814,90	2.884,0	22,9
Žene na pola radnog vremena	816,60	3.587,1	28,5
Sve žene	1.261,50	6.471,0	51,4
Osobe s punim radnim vremenom	1.973,30	7.410,0	58,8
Osobe na pola radnog vremena	798,70	5.183,2	41,2
Sve osobe	1.489,80	12.593,1	100,0

Izvor: Australian Bureau of Statistics, Employee Earnings and Hours, Australia May 2023, <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-working-conditions/employee-earnings-and-hours-australia/latest-release>

Analizom tablice vidljiva je značajna razlika u plaćama između muškaraca i žena koji su zaposleni na puno radno vrijeme. Prosječna razlika iznosi 259,30 EUR. Dok žene zaposlene na pola radnog vremena zarađuju 57,90 EUR više u odnosu na muškarce zaposlene na pola radnog vremena. Podaci pokazuju kako muškarci na pola radnog vremena zarađuju 7,7% manje plaće od žena, dok žene s punim radnim vremenom zarađuju 14,3% manju plaću u odnosu na muškarce. Žene čine veći broj zaposlenih osoba u Australiji u odnosu na muškarce, ali tu ulaze i žene na pola radnog vremena koje čine 28,5% svih zaposlenih osoba, dok muškarci prednjače na poslovima s punim radnim vremenom. Ovi podaci pokazuju kako žene nisu na istoj razini kao muškarci na tržištu rada i da Australija nije osigurala potpunu ravnopravnost spolova kao i većina država diljem svijeta.

Činjenica je da se žene diljem svijeta i dalje susreću s brojnim poteškoćama vezanim za posao, a to uključuje i najrazvijenije zemlje svijeta. Globalni je problem diskriminacija žena pri zapošljavanju, napredovanju, u poduzetništvu i u prihodima, u kojem društvo ima glavnu ulogu.

Dok se društvene norme ne promjene u vidu ravnopravnosti žena u svim sferama, razlike između žena i muškaraca neće prestati. Uspostavljanje rodne jednakosti treba biti jedan od ključnih ciljeva i prioriteta razvoja svih suvremenih društava

## 4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE PERCEPCIJE STUDENATA O RAVNOPRAVNOSTI ŽENA NA RADNOM MJESTU

### 4.1. Metodologija istraživanja

Primarno je istraživanje provedeno anketnom metodom uz korištenje mjernog instrumenta - anketnog upitnika s ciljem testiranja postavljenih hipoteza i analize percepcije o ravnopravnosti žena na radnom mjestu među studentima Sveučilišta u Zadru. Anketni upitnik korišten u ovom istraživanju sastojao se od 15 pitanja podijeljenih u dvije skupine. Prva skupina od šest pitanja odnosila se na prikupljanje socio-demografskih podataka o sudionicima, te je uključivala varijable; spol, dob, mjesto rođenja, prebivalište s posebnim naglaskom na urbano i ruralno područje, područje znanosti u kojima se izvodi studij koji sudionici pohađaju i ime studija kako bi se moglo provjeriti polje znanosti. Ova su pitanja postavljena kako bi se utvrdio profil ispitanika te kako bi se analizirale potencijalne razlike u percepcijama među različitim skupinama studenata. Druga skupina pitanja, njih ukupno devet, odnosila se na percepciju ravnopravnosti žena u odnosu na muškarce. Pitanja su formulirana na temelju ranijih istraživanja i teorijskih okvira o rodnoj ravnopravnosti, a čestice korištene u upitniku preuzete su iz radova Branke Galić (2011) „Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada“ i Krunoslava Nikodema i Branke Galić (2009) „Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena“. Uz suglasnost autora Krunoslava Nikodema i Branke Galić, koja je dobivena u studenom 2023., također je pribavljena suglasnost od ravnateljice Ureda za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, mr. sc. Helene Štimac Radin u lipnju 2023., ove čestice su korištene kako bi se osigurala relevantnost i dosljednost u istraživanju.

Tablica 2.: Čestice kojima se ispituje slaganje o poslovnim mogućnostima i šansama zapošljavanja žena i muškaraca u Hrvatskoj?

Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama.
Zaposlenje je ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere.
Žene ne bi trebale biti isključene iz tzv. “muških“ poslova samo zbog svoga spola (npr. zrakoplovstvo, vojska, policija itd.).
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada
Napredovanje na poslu za žene ne ide bez seksualnih usluga
Za žene je pri zapošljavanju važnija fizička privlačnost nego intelektualna sposobnost
Žene su sposobne obavijati sve poslove jednako kao i muškarci.
Osjećao/la bih se nelagodno ako bi mi neposredni nadređeni na poslu bila žena

Kada bi u Hrvatskoj postojale primjerene novčane naknade za djecu, puno više žena odustajalo bi od zapošljavanja
Muškarci su ipak pogodniji za neke poslove (npr. piloti ili kirurzi)
Kada bi žene bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj koliko su to muškarci, uspješnije bi poslovale od muškaraca
Spolno podcjenjivanje prilikom zapošljavanja nije moguće suzbiti
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci.
Muškarci i žene imaju jednak status u društvu
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava
Muškarci i žene imaju jednaku korist od ostvarenih rezultata rada
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja.

Izvor: Nikodem, K. i Galić, B. (2009) Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. Revija za socijalnu politiku, 16 (3), 253-270.

Čestice su vrednovane skalom semantičkog diferencijala, s pet razina, koje se kreću od potpunog slaganja do potpunog neslaganja s neutralnom točkom kojom se dozvoljava ispitaniku iskazivanje svog neznanja o predmetnoj čestici.

Čestice o sposobnostima žena na tržištu rada i njihovoj mogućnosti zaposlenja osmislili su Krunoslav Nikodem i Branka Galić, koji su dozvolili korištenje istih (studeni 2023.). Varijable su preuzete iz rada „Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu“ (2009). Ove čestice korištene su s ciljem pružanja uvida u percepciju studenata o sposobnostima žena u odnosu na muškarce u kontekstu tržišta rada. Konkretno, ispituju stavove o:

1. Percepciji sposobnosti žena u profesionalnom okruženju, odnosno smatraju li studenti žene jednako sposobnima kao muškarce u poslovnom kontekstu.
2. Diskriminaciji žena - utvrđuje se u kojoj mjeri studenti smatraju da su žene diskriminirane i tržišno podcijenjene na temelju spola.
3. Jednakim šansama za zapošljavanje: Analiziraju se stavovi o tome da li se ženama pružaju jednake mogućnosti zapošljavanja kao i muškarcima, te u kojoj mjeri studenti vjeruju da postoji ravnopravnost prilikom zapošljavanja.

Rezultati ovog dijela upitnika predstavljaju kvantitativne podatke koji omogućuju detaljniju analizu stavova studenata prema rodni ulogama na tržištu rada, s posebnim fokusom na diskriminaciju žena i njihove šanse za zapošljavanje. Za označavanje stupnja slaganja korištena je semantička ljestvica, koja se proteže od „uopće se ne slažem“ do „u potpunosti se slažem“, uz mogućnost neutralnog odgovora.

Sljedeći set pitanja predstavljao je čestice čiji je cilj procijeniti koliko je u hrvatskom društvu ostvarena ravnopravnost spolova. Uključivao je 18 čestica koje su ocjenjivane kroz Likertovu skalu od 1 - *uopće se ne slažem*, do 5 - *u potpunosti se slažem*, s neutralnom točkom 3. Popis čestica nalazi se u donjoj tablici.

Tablica 3.: Čestice za procjenu koliko je u hrvatskom društvu ostvarena ravnopravnost žena i muškaraca

Najbolje plaćeni poslovi uglavnom su namijenjeni muškarcima.
Za posao jednake vrijednosti žene dobivaju manju plaću nego muškarci.
Sposobnosti žena na poslu se češće podcjenjuju nego sposobnosti muškaraca.
Ženama se prilikom zapošljavanja češće postavlja pitanje o bračnom statusu i broju djece nego muškarcima.
Žene češće dobivaju otkaze negoli muškarci.
Žene teže napreduju na poslu nego muškarci.
Žene češće doživljavaju seksualno uznemiravanje na poslu nego muškarci.
Žene su u dovoljnom broju prisutne u tijelima političkog odlučivanja na lokalnoj razini.
Danas u Hrvatskoj žene i muškarci stvarno imaju jednake šanse za zaposlenje.
Muškarci ne bi smjeli biti isključeni iz tradicionalno “ženskih” profesija samo na temelju svoga spola (odgajatelj u vrtiću i sl.)
Muškarcima bi trebalo dati prednost na natjecajima za rukovodeća radna mjesta.
Društvo bi moralo jednako cijeniti rezultate rada žena i muškaraca.
Muškarci su za vođenje politike, a žene za brigu oko djece i kućanstva.
Na radnim mjestima žene trebaju obnašati jednake funkcije kao i muškarci.
Karijera žene trebala bi biti jednako važna kao i karijera njenog supruga.
Prihvatljivo je da su muškarci bolje plaćeni od žena, čak i onda kada obavljaju istu vrstu posla.
Žene bi trebalo birati za rukovodeća radna mjesta podjednako kao i muškarce.
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci.

Izvor: Galić, B. (2011) Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Čestice su formulirane u obliku tvrdnji kako bi se istražilo stavove ispitanika u vezi ključnih aspekata rodne ravnopravnosti kao što je položaj žena u radnom okruženju, percepciju i mišljenja o tome kako se žene tretiraju u profesionalnom kontekstu (uključujući aspekte zapošljavanja, napredovanja i plaće). Ovim česticama ispitalo se i (ne)postojanje diskriminacija žena na temelju spola, potom se procijenilo koliko sudionici vjeruju u postojanje rodne diskriminacije u radnom okruženju. Ova komponenta uključuje i evaluaciju stavova o nejednakim plaćama, nerazmjernom pristupu prilikama i potencijalnom nepoštovanju ženskih profesionalnih sposobnosti u usporedbi s muškim kolegama.

U radu „Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada,“ Baranović (2011) iznosi skalu kojom se procjenjuju elementi ostvarene ravnopravnosti muškaraca i žena u hrvatskom društvu s aspekta podijele obveza u obitelji s dvije karijere. Ova skala uključuje tri čestice i vrednuje se Likertovom skalom počevši od 1- *uopće se ne slažem*, do 5 - *u potpunosti se slažem*, s neutralnom točkom 3 - *niti se slažem niti ne slažem*. Likertova se skala koristi za mjerenje stavova i percepcija tako da sudionici ocjenjuju tvrdnje prema stupnju slaganja. Raspon ocjena kreće se od potpunog neslaganja do potpunog slaganja, pri čemu je središnja točka neutralna i označava izostanak jasnog stava. Skala omogućuje preciznije razumijevanje osjećaja ili mišljenja sudionika jer obuhvaća različite stupnjeve intenziteta slaganja ili neslaganja. Popis čestica nalazi se u donjoj tablici. Čestice se odnose na neravnotežu u obavljanju kućanskih poslova, na nejednake raspodjele odgovornosti za brigu o djeci, bez obzira na svoju profesionalnu angažiranost, te čija se karijera ili posao, muškarca ili žene, u obitelji smatra važnijom. Ove čestice služe za procjenu percepcija u pogledu rodne ravnopravnosti u različitim aspektima života. Putem Likertove skale analiziraju se stavovi o tome postoje li razlike u pristupu zaposlenju i mogućnostima napredovanja između žena i muškaraca te o ulozi u kućanskim poslovima i brizi za djecu.

Tablica 4.: Čestice o ostvarenoj ravnopravnosti žena i muškaraca u hrvatskom društvu

Žene još uvijek češće nego muškarci obavljaju kućanske poslove, čak i kad su zaposlene.
Za brigu oko djece, njihovih obaveza i aktivnosti prvenstveno je zadužena majka, iako je zaposlena
Posao i karijera muškarca u većini obitelji se stavlja ispred posla/karijere žene.

Izvor: Baranović, B. (2011) prema Galić, B. (2011) Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Od autorice Leinsert Novosel (2011) u radu „Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada“, preuzeto je sedam čestica o rodnim predrasudama koje vrednuju stavove prema rodnim ulogama i sposobnostima muškaraca i žena u različitim područjima života koristeći Likertovu ljestvicu. Ocjenjivanje se vrši na skali od 1 do 5, pri čemu 1 označava potpuno neslaganje, 3 neutralnu vrijednost, a 5 potpuno slaganje. Korištenjem Likertove ljestvice za evaluaciju ovih tvrdnji, anketa omogućava kvantitativnu analizu stavova i uvjerenja ispitanika u vezi s navedenim aspektima rodne ravnoteže, pružajući empirijske



podatke za daljnja istraživanja i analize u području rodne ravnopravnosti. Odgovori na čestice iz tablice 3., 4. i 5. prikupljeni su putem Likertove ljestvice, koja je korištena kako bi se mjerio stupanj slaganja ispitanika s tvrdnjama. Pružen je uvid u različite razine slaganja s tvrdnjama među studentima različitih spolova i znanstvenih područja. Ovim se česticama ispituju percepcije o sposobnostima muškaraca i žena u donošenju važnih odluka, intelektualnim i radnim kapacitetima, kao i o tradicionalnim ulogama žena u obitelji. Također se ispituju stavovi o tome jesu li žene sklonije preuveličavanju problema i traže li povlastice pod izgovorom ravnopravnosti. Uz to, vrednuje se mišljenje o tome jesu li intelektualni poslovi prikladniji za muškarce i može li rađanje djece utjecati na ravnopravnost žena na radnom mjestu.

Tablica 5.: Tvrdnje iz skale rodnih predrasuda

Muškarci su sposobniji donositi važne odluke nego žene.
Muškarci su uglavnom pametniji i sposobniji od žena.
Prava žena najviše skrbi o djeci, mužu i kući.
Žene su sklone preuveličavanju problema.
Pod izgovorom traženja ravnopravnosti, žene zapravo traže posebne povlastice.
Intelektualni poslovi bolje leže muškarcima.
Budući da žene rađaju djecu, ne mogu imati ravnopravan položaj s muškarcima na radnom mjestu

Izvor: Leinsert Novosel, S. (2011) prema Galić, B. (2011) Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Iz rada „Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada“, preuzeto je sedam čestica autorice Željke Kamenov (2011) o razlozima diskriminacije žena na radnom mjestu. Ove čestice vrednuju različite razloge koji mogu utjecati na rodnu neravnopravnost, koristeći Likertovu skalu s tri razine. Na skali 1 označava *uopće nije to razlog*, 2 *donekle je to razlog*, a 3 *često je to razlog*. Čestice uključuju razmatranje nejednakih sposobnosti između muškaraca i žena te bioloških razlika, poput rađanja i fizičke snage. Zatim se istražuje utjecaj borbe za moć ili prevlast jednog spola, kao i uloga osobnih interesa i koristi pojedinaca u održavanju neravnopravnosti. Također se vrednuje mogućnost da zlonamjernost, ustaljene navike ili običaji, te svijest o izostanku kazne doprinose ovom problemu. Svaka od

ovih čestica omogućava procjenu percepcije o različitim uzrocima rodne neravnopravnosti kroz navedenu skalu slaganja.

Tablica 6.: Čestice kojima se ispituju stavovi o razlozima diskriminacije po spolu na radnom mjestu?

Zbog nejednakih sposobnosti muškaraca i žena
Zbog bioloških razlika između muškaraca i žena (rađanje, fizička snaga)
Zbog borbe za moć/prevlad jednog spola
Zbog osobnih interesa, koristi pojedinaca
Zbog zlonamjernosti
Zbog navika ili običaja
Zbog svijesti da neće biti kažnjeni

Izvor: Kamenov, Ž. (2011) prema Galić, B. (2011) Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Čestice iz tablice 7. preuzete od autorice Leinsert Novosel (2011) iz rada „Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada“, usmjerene su na ispitivanje percepcije studenata o mjerama koje bi mogle olakšati usklađivanje poslovnog i obiteljskog života za žene te poboljšati njihov položaj u hrvatskom društvu. Također su vrednovane Likertovom ljestvicom od 1 do 4, gdje 1 označava uopće neslaganje, a 4 u potpunosti slaganje. Čestice se odnose na percepciju studenata o važnosti različitih prijedloga kao što su: klizno radno vrijeme, osnivanje jaslica i vrtića unutar radnih organizacija, kao i mogućnost podjele jednog radnog mjesta između dvije osobe, od kojih bi svaka radila po četiri sata. Čestice se odnose na stavove o financijskim poticajima za poslodavce koji potiču ravnopravnost spolova, zakonskoj obvezi korištenja roditeljskog dopusta za očeve, povećanju ravnopravnosti spolova u obrazovanju, obrazovanju poslodavaca i zaposlenika o ravnopravnosti te strožem kažnjavanju diskriminatornog ponašanja na temelju spola.

Tablica 7.: Mjere koje bi ženama mogle olakšati usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te poboljšati njihov položaj u hrvatskom društvu:

Klizno radno vrijeme
Jaslice i vrtići u radnim organizacijama
Podjela jednog radnog mjesta na dvije osobe (svaka po 4 sata)

Financijske povlastice za poslodavce koji brinu o ravnopravnosti spolova
Uvođenje zakonske obveze korištenja roditeljskog dopusta za očeve
Veće poštivanje ravnopravnosti spolova tijekom obrazovanja
Obrazovanje poslodavaca i zaposlenika o ravnopravnosti spolova
Osvještavanje javnosti putem medija (tv, novine, radio)
Strože kažnjavanje neravnopravnog postupanja na temelju spola

Izvor: Leinsert Novosel, S. (2011) prema Galić, B. (2011) Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Izabrane čestice koristile su se kako bi se prikupili stavovi studenata o položaju žena na tržištu rada u odnosu na muškarce.

Po formiranju ankete u Google Forms obrascu ista je distribuirana *online* putem različitih digitalnih kanala (*e-maila*, WhatsApp, Facebooka, Instagrama, osobnih poruka), čime je osiguran jednostavan pristup sudionicima te joj se moglo pristupiti u bilo kojem dobu dana. Studenti su pozvani da anketu podjele sa svojim kolegama. Na taj način omogućeno je brzo i efikasno prikupljanje podataka u relativno kratkom vremenskom razdoblju. Korištenje Google Forms alata također je omogućilo anonimnost ispitanika, čime je smanjena mogućnost pristranosti u odgovorima i osigurana veća pouzdanost podataka. Odabir Sveučilišta u Zadru za fokus istraživanja bio je namjieran, jer je Sveučilište integrirano i multidisciplinarno, s različitim smjerovima studija, što doprinosi raznolikosti ispitanika. Time je omogućeno ispitivanje percepcije studenata iz različitih područja znanosti, a *online* distribucija upitnika omogućila je eliminaciju fizičkog okruženja kao čimbenika koji bi mogao utjecati na odgovore ispitanika. Ovaj pristup olakšao je studentima da se fokusiraju na sadržaj upitnika bez vanjskih ometanja. Istraživanje je rađeno u više krugova kako bi se potaklo ispitanike na sudjelovanje. Pristup upitniku bio je moguć za vrijeme akademske godine 2023/2024., a svi su odgovori automatski pohranjeni u digitalnom formatu, spremni za daljnju analizu.

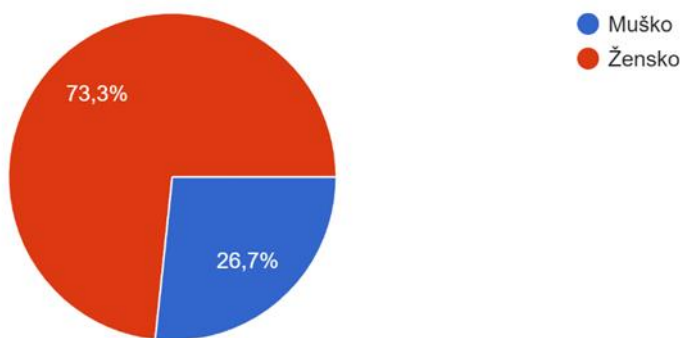
Istraživanjem je obuhvaćen uzorak od 180 studenata, od toga 132 žene i 48 muškarca. Prema internim podacima Sveučilišta u Zadru, tijekom te akademske godine, na preddiplomskoj i diplomskoj razini, bilo je upisano 4.461 studenata. Relativno mal broj ispitanika predstavlja najveće ograničenje ovog istraživanja, što može značiti da studenti nisu zainteresirani za temu ili za ispunjavanje anketa, te također nije postignut reprezentativan uzorak. Podaci prikupljeni

anketnim upitnikom obrađeni su korištenjem Microsoft Excel programa. U analizi su korištene osnovne metode deskriptivne i inferencijalne statistike kako bi se prikazala distribucija odgovora i utvrdile razlike među sudionicima prema spolnim i drugim demografskim varijablama. Microsoft Excel je korišten za statističku analizu dobivenih podataka, testiranje hipoteza hi kvadrat testom i prikazivanje frekvencija odgovora na Likertovoj ljestvici, čime je dobiven uvid u generalne stavove ispitanika o ravnopravnosti žena u odnosu na muškarce. Sudionici u istraživanju su sudjelovali dobrovoljno, i osigurana im je anonimnost te je naznačen cilj i svrha istraživanja.

## 4.2. Rezultati istraživanja

Kako bi se provjerile postavljene hipoteze provedena je statistička obrada prikupljenih podataka na programu Microsoft Excel. Prvo se prikazuju demografski pokazatelji ispitanika.

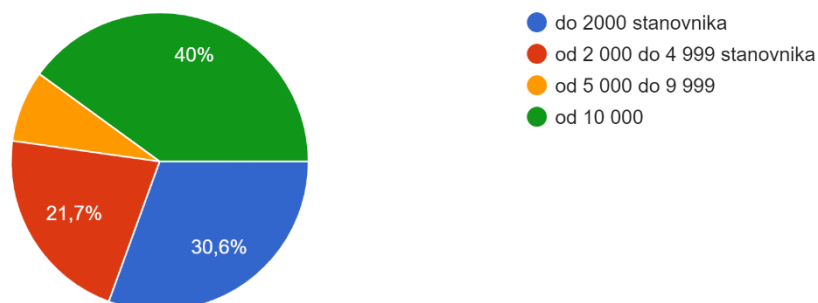
Graf 3.: Struktura ispitanika po spolu



Izvor: obrada autorice

Ciljana populacija ovog istraživanja obuhvatila je 4.461 studenta na Sveučilištu u Zadru, s konačnim uzorkom od 181 ispitanika, od kojih je 180 bilo valjanih. Također, odgovori studenata umjetničkih znanosti nisu uključeni u analizu s obzirom da Sveučilište u Zadru ne nudi takve smjerove. Kao što je već spomenuto, istraživanje je provedeno tijekom akademske godine 2023./2024.. U okviru anketiranih ispitanika, 73,50% činile su žene, dok je 26,50% predstavljalo muškarce.

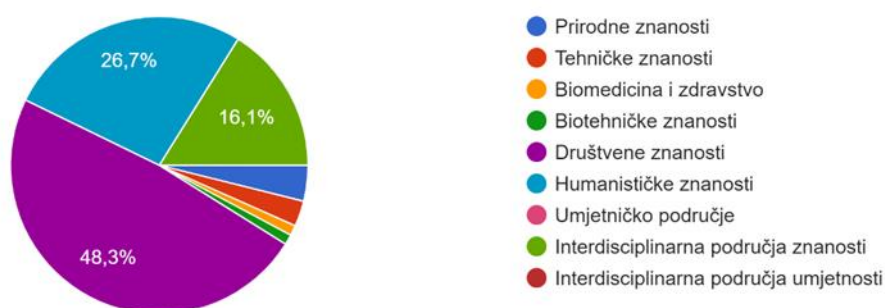
Graf 4. : Prikaz sudionika po mjestu u kojem su proveli najveći dio života



Izvor: obrada autorice

Većina sudionika ankete dolazi iz većih urbanih sredina, pri čemu najveći udio ispitanika dolazi iz Zadra (24,8%), a slijede Split (4,41%) i Zagreb (3,87%). S druge strane, najmanji udio ispitanika dolazi iz naselja s populacijom između 5.000 i 9.999 stanovnika (7,8%). Od sudionika koji žive u naseljima s populacijom između 2.000 i 4.999 stanovnika, najveći broj ispitanika dolazi iz Pakoštana (4,41%). Budući da autorica dolazi iz Pakoštana, moguće je da je ovaj rezultat djelomično uvjetovan njezinim osobnim vezama s tim područjem.

Graf 5. : Prikaz ispitanika po polju znanosti koje studiraju

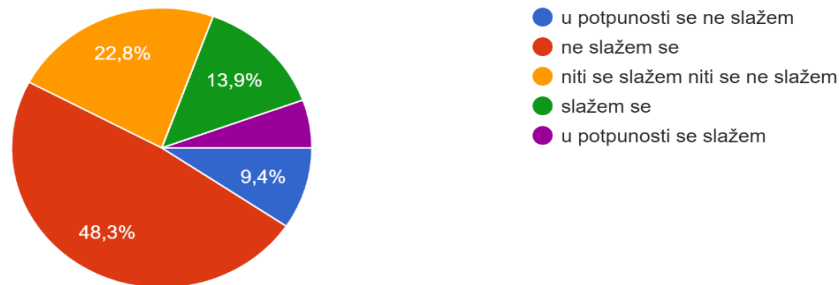


Izvor: obrada autorice

Najveći broj ispitanika u ovom istraživanju čine studenti humanističkih i društvenih znanosti. Ovaj trend može objasniti nekoliko čimbenika, poput kritičkog angažmana i svijesti o aktualnim društvenim temama, ali i strukturom studija na Sveučilištu u Zadru. Najveći udio ispitanika dolazi sa studija Kultura i turizam (18,78%), dok su studiji Psihologija (15,47%) i Povijest (15,47%) također značajno zastupljeni. Važno je istaknuti ograničenje istraživanja koje se

odnosi na manji odaziv studenata iz biotehničkih te medicinskih i zdravstvenih znanosti. Bitno je naglasiti kako je istraživanje provedeno isključivo među studentima Sveučilišta u Zadru.

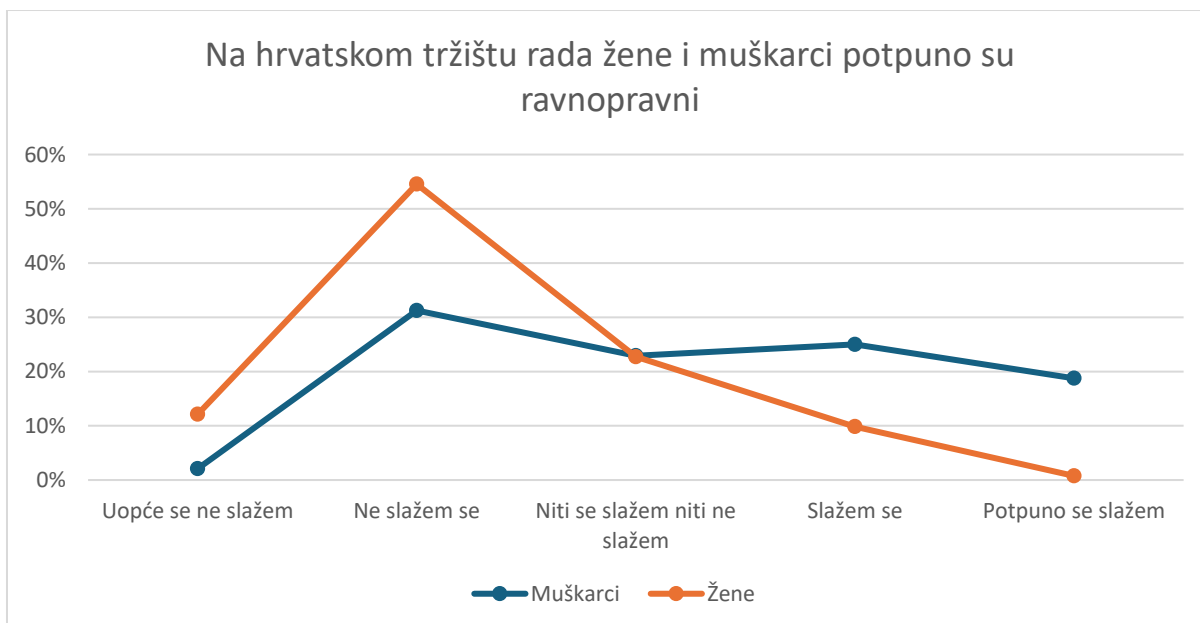
Graf 6.: Odgovori za česticu „Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni“



Izvor: obrada autorice

Studenti prepoznaju rodnu neravnopravnost na hrvatskom tržištu rada. Gotovo polovica ispitanika (48,3%) izjavila je da se ne slaže s tvrdnjom da su žene i muškarci ravnopravni, dok dodatnih 9,4% u potpunosti odbacuje ovu tvrdnju. Ovi podaci ukazuju na značajnu percepciju prisutnosti diskriminacije žena u zapošljavanju i profesionalnom napredovanju. S druge strane, samo manji postotak ispitanika (13,9%) smatra da postoji ravnopravnost, dok je neutralan stav iskazalo 22,8% ispitanika. Ovakvi rezultati upućuju na široko rasprostranjeno mišljenje među studentima da žene nemaju jednaki položaj na tržištu rada, te da su suočene s različitim oblicima diskriminacije u usporedbi s muškarcima.

Graf 7.: Odgovori prema spolu za česticu „Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni“



Izvor: obrada autorice

Istraživanje stavova muških i ženskih ispitanika otkriva značajne razlike između percepcije spolova. Dok muškarci pokazuju veću sklonost izražavanju slaganja s tvrdnjom, žene su češće nesigurne ili se ne slažu s postavljenim pitanjem. Konkretno, 55% žena se ne slaže, dok se 31% muškaraca izjašnjava protiv tvrdnje. Također, dok 19% muškaraca smatra da se „potpuno slažu“, taj postotak među ženama iznosi samo 1%. Ovi rezultati sugeriraju da žene imaju jaču sklonost kritičkom promišljanju o temi, što može ukazivati na različite perspektive između spolova. Ovi rezultati ukazuju na značajne razlike u stavovima, pri čemu je vjerojatnije da će žene percipirati rodnu neravnopravnost na tržištu rada, a muškarci to vjerojatnije neće, što ukazuje na različite perspektive među spolovima. Unatoč tome, činjenica da se 44% muških ispitanika u nekoj mjeri slaže s tvrdnjom da su muškarci i žene potpuno ravnopravni naglašava dug put za ostvarenje rodne ravnopravnosti u hrvatskom društvu.

Tablica 8.: Rezultati čestica o mogućnostima i šansama zapošljavanja žena i muškaraca u Hrvatskoj

	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	Potpuno se slažem
Danas je muškarcima u Hrvatskoj lakše doći do posla nego ženama.	3,3%	24,4%	22,2%	39,4%	10,6%
Zapošljavanje je izvor zadovoljstva i ispunjenja karijere žena u Hrvatskoj	2,8%	16,7%	27,2%	43,3%	10,0%

Žene ne bi trebale biti isključene iz takozvanih "muških" poslova samo zbog svog spola (npr. zrakoplovstvo, vojska, policija itd.)	19,4%	8,9%	1,7%	20,6%	49,4%
Žene u Hrvatskoj su diskriminirane na tržištu rada	8,9%	32,2%	31,1%	23,3%	4,4%
Napredovanje na poslu za žene nije moguće bez seksualnih usluga	35,0%	40,6%	18,3%	5,0%	1,1%
Ženama je pri zapošljavanju fizička privlačnost važnija od intelektualnih sposobnosti	16,1%	32,2%	28,3%	20,6%	2,8%
Žene su sposobne raditi sve poslove jednako dobro kao i muškarci	6,1%	20,6%	10,6%	33,9%	28,9%
Osjećao bih se nelagodno da mi je neposredno nadređena na poslu žena	88,3%	10,0%	0,0%	0,6%	1,1%
Kad bi u Hrvatskoj postojale odgovarajuće novčane naknade za djecu, mnogo bi više žena odustalo od zaposlenja	11,7%	23,9%	38,3%	23,9%	2,2%
Kad bi žene u Hrvatskoj posjedovale onoliko kapitala koliko i muškarci, bile bi uspješnije u poslu od muškaraca	3,9%	8,3%	40,6%	28,3%	18,9%
Podcjenjivanje spola tijekom zapošljavanja ne može se suzbiti	20,0%	33,3%	23,9%	20,0%	2,8%
Žene trebaju imati jednake mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u svim zanimanjima kao i muškarci	3,9%	0,6%	2,2%	21,7%	71,7%

Izvor: obrada autorice

Podatci pokazuju nekoliko ključnih trendova među sudionicima. Većina sudionika smatra da muškarci lakše dolaze do posla nego žene, dok je značajan broj njih prepoznao da žene nisu isključene iz tzv. „muških“ poslova, poput zrakoplovstva, vojske i policije. Također, velika većina ispitanika smatra da žene mogu obavljati sve poslove jednako dobro kao muškarci. Snažno neslaganje izraženo je prema tvrdnji da napredovanje za žene ovisi o seksualnim uslugama, što sugerira visoku svijest o nepravdnosti takve diskriminacije. Također, većina ispitanika ne bi imala problem s time da im je neposredno nadređena žena. Najveća podrška u istraživanju očitovale se u tvrdnji da žene trebaju imati jednake mogućnosti za zapošljavanje i napredovanje kao muškarci.



Tablica 9.: Slaganje s česticama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada po spolu

	Uopće se ne slažem		Ne slažem se		Niti se slažem niti ne slažem		Slažem se		Potpono se slažem	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni.	2%	12%	31%	55%	23%	23%	25%	10%	19%	1%
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama.	12,5%	0,0%	39,6%	18,9%	18,8%	23,5%	29,2%	43,2%	0,0%	14,4%
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada	22,9%	3,8%	41,7%	28,8%	22,9%	33,3%	10,4%	28,0%	2,17%	6,1%
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci.	16,7%	2,3%	29,2%	17,4%	4,2%	13,6%	31,3%	34,1%	18,8%	32,6%
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci.	10,4%	1,5%	0,0%	0,8%	4,2%	1,5%	22,9%	21,2%	62,5%	75,0%
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja	2,1%	13,6%	37,5%	53,8%	16,7%	16,7%	33,3%	13,6%	10,4%	2,3%

Izvor: obrada autorice

U Tablici 9., prikazani su rezultati slaganja s izjavama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada, analizirani prema spolu ispitanika. Ključni rezultati ukazuju na značajne rodne razlike u percepciji jednakosti na tržištu rada. Na primjer, s tvrdnjom da su muškarci i žene potpuno ravnopravni na tržištu rada, 19% muškaraca potpuno se slaže, dok samo 1% žena

dijeli to mišljenje. Ova razlika ukazuje na veću svijest među ženama o problemima rodne ravnopravnosti u zapošljavanju, što potvrđuje i činjenica da se 55% žena ne slaže s tvrdnjom o ravnopravnosti, dok je kod muškaraca taj postotak 31%. Ovi podaci sugeriraju da muškarci, u većem broju nego žene, percipiraju tržište rada kao pravednije i ravnopravnije. Slična razlika u percepciji prisutna je i kod tvrdnje da je muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti se nego ženama. Tako se 43% žena slaže s ovom tvrdnjom, dok 29% muškaraca dijeli to mišljenje. Čini se da žene češće prepoznaju prepreke s kojima se suočavaju prilikom traženja posla. Ova razlika u percepciji mogla bi biti posljedica osobnog iskustva žena s diskriminacijom na tržištu rada, dok muškarci, koji su manje pogođeni ovim problemom, to manje primjećuju.

Također, značajan rodni jaz prisutan je kod tvrdnje da su žene u Hrvatskoj više diskriminirane na tržištu rada. Više od trećine žena (33%) u potpunosti se slaže s ovom tvrdnjom, dok je među muškarcima taj postotak 19%. Ovaj podatak odražava veću svijest žena o njihovoj poziciji na tržištu rada i ukazuje na duboko ukorijenjene probleme rodne diskriminacije, što muškarci u manjoj mjeri primjećuju ili prepoznaju.

Zanimljivo je da, unatoč ovim razlikama, i muškarci i žene pokazuju relativno visok stupanj slaganja s tvrdnjom da žene trebaju imati jednake mogućnosti zapošljavanja i napredovanja kao i muškarci. Čak 75% žena u potpunosti se slaže s ovom tvrdnjom, dok 63% muškaraca dijeli to mišljenje. Ovaj podatak sugerira da postoji zajednička svijest o potrebi za rodnom ravnopravnošću, iako muškarci u manjoj mjeri prepoznaju trenutne izazove s kojima se žene suočavaju.

Tablica 10.: Prosječna ocjena po česticama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada po mjestu stanovanja

	do 2.000 stanovnika	od 2.000 do 4.999 stanovnika	od 5.000 do 9.999	od 10.000 stanovnika
Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni.	2,73	2,64	2,07	2,53
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	3,36	3,31	3,43	3,21

Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada	2,89	2,74	2,71	2,86
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci	3,82	3,38	2,86	3,65
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci	4,76	4,54	4,50	4,44
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja	2,58	2,46	2,50	2,64

Izvor: obrada autorice

Rezultati percepcije rodne ravnopravnosti među studentima iz različitih veličina naselja ukazuju na nekoliko značajnih razlika. Na tvrdnju da su žene i muškarci potpuno ravnopravni na tržištu rada, najniža prosječna ocjena dolazi od ispitanika iz naselja od 5.000 do 9.999 stanovnika (2,07), dok najvišu ocjenu daju oni iz naselja do 2.000 stanovnika (2,73), što sugerira da se u srednje velikim naseljima uočava najviše rodne nejednakosti, ali također treba naglasiti kako u prosjeku studenti bez obzira na naselje iz kojeg dolaze prepoznaju rodnu neravnopravnost na tržištu rada. Percepcija da se muškarcima lakše zaposliti ima najvišu ocjenu među sudionicima iz srednjih naselja (3,43), dok je u većim naseljima nešto niža (3,21), a kada je riječ o tvrdnji da su žene najviše diskriminirane na tržištu rada, ocjene su relativno ujednačene, krećući se od 2,71 do 2,89, bez izrazitih odstupanja među skupinama. Najveća razlika zabilježena je u percepciji sposobnosti žena da obavljaju poslove jednako kao muškarci, gdje su sudionici iz naselja do 2.000 stanovnika dali prosječnu ocjenu 3,82, dok su oni iz naselja od 5.000 do 9.999 stanovnika ocijenili ovu tvrdnju s 2,86. Iako je razlika između ovih skupina 0,96, ona ostaje jedina u kojoj se uočava veći stupanj neslaganja među različitim skupinama. Tvrdnja da žene trebaju imati jednake mogućnosti zapošljavanja i napredovanja dosljedno je visoko ocijenjena u svim skupinama, s najvećom ocjenom (4,76) kod naselja do 2.000 stanovnika, te najmanjom ocjenom (4,44) kod naselja od 10.000 stanovnika. Konačno, na tvrdnju da muškarci i žene već imaju jednake mogućnosti zapošljavanja, ocjene su ujednačeno niske, s najvećom razlikom između ispitanika iz naselja do 2.000 stanovnika (2,58) i onih iz naselja s više od 10.000 stanovnika (2,64), što implicira da većina studenata ne smatra da je

rodna ravnopravnost u zapošljavanju u potpunosti ostvarena. Bez obzira na mjesto stanovanja studenata, prisutno je postojanje opće svijesti o potrebi za jednakim mogućnostima za žene i muškarce na tržištu rada. Rezultati pokazuju regionalne razlike u percepciji tržišta rada, pri čemu su stanovnici manjih naselja češće svjesni problema diskriminacije.

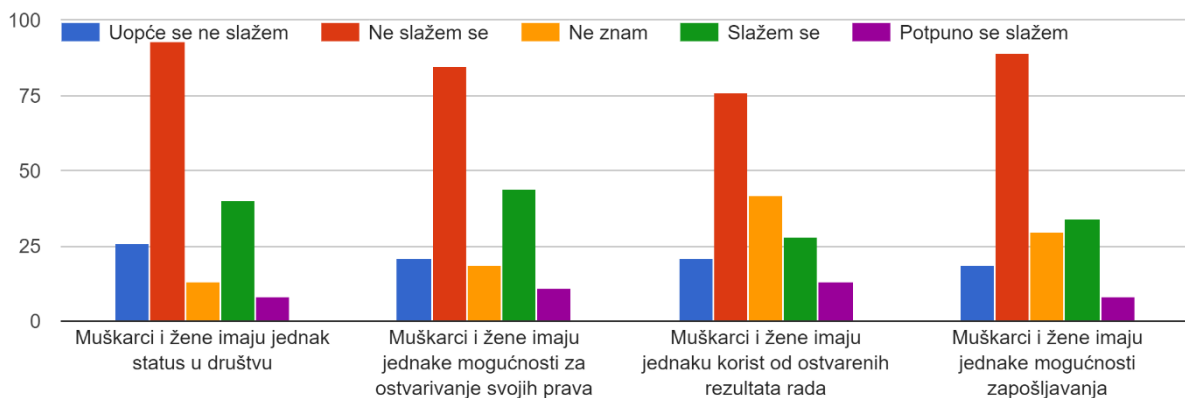
Tablica 11.: Slaganje s česticama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada prema polju znanosti

		Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	Potpuno se slažem
Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni.	Društvene znanosti	11%	51%	24%	11%	2%
	Humanističke znanosti	6%	46%	25%	17%	6%
	Ostala polja znanosti	9%	47%	18%	16%	11%
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	Društvene znanosti	1%	23%	24%	38%	14%
	Humanističke znanosti	4%	29%	21%	40%	6%
	Ostala polja znanosti	7%	22%	20%	42%	9%
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada	Društvene znanosti	5%	24%	34%	30%	7%
	Humanističke znanosti	13%	33%	27%	23%	4%
	Ostala polja znanosti	13%	47%	27%	11%	2%
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci	Društvene znanosti	5%	23%	15%	29%	29%
	Humanističke znanosti	8%	8%	10%	38%	35%
	Ostala polja znanosti	7%	29%	4%	38%	22%
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci	Društvene znanosti	2%	0%	3%	23%	71%
	Humanističke znanosti	4%	2%	0%	17%	77%
	Ostala polja znanosti	7%	0%	2%	24%	67%
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja	Društvene znanosti	14%	48%	22%	15%	1%
	Humanističke znanosti	8%	44%	15%	25%	8%
	Ostala polja znanosti	7%	58%	9%	20%	7%

Izvor: obrada autorice

Studenti iz svih znanstvenih područja prepoznaju nejednakosti između muškaraca i žena na hrvatskom tržištu rada. Većina studenata smatra da muškarci imaju prednost pri zapošljavanju, s time da se 42% studenata iz ostalih znanstvenih polja (poput prirodnih i tehničkih znanosti) i 40% iz humanističkih znanosti slaže da je muškarcima lakše pronaći posao. Također, velik broj ispitanika (62%), osobito iz društvenih znanosti, ne slaže se s tvrdnjom da su žene i muškarci potpuno ravnopravni na tržištu rada. Međutim, postoji široka podrška za jednakost u zapošljavanju i napredovanju žena, s 77% studenata humanističkih znanosti i 71% studenata društvenih znanosti koji se u potpunosti slažu da žene trebaju imati jednake mogućnosti kao i muškarci.

Graf 8.: Odgovori sudionika na čestice o ostvarenoj rodnoj ravnopravnosti u hrvatskom društvu



Izvor: obrada autorice

Ove čestice fokusiraju se na četiri ključna aspekta: društveni status, ostvarivanje prava, koristi od rada i mogućnosti zapošljavanja. Najveći postotak ispitanika, više od 75%, izrazio je neslaganje s tvrdnjama da muškarci i žene imaju jednak status u društvu te jednake mogućnosti za zapošljavanje, što sugerira snažnu percepciju rodne neravnopravnosti u ovim područjima. Slično tome, oko 70% ispitanika smatra da žene i muškarci nemaju jednaku korist od ostvarenih rezultata rada, dok je oko 60% izrazilo neslaganje s tvrdnjom o jednakim mogućnostima za ostvarivanje prava. Ovi podaci ukazuju na prevladavajući stav da u hrvatskom društvu postoji značajna neravnopravnost među spolovima, osobito u domenama društvenog statusa i profesionalnih prilika, što implicira potrebu za dodatnim istraživanjima i inicijativama koje bi poticale ravnopravnost spolova.

Tablica 12.: Percepcija studenata o ostvarenoj ravnopravnosti žena i muškaraca u hrvatskom društvu

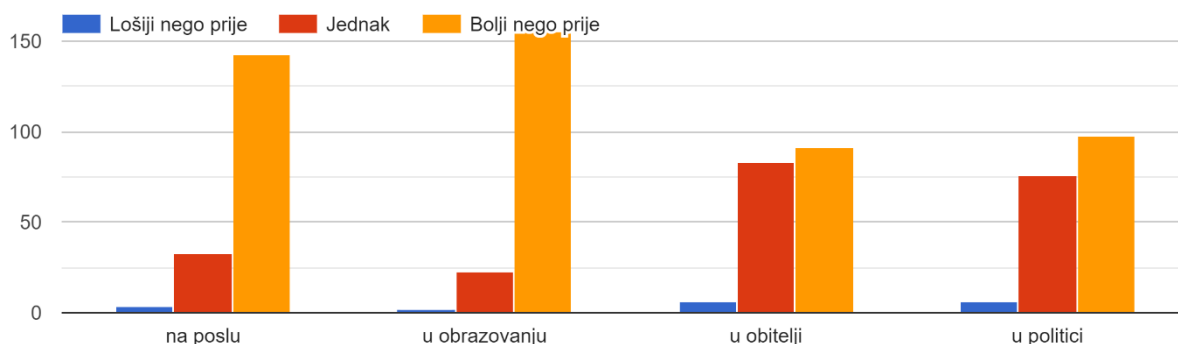
	Prosjek
Žene još uvijek češće nego muškarci obavljaju kućanske poslove, čak i kad su zaposlene.	4,54
Žene češće doživljavaju seksualno uznemiravanje na poslu nego muškarci.	4,46
Ženama se prilikom zapošljavanja češće postavlja pitanje o bračnom statusu i broju djece nego muškarcima.	4,35
Posao i karijera muškarca u većini obitelji se stavlja ispred posla/karijere žene.	4,17
Sposobnosti žena na poslu se češće podcjenjuju nego sposobnosti muškaraca.	4,01
Za brigu oko djece, njihovih obaveza i aktivnosti prvenstveno je zadužena majka, iako je zaposlena.	3,94
Najbolje plaćeni poslovi uglavnom su namijenjeni muškarcima.	3,65
Žene teže napreduju na poslu nego muškarci.	3,49
Za posao jednake vrijednosti žene dobivaju manju plaću nego muškarci.	3,41
Danas se u Hrvatskoj muškarci lakše zapošljavaju nego žene.	3,40
Žene češće dobivaju otkaze negoli muškarci.	3,25
Danas u Hrvatskoj žene i muškarci stvarno imaju jednake šanse za zaposlenje.	2,9
Žene su u dovoljnom broju prisutne u tijelima političkog odlučivanja na lokalnoj razini.	2,29

Izvor: obrada autorice

Postoji jasna percepcija da su žene na hrvatskom tržištu rada u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce. Procjene sudionika (3,4) vezane uz tvrdnju “Muškarci lakše pronalaze posao od žene” sugeriraju postojanje umjerenog konsenzusa o rodnoj nejednakosti pri zapošljavanju. Također, slaganje sudionika s tvrdnjom “Najbolje plaćeni poslovi namijenjeni su muškarcima”, u prosjeku (3,65) ukazuje na postojanje svijesti o segregaciji po spolu u visoko plaćenim zanimanjima. Rodna razlika u plaćama također je prepoznata (3,41), a sposobnosti žena se prema procjenama sudionika (4,01) podcjenjuju češće nego sposobnosti muškaraca, što ukazuje na postojanje diskriminacije i stereotipa na radnom mjestu. Posebno je naglašena percepcija da se ženama češće postavljaju pitanja o bračnom statusu i broju djece prilikom zapošljavanja (4,35), što potvrđuje postojanje diskriminatornih praksi tijekom selekcije kandidata. Osim toga, procjena sudionika (3,49) koja se odnosi na tvrdnju da žene teže napreduju od muškaraca pokazuje da rodne prepreke ne prestaju s početnim zapošljavanjem. S obzirom na procjene vezane uz tvrdnju da žene češće doživljavaju seksualno uznemiravanje na poslu od muškaraca (4,46) čini se da studenti prepoznaju ozbiljan problem na radnom mjestu. Istovremeno, percepcija da su žene nedovoljno zastupljene u tijelima političkog odlučivanja izrazito je nezastupljena (2,29). Na društvenoj razini, snažno je prisutna percepcija da žene, čak i kada su

zaposlene, češće obavljaju kućanske poslove (4,54), dok su majke primarno zadužene za brigu o djeci, što je također ocijenjeno visokom ocjenom od 3,94.

Graf 9.: Percepcija studenata o društvenom položaju žena u Hrvatskoj danas u odnosu na onaj od prije 10-ak godina



Izvor: obrada autorice

Najveći broj ispitanika smatra da se položaj žena poboljšao u obrazovanju (86,11%), dok je slična percepcija zabilježena i za položaj žena na radnom mjestu (79,44%). Položaj žena u obitelji i politici značajan broj ispitanika doživljava kao poboljšan u odnosu na prije 10-ak godina, ali manje značajnije u odnosu na položaj žena na poslu i obrazovanju. Manji dio ispitanika smatra da je situacija ostala nepromijenjena ili čak lošija nego prije deset godina, posebno u kontekstu politike i obitelji. Ovi podaci ukazuju na opći trend pozitivne percepcije napretka u položaju žena u obrazovanju i na tržištu rada, dok su politička participacija i obiteljski odnosi područja gdje sudionici percipiraju sporiji napredak ili stagnaciju uloge žena u odnosu na muškarce.

Tablica 13.: Udio slaganja s česticama, o rodnim stereotipima ako 1 znači- uopće se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – neutralno, 4 – slažem se i 5 – u potpunosti se slažem

	1	2	3	4	5
Muškarci su sposobniji donositi važne odluke nego žene.	63,34%	23,89%	8,33%	3,33%	1,11%
Muškarci su uglavnom pametniji i sposobniji od žena.	77,22%	17,78%	3,89%	0,56%	0,56%
Prava žena najviše skrbi o djeci, mužu i kući.	52,78%	21,11%	17,77%	6,11%	7,78%
Žene su sklone preuveličavanju problema.	36,67%	23,33%	20,00%	17,22%	2,78%
Pod izgovorom traženja ravnopravnosti, žene zapravo traže posebne povlastice.	47,22%	29,44%	13,89%	6,11%	3,33%
Intelektualni poslovi bolje leže muškarcima.	71,67%	20,56%	6,11%	0,00%	1,67%

Budući da žene rađaju djecu, ne mogu imati ravnopravan položaj s muškarcima na radnom mjestu	70,56%	21,11%	5,56%	0,56%	2,22%
--	--------	--------	-------	-------	-------

Izvor: obrada autorice

Najveći broj ispitanika (77,22%) se u potpunosti ne slaže s tvrdnjom da su muškarci pametniji i sposobniji od žena, dok se samo 0,56% u potpunosti slaže s istom, pri čemu su u pitanju isključivo muški sudionici. Sličan obrazac javlja se kod tvrdnje da muškarci bolje donose važne odluke, gdje se 63,34% studenata ne slaže s navedenim. Međutim, postoji izraženiji skepticizam prema rodnoj ravnopravnosti u kontekstu radnih mjesta. Naime, čak 70,56% ispitanika smatra da žene, zbog majčinstva, ne mogu imati ravnopravan položaj s muškarcima na radnom mjestu. Također, 71,67% ispitanika ne vjeruje da muškarcima bolje leže intelektualni poslovi. Stav da žene pod izgovorom ravnopravnosti traže povlastice nije podržalo 47,22% studenata, dok se njih 3,33% slaže. Ovi rezultati ukazuju na postojanje duboko ukorijenjenih rodni stereotipa i izazove s kojima se suočava borba za rodnu ravnopravnost.

Tablica 14.:Prosječno slaganje s česticama, o rodni stereotipima po spolu

	Muškarci	Žene
Muškarci su sposobniji donositi važne odluke nego žene.	2,04	1,37
Muškarci su uglavnom pametniji i sposobniji od žena.	1,69	1,15
Prava žena najviše skrbi o djeci, mužu i kući.	2,19	1,7
Žene su sklone preuveličavanju problema.	2,54	2,17
Pod izgovorom traženja ravnopravnosti, žene zapravo traže posebne povlastice.	2,5	1,66
Intelektualni poslovi bolje leže muškarcima.	1,67	1,29
Budući da žene rađaju djecu, ne mogu imati ravnopravan položaj s muškarcima na radnom mjestu	1,63	1,35

Izvor: obrada autorice

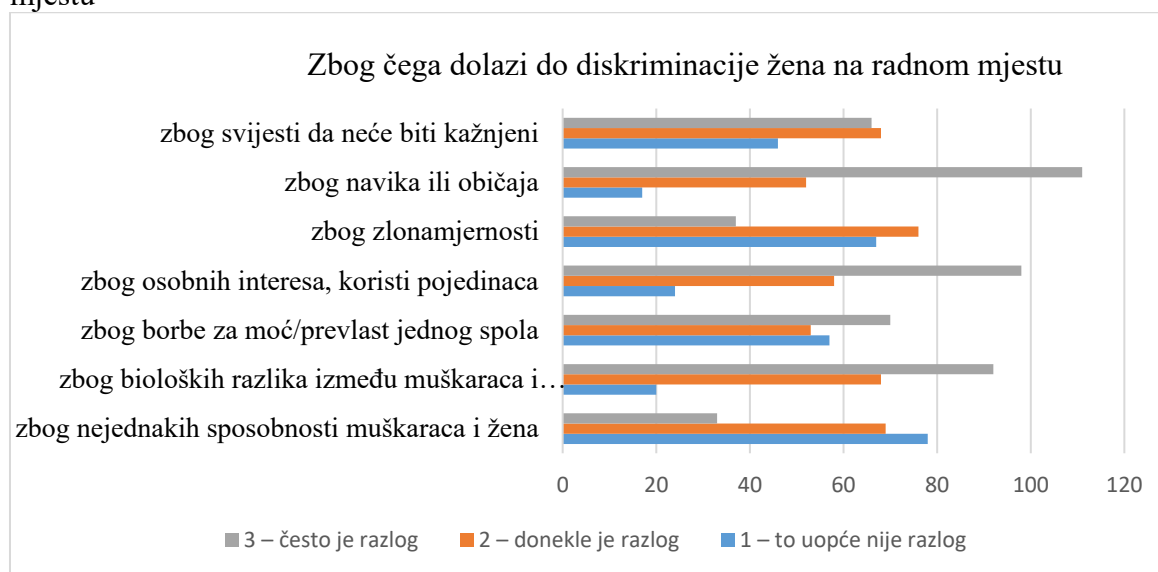
Muškarci u većoj mjeri od žena podržavaju stereotipe koji favoriziraju njihovu sposobnost i položaj, posebno u vezi s tvrdnjom da su muškarci sposobniji donositi važne odluke, gdje muškarci daju prosječnu ocjenu od 2,04, dok žene značajno niže ocjenjuju ovu tvrdnju s 1,37.



Sličan obrazac primjetan je i kod tvrdnje da su muškarci pametniji i sposobniji, gdje muškarci daju ocjenu od 1,69, a žene 1,15, što ukazuje na jasnu razliku u percepciji vlastite sposobnosti i inteligencije među spolovima.

Stereotip da prava žena treba prvenstveno brinuti o djeci, mužu i kući također pokazuje razliku u stavovima, pri čemu muškarci daju prosječnu ocjenu od 2,19, dok žene izražavaju manje slaganje s ocjenom od 1,7, što može reflektirati tradicionalnije rodne uloge koje muškarci češće prihvaćaju, dok žene teže više egalitarnim stavovima. Zanimljivo je primijetiti da obje skupine pokazuju nešto više slaganje s tvrdnjom da su žene sklone preuveličavanju problema (2,54 kod muškaraca, 2,17 kod žena), iako je razlika još uvijek prisutna. Najveća razlika javlja se u percepciji tvrdnje da žene, pod izgovorom ravnopravnosti, zapravo traže posebne povlastice, pri čemu muškarci ovu tvrdnju podupiru s ocjenom od 2,5, dok žene znatno manje (1,66), što odražava razliku u percepciji feminističkih zahtjeva između spolova.

Graf 10: Percepcija studenata o razlozima zbog kojih dolazi do diskriminacije žena na radnom mjestu



Izvor: obrada autorice

Studenti smatraju da su najveći razlozi diskriminacije žena na radnom mjestu osobni interesi i interesi pojedinaca. Oni tvrde da je diskriminacija često motivirana osobnom dobiti, sugerirajući da su osobni ekonomski ili profesionalni motivi u osnovi nejednakog tretmana žena. Dodatno, biološke razlike između muškaraca i žena, kao i borba za moć i nadmoć jednog spola nad drugim, također se navode kao česti uzroci diskriminacije. Studenti su, s druge strane, najmanje upoznati s lošim namjerama i nejednakim sposobnostima muškaraca i žena kao glavnim uzrocima diskriminacije. Većina studenata ne vjeruje da su žene diskriminirane zbog stvarnih razlika u sposobnostima ili namjernih štetnih namjera od strane njihovih poslodavaca.

Nadalje, običaji i navike navedeni su kao važan, ali ne i dominantan uzrok, što upućuje na prepoznavanje utjecaja društvenih normi u održavanju diskriminatorne prakse.

Tablica 15.: Prosječna ocjena o razlozima zbog kojih dolazi do diskriminacije žena na radnom mjestu

	Prosjek ukupno	Muškarci	Žene
zbog nejednakih sposobnosti muškaraca i žena	1,75	1,71	1,77
zbog bioloških razlika između muškaraca i žena	2,4	2,4	2,4
zbog borbe za moć/prevlast jednog spola	2,07	1,77	2,18
zbog osobnih interesa, koristi pojedinaca	2,41	2,42	2,41
zbog zlonamjernosti	1,83	1,65	1,9
zbog navika ili običaja	2,52	2,23	2,63
zbog svijesti da neće biti kažnjeni	2,11	1,92	2,18

Izvor: obrada autorice

Prosječne ocjene čestica o razlozima zbog kojih dolazi do diskriminacije žena na radnom mjestu ukazuju na različite percepcije među sudionicima. Najviša moguća ocjena za svaki od razloga kreće od 1 što označava da navedena čestica uopće nije razlog diskriminacije do 3 što označava da je čestica često razlog diskriminacije. Ukupni prosjek ocjene za razlog „zbog nejednakih sposobnosti muškaraca i žena“ iznosi 1,75, što pokazuje da sudionici ne smatraju ovaj faktor značajnim, također ne postoji značajna razlika između ocjena muškaraca (1,71) i žena (1,77). Razlog „zbog bioloških razlika“ ima prosječnu ocjenu 2,4, a isti prosjek ocjena je zabilježen i kod studentica i studenata. Međutim, kod razloga „zbog borbe za moć/prevlast jednog spola“, kod žena je zabilježeno kao značajno (2,18) dok muškarci (1,77) ne percipiraju taj razlog značajnim u toj mjeri. Razlog „zbog navika ili običaja“ ima prosječnu ocjenu od 2,52, s nižim ocjenama muškaraca (2,23) u odnosu na ženske sudionice (2,63), što sugerira da one prepoznaju utjecaj tradicionalnih normi. Osim toga, razlog „zbog svijesti da neće biti kažnjeni“ ima prosjek 2,11, a žene su ga ocijenile višim (2,18) nego muškarci (1,92), što ukazuje na snažniju percepciju ovog faktora među ženama. Ovi rezultati pokazuju kako žene i muškarci različito

vide uzroke diskriminacije, pri čemu žene prepoznaju značajnije utjecaje; borbe za moć, navika i osjećaja nekažnjivosti.

Tablica 16.: Prosječni odgovor za mjere koje bi ženama mogle olakšati usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te poboljšati njihov položaj u hrvatskom društvu

	Prosjek
Strože kažnjavanje neravnopravnog postupanja na temelju spola	3,567
Veće poštivanje ravnopravnosti spolova tijekom obrazovanja	3,483
Uvođenje zakonske obveze korištenja roditeljskog dopusta za očeve	3,444
Obrazovanje poslodavaca i zaposlenika o ravnopravnosti spolova	3,378
Jaslice i vrtići u radnim organizacijama	3,356
Osvještavanje javnosti putem medija (tv, novine, radio)	3,244
Klizno radno vrijeme	3,089
Financijske povlastice za poslodavce koji brinu o ravnopravnosti	2,994
Podjela jednog radnog mjesta na dvije osobe (svaka po 4 sata)	2,683

Izvor: obrada autorice

Također, sudionici su istaknuli važnost dodatnih mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti, poput obrazovanja o ravnopravnosti spolova te uvođenja strožih kazni za spolnu diskriminaciju. Ovi prijedlozi mjera sugeriraju kako je potreban sustavniji pristup u borbi protiv rodne nejednakosti, kako kroz edukaciju, tako i kroz pravne i institucionalne promjene.

Sveukupno, rezultati istraživanja naglašavaju kako su studenti svjesni rodne neravnopravnosti, što ukazuje na potrebu za daljnjim naporima u promicanju rodne jednakosti u hrvatskom društvu.

### 4.3. Ograničenja istraživanja

Ograničenja ovog istraživanja odnose se na nekoliko aspekata vezanih ponajprije uz uzorak te i metodu prikupljanja podataka. Prikupljen je mali broj muških sudionika, što predstavlja značajan nedostatak jer se rezultati ne mogu jednako primijeniti na oba spola. Ova je neravnoteža otežala procjenu rodni razlika u stavovima i iskustvima ispitanika te smanjuje mogućnost generalizacije rezultata na širu populaciju. Drugo, odaziv studenata bio je niži od očekivanog, što može ukazivati na nedostatak interesa za samu temu rodne ravnopravnosti ili na općenitu nezainteresiranost studenata za sudjelovanje u anketnim istraživanjima. Ovaj nizak odaziv potencijalno smanjuje pouzdanost rezultata, jer uzorak možda ne pokazuje stvarne

stavove šire studentske populacije. Također još jedno ograničenje jest nedovoljan broj ispitanika iz određenih znanstvenih područja, posebice iz područja biotehničkih znanosti te biomedicine i zdravstva. I ova neravnomjerna zastupljenost pojedinih polja znanosti u uzorku može utjecati na rezultate i otežati donošenje zaključaka o specifičnostima tih znanstvenih područja u odnosu na istraživanu temu.

Istraživanje je provedeno metodom „snježne grude“, koja spada u neprobabilističke metode uzorkovanja. Iako je ova metoda korisna za prikupljanje sudionika u situacijama kada im je teško pristupiti, ona nosi rizik pristranosti uzorka. Budući da se upitnik istraživanja dijelio putem osobnih kontakata, postoji mogućnost da rezultati ipak nisu reprezentativni za cijelu studentsku populaciju, što dodatno ograničava generalizaciju rezultata.

#### **4.4. Moguće implikacije rezultata istraživanja**

Implikacije rezultata istraživanja upućuju na nekoliko ključnih točaka povezanih s rodnom ravnopravnošću na radnom mjestu i društvenim očekivanjima. Za početak, rezultat da značajna većina ispitanika vjeruje da se muškarci u Hrvatskoj lakše zapošljavaju nego žene naglašava prisutnu rodnu diskriminaciju na tržištu rada. Ova percepcija ukazuje na to da, unatoč zakonskim okvirima koji promiču jednake mogućnosti, još uvijek mogu biti prisutne strukturalne prepreke kao što su rodne predrasude i diskriminatorne prakse zapošljavanja.

Isto tako, percepcija studenata o seksualnom uznemiravanju i poteškoćama u napredovanju žena na poslu sugerira postojanja efekta „staklenog stropa“, te se u budućim istraživanjima preporučuje ispitati ovaj koncept kod populacije zaposlenih osoba kako bi se utvrdilo u kojoj mjeri je i dalje prisutan. Žene se suočavaju s poteškoćama u dostizanju vodećih položaja, što se može pripisati tradicionalnim rodnim ulogama i stereotipima koje podcjenjuju sposobnosti žena u profesionalnim okruženjima. To je u skladu sa širim globalnim trendovima. Oni ukazuju da su žene još uvijek nedovoljno zastupljene u vodećim ulogama unatoč sve većem sudjelovanju žena u radnoj snazi.

Još jedna implikacija je visoka razina podrške strožim mjerama za promicanje ravnopravnosti spolova, kao što je veće poštivanje ravnopravnosti spolova tijekom obrazovanja i strože kažnjavanje za nejednako postupanje. To ukazuje da su mladi, obrazovani pojedinci svjesni postojećih nedostataka u ravnopravnosti spolova. Percipiraju kako su potrebne aktivnije intervencije kroz obrazovne, ali i kroz zakonske reforme. Ovi rezultati ukazuju na promjenu društvenih stavova među mlađom populacijom, koja sve više prepoznaje važnost rodne

ravnopravnosti, ne samo kao pitanja socijalne pravde, već kao čimbenika koji može doprinijeti gospodarskom rastu i društvenoj dobrobiti.

U konačnici, rezultati također otkrivaju zanimljivu dinamiku u vezi s tradicionalnim rodnim ulogama unutar obitelji. Mnogi studenti smatraju kako žena i dalje snosi primarnu odgovornost za kućanske dužnosti i brigu o djeci, čak i kada je zaposlena. To sugerira da iako je u javnoj sferi postignut napredak u pogledu mogućnosti zapošljavanja, još uvijek postoji potreba za kulturološkom promjenom u privatnoj sferi kako bi se kućanske odgovornosti pravednije raspodijelile između muškaraca i žena.

Ove implikacije zahtijevaju ciljane politike, obrazovne programe i reforme na radnom mjestu s ciljem uklanjanja preostalih prepreka rodnoj ravnopravnosti, kako u profesionalnom, tako i u obiteljskom okruženju.

## 5. RASPRAVA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Analizirane su percepcije studenata o poslovnim mogućnostima i šansama žena na tržištu rada u Hrvatskoj kroz šest odabranih čestica, s naglaskom na razlike prema spolu, polju studija i mjestu stanovanja. Kroz tri hipoteze istraženi su različiti aspekti rodne ravnopravnosti, pri čemu su se ispitivale tvrdnje o jednakosti spolova na tržištu rada, diskriminaciji žena, te mogućnostima zapošljavanja i napredovanja. Hi-kvadrat test korišten je za procjenu postojanja statistički značajnih razlika između percepcija studenata i studentica, studenata iz različitih znanstvenih polja, te studenata iz urbanih i ruralnih sredina. Iako su zakonodavne i društvene promjene dovele do napretka u postizanju rodne jednakosti, rezultati istraživanja otkrivaju kako i dalje postoje određene nejednakosti u percepcijama, te razlike u stavovima prema profesionalnim šansama žena na tržištu rada.

Tablica 17.: Rezultati Hi kvadrat testa o percepcije studenata i studentica o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

	$\chi^2$	CV		df	P
Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni.	34,0376	9,49	$\chi^2 > CV$	0,05	0,0001
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	31,6540	9,49	$\chi^2 > CV$	0,05	0,0002
Žene u Hrvatskoj najviše su	23,3458	9,49	$\chi^2 > CV$	0,05	0,0055

diskriminirane na tržištu rada					
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci	19,5503	9,49	$\chi^2 > CV$	0,05	0,0209
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci	9.4640	9,49	$\chi^2 < CV$	0,05	0,3956
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja	18,8224	9,49	$\chi^2 > CV$		0,0267

Izvor: obrada autorice

Rezultati istraživanja jasno ukazuju na postojanje značajnih razlika u percepcijama poslovnih mogućnosti i šansi žena između studenata i studentica. Analiza izvedena putem hi-kvadrat testova otkrila je da većina čestica, osim jedne, pokazuje statistički značajne razlike, što implicira da rodne percepcije imaju ključnu ulogu u oblikovanju stavova o tržištu rada. Vezano uz ravnopravnost spolova na hrvatskom tržištu rada, rezultati sugeriraju kako studenti i studentice ne percipiraju tržište rada kao ravnopravno. Uočeno je da su muškarci skloniji konzervativnijim stavovima, što može biti odraz dubljih patrijarhalnih normi prisutnih u društvu. Analiza druge čestice, koja se bavi zapošljavanjem muškaraca i žena, ukazuje na nerazmjernost u mogućnostima zapošljavanja. Muškarci su, unatoč prepoznatoj nerazmjernosti, manje skloni uočavanju tih razlika, što dodatno naglašava njihovu konzervativniju percepciju. Kad je riječ o diskriminaciji žena na tržištu rada, rezultati potvrđuju da studenti prepoznaju postojanje diskriminacije prema ženama, ali su muškarci manje svjesni ovog problema, što može odražavati njihove manje empatijske stavove prema izazovima s kojima se žene suočavaju. Čestica koja se odnosi na sposobnosti žena ukazala je na značajne razlike u percepcijama (s hi kvadrat testom - 19,55 iznad kritične vrijednosti – 9,49, uz vrijednost p-0,0209), pri čemu su muškarci konzervativnije procjenjivali sposobnosti žena, dok su studentice bile sklone egalitarnijem pristupu. Ovaj rezultat naglašava potrebu za daljnjim istraživanjem kako bi se razumjele temeljne predrasude koje oblikuju stavove prema spolovima u profesionalnom kontekstu. Iako je čestica vezana za jednake mogućnosti zapošljavanja pokazala neku razinu suglasnosti među sudionicima, što sugerira da se studenti i studentice u velikoj mjeri slažu o važnosti jednakih mogućnosti, ova se suglasnost ne odražava u ostalim pitanjima o mogućnostima i šansama žena na tržištu rada, gdje su razlike mnogo izraženije.

Ovaj se rezultat može povezati s deklarativnim stavovima svih ispitanika, koji su za povećanje ravnopravnosti spolova.

Na temelju provedenih analiza, hipoteza H0.1, koja tvrdi da ne postoji statistički značajna razlika između percepcije studenata i studentica o poslovnim mogućnostima i šansama žena, može se smatrati odbačenom. Rezultati pokazuju da studenti i studentice imaju različite percepcije tržišta rada, pri čemu muškarci često usvajaju konzervativnije, patrijarhalne stavove, dok studentice teže rodnoj ravnopravnosti i egalitarnim uvjerenjima. Ova razlika ukazuje na to da su žene, u svjetlu modernizacije i društvenih promjena, postale svjesnije svojih prava i mogućnosti, dok muškarci ostaju vezani za tradicionalne norme koje ograničavaju njihovo razumijevanje rodne ravnopravnosti, što ni ne čudi jer prema Galić (2011.) mladi muškarci više usvajaju perspektivu svojih muških predaka, dok mlade djevojke u principu napuštaju perspektivu svojih baka. Dakle, žene sve više postaju svjesnije svojih prava i mogućnosti, dok muškarci ostaju vezani uz tradicionalne norme koje ograničavaju njihovo razumijevanje rodne ravnopravnosti te u pogledu stavova žene se moderniziraju brže od muškarac.

Tablica 18.: Rezultati Hi kvadrat testa o percepcije studenata koji studiraju na studijima različitih polja znanosti o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

	$\chi^2$	CV		df	P
Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni.	6,6858	15,51	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9461
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	5,6985	15,51	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9735
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada	14,9265	15,51	$\chi^2 < CV$	0,05	0,3832
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci	11,4354	15,51	$\chi^2 < CV$	0,05	0,6515
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci	7,0129	15,51	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9342
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja	11,8133	15,51	$\chi^2 < CV$	0,05	0,6213

Izvor: obrada autorice

Rezultati analize putem hi-kvadrat testa ukazuju na odsustvo statistički značajnih razlika između percepcije studenata iz različitih polja znanosti o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj. Analizirane čestice pružaju uvid u stavove studenata prema rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada, a rezultati su uglavnom konzistentni i pozitivni prema konceptu rodnog egalitarizma. Prva čestica, koja ispituje percepciju ravnopravnosti muškaraca i žena na hrvatskom tržištu rada, dala je rezultat koji sugerira da studenti iz različitih znanstvenih disciplina dijele slične stavove o ravnopravnosti spolova, ukazujući na visoku razinu svijesti o ovom pitanju među svim skupinama studenata. Slični rezultati zabilježeni su i kod druge čestice, koja se odnosi na lakše zapošljavanje muškaraca u odnosu na žene. Potvrđuje se da studenti prepoznaju ovu nerazmjernost bez značajnih razlika u percepcijama prema polju znanosti. Ova sličnost u stavovima dodatno ukazuje na zajedničko razumijevanje postojećih diskriminacijskih obrazaca na tržištu rada. U kontekstu diskriminacije žena, čestica „Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada“, rezultati ukazuju na visoku razinu osviještenosti među studentima o problemima s kojima se žene suočavaju na tržištu rada, neovisno o njihovom znanstvenom usmjerenju. Čestica koja se bavi sposobnostima žena da obavljaju poslove jednako kao i muškarci ponovno pokazuje odsustvo značajnih razlika. Ova percepcija, koja ukazuje na jednakost sposobnosti, potvrđuje općeniti konsenzus među studentima o važnosti rodne ravnopravnosti. Na sličan način, čestica „Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci“ dodatno potvrđuje suglasnost među studentima o važnosti jednakih mogućnosti. I posljednja čestica, „Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja“, ukazuje na slične stavove o mogućnostima zapošljavanja.

Na temelju analize svih čestica, hipoteza H0.2, koja sugerira da ne postoji statistički značajna razlika između percepcija studenata različitih polja znanosti o poslovnim mogućnostima i šansama žena, može se potvrditi. Niti jedna od analiziranih čestica nije pokazala značajnu razliku, što ukazuje na konzistentnost stavova među studentima iz društvenih, humanističkih i drugih znanstvenih polja Sveučilišta u Zadru. Ovi rezultati impliciraju da studenti općenito prepoznaju i priznaju izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada, što dodatno naglašava njihovu svijest o pitanjima rodne ravnopravnosti.

Tablica 19. : Rezultati Hi kvadrat testa o percepciji studenata iz urbanog i ruralnog mjesta stanovanja o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

	$\chi^2$	CV		df	P
--	----------	----	--	----	---



Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni.	1,6750	9,49	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9956
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	4,1290	9,49	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9027
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada	1,4419	9,49	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9976
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci	1,7865	9,49	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9944
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci	10,2942	9,49	$\chi^2 > CV$	0,05	0,3272
Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja	3,5505	9,49	$\chi^2 < CV$	0,05	0,9384

Izvor: obrada autorice

Za potrebe ovog istraživanja, naselja s populacijom do 10.000 stanovnika smatraju se ruralnim, dok se naselja s više od 10.000 stanovnika percipiraju kao urbana. Studenti iz različitih naselja nisu pokazali značajne razlike u percepciji rodne jednakosti u poslovnom svijetu, što znači da nema značajne razlike o poslovnim mogućnostima i šansama žena bez obzira od kud ispitanici potječu. Rezultat prve tvrdnje, "Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni", sugerira da studenti i iz ruralni i urbanih sredina istim intenzitetom percipiraju tržište rada kao mjesto jednakih mogućnosti za oba spola. Slično tome, tvrdnja "Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama" pokazuje da, bez obzira na to što su studenti iz urbanih ili ruralnih sredina, postoji slična percepcija o prednosti muškaraca na tržištu rada. Čestica "Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada" sugerira da studenata iz različitih sredina o ovom pitanju također dijele isto mišljenje. Četvrta tvrdnja, "Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci", također sugerira da nema značajne razlike u percepcijama studenata. Rezultat ukazuje na to da studenti iz urbanih i ruralnih sredina imaju sličan stav o sposobnostima žena na tržištu rada. Jedina tvrdnja koja pokazuje statistički značajnu razliku je "Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci". Sudionici iz različitih sredina nisu pokazali značajne razlike u percepciji rodne jednakosti u poslovnom svijetu, što znači da su rodni stavovi prema poslovnim mogućnostima slični bez obzira na geografsko porijeklo. Rezultat prve tvrdnje, „Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni“, sugerira da

studenti iz obje skupine sličnim intenzitetom percipiraju tržište rada kao mjesto jednakih mogućnosti za oba spola. Slično tome, tvrdnja „Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama“ pokazuje da, bez obzira na to jesu li studenti iz urbanih ili ruralnih sredina, postoji slična percepcija o relativnoj prednosti muškaraca pri zapošljavanju. Čestica „Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada“ sugerira da nema značajnih razlika u percepcijama između studenata iz različitih sredina o ovom pitanju. Ovi rezultati ukazuju na sličan stav o postojećim izazovima s kojima se žene suočavaju u kontekstu zapošljavanja, poput nepravednih radnih uvjeta. Četvrta tvrdnja, „Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci“, također pokazuje sličan obrazac. Rezultat ukazuje na to da studenti iz urbanih i ruralnih sredina imaju sličan stav o sposobnostima žena na tržištu rada. Jedina tvrdnja koja pokazuje statistički značajnu razliku je „Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci“, s hi-kvadratom od 10,2942, koji je iznad kritične vrijednosti od 9,49, uz p-vrijednost od 0,3272. Rezultat nije statistički značajan uz razinu značajnosti od 0,05. Ovaj rezultat ukazuje na razliku u percepcijama između studenata iz različitih sredina, pri čemu su studenti iz ruralnih sredina nešto skloniji podržati ovu tvrdnju. Zanimljivo je napomenuti da 9,7% ispitanika iz naselja s više od 10.000 stanovnika ne podržava ovu tvrdnju, što može ukazivati na razlike u kulturnim i društvenim normama između većih i manjih sredina. Prema istraživanju Galić (2011.), osobe iz ruralnih krajeva sklonije su konzervativnijim stavovima, što je kontradiktorno nalazima ovog istraživanja. Ova promjena može se objasniti protekom od 13 godina, kao i utjecajem mlađe populacije koja je, zahvaljujući razvoju tehnologije i dostupnosti informacija, manje podložna tradicionalnim normama i vrijednostima. S povećanom dostupnošću interneta i društvenih mreža, mlađi ljudi iz ruralnih područja imaju priliku izlagati se raznolikim perspektivama i idejama koje su prisutne u urbanim sredinama. Posljednja čestica, „Muškarci i žene imaju jednake mogućnosti zapošljavanja“, sugerira da studenti iz urbanih i ruralnih sredina percipiraju mogućnosti zapošljavanja za oba spola na sličan način.

Općenito, rezultati pokazuju da većina tvrdnji potvrđuje slične percepcije studenata iz urbanih i ruralnih sredina o poslovnim šansama žena, osim jedne tvrdnje koja ukazuje na određene razlike. Studenti prepoznaju različite izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada, što ukazuje na zajedničku svijest o postojećim rodnim nejednakostima, ali određeni kulturni i društveni čimbenici i dalje oblikuju stavove, posebno u pogledu napredovanja i jednakih mogućnosti u profesionalnim sferama. Istraživanje iz 2011. godine (Galić) pokazuje da sudionici (15-29 godina) vjeruju da je zapošljavanje muškaraca lakše nego žena, što ukazuje na

izraženo uvjerenje o rodnoj nerazmjeri u procesu zapošljavanja dok u ovom istraživanju rezultati također pružaju jasan uvid kako mladi prepoznaju nejednakosti na tržištu rada. U usporedbi ova dva istraživanja, može se primijetiti da je percepcija o lakšem zapošljavanju muškaraca u odnosu na žene ostala izrazito snažna, čak i nakon 13 godina. Ovi rezultati ukazuju na to da se, unatoč promjenama u društvenim normama i sve većoj svijesti o rodnoj ravnopravnosti, temeljni problemi u percepciji rodni uloga i dalje održavaju u društvu. Ova konzistentnost stavova naglašava potrebu za daljnjim radom na poticanju ravnopravnosti spolova na tržištu rada i osvještavanju o predrasudama koje utječu na zapošljavanje žena. U istraživanju iz (Galić) 2011. godine rezultati ukazuju na visoku razinu svijesti građana Hrvatske o potrebi za jednakim mogućnostima muškaraca i žena pri zapošljavanju, ravnopravnom napredovanju te jednakoj valorizaciji njihovog rada, dok u ovom istraživanju, najveća podrška očitovala se u tvrdnji da žene trebaju imati jednake šanse za zapošljavanje i napredovanje kao i muškarci. Bez obzira na spol ili polje znanosti, sudionici su pokazali snažno slaganje s ovom tvrdnjom. Razlika između ova dva istraživanja leži u tome što su u ovom istraživanju sudionici iz naselja s više od 10.000 stanovnika pokazali najmanje slaganja s navedenom tvrdnjom. Suprotno tome, istraživanje iz 2011. godine ukazuje da su sudionici iz ruralnih područja skloniji konzervativnijim stavovima. Ovaj pomak sugerira promjene u percepciji između urbanih i ruralnih sredina tijekom vremena. Analiza rezultata iz istraživanja provedenih (Nikodem i Galić) 2009.-e godine, i ovo istraživanje otkriva značajne promjene u percepciji diskriminacije žena na tržištu rada u Hrvatskoj. U ranijem istraživanju iz 2009.-e, većina je ispitanika bila sklona umjereno pozitivnim stavovima prema tvrdnji da su žene najviše diskriminirane na tržištu rada, pri čemu su se najveći postoci odnosili na ispitanike koji su izjavili da se slažu ili u potpunosti slažu s tvrdnjom, dok je relativno manji postotak bio u potpunosti nesuglasan s ovom tvrdnjom. U ovom istraživanju vidljiv je pomak prema većem neslaganju s tvrdnjom o diskriminaciji žena. Naime, postotak ispitanika koji uopće ne vjeruje da su žene diskriminirane značajno je porastao u usporedbi s ranijim istraživanjem, dok je postotak onih koji se u potpunosti slažu s tvrdnjom drastično smanjen. Ovi rezultati ukazuju na promjene u percepciji rodne diskriminacije, s naglaskom na smanjenje podrške tvrdnji da su žene najviše diskriminirane na tržištu rada. Razlika između dvaju istraživanja može biti rezultat promjena u društvenim normama, većeg fokusa na zakonsku ravnopravnost spolova, kao i djelovanja politika koje promiču rodnu jednakost. Međutim, unatoč smanjenju percepcije diskriminacije, i dalje značajan postotak ispitanika zadržava stavove o prisutnosti nejednakosti, što ukazuje na složenost društvenih stavova prema ovoj temi. Usporedba rezultata iz istraživanja provedenih

2011.-e i 2024.-e godine o stavovima prema tvrdnji „Muškarci su uglavnom pametniji i sposobniji od žena“ pokazuje značajan pomak u percepciji među sudionicima. Prema rezultatima iz 2011. godine, stavovi su bili podijeljeni među muškarcima i ženama. Većina žena (61,2%) uopće se nije slagala s ovom tvrdnjom, dok je među muškarcima taj postotak iznosio znatno manjih 30,4%. Nadalje, 12,5% muškaraca iskazalo slaganje s tvrdnjom, a 5,5% potpuno se slagalo. U ovom je istraživanju došlo do značajnog povećanja broja ispitanika koji se uopće ne slažu s tvrdnjom (77,22%), što ukazuje na veći stupanj osviještenosti o rodnoj ravnopravnosti. Također, postotak onih koji se u manjoj mjeri ne slažu smanjen je na 17,78%, dok je neutralnost prema tvrdnji gotovo nestala (3,89%). Sudionici koji se slažu s tvrdnjom drastično su smanjeni na 0,56%, a mali postotak (0,56%) u potpunosti se slaže s ovom tvrdnjom. Ovi rezultati jasno pokazuju pomak u stavovima prema rodnoj ravnopravnosti, gdje se u posljednjih 13 godina povećala svijest o jednakim intelektualnim sposobnostima muškaraca i žena. Osobito je vidljivo smanjenje neutralnih ili pozitivnih stavova prema intelektualnoj nadmoći muškaraca, čime se potvrđuje trend u smjeru veće rodne jednakosti u percepcijama intelektualnih sposobnosti. Razlika rezultata iz istraživanja provedenih (Galić) 2011.-e i 2024.-e godine o stavovima prema tvrdnji „Muškarci su sposobniji donositi važne odluke nego žene“ ukazuje na značajan pomak u percepcijama ispitanika. Prema podacima iz 2011.-e godine, većina ženskih ispitanika nije se slagala s tvrdnjom da su muškarci sposobniji donositi važne odluke, dok je taj udio bio manji među muškim ispitanicima. Manji postotak muškaraca izrazio je neslaganje s tvrdnjom, dok je određeni dio ostao neutralan, a tek manji dio njih izjavio je da se slaže s tvrdnjom. U usporedbi s time, rezultati iz 2024.-e godine pokazuju daljnji pomak prema odbacivanju rodnih stereotipa. Velika većina ispitanika jasno odbacuje tvrdnju, dok je znatno smanjen broj onih koji se s njom slažu ili ostaju neutralni, što ukazuje na pad prihvaćanja tradicionalnih rodnih uloga. Ova usporedba pokazuje jasan trend prema većoj ravnopravnosti u percepciji sposobnosti donošenja važnih odluka, pri čemu rezultati iz ovog istraživanja ukazuju na veću svijest o jednakim sposobnostima muškaraca i žena u donošenju važnih odluka. Očigledno je da se društvene norme i stavovi prema rodnoj ravnopravnosti pomiču u pozitivnom smjeru, pri čemu sudionici sve manje prihvaćaju tradicionalne rodne uloge. U već spomenutom istraživanju iz (Galić) 2011.-e, većina ispitanika percipirala je značajan napredak u položaju žena tada s obzirom na 10-ak godina prije, s posebnim naglaskom na obrazovanje i radno mjesto. Pобољшanje je bilo najvidljivije u sektoru obrazovanja, gdje je veći broj ispitanika primijetio pozitivne promjene. Radno mjesto također je ocijenjeno kao područje u kojem su žene ostvarile napredak, iako nešto manje izraženo u odnosu na obrazovanje. Međutim, rezultati

ovog istraživanja ukazuju na još veći naglasak na napredak u obrazovanju, s time da je percepcija poboljšanja na radnom mjestu gotovo jednako pozitivna. S druge strane, položaj žena u obitelji i politici, iako je u oba istraživanja zabilježeno poboljšanje, ipak bilježi sporiji napredak u očima ispitanika. U oba istraživanja, percepcija položaja žena u politici i obitelji pokazuje veći stupanj stagnacije, gdje su sudionici skloniji mišljenju da su promjene bile manje značajne ili čak nepostojeće, osobito u sferi politike. Ova usporedba sugerira da, dok su žene napredovale u javnim i profesionalnim sferama, kao što su obrazovanje i zapošljavanje, izazovi u političkoj participaciji i unutar obitelji ostaju prisutni.

Sveukupno, hipoteze H0.2 i H0.3 su potvrđene, dok je H0.1 djelomično odbačena, s obzirom na to da postoje određeni aspekti rodne diskriminacije koje studenti i studentice prepoznaju, osobito u percepciji zapošljavanja i napredovanja žena u Hrvatskoj. Ovi rezultati sugeriraju da, iako postoji svijest o rodnoj ravnopravnosti među studentima, određeni konzervativni stavovi i dalje su prisutni, osobito među muškarcima. Nadalje, kulturne i društvene norme mogu utjecati na stavove o jednakim mogućnostima napredovanja u različitim sredinama. Zaključno, iako studenti općenito prepoznaju izazove s kojima se žene suočavaju na tržištu rada, postoji potreba za daljnjim naporima u edukaciji i promicanju rodne jednakosti kako bi se prevladale preostale barijere.

## 6. ZAKLJUČAK

Ravnopravnost spolova uključuje složenu interakciju između zakonskih prava, društvenih normi i stavova poslodavaca. Postizanje istinske ravnopravnosti spolova zahtijeva rješavanje i formalnih i neformalnih nejednakosti, prepoznavanje i ublažavanje tradicionalnih predrasuda te osiguravanje jednakih mogućnosti za sve spolove u svim područjima života. Tijekom posljednjih nekoliko desetljeća u socijalističkim zemljama, politikom prema ženama i ravnopravnosti spolova dominirala je ideologija koja naglašava važnost obrazovanja, zapošljavanja i sudjelovanja žena u donošenju odluka. Ravnopravnost spolova pokušavala se postići društvenim mehanizmima. Međutim, izazovi usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života žena samo su djelomično riješeni, prvenstveno zahvaljujući socijalnom sustavu skrbi o djeci. Tradicionalne uloge unutar obitelji, koje su uglavnom ostale netaknute u privatnoj sferi, sada, u uvjetima liberalne demokracije i tržišnog gospodarstva, smanjuju privlačnost žena kao zaposlenica u odnosu na muškarce (Leinert Novosel, 2003; 125). Koncepti poput „staklenog stropa“ i sindroma *queen bee* ukazuju na složenost rodne neravnopravnosti na radnom mjestu. Čak i kada žene uspiju proći kroz obrazovni sustav i doći do visokih pozicija, suočavaju se s dodatnim preprekama koje dolaze iz okruženja koje ih ne podržava dovoljno. Stakleni strop sprječava napredovanje žena unutar organizacija, a sindrom pčelinje matice stvara međusobno rivalstvo koje dodatno otežava solidarnost među ženama na vodećim pozicijama. Ove pojave ne utječu samo na pojedince, već i na cjelokupnu radnu kulturu, usporavajući proces stvaranja inkluzivnog i poštenog radnog okruženja. Podaci pokazuju da se rodni jaz u radnoj snazi u Hrvatskoj smanjuje, ali važno je napomenuti da se još uvijek suočavamo s izazovima u postizanju pune ravnopravnosti. Unatoč zakonima koji jamče jednake mogućnosti, stvarna praksa često ne odražava te ideale, a žene se i dalje suočavaju s većim rizikom od nezaposlenosti i nesigurnih uvjeta rada. Također, smanjenje broja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, posebice među ženama, ukazuje da se tržište rada još uvijek bori s postojanjem sistemskih prepreka vezanih uz ravnopravnost spolova na tržištu rada. Istraživanje provedeno među studentima Sveučilišta u Zadru jasno ukazuje na složenu dinamiku percepcije ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj. Iako je postignut značajan napredak u području obrazovanja i zapošljavanja, i dalje su prisutne duboko ukorijenjene predrasude i tradicionalni rodni stereotipi koji utječu na percepciju uloge žena i muškaraca u društvu. Rezultati istraživanja ukazuju na postojanje percepcije rodne nejednakosti među studentima, pri čemu su muškarci često skloni zadržati tradicionalne stavove koji su naklonjeni patrijarhalnim normama. Ovi rezultati ukazuju

na potrebu za dodatnim obrazovnim naporima i programima usmjerenim na promicanje ravnopravnosti spolova i razbijanje predrasuda koje oblikuju percepcije i stavove mladih. Iako su mladi i obrazovani pojedinci ključni akteri u stvaranju promjena, njihova svijest o rodnoj nerazmjernosti često je zasjenjena staromodnim uvjerenjima koja usporavaju napredak i otežavaju stabilno zaposlenje. S obzirom na rezultate ovog istraživanja, ključni je korak usmjeravanje resursa u obrazovanje i podizanje svijesti o ravnopravnosti spolova, posebice među mladima. Preporučuju se inicijative koje će uključivati radionice, seminare i projekte koji će omogućiti otvorenu raspravu o pitanjima ravnopravnosti spolova, poticati solidarnost žena i muškaraca te stvarati platforme za dijalog mogu pridonijeti smanjenju predrasuda i promicanju pozitivnih promjena u društvenim normama. Također je potrebno raditi na jačanju mreža podrške ženama unutar poslovnog sektora kako bi se potaknulo zajedništvo i međusobna podrška. Analiza hipoteza pokazala je da postoji djelomična rodna nejednakost u percepcijama studenata o poslovnim mogućnostima žena. Većinom je odbačena prva hipoteza koja je ispitala razlike u percepciji studenata i studentica, s jasnim razlikama u stavovima prema rodnoj ravnopravnosti, gdje su muškarci iskazivali konzervativnije stavove, dok su studentice bile više orijentirane na rodni egalitarizam. Potvrđena je i druga hipoteza koja se bavila percepcijama studenata iz različitih područja znanosti, što ukazuje da ne postoje značajne razlike u percepcijama ravnopravnosti spolova među studentima različitih disciplina. Treća hipoteza, koja je ispitala razlike između učenika iz urbanih i ruralnih sredina, također je uglavnom potvrđena, osim u slučaju jedne stavke koja se odnosi na mogućnosti napredovanja žena, gdje je razlika ipak uočena. Rezultati istraživanja upućuju na složenu dinamiku rodne ravnopravnosti na tržištu rada, pri čemu studenti uglavnom prepoznaju postojanje određenih oblika rodne neravnopravnosti, ali istovremeno izražavaju podršku jednakim mogućnostima napredovanja i zapošljavanja žena u svim zanimanjima. Iako u Hrvatskoj postoje pozitivni pomaci prema rodnoj ravnopravnosti, istraživanje pokazuje da su preostale prepreke i dalje prisutne, a rad na njihovom prevladavanju ključan je za postizanje jednakih prava i mogućnosti za sve. Potrebno je kontinuirano ulagati napore u edukaciju i promicanje svijesti o ovim pitanjima kako bi buduće generacije mogle raditi u okruženju koje cijeni i podržava jednakost, ne samo u teoriji, već i u praksi. Razumijevanje i prepoznavanje ovih izazova samo su prvi koraci prema stvaranju društva u kojem će žene i muškarci imati jednake mogućnosti za uspjeh, bez obzira na spol.

## SAŽETAK

Ovo istraživanje ispituje percepciju rodne ravnopravnosti među studentima u Hrvatskoj i fokusira se na razlike u stavovima studenata i studentica prema poslovnim prilikama i izazovima s kojima se žene suočavaju na tržištu rada. Unatoč zakonskim preprekama i napretku u ravnopravnosti spolova, rezultati ukazuju na postojanu percepciju nejednakosti na radnom mjestu. Većina studenata jako je svjesna da je mjesto žena u svijetu rada relativno diskriminirajuće u odnosu na muškarce. Koncepti kao što je stakleni strop utječu na ulogu žene u obitelji. Glavni je cilj ovog istraživanja analizirati šanse i mogućnosti zapošljavanja žena u suvremenom hrvatskom društvu kroz razumijevanje različitog položaja žena. Studenti općenito podržavaju jednake mogućnosti za žene u svim profesijama i pokazuju snažno protivljenje tradicionalnim stavovima. Istraživanje je uključivalo ispitivanje percepcije rodne ravnopravnosti u obiteljskim obvezama i kućanskim poslovima, kako bi se dobila cjelovita slika raspodjele ovih odgovornosti među spolovima. Studenti su prepoznali da postoji rodni jaz na tržištu rada, a podaci upućuju na postojanje rodne diskriminacije u percepciji studenata o ženama i njihovoj ulozi na poslu. Rezultati su pokazali da postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata i studentica o poslovnim mogućnostima žena u Hrvatskoj, pri čemu su muški sudionici konzervativniji. S druge strane, nije utvrđena statistički značajna razlika u percepciji studenata različitih polja znanosti o poslovnim mogućnostima žena, što ukazuje na slične stavove bez obzira na smjer studija. Kada su u pitanju percepcije učenika iz urbanih i ruralnih sredina, djelomično se potvrđuje postojanje razlika, što ukazuje na to da mjesto stanovanja u određenim aspektima utječe na percepciju rodne ravnopravnosti. Istraživanje pokazuje da iako svijest o ravnopravnosti spolova raste, ipak zahtijeva snažnije napore u uklanjanju diskriminacije, posebice na radnom mjestu. Preporuke ispitanika uključivale su snažan udarac nejednakosti spolova i naglasak na uravnoteženom obrazovanju. Ovi nalazi temelj su za rasprave i akcije usmjerene na poboljšanje radnog okruženja.

Ključne riječi: ravnopravnost spolova, stakleni strop, rodni egalitarizam, tržište rada



# **ABSTRACT**

## **Students' perception of women's equality in the workplace**

This research examines the perception of gender equality among students in Croatia and focuses on the differences in the attitudes of male and female students towards business opportunities and challenges that women face in the labor market. Despite legal obstacles and progress in gender equality, the results indicate a persistent perception of inequality in the workplace. Most students are well aware that the place of women in the world of work is relatively discriminatory compared to men. Concepts such as the glass ceiling affect the role of women in the family. The main goal of this research is to analyze the chances and possibilities of employment of women in contemporary Croatian society through understanding the different position of women. Students generally support equal opportunities for women in all professions and show strong opposition to traditional attitudes. The research included examining the perception of gender equality in family responsibilities and household chores, in order to get a complete picture of the distribution of these responsibilities between the sexes. The students recognized that there is a gender gap in the labor market, and the data points to the existence of gender discrimination in the students' perception of women and their role at work. The results showed that there is a statistically significant difference in the perception of male and female students about women's business opportunities in Croatia, with male participants being more conservative. On the other hand, no statistically significant difference was found in the perception of students of different fields of science about women's business opportunities, which indicates similar attitudes regardless of the field of study. When it comes to the perceptions of students from urban and rural areas, the existence of differences is partially confirmed, which indicates that the place of residence in certain aspects affects the perception of gender equality. Research shows that although awareness of gender equality is growing, it still requires stronger efforts to eliminate discrimination, especially in the workplace. Respondents' recommendations included a strong crackdown on gender inequality and an emphasis on balanced education. These findings are the basis for discussions and actions aimed at improving the working environment.

Keywords: gender equality, glass ceiling, gender egalitarianism, labor market

# LITERATURA

## ZNANSTVENI I STRUČNI RADOVI:

1. Afza, S. R., & Newaz, M. (2008). Factors Determining the Presence of Glass Ceiling and Influencing Women Career Advancement in Bangladesh. *BRAC University Journal*, 1, 5-92.
2. Alksnis, C., Desmarais, S., & Curtis, J. (2008). Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is “Women’s” Work Valued as Highly as “Men’s”? *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1416–1441.
3. Andrade, M. S. (2022). Gender equality in the workplace: a global perspective. *Strategic HR Review*, 21(5), 158-163.
4. Banu, S. (2022). The first and second glass ceiling: It’s time for a reality check. *Bangabandhu Sheikh Mujib and Human Resource Development, Centre for Advanced Research in Strategic Human Resource Management (CARSHRM)*, 60-69.
5. Banu, S., & Khanam, S. (2020). A Study on the Gender Specific Barriers Faced by the Urban Women Entrepreneurs of Bangladesh. *Dhaka University Journal of Business Studies*, 40(2), 1-18.
6. Baretto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2009). Introduction: Is the Glass Ceiling Still Relevant in the 21st Century? In M. Baretto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The Glass Ceiling in the 21st Century*. Washington.
7. Bell, M. P. (2012). *Diversity in Organizations* (2nd ed.). Mason, OH: South-Western, Cengage Learning.
8. Bosse, D. A., & Taylor III, P. (2012). The Second Glass Ceiling Impedes Women Entrepreneurs. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 1(1), 52-68.
9. Bragg, S., Renold, E., Ringrose, J., & Jackson, C. (2018). ‘More than boy, girl, male, female’:exploring young people’s views on gender diversity within and beyond school contexts. *Sex Education*, 18(4), 420–434
10. Brusić, A., Cvitanović, V., Gregov, Z., Kutnjak, V., Tomić, D., & Žanić, V. (2009). *Poduzetništvo 1*. Zagreb: Grupa VERN d.o.o.
11. Campbell, B., Schellenberg, E. G., & Senn, C. Y. (1997). Evaluating Measures of Contemporary Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 89-102.
12. Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., & Sánchez-García, J. C. (2020). Women Entrepreneurship: A Systematic Review to Outline the Boundaries of Scientific Literature. *Frontiers in Psychology*, 11, 1557.
13. Chisholm-Burns, M. A., Spivey, C. A., Hagemann, T., & Josephson, M. A. (2017). Women in leadership and the bewildering glass ceiling. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 74(5), 312-324.
14. Conn, A. B., Hanges, P. J., Sipe, W. P., & Salvaggio, A. N. (1999). The Search for Ambivalent Sexism: A Comparison of Two Measures. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 898-909.

15. Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
16. England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149-166.
17. England, P. (2011). Reassessing the Uneven Gender Revolution and Its Slowdown. *Gender and Society*, 25(1), 113-123.
18. Eurofond. (2018). *Women in Management: Underrepresented and Overstretched?* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
19. European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers. (2022). 2022 report on gender equality in the EU. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/94579>
20. Eurostat. (2017). European Union Structure of Earnings Survey—SES, Eurostat
21. Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. U.S. Department of Labor.
22. Galešić, M. (2005). Anketna istraživanja putem interneta: mogući izvori pogrešaka. *Društvena istraživanja*, 14(1-2), 1-2.
23. Galić, B. (2004). Seksistički diskurs rodnog identiteta. *Socijalna ekologija: časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline*, 13(3-4), 305-324.
24. Galić, B. (2011). Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje "Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH" / Kamenov, Željka; Galić, Branka (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
25. Galić, B. (2012). Promjena seksističkog diskursa u Hrvatskoj? Usporedba rezultata istraživanja 2004. i 2010. godine. *Socijalna ekologija: časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline*, 21(2), 155-178.
26. Gelo, J., Smolić, Š., & Strmota, M. (2011). Socio-Demographic Determinants of Female Employment in Croatia. *Društvena istraživanja*, 20(1(111)), 69-88.
27. Guzman, J., & Kacperczyk, A. O. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48, 1666-1680.
28. Helgesen, S. (1995). *The Female Advantage*. New York, NY: Currency Doubleday.
29. Inglehart, R., Norris, P., & Welzel, C. (2003). *Gender Equality and Democracy*. In *Human Values and Social Change*. Leiden, The Netherlands: Brill.
30. Islam, M. A., & Jantan, A. H. (2017). The Glass Ceiling: Career Barriers for Female Employees in the Ready Made Garments (RMG) Industry of Bangladesh. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-12.
31. Janovac, T. (2020). *Savremeno liderstvo*. Beograd: Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije.
32. Janovac, T., Jovanović, V., Radanov, P., & Virijević Jovanović, S. (2021). Woman's entrepreneurship – female participation in loss-making SMEs. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*, 39(1), 39-58.

33. Kalantari, B. (2012). The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity. *Public Personnel Management*, 41(2), 241-255.
34. Kašić, B., Marjanović, V., & Vukelić, J. (2005). Ekonomska moć žena u postjugoslavenskim zemljama. Europska komisija.
35. Kamenov, Ž., & Galić, B. (2011). Seksizam u Hrvatskoj: relikvija prošlosti ili suvremena pojava? *Sociologija i prostor*, 49(1), 3-24.
36. Kamenov, Ž., & Galić, B. (2012). Seksizam i rodne uloge u Hrvatskoj: usporedba dvaju istraživanja u razmaku od šest godina. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 21(4-5), 1025-1045.
37. Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.
38. Leinert Novosel, S. (2003). Žena na pragu 21. stoljeća: između majčinstva i profesije. Zagreb: Ženska grupa TOD.
39. Nikodem, K. i Galić, B. (2009) Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. *Pogled nezaposlenih žena. Revija za socijalnu politiku*, 16 (3), 253-270.
40. Marino, L., & Parrotta, P. (2018). Gender diversity, wages, and productivity: Evidence from Italy. *International Journal of Manpower*, 39(5), 770-786.
41. McKinsey & Company, Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Azcue, X., & Mahajan, D. (2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects.
42. OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
43. Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199–214
44. Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320-337.
45. World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Geneva: World Economic Forum.
46. Željko, D. (2021). Procjena prvih deset godina Konvencije Vijeća Europe o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji. *Hrvatski ljetopis za kaznene znanosti i praksu*, 28 (2), 381-404

#### TEKST S INTERNETA:

1. BBC News. (2017). A Glass Ceiling - or a Broken Ladder, <https://www.bbc.com/news/world-42026266> , pristup 01.09.2024.
2. Državni zavod za statistiku, <https://web.dzs.hr/>,
3. European Institute for Gender Equality, Gender Equality Indeks, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

4. Europski parlament, Rodna ravnopravnost, Razlika u plaćama muškaraca i žena u Europi: činjenice i brojke (infografika), <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika>
5. Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>,
6. Hrvatski zavod za zapošljavanje, [https://burzarada.hzz.hr/Posloprimac\\_RadnaMjesta.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1](https://burzarada.hzz.hr/Posloprimac_RadnaMjesta.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)
7. Inter-Parliamentary Union. (1999.). Hard going for women in Parliament and Government. <http://archive.ipu.org/english/pressarc99.htm>
8. Ministarstvo pravosuđa, uprave i digitalne transformacije, Ustavno uređenje, <https://mpudt.gov.hr/istaknute-teme/drzavni-ispit/primjeri-pitanja-i-odgovora-za-provjeru-znanja/primjeri-pitanja-i-odgovora-za-srednju-strucnu-spremu/ustavno-uredjenje/22555>
9. Službeni list Europske unije, Direktiva (EU) 2024/1500 Europskog Parlamenta i Vijeća, <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>
10. Službeni list Europske Unije, Ugovor o funkcioniranju Europske unije (pročišćena verzija), [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

## POPIS TABLICA, GRAFIKONA I SLIKA

Slika 1.: Indeks ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj.

Izvor: European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/HR>

Slika 2.: Rodna razlika u plaćama po zemljama EU-a

Izvor: (Europski parlament, 2023 prema Eurostat, 2023., <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika>

Slika 3.: Indeks ravnopravnosti spolova u Europi

Izvor: European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Slika 4.: Median tjednog primanja za muškarce i žene u SAD-u, prema dobi, 2022.

Izvor: The Center for American Progress, <https://www.americanprogress.org/>

Grafikon 1. :Nezaposlenost po spolu i godinama

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/>

Grafikon 2. : Evidencija zaposlenja po spolu na neodređeno

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/>

Graf 3.: Struktura ispitanika po spolu

Izvor obrada autorice

Graf 4. : Prikaz sudionika po mjestu u kojem su proveli najveći dio života

Izvor: obrada autorice

Graf 5. : Prikaz ispitanika po polju znanosti koje studiraju

Izvor: obrada autorice

Graf 6.: Odgovori za česticu „Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni“

Izvor: obrada autorice

Graf 7.: Odgovori prema spolu za česticu „Na hrvatskom tržištu rada žene i muškarci potpuno su ravnopravni“

Izvor: obrada autorice

Graf 8.: Odgovori sudionika na čestice o ostvarenoj rodnoj ravnopravnosti u hrvatskom društvu

Izvor: obrada autorice

Graf 9.: Percepcija studenata o društvenom položaju žena u Hrvatskoj danas u odnosu na onaj od prije 10-ak godina

Izvor: obrada autorice

Graf 10.: Percepcija studenata o razlozima zbog kojih dolazi do diskriminacije žena na radnom mjestu

Izvor: obrada autorice

Tablica 1.: Svi zaposlenici, prosječna tjedna ukupna novčana primanja, broj zaposlenih i udio zaposlenih - spol prema statusu zaposlenja Australije

Izvor: Australian Bureau of Statistics, Employee Earnings and Hours, Australia May 2023, <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-working-conditions/employee-earnings-and-hours-australia/latest-release>

Tablica 2.: Koliko se slažete sa sljedećim tvrdnjama o poslovnim mogućnostima i šansama zapošljavanja žena i muškaraca u Hrvatskoj?

Izvor: Nikodem, K. i Galić, B. (2009) Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. Revija za socijalnu politiku, 16 (3), 253-270.

Tablica 3.: Procjena koliko je u hrvatskom društvu ostvarena ravnopravnost žena i muškaraca

Izvor: Galić, B. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Tablica 4.: Koliko je u hrvatskom društvu ostvarena ravnopravnost žena i muškaraca

Izvor: Galić, B. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Tablica 5.: Tvrdnje iz skale rodni predrasuda

Izvor: Galić, B. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Tablica 6.: Zbog čega dolazi do diskriminacije po spolu na radnom mjestu?

Izvor: Galić, B. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Tablica 7.: Mjere koje bi ženama mogle olakšati usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te poboljšati njihov položaj u hrvatskom društvu:

Izvor: Galić, B. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, Kamenov, Ž., Galić, B. (ur.). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 165 – 185

Tablica 8.: Rezultati čestica o mogućnostima i šansama zapošljavanja žena i muškaraca u Hrvatskoj

Izvor: obrada autorice

Tablica 9.: Slaganje s česticama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada po spolu

Izvor: obrada autorice

Tablica 10.: Slaganje s česticama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada po mjestu stanovanja

Izvor: obrada autorice

Tablica 11.: Slaganje s česticama o šansama i mogućnostima žena na hrvatskom tržištu rada prema polju znanosti

Izvor: obrada autorice

Tablica 12.: Percepcija studenata o ostvarenoj ravnopravnosti žena i muškaraca u hrvatskom društvu

Izvor: obrada autorice

Tablica 13.: Postotak slaganja s česticama, ako 1 znači- uopće se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – neutralno, 4 – slažem se i 5 – u potpunosti se slažem

Izvor: obrada autorice



Tablica 14.:Prosječno slaganje s česticama, o rodnim stereotipima po spolu

Izvor: obrada autorice

Tablica 15.: Prosječna ocjena o razlozima zbog kojih dolazi do diskriminacije žena na radnom mjestu

Izvor: obrada autorice

Tablica 16.: Prosječni odgovor za mjere koje bi ženama mogle olakšati usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te poboljšati njihov položaj u hrvatskom društvu

Izvor: obrada autorice

Tablica 17.: Rezultati Hi kvadrat testa o percepcije studenata i studentica o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

Izvor: obrada autorice

Tablica 18.: Rezultati Hi kvadrat testa o percepcije studenata koji studiraju na studijima različitih polja znanosti o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

Izvor: obrada autorice

Tablica 19. : Rezultati Hi kvadrat testa o percepciji studenata iz urbanog i ruralnog mjesta stanovanja o poslovnim mogućnostima i šansama žena u Hrvatskoj.

Izvor: obrada autorice

## **PRILOZI**

### 1. Anketni upitnik istraživanja

## ŽIVOTOPIS

Barbara Ćudina, rođena 6. studenog 1999. godine u Pakoštanima, studentica je diplomskog studija Poduzetništvo u kulturi i turizmu na Sveučilištu u Zadru. S više od četiri godine radnog iskustva na recepciji različitih turističkih objekata, uključujući kamp Twins te podružnicu PINE BEACH u Pakoštanima, razvila je izvrsne komunikacijske vještine i sposobnost upravljanja rezervacijama. Obrazovanje je započela u osnovnoj školi u Pakoštanima, a zatim je nastavila obrazovanje u Zadru, gdje je 2018. godine završila srednju školu kao hotelijersko-turistički tehničar. Ovaj je temelj bio presudan za daljnje usavršavanje, te je 2021. godine stekla titulu prvostupnika na Sveučilištu u Zadru, gdje je studirala na preddiplomskom studiju Kultura i turizam.

Osim rada u turizmu, aktivno se uključuje u volontiranje, sudjelujući u raznim društvenim projektima, kao što su utrka Wings for Life u Zadru i aktivnosti u Crvenom križu. Predanost zajednici odražava želju za doprinosom društvenom razvoju.

Ističe se ne samo svojim stručnim znanjem i radnim iskustvom, već i poznavanjem nekoliko jezika, uključujući engleski, njemački i talijanski, čime dodatno povećava svoju kompetitivnost na tržištu rada. Digitalne vještine, uključujući rad u MS Office paketima i društvenim mrežama, omogućuju učinkovito korištenje suvremenih alata za komunikaciju i promociju.