

Program EU za Hrvatsku

*IPA IV. komponenta "Razvoj
ljudskih potencijala – Žene na
tržištu rada"*

PROJEKT:
*Oснаživanje nezaposlenih žena za
aktivno sudjelovanje na tržištu rada
Žene biraju novu šansu!*

Projektne partneri



MojPosao

ljudi.rad:razvoj:
Institut za razvoj tržišta rada

*Projekt se provodi uz potporu
Europske unije*



Gdje žene žele raditi

Istraživanje o poželjnom radnom okruženju i idealnim uvjetima rada iz rodne perspektive

Zagreb, rujan 2011.

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Sažetak.....	1
3. U kakvoj bi tvrtki ili organizaciji željeli raditi	2
3.1 Najvažniji elementi radnog mjesta.....	7
3.2 Rad u timu	9
3.3 Godišnji odmori.....	11
3.4 Radni prostor.....	11
4. Uspješnost muškaraca i žena na poslu	13
5. Diskriminacija na radnom mjestu	17
5.5 Visina plaća	19
6. Edukacija na radnom mjestu.....	19
7. Roditeljski dopust.....	20
8. Struktura ispitanika	22

Popis grafikona

Grafikon 1.	Veličina tvrtke u kojoj biste željeli raditi	2
Grafikon 2.	Koliko vam je važno da postoji jasna strategija u kojoj kompanija izražava želju da zapošljava žene (da je to jasno istaknuto u misiji, viziji, ciljevima i sl.) I	3
Grafikon 3.	Koliko vam je važno da su u vodstvu tvrtke jednako zastupljene žene i muškarci?.....	3
Grafikon 4.	Koliko vam je važno da je u sklopu tvrtke оформljena posebna grupa zaposlenika koji se bave pitanjem integracije žena u radnu sredinu?.....	4
Grafikon 5.	Koliko vam je važno da su informacije o tome kako tvrtka posluje dostupne javnosti?	4
Grafikon 6.	Koliko vam je važno da tvrtka surađuje s udrugama koje se bave ženskim pravima?	5
Grafikon 7.	Koliko vam je važno da je tvrtka potpisnica ili nositeljica raznih sporazuma i standarda poslovanja?	5
Grafikon 8.	Koliko vam je važno da tvrtka ulaže posebnu pažnju da surađuje s ženama vlasnicama obrta i tvrtki kao dobavljačima?	6
Grafikon 9.	Koliko vam je važno da tvrtka ulaže posebnu pažnju u suradnju s drugim tvrtkama sličnih stavova po pitanju ravnopravnosti muškaraca i žena?	6
Grafikon 10.	Koliko vam je važno da je tvrtka primila nagrade i priznanja za kvalitetu upravljanja i odnos prema zaposlenicima?	7
Grafikon 11.	Kada biste mogli birati poslodavca, koji element od ponuđenih bi vam bio najvažniji?	7
Grafikon 12.	Koje biste pogodnosti voljeli imati na radnom mjestu? (moguće više odgovora)	8
Grafikon 13.	Na koji način biste voljeli da je prekovremeni rad „nagrađen“? (moguće više odgovora).....	9
Grafikon 14.	Voljeli biste raditi u timu:	9
Grafikon 15.	Voljeli biste da vam je nadređeni?	10
Grafikon 16.	Tko je po vašem mišljenju 'bolji' nadređeni?	10
Grafikon 17.	Tko je po vašem mišljenju 'bolji' kolega?	11
Grafikon 18.	Godišnji odmor biste voljeli koristiti:	11
Grafikon 19.	U kakvom biste radnom prostoru voljeli raditi:	12
Grafikon 20.	Koliko vam je važno da imate mogućnost sami odabrati ured (u smislu lokacije u zgradi).....	12
Grafikon 21.	Koliko vam je važno da sami imate mogućnost urediti (izabrati boje zidova, izabrati namještaj)?	12
Grafikon 22.	Koliko vam je važno da vam ured bude uređen u skladu s ostalim uredima, ali da imate mogućnost uređivanja detalja (nabaviti biljku, donijeti sliku obitelji/ljubimca, drage osobe)? ..	13
Grafikon 23.	Koliko vam je važno da imate mogućnost sami odabrati glazbu za vrijeme radnog vremena?..	13
Grafikon 24.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u marketingu?	14
Grafikon 25.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u računovodstvu?	14
Grafikon 26.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u financijama?.....	15
Grafikon 27.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u IT-u?.....	15
Grafikon 28.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u prodaji?	15
Grafikon 29.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u ljudskim potencijalima?	16
Grafikon 30.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u dizajnu?.....	16
Grafikon 31.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u administraciji?	17
Grafikon 32.	Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u odjelu nabave?	17
Grafikon 33.	Jeste li ikada doživjeli ili ste svjedočili diskriminaciji na osnovu spola prilikom zapošljavanja? ..	18
Grafikon 34.	Što biste htjeli da vaš nadređeni učini u slučaju diskriminacije? (moguće više odgovora).....	18
Grafikon 35.	Podržavate li uvođenje posebnih mjera koje doprinose ravnopravnosti muškaraca i žena na radnom mjestu (npr. sustav kvota prilikom zapošljavanja)?	19

Grafikon 36.	Koliko se slažete s odredbom: Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti?	19
Grafikon 37.	Koliko vam je važno ulaganje u edukaciju i razvoj na radnom mjestu?	19
Grafikon 38.	Koji su vam elementi edukacije najvažniji?	20
Grafikon 39.	Imaju li žene u tvrtki u kojoj radite mogućnost uzimanja roditeljskog dopusta u cjelini?	20
Grafikon 40.	Koliko smatrate važnim mogućnost korištenja ukupnog roditeljskog dopusta?.....	21
Grafikon 41.	Nakon korištenja roditeljskog dopusta, vraćaju li se žene u vašoj tvrtki na isto radno mjesto na kojem su bile i prije korištenja dopusta?.....	21
Grafikon 42.	Koliko smatrate važnim da se nakon roditeljskog dopusta omogući ženi da se vrati na isto radno mjesto?.....	21
Grafikon 43.	Potiče li vaša tvrtka muškarce da uzimaju roditeljski dopust?.....	22
Grafikon 44.	Koliko je važno da se ohrabri i muškarce da uzimaju roditeljski dopust?.....	22
Grafikon 45.	Struktura ispitanika prema spolu	22
Grafikon 46.	Struktura ispitanika prema razini obrazovanja.....	23
Grafikon 47.	Struktura ispitanika prema regiji	23
Grafikon 48.	Struktura ispitanika prema radnom statusu	24

1. Uvod

Nezaposlenost je kompleksan društveni problem, a u općoj nezaposlenosti posebno se ističe nezaposlenost žena koje se na tržištu rada susreću s višestrukom diskriminacijom, manjkom društvene i institucionalne potpore za zapošljavanje te im prijete socijalna isključenost kao posljedica dugotrajne nezaposlenosti. Iako su u dugoročnijem razdoblju postignute mnoge pozitivne promjene u položaju žena na tržištu rada uopće, mnogi pokazatelji govore da je on još uvijek dosta lošiji od položaja muškaraca: stopa ekonomske aktivnosti i zaposlenosti žena je znatno niža, stopa nezaposlenosti je viša, žene u prosjeku duže čekaju na posao, koncentracija zaposlenih žena u pojedinim, tipično ženskim djelatnostima, još je uvijek vrlo velika, još uvijek postoje razlike u plaćama muškaraca i žena za isti posao i itd. Takva situacija naglašava potrebu da se razmotre mogućnosti za proširivanjem i otvaranjem prostora za fleksibilnošću njihova zapošljavanja, jer pretežno žene još uvijek moraju usklađivati svoje obaveze u obitelji i na radnome mjestu.

Ovo istraživanje provedeno je sa svrhom da se kvalitetnije razumiju potrebe žena na radnom mjestu, željeni uvjeti rada kao i kvalitetna podrška koju bi poslodavac mogao pružiti u kvalitetnijoj integraciji ove skupine u radnu sredinu, uz poštovanje standarda rodne ravnopravnosti.

Drugi cilj istraživanja bio je vidjeti kakva bi bila 'idealna tvrtka' u kojoj bi žene željele raditi: koliko velika, tko bi bio idealan vlasnik, kakvo radno vrijeme bi žene željele imati kako bi uravnotežile obitelj i karijeru, kakvu podršku i kakvu poslovnu politiku očekuju i cijene kod poslodavca i itd.

Smjernice proizašle iz rezultata istraživanja uključuju stavove žena te također imaju u vidu i poslovne interese poslodavca kao i kvalitetne prakse upravljanja ljudskim resursima.

Istraživanje je provedeno na preko 500 ispitanika i ispitanica tijekom ožujka i travnja 2011. godine.

2. Sažetak

- Najviše ispitanika/ispitanica **željelo bi raditi u srednje velikoj tvrtki ili instituciji** (20 do 200 zaposlenika). Osim u srednje velikoj, žene bi više htjele raditi u maloj tvrtki (do 20 zaposlenika), dok bi u velikoj tvrtki (više od 200 zaposlenika) htjelo raditi više muškaraca.
 - **Da su u vodstvu tvrtke podjednako zatupljene žene i muškarci važno je za čak 77% žena** i polovicu muškaraca. Četvrtini muškaraca to nije važno dok isto nije važno svega 6% žena.
 - Iako većini muškaraca nije važno da **tvrtka u kojoj rade ulaže posebnu pažnju da surađuje s ženama vlasnicama obrta i tvrtki, za gotovo polovicu žena je to važna stavka kod odabira poslodavca**. Također, nešto više od polovice žena smatra **važnim da tvrtka ulaže posebnu pažnju u suradnju s drugim tvrtkama sličnih stavova po pitanju ravnopravnosti muškaraca i žena. To smatraju i muškarci važnim**, samo u nešto manjoj mjeri nego žene.
 - Nagrade i priznanja za kvalitetu upravljanja i kvalitetan odnos prema zaposlenicima **važnim smatra većina ispitanika i ispitanica (69% muškaraca i 85% žena)**. Za svega prosječno 7% ispitanika/ispitanica odnos prema zaposlenicima nije važan.
 - **Najvažniji je element radnog mjesta ženama kao i muškarcima mogućnost osobnog razvoja i razvoja kompetencija**. Mogućnost postizanja dobrih rezultata ženama je na drugom mjestu, dok su muškarcima na drugom mjestu uvjeti rada. Na zadnjem mjestu i muškarcima i ženama nalaze se bonusi i ostale materijalne beneficije i nagrade.
-

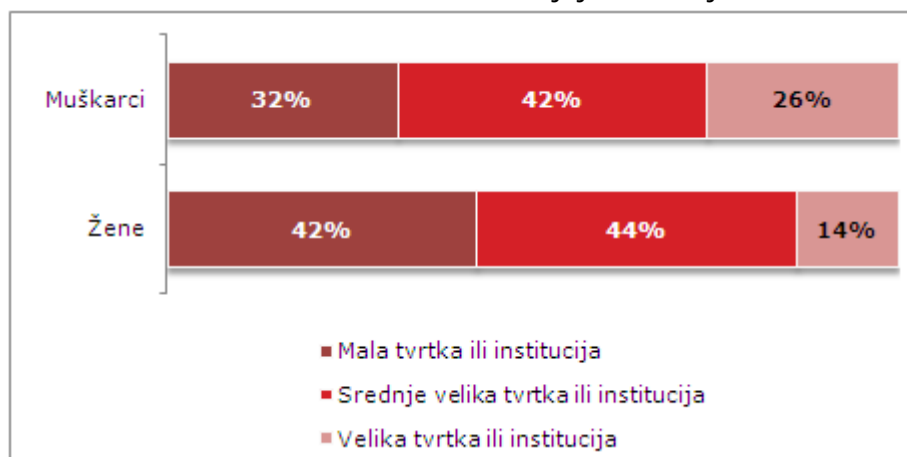
- **Najvećem broju ispitanika i ispitanica (81% muškaraca i 78% žena) nije bitno kojeg je spola nadređeni.** Muškarca za nadređenog voljelo bi imati 11% muškaraca i 16% žena, dok bi ženu za nadređenog voljelo imati 8% muškaraca i 6% žena.
- **U slučaju diskriminacije većina ispitanika i ispitanica očekuje od nadređenog da jasno zauzme stav da takvo ponašanje neće biti tolerirano u tvrtki.** Polovica žena smatra da bi bilo korisno održati edukaciju ukupnog radnog kolektiva o ravnopravnosti spolova ili uvesti pravilnik kojim bi se diskriminirajuće ponašanje sankcioniralo.
- **Čak 70% žena podržalo bi uvođenje posebnih mjera koje doprinose ravnopravnosti muškaraca i žena na radnom mjestu, a isto podržava gotovo polovica muškaraca.** Više od trećine muškaraca ne podržava uvođenje posebnih mjera kojima bi se doprinijelo ravnopravnosti među spolovima.
- **Gotovo svim ispitanicima ulaganje u edukaciju i razvoj na radnom mjestu je važno ili čak jako važno.**
- Za 87% žena i 80% muškaraca jako je važno da se edukacije organiziraju na temelju kontinuiranih ispitivanja potreba i želja zaposlenika. **E-learning** metoda učenja važna je za 57% muškaraca i 65% žena, dok je za 57% muškaraca i **60% žena važno da se edukacija odvija za vrijeme radnog vremena.**
- **Gotovo sve žene smatraju da je od iznimne važnosti to da im se omogući povratak na isto radno mjesto nakon korištenja roditeljskog dopusta.** Isto smatra 89% muškaraca. Čak četvrtina muškaraca smatra kako nije važno omogućiti ženama povratak na isto radno mjesto koje su imale prije roditeljskog dopusta. **Dvije trećine žena smatra kako je važno ili jako važno da se ohrabri i potiče muškarce na uzimanje roditeljskog dopusta.** Isto smatra jedna trećina muškaraca. Četvrtina muškaraca smatra kako to uopće nije važno, dok isto smatra svega 7% žena.

3. U kakvoj bi tvrtki ili organizaciji željeli raditi

Najviše ispitanika/ispitanica, gotovo trećina muškaraca (29%) i žena (28%) željelo bi raditi u vlastitoj tvrtki. Petina ispitanika/ispitanica (19% muškaraca i 18% žena) željelo bi raditi u privatnoj tvrtki u pretežno stranom vlasništvu, dok bi 13% muškaraca i 15% žena željelo raditi u državnoj tvrtki.

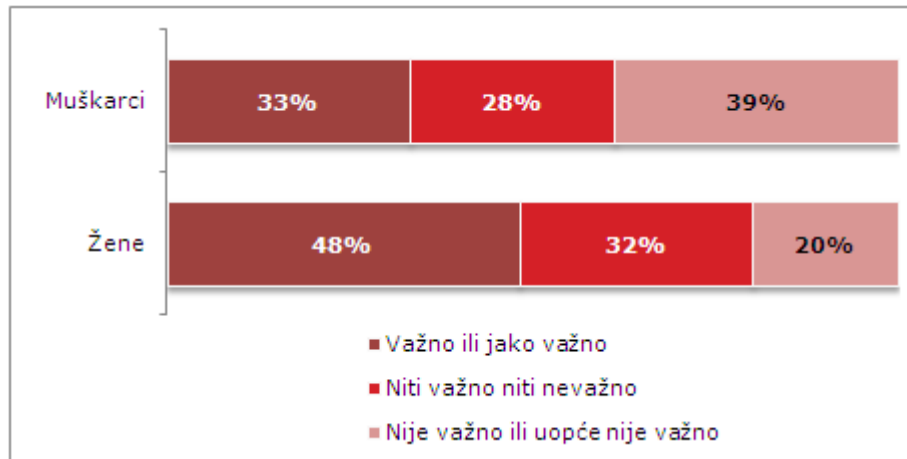
Najviše ispitanika/ispitanica (42% muškaraca i 44% žena) željelo bi raditi u srednje velikoj tvrtki ili instituciji (20 do 200 zaposlenika). U maloj tvrtki ili instituciji, do 20 zaposlenika, željelo bi raditi 32% muškaraca i 42% žena, dok bi u velikoj tvrtki ili instituciji željelo raditi svega 14% žena i 26% muškaraca.

Grafikon 1. Veličina tvrtke u kojoj biste željeli raditi



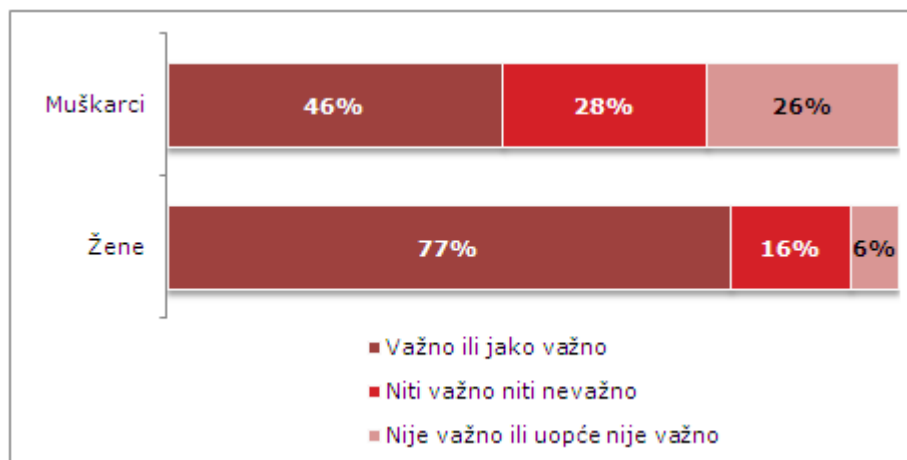
Gotovo polovici žena (48%) važno je ili čak jako važno da postoji jasna strategija u kojoj tvrtka izražava želju da zapošljava žene. Isto je važno za trećinu muškaraca (33%). Strategija za zapošljavanje žena nije uopće važna petini žena (20%) i 39% muškaraca.

Grafikon 2. Koliko vam je važno da postoji jasna strategija u kojoj kompanija izražava želju da zapošljava žene (da je to jasno istaknuto u misiji, viziji, ciljevima i sl.) I



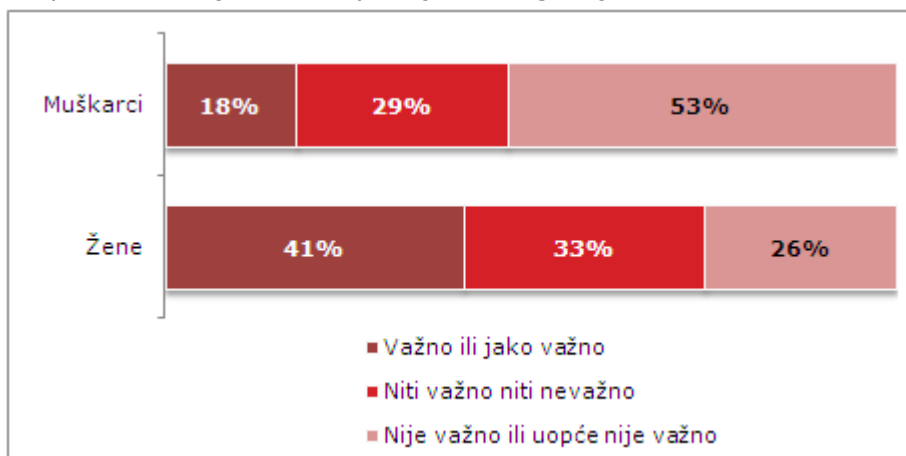
Da su u vodstvu tvrtke podjednako zastupljene žene i muškarci važno je za čak 77% žena i polovicu (46%) muškaraca. Četvrtini muškaraca to nije važno (26%) dok isto nije važno svega 6% žena.

Grafikon 3. Koliko vam je važno da su u vodstvu tvrtke jednako zastupljene žene i muškarci?



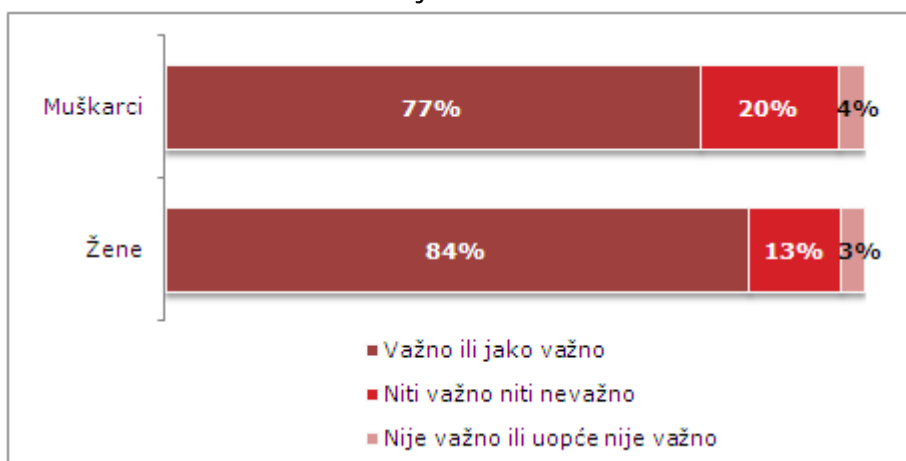
Većina žena (59%) kao i muškaraca (82%) ne smatra važnim da u tvrtki postoje posebno oformljene grupe zaposlenika koje se bave pitanjem integracije žena u radnu sredinu na način da prate utjecaj raznih odluka i procesa tvrtke od zapošljavanja do napredovanja. Takve posebno oformljene grupe nisu (uopće) važne za 53% muškaraca i 26% žena.

Grafikon 4. Koliko vam je važno da je u sklopu tvrtke оформljena posebna grupa zaposlenika koji se bave pitanjem integracije žena u radnu sredinu?



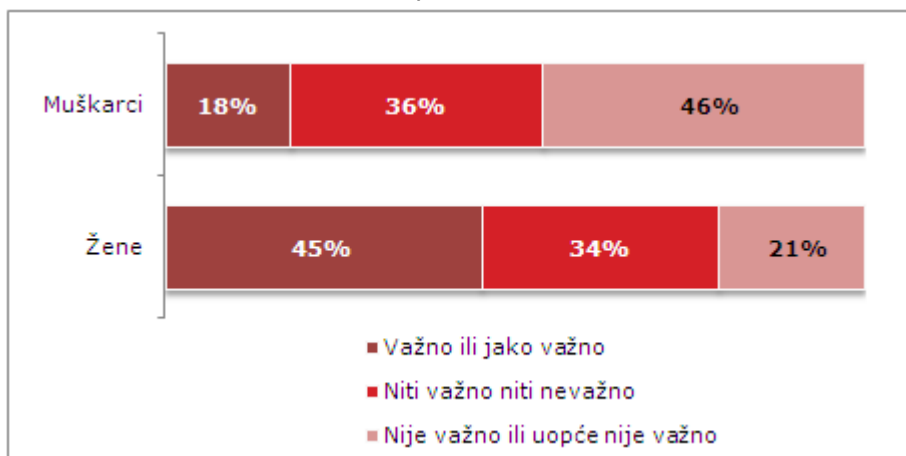
Javno dostupne informacije o poslovanju tvrtke jako su važne ili važne većini (77%) muškaraca i žena (84%). Svega 4% ispitanika i 3% ispitanica smatra da takve informacije ne moraju biti javne.

Grafikon 5. Koliko vam je važno da su informacije o tome kako tvrtka posluje dostupne javnosti?



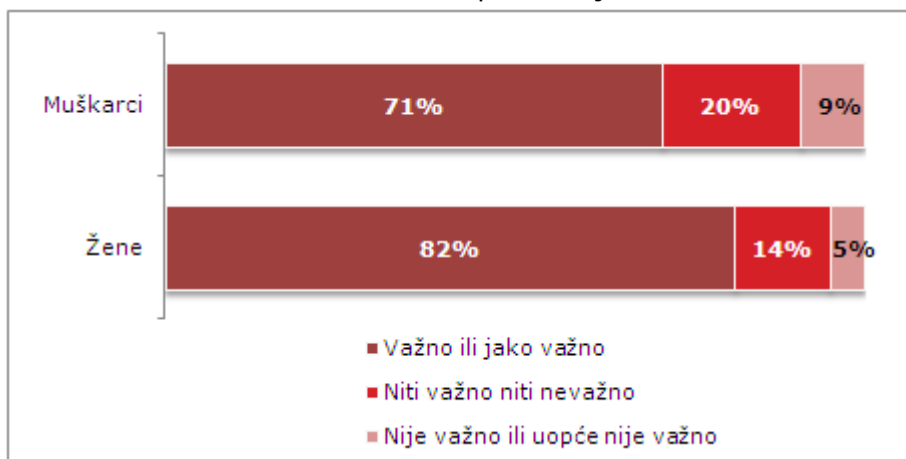
Gotovo polovici žena (45%) važno je ili čak jako važno da tvrtka u kojoj bi željele raditi surađuje s udrugama koje se bave ženskim pravima kroz donacije, sponzorstva i slično. Tako nešto je važno svega 18% muškaraca.

Grafikon 6. Koliko vam je važno da tvrtka surađuje s udrugama koje se bave ženskim pravima?



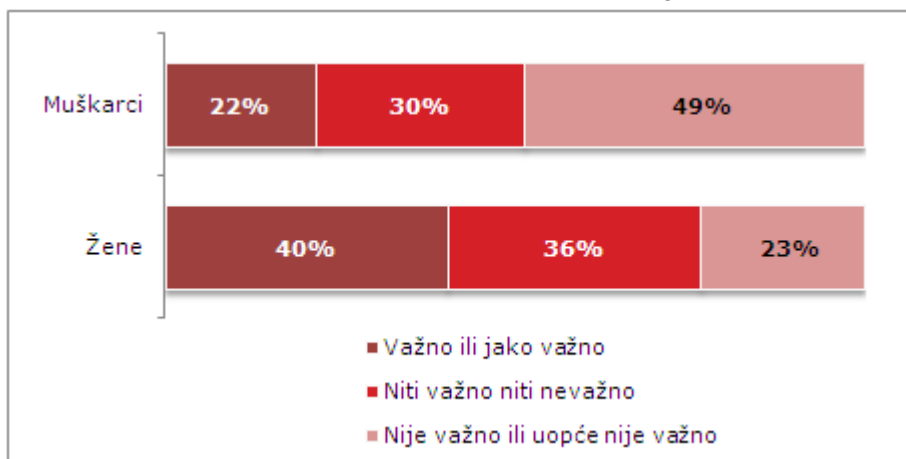
Većini ispitanika/ispitanica (71% muškaraca i 82% žena) jako je važno ili važno da je tvrtka u kojoj rade potpisnica/nositeljica sporazuma i standarda poslovanja kao što su ISO standardi, certifikati o kvaliteti poslovanja i društvenoj odgovornosti.

Grafikon 7. Koliko vam je važno da je tvrtka potpisnica ili nositeljica raznih sporazuma i standarda poslovanja?



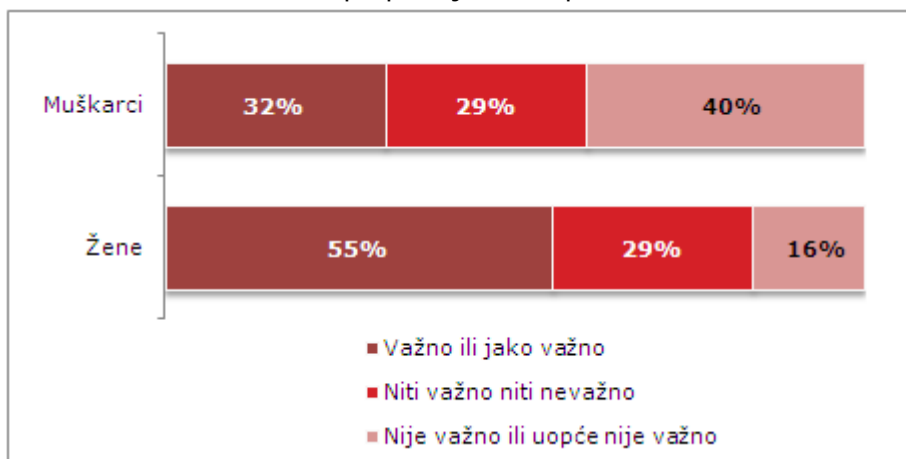
Iako muškarcima nije važno (78%) da tvrtka u kojoj rade ulaže posebnu pažnju da surađuje s ženama vlasnicama obrta i tvrtki, za 40% žena je to važna stavka kod odabira poslodavca.

Grafikon 8. Koliko vam je važno da tvrtka ulaže posebnu pažnju da surađuje s ženama vlasnicama obrta i tvrtki kao dobavljačima?



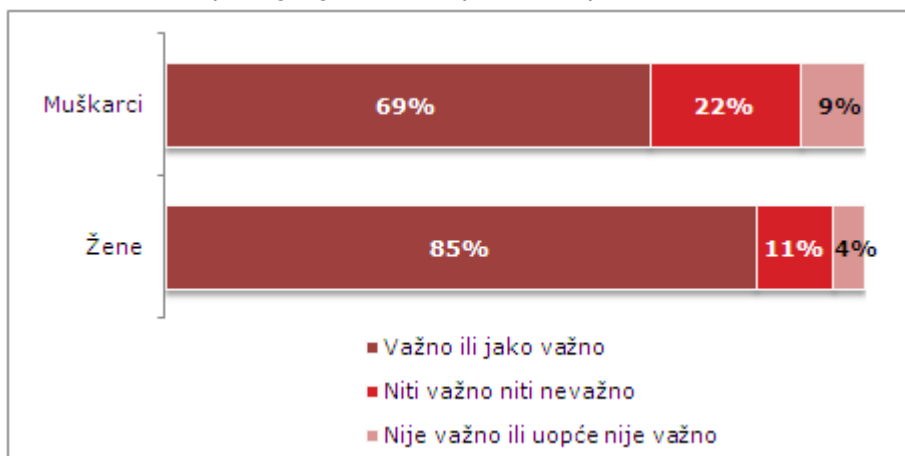
Nešto više od polovice žena (55%) smatra važnim da tvrtka ulaže posebnu pažnju u suradnju s drugim tvrtkama sličnih stavova po pitanju ravnopravnosti muškaraca i žena. To smatraju i muškarci važnim, samo u nešto manjoj mjeri (32%) nego žene.

Grafikon 9. Koliko vam je važno da tvrtka ulaže posebnu pažnju u suradnju s drugim tvrtkama sličnih stavova po pitanju ravnopravnosti muškaraca i žena?



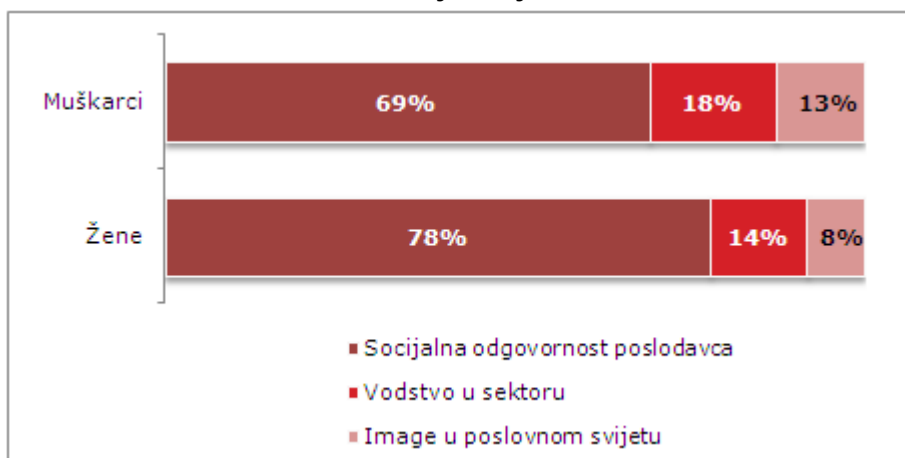
Nagrade i priznanja za kvalitetu upravljanja i kvalitetan odnos prema zaposlenicima važnim smatra većina ispitanika/ispitanica (69% muškaraca i 85% žena). Za svega prosječno 7% ispitanika/ispitanica odnos prema zaposlenicima nije važan.

Grafikon 10. Koliko vam je važno da je tvrtka primila nagrade i priznanja za kvalitetu upravljanja i odnos prema zaposlenicima?



Kada bi mogli birati poslodavca, i muškarci i žene na prvo mjesto po važnosti bi stavili socijalnu odgovornost tvrtke ispred vodstva u sektoru i *imagea* u poslovnom svijetu.

Grafikon 11. Kada biste mogli birati poslodavca, koji element od ponuđenih bi vam bio najvažniji?



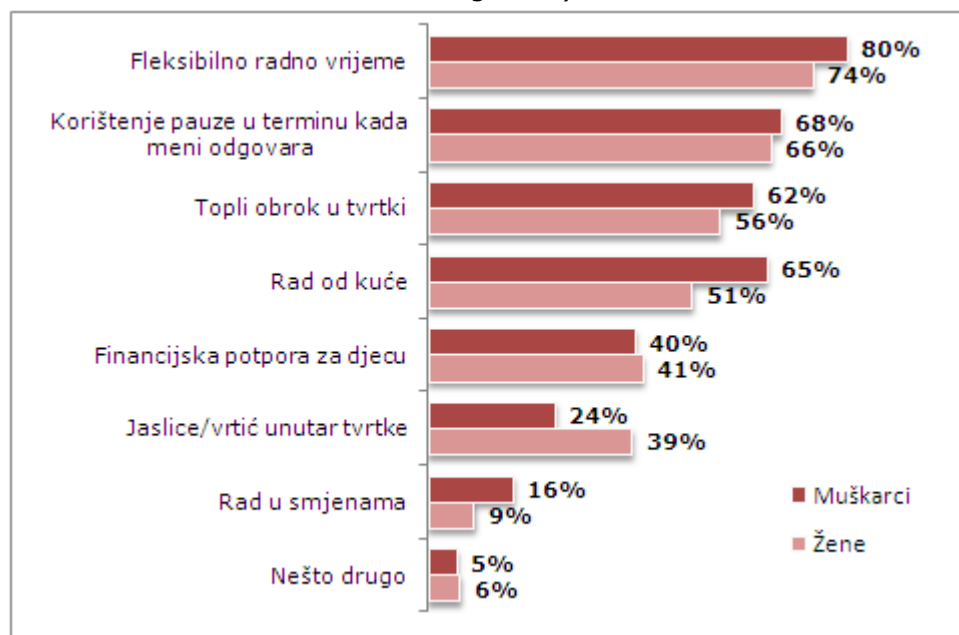
3.1 Najvažniji elementi radnog mjesta

Najvažniji je element radnog mjesta ženama kao i muškarcima mogućnost osobnog razvoja i razvoja kompetencija. Mogućnost postizanja dobrih rezultata ženama je na drugom mjestu, dok su muškarcima na drugom mjestu uvjeti rada. Na zadnjem mjestu i muškarcima i ženama nalaze se bonusi i ostale materijalne beneficije i nagrade.

Muškarci	Žene
Mogućnost osobnog razvoja i razvoja kompetencija	Mogućnost osobnog razvoja i razvoja kompetencija
Uvjeti rada (fizički uvjeti, radno vrijeme, oprema)	Mogućnost postizanja dobrih rezultata
Mogućnost postizanja dobrih rezultata	Osjećaj ostvarenja svojih potencijala
Osjećaj ostvarenja svojih potencijala	Odnos s nadređenim
Priznanje za postignute rezultate	Priznanje za postignute rezultate
Odgovornost	Odnos s kolegama
Odnos s kolegama	Uvjeti rada (fizički uvjeti, radno vrijeme, oprema)
Sadržaj radnih zadataka	Plaća
Odnos s nadređenim	Sigurnost radnog mjesta
Plaća	Odgovornost
Kreativnosti posla	Kreativnosti posla
Samostalnost	Smisljena pravila i propisi ('politika kompanije')
Sigurnost radnog mjesta	Sadržaj radnih zadataka
Smisljena pravila i propisi ('politika kompanije')	Mogućnost hijerarhijskog napredovanja
Mogućnost hijerarhijskog napredovanja	Samostalnost
Bonusi i ostale beneficije i nagrade	Bonusi i ostale beneficije i nagrade

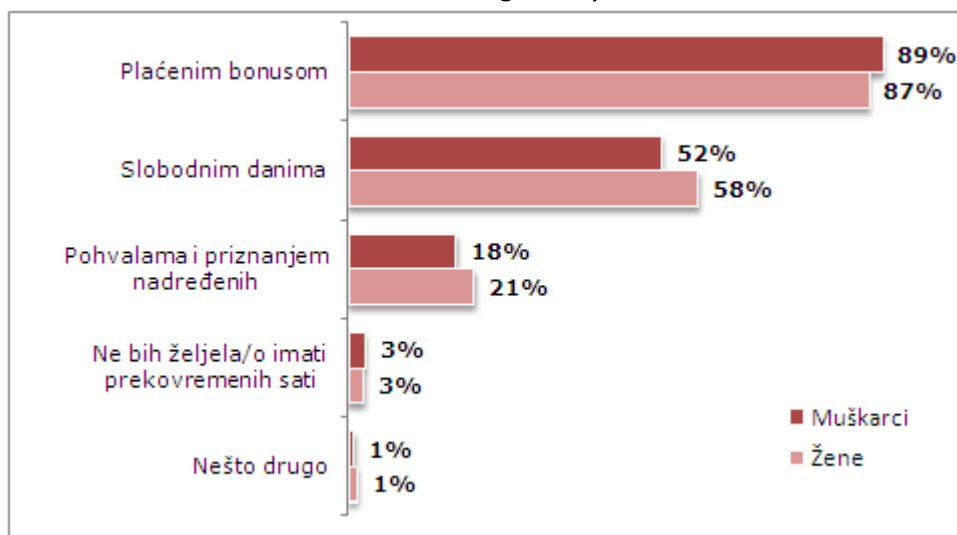
Od pogodnosti na radnom mjestu i muškarci (80%) i žene (74%) bi voljeli imati fleksibilno radno vrijeme te mogućnost korištenja pauze u terminima kada njima to odgovara (68% muškaraca i 66% žena). Topli obrok u tvrtki bi voljelo dobiti 62% muškaraca i 56% žena. Veća razlika po spolu je kod elementa mogućnosti rada od kuće koji bi voljelo imati 65% muškaraca i 51% žena te kod mogućnosti jaslica/vrtića unutar tvrtke koje bi voljelo imati 24% muškaraca i 39% žena.

Grafikon 12. Koje biste pogodnosti voljeli imati na radnom mjestu? (moguće više odgovora)



Svega 3% ispitanika/ispitanica protivi se prekovremenom radu. Ostali ispitanici nemaju ništa protiv ukoliko ih se za takav rad 'nagradi'. Većina i muškaraca (89%) i žena (87%) za prekovremeni rad voljelo bi biti nagrađeno novčanim bonusom. Prosječno 55% ispitanika/ispitanica za prekovremeni rad voljelo bi dobiti slobodne dane, dok je petini ispitanika/ispitanica (prosječno 20%) dovoljna nagrada pohvala i priznanje nadređenih.

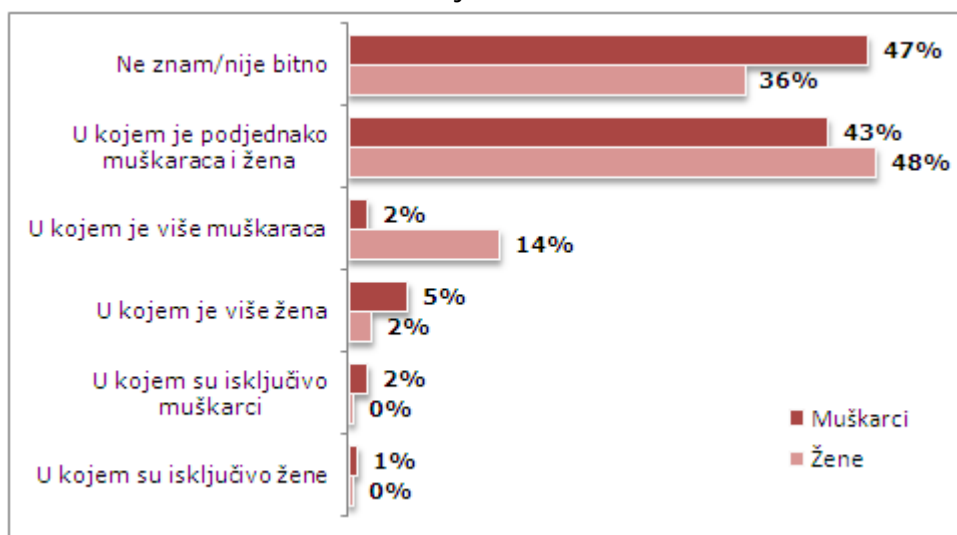
Grafikon 13. Na koji način biste voljeli da je prekovremeni rad „nagrađen“? (moguće više odgovora)



3.2 Rad u timu

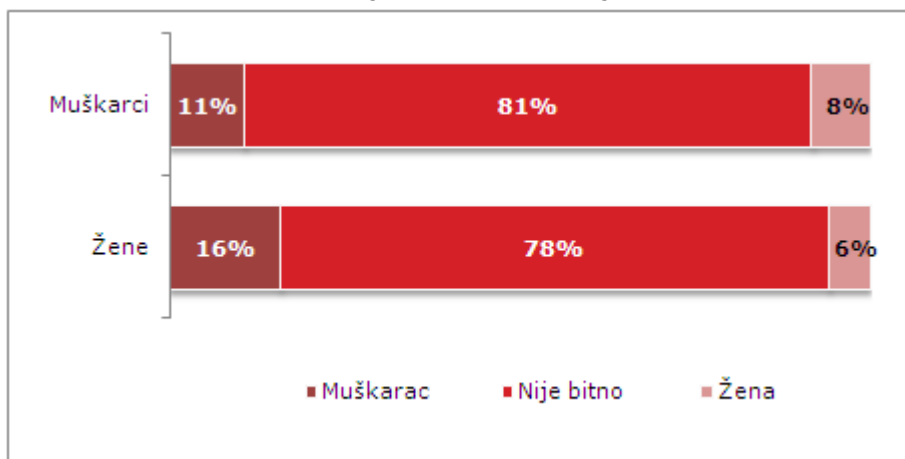
Najvećem broju muškaraca u istraživanju (47%) nije važno u kakvom timu rade, dok bi najviše žena (48%) radilo u timu u kojem je podjednako muškaraca i žena. Zanimljivo je da bi više muškaraca (5%) nego žena (2%) radilo u timu u kojem su većinom žene, dok bi više žena (14%) nego muškaraca (2%) radilo u timu u kojem ima više muškaraca.

Grafikon 14. Voljeli biste raditi u timu:



Najvećem broju ispitanika/ispitanica (81% muškaraca i 78% žena) nije bitno kojeg je spola nadređeni. Muškarca za nadređenog voljelo bi imati 11% muškaraca i 16% žena, dok bi ženu za nadređenog voljelo imati 8% muškaraca i 6% žena.

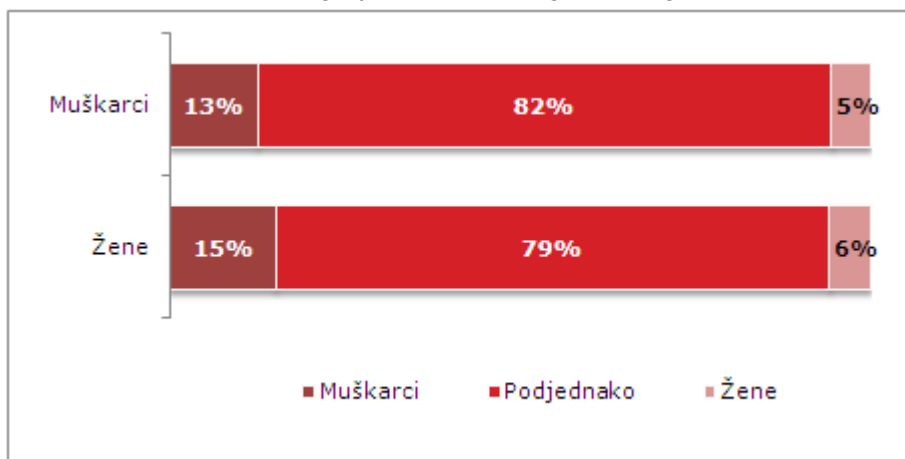
Grafikon 15. Voljeli biste da vam je nadređeni?



I muškarci (82%) i žene (79%) smatraju da su muškarci i žene podjednako dobri nadređeni – odnosno da to ne ovisi o spolu. 13% muškaraca i 15% žena smatra da su muškarci ipak bolji nadređeni, dok 5% muškaraca i 6% žena smatra da su 'šefice' bolje.

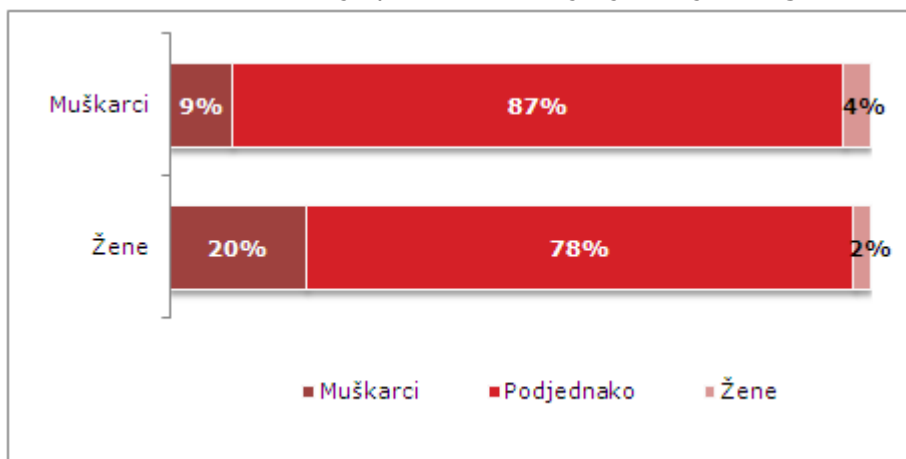
Kao razloge zašto su muškarci bolji nadređeni, ispitanici su najčešće navodili fokusiranost, objektivnost, jednostavnost i direktnost, dok su ispitanici koji smatraju da su žene bolji nadređeni navodili osobine kao što su suosjećajnost, obzirnost, tolerancija.

Grafikon 16. Tko je po vašem mišljenju 'bolji' nadređeni?



Iako većina ispitanika/ispitanica bez obzira na spol smatra kako su i muškarci i žene podjednako dobri kolege, nešto više žena (20%) nego muškaraca (9%) smatra kako su bolji kolege ipak muškarci. Kao razloge prvenstveno navode kolegijalnost i nedostatak ljubomore i zavisti kod muškaraca.

Grafikon 17. Tko je po vašem mišljenju 'bolji' kolega?



3.3 Godišnji odmori

Većina ispitanika/ispitanica, bez obzira na spol, nije pristalica kolektivnog godišnjeg već bi godišnji odmor voljela koristiti u terminima kada njima to odgovara (59% žena i 64% muškaraca). Trećina muškaraca (33%) i 41% žena smatra kako je i kombinacija kolektivnog godišnjeg i vlastitog odabira dana sasvim u redu.

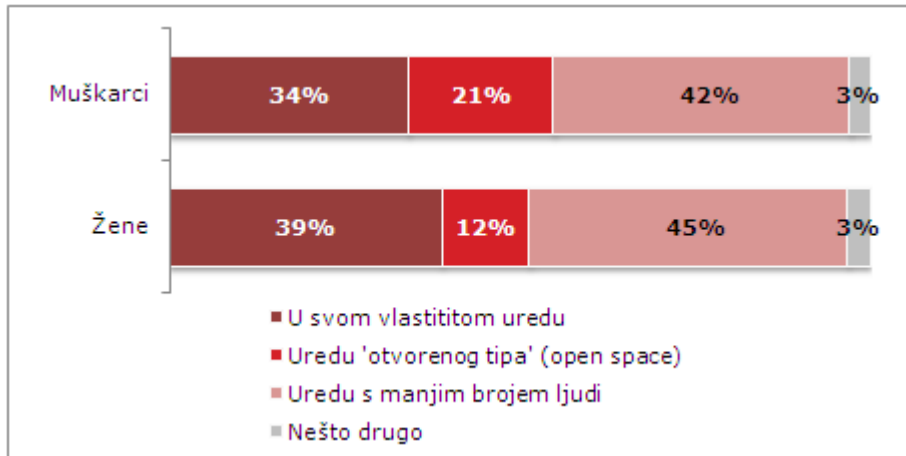
Grafikon 18. Godišnji odmor biste voljeli koristiti:



3.4 Radni prostor

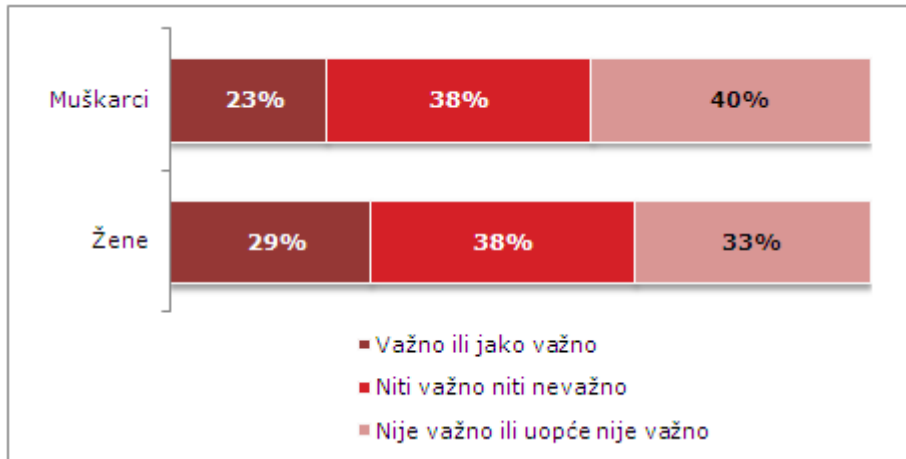
Najviše ispitanika/ispitanica (42% muškaraca i 45% žena) voljelo bi raditi u uredu s manjim brojem ljudi. nešto više od trećine muškaraca (34%) i žena (39%) preferira vlastiti ured, dok bi 21% muškaraca i 12% žena voljelo raditi u uredu 'otvorenog tipa' (*open space*).

Grafikon 19. U kakvom biste radnom prostoru voljeli raditi:



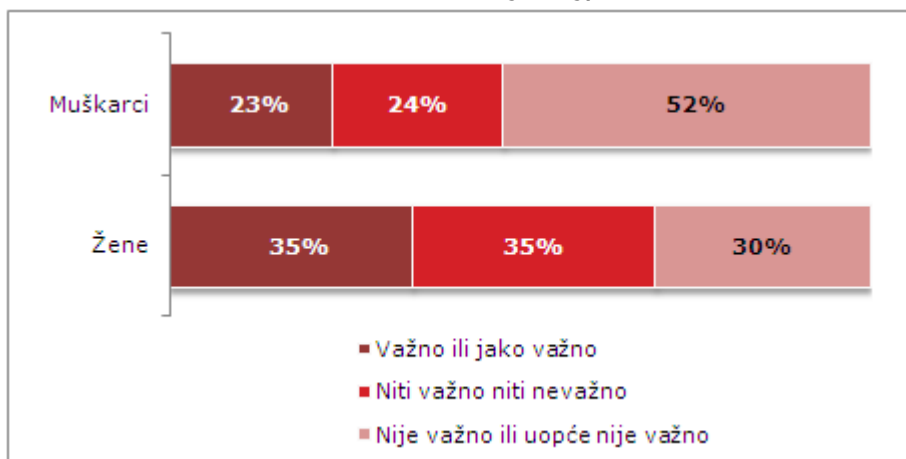
Najvećem broju ispitanika/ispitanica nije važno da imaju mogućnost sami odabrati ured odnosno lokaciju u zgradi gdje će raditi. Ovo je važno za 23% muškaraca i 29% žena.

Grafikon 20. Koliko vam je važno da imate mogućnost sami odabrati ured (u smislu lokacije u zgradi)



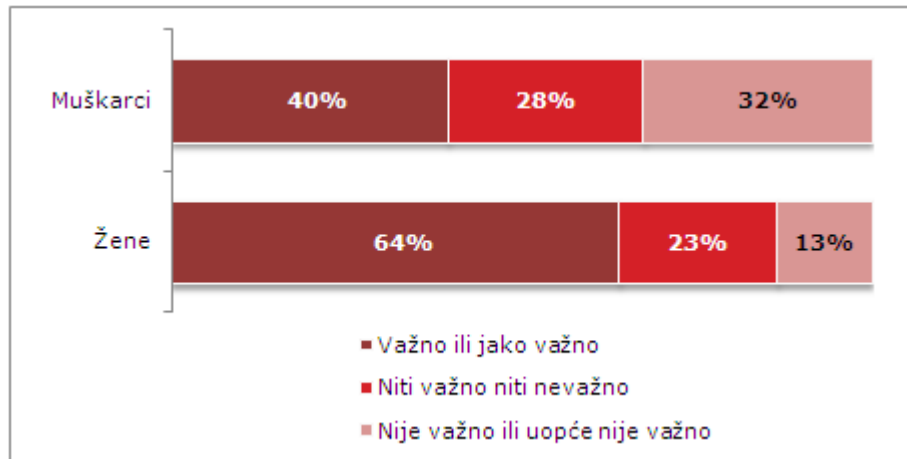
Ženama je u većoj mjeri važno da imaju mogućnost same urediti ured (izabrati boju zidova i namještaj) nego što je to muškarcima (23% muškaraca i 35% žena). Čak polovica muškaraca (52%) izjavila je kako im to uopće nije važno.

Grafikon 21. Koliko vam je važno da sami imate mogućnost urediti (izabrati boje zidova, izabrati namještaj)?



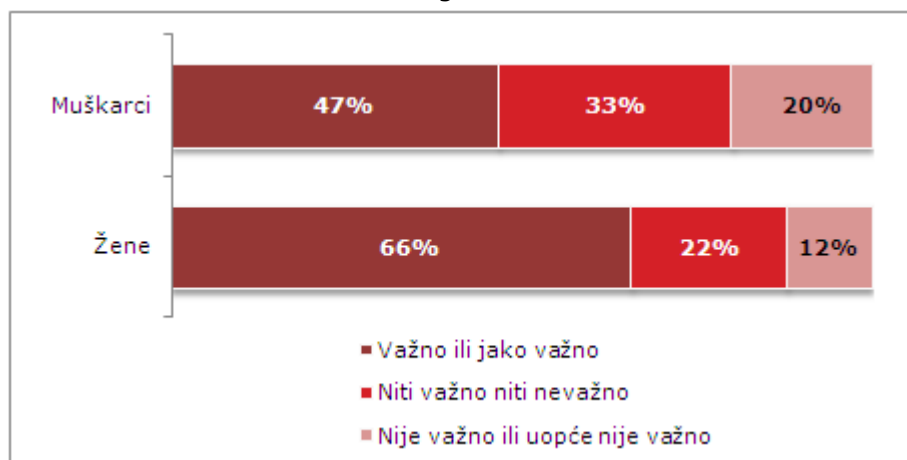
Više od polovici žena (64%) važno je ili čak jako važno da budu u mogućnosti detaljima urediti svoj ured (donijeti biljku, sliku obitelji ili drage osobe). S druge strane ovo je važno za 40% muških ispitanika/ispitanica.

Grafikon 22. Koliko vam je važno da vam ured bude uređen u skladu s ostalim uredima, ali da imate mogućnost uređivanja detalja (nabaviti biljku, donijeti sliku obitelji/ljubimca, drage osobe)?



Čak dvije trećine žena (66%) želi biti u mogućnosti da same odaberu glazbu koju će slušati za vrijeme radnog vremena. Isto želi gotovo polovica muških ispitanika/ispitanica (47%). Petini muškaraca (20%) ovo nije uopće važno.

Grafikon 23. Koliko vam je važno da imate mogućnost sami odabrati glazbu za vrijeme radnog vremena?

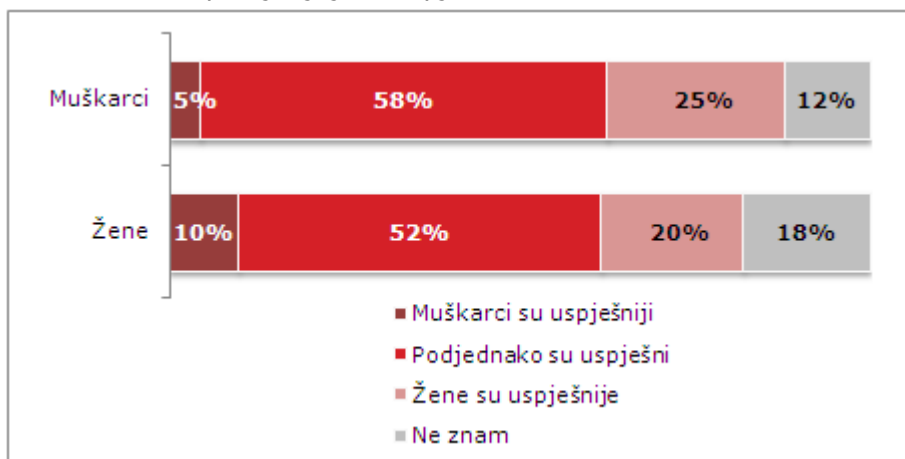


4. Uspješnost muškaraca i žena na poslu

Priznali to ili ne većina ljudi u poslove i radna mjesta dijeli na 'muške' i 'ženske'.

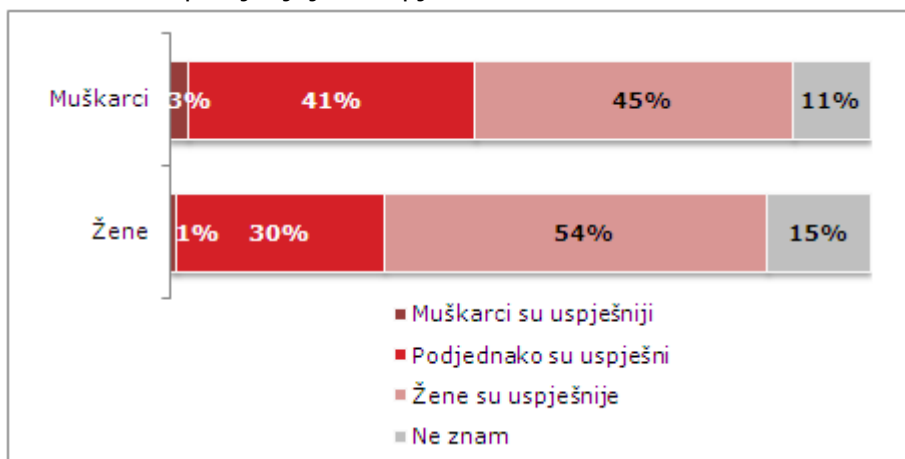
Iako većina ispitanika/ispitanica smatra da su u marketingu muškarci i žene podjednako uspješni (58% muškaraca i 52% žena), više je ispitanika/ispitanica, i muških i ženskih, koji smatraju da su u tom poslu žene uspješnije. Četvrtina muškaraca (25%) smatra da su u marketingu uspješnije žene, dok ih svega 5% smatra da su muškarci bolji 'marketingaši'. Petina žena (20%) također smatra da su u tom poslu bolje žene, dok ih 10% smatra da su muškarci uspješniji.

Grafikon 24. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u marketingu?



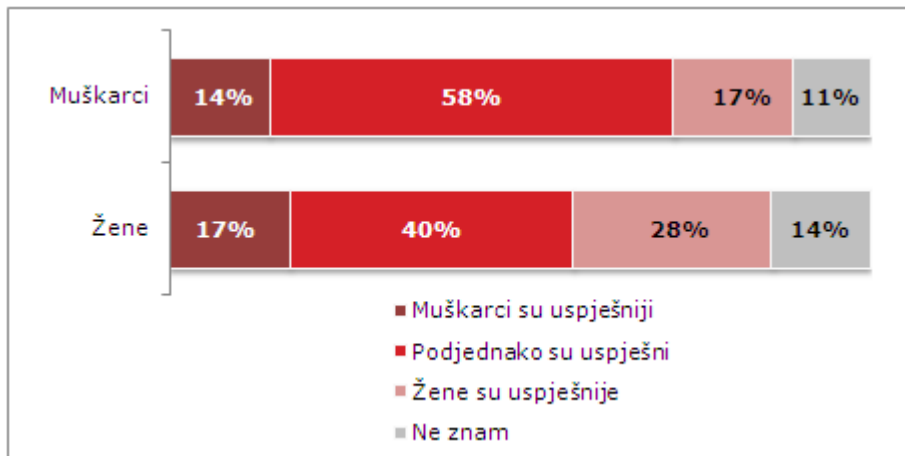
Žene su vladarice računovodstva, barem tako smatraju ispitanici ovog istraživanja. Gotovo polovica muškaraca (45%) smatra kako su žene bolji računovođe, svega ih 3% smatra kako su u računovodstvu ipak uspješniji muškarci. Kod ženskih ispitanica ta je razlika još i veća, njih 54% smatra da su žene uspješnije računovođe, dok tu titulu muškarcima pridaje svega 1% ispitanica.

Grafikon 25. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u računovodstvu?



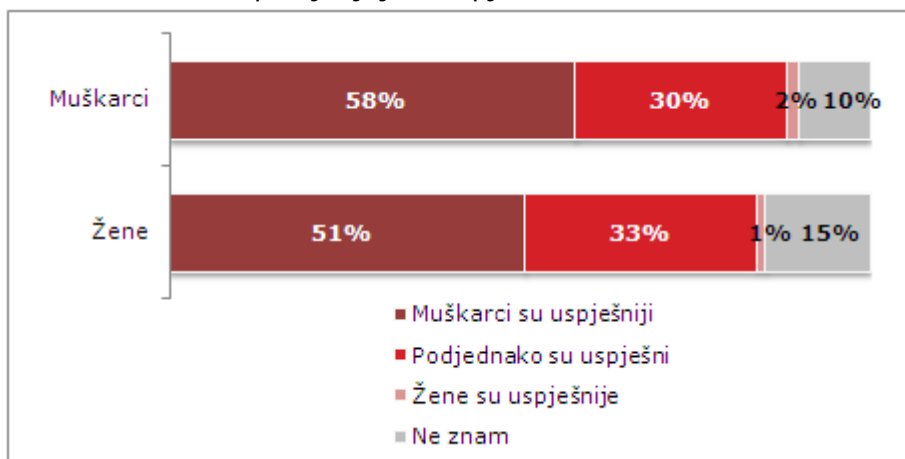
I dok ispitanici računovodstvo smatraju više ženskim nego muškim poslom, u financijama ispitanici podjednako vide i muškarce i žene. 14% muškaraca kao uspješnije financijaše vidi muškarce, dok ih 17% na toj poziciji vidi žene. 17% ispitanica kao uspješnije u financijama vide muškarce, dok ih 28% smatra kako su žene uspješnije na tom području.

Grafikon 26. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u financijama?



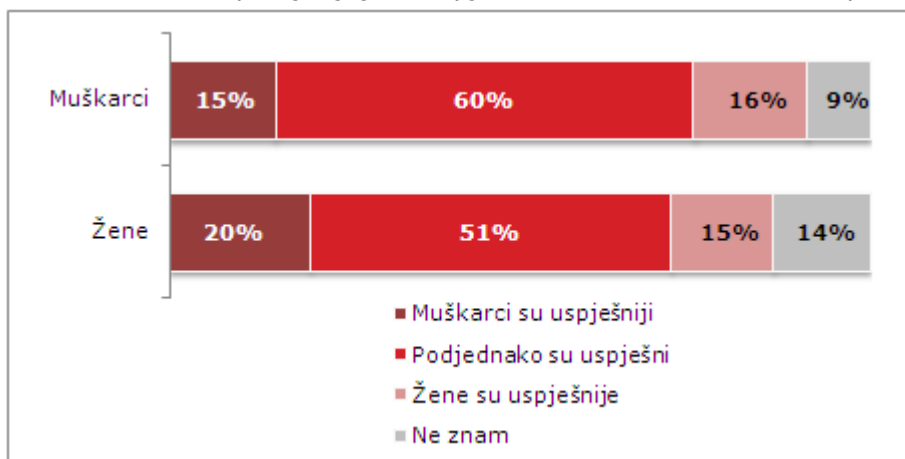
Iako su oko ostalih profesionalnih područja podijeljena mišljenja, za IT i muškarci i žene misle da su uspješniji muškarci (58% muškaraca i 51% žena). Svega 2% muškaraca i 1% žena smatra da su u IT-u uspješnije žene.

Grafikon 27. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u IT-u?



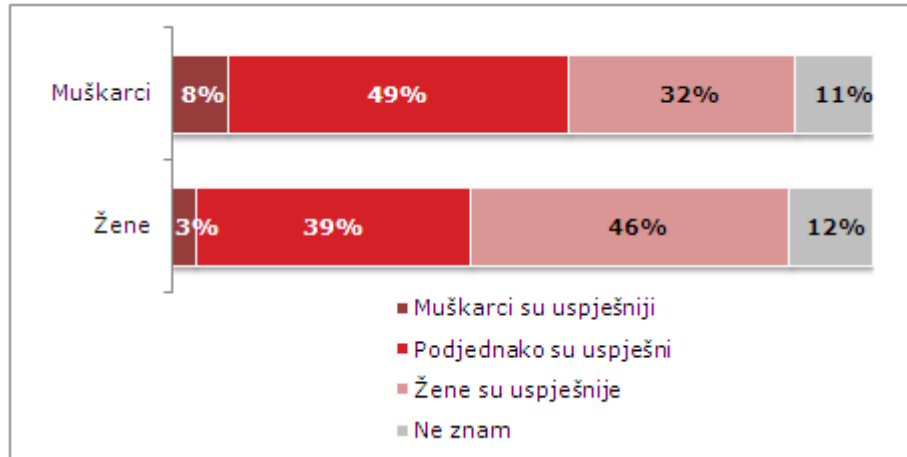
Većina ispitanika/ispitanica smatra da su u prodaji muškarci i žene podjednako uspješni. 15% muškaraca smatra kao su muškarci uspješniji, dok ih 16% smatra kako su žene uspješniji prodavači. Petina žena (20%) smatra kako su u prodaji uspješniji muškarci, dok ih 15% u tom području kao uspješnije vide žene.

Grafikon 28. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u prodaji?



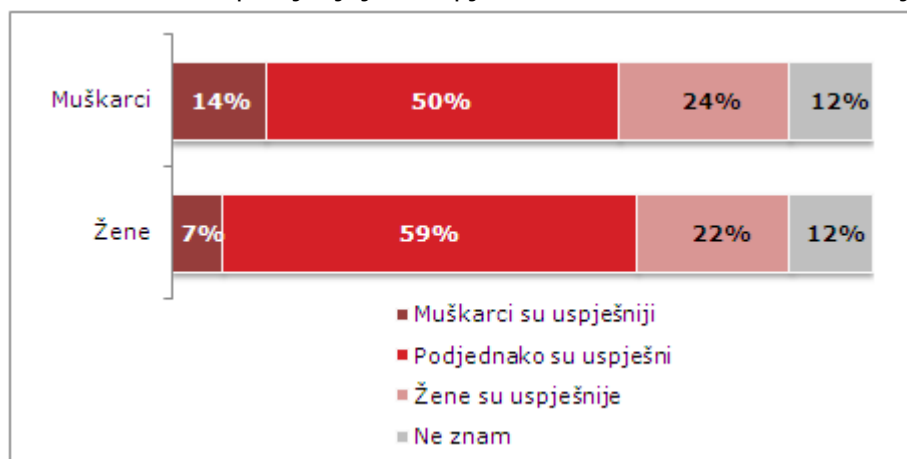
Dok je IT pretežno 'muško zanimanje' ljudske potencijale ispitanici vide kao područje gdje su žene nadmoćno uspješnije. Trećina muškaraca (32%) i polovica žena (46%) smatraju kako su upravo žene uspješnije od muškaraca u ovom području. Da su muškarci uspješniji smatra 8% muškaraca i 3% žena.

Grafikon 29. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u ljudskim potencijalima?



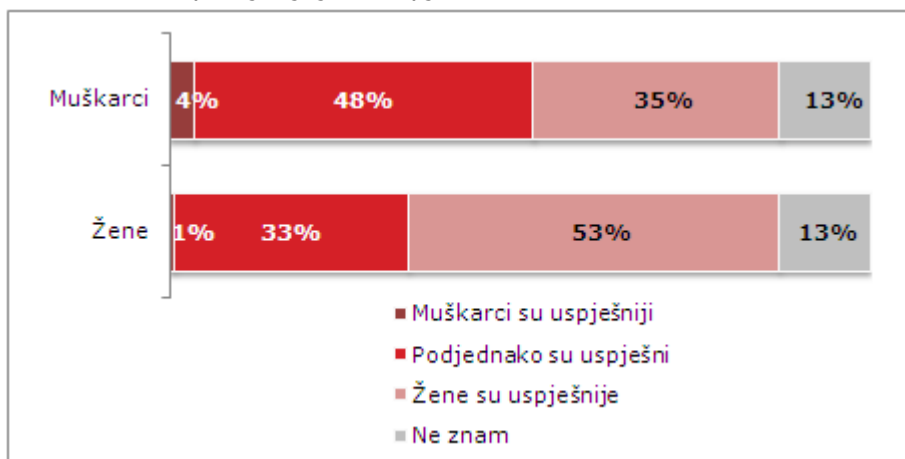
Ispitanici smatraju da su u dizajnu uspješnije žene nego muškarci. To smatra 24% muškaraca i 22% žena, dok 14% muškaraca i 7% žena smatra kako su u dizajnu uspješniji muškarci.

Grafikon 30. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u dizajnu?



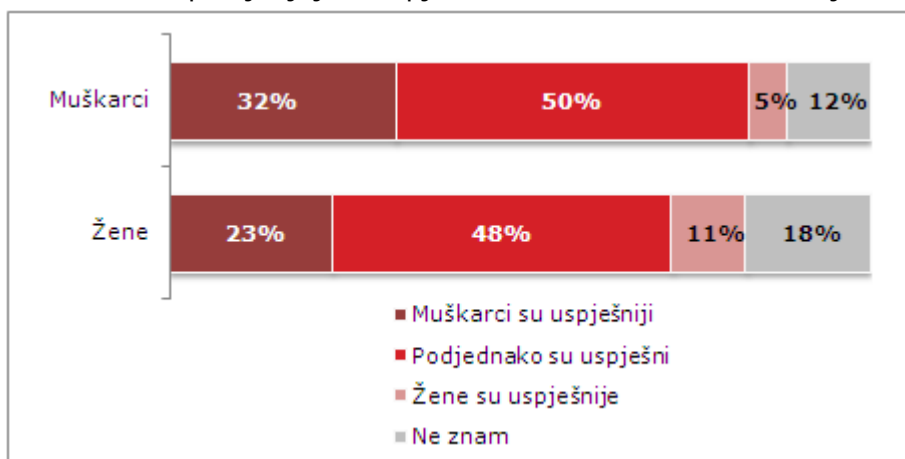
Administracija je još jedno područje u kojem su očito uspješnije žene, barem prema mišljenju ispitanika/ispitanica. 35% muškaraca i čak 53% žena smatra da su u administraciji žene uspješnije od muškaraca. Da su muškarci uspješniji smatra 4% muških i svega 1% ženskih ispitanica.

Grafikon 31. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u administraciji?



Nabavom se uspješnije bave muškarci, smatra to 32% muškaraca i 23% žena. Svega 5% muškaraca i 11% žena smatra da su u odjelu nabave uspješnije žene.

Grafikon 32. Kako procjenjujete uspješnost muškaraca i žena u odjelu nabave?

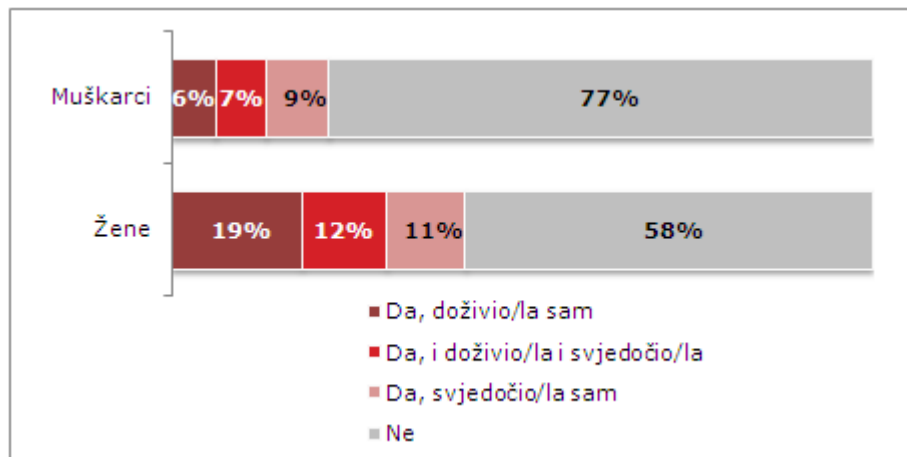


5. Diskriminacija na radnom mjestu

Iako većina ispitanika/ispitanica nije niti doživjela niti svjedočila diskriminaciji na osnovu spola prilikom zapošljavanja, zabrinjavajući je podatak da je čak petina ispitanica (19%) doživjela ovu vrstu diskriminacije prilikom zapošljavanja.

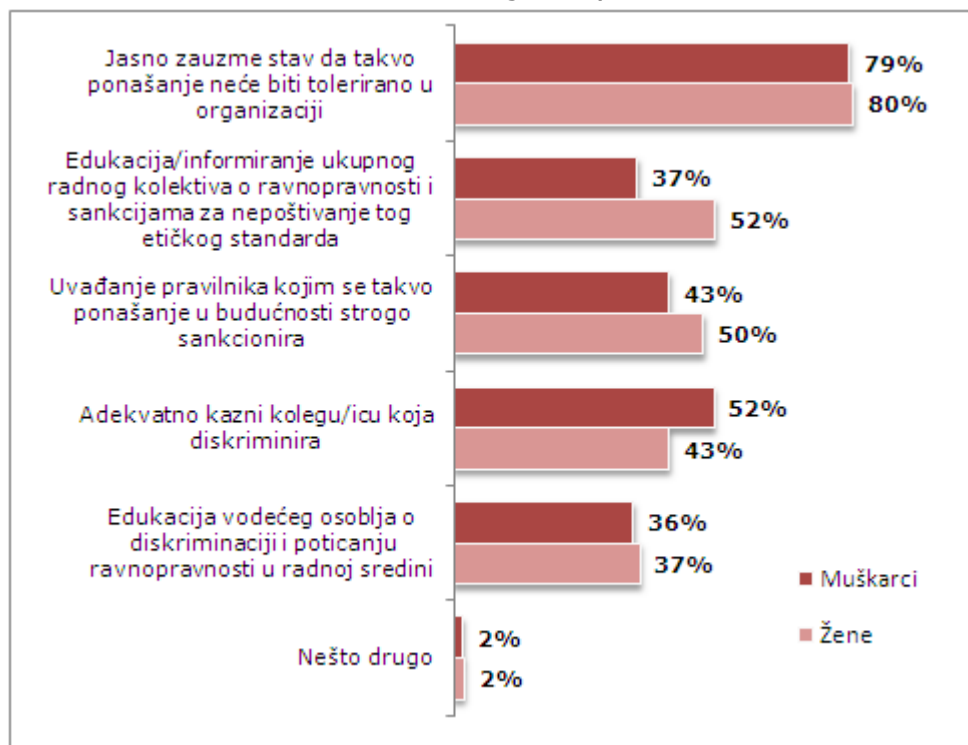
Kada sam bila neudana, neki poslodavci su me diskriminirali jer ću se udati, ostati trudna i otići na porodiljini. Nakon što sam se udala i dobila djecu, diskriminirana sam jer su neki poslodavci smatrali kako ću biti stalno na bolovanju jer imam malu djecu. – komentar ispitanice

Grafikon 33. Jeste li ikada doživjeli ili ste svjedočili diskriminaciji na osnovu spola prilikom zapošljavanja?



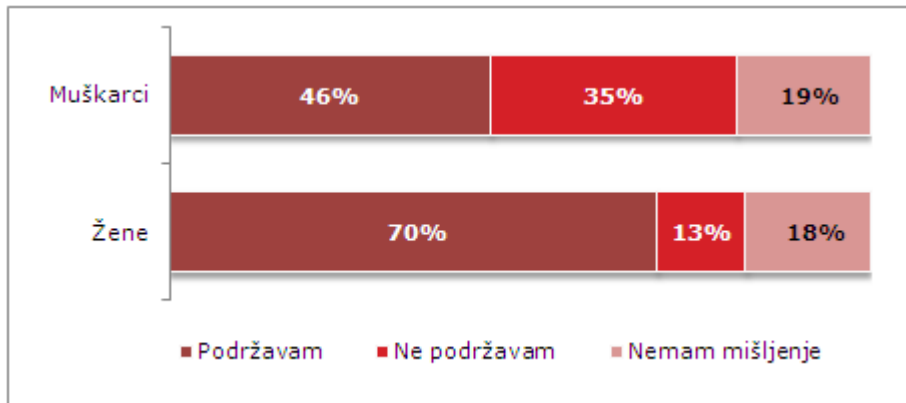
U slučaju diskriminacije većina ispitanika/ispitanica (79% muškaraca i 80% žena) očekuje od nadređenog da jasno zauzme stav da takvo ponašanje neće biti tolerirano u tvrtki. Polovica žena (52%) smatra da bi bilo korisno održati edukaciju ukupnog radnog kolektiva o ravnopravnosti spolova ili uvesti pravilnik kojim bi se diskriminirajuće ponašanje sankcioniralo (50%).

Grafikon 34. Što biste htjeli da vaš nadređeni učini u slučaju diskriminacije? (moguće više odgovora)



Čak 70% žena podržalo bi uvođenje posebnih mjera koje doprinose ravnopravnosti muškaraca i žena na radnom mjestu. isto podržava gotovo polovica muškaraca (46%). Više od trećine muškaraca (35%) ne podržava uvođenje posebnih mjera kojima bi se doprinijelo ravnopravnosti među spolovima.

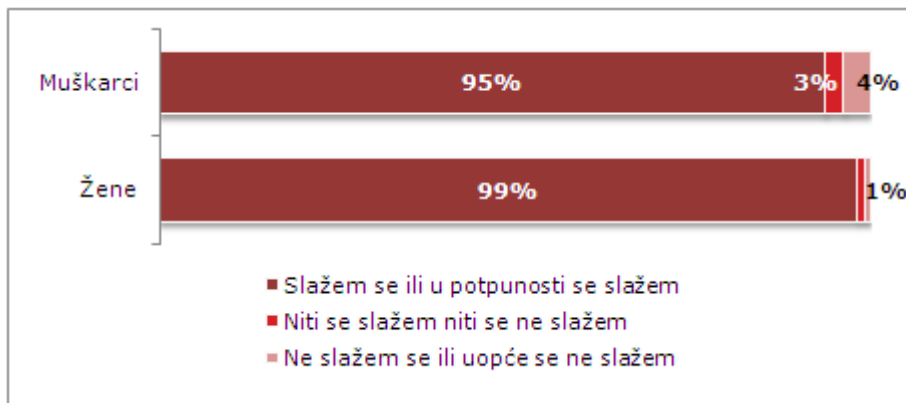
Grafikon 35. Podržavate li uvođenje posebnih mjera koje doprinose ravnopravnosti muškaraca i žena na radnom mjestu (npr. sustav kvota prilikom zapošljavanja)?



5.5 Visina plaća

Gotovo svi ispitanici (99% žena i 95% muškaraca) slažu se ili se u potpunosti slažu s odredbom Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti. 3% muškaraca s tim se niti slaže niti ne slaže, dok se čak 4% muškaraca ne slaže s tom odredbom.

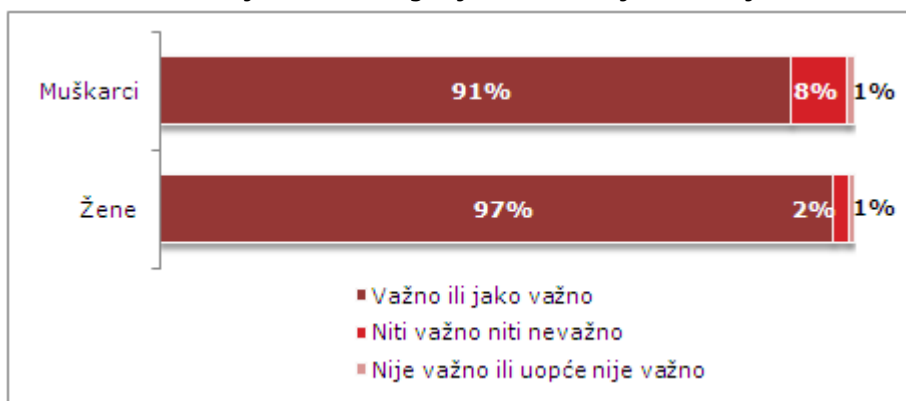
Grafikon 36. Koliko se slažete s odredbom: Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti?



6. Edukacija na radnom mjestu

Gotovo svim ispitanicima (91% muškaraca i 97% žena) ulaganje u edukaciju i razvoj na radnom mjestu je važno ili čak jako važno.

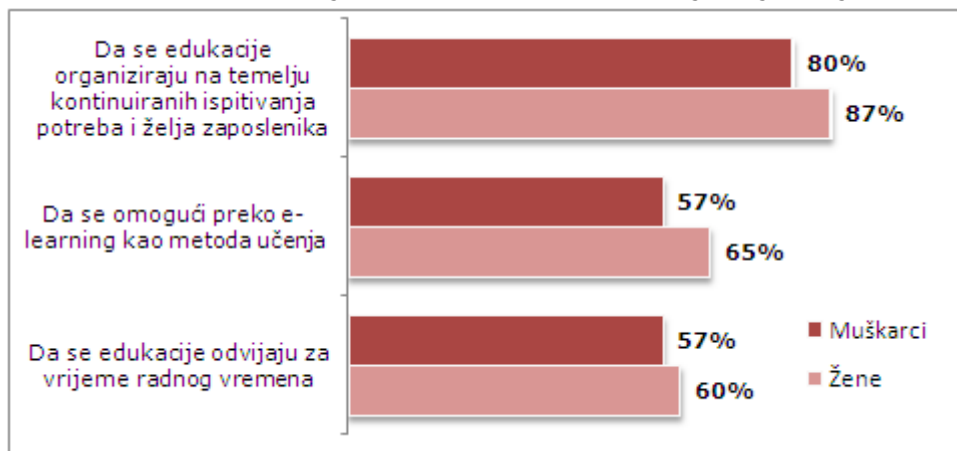
Grafikon 37. Koliko vam je važno ulaganje u edukaciju i razvoj na radnom mjestu?



Za 87% žena i 80% muškaraca jako je važno da se edukacije organiziraju na temelju kontinuiranih ispitivanja potreba i želja zaposlenika. E-learning metoda učenja važna je

za 57% muškaraca i 65% žena, dok je za 57% muškaraca i 60% žena važno da se edukacija odvija za vrijeme radnog vremena.

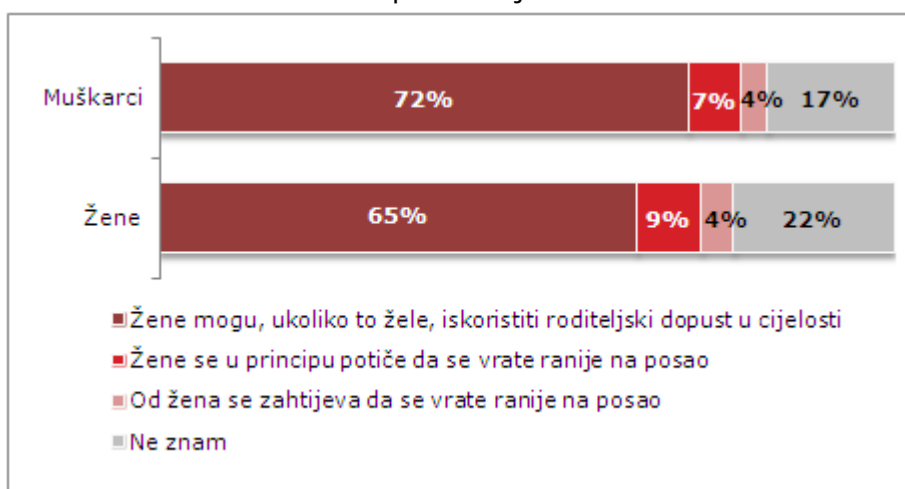
Grafikon 38. Koji su vam elementi edukacije najvažniji?



7. Roditeljski dopust

Većina ispitanika/ispitanica (72% muškaraca i 65% žena) izjavilo je kako u tvrtki u kojoj rade žene imaju mogućnost uzimanja roditeljskog dopusta u cijelosti. 9% ispitanica izjavilo je kako ih se u tvrtki u kojoj rade potiče da se na posao vrate ranije.

Grafikon 39. Imaju li žene u tvrtki u kojoj radite mogućnost uzimanja roditeljskog dopusta u cjelini?



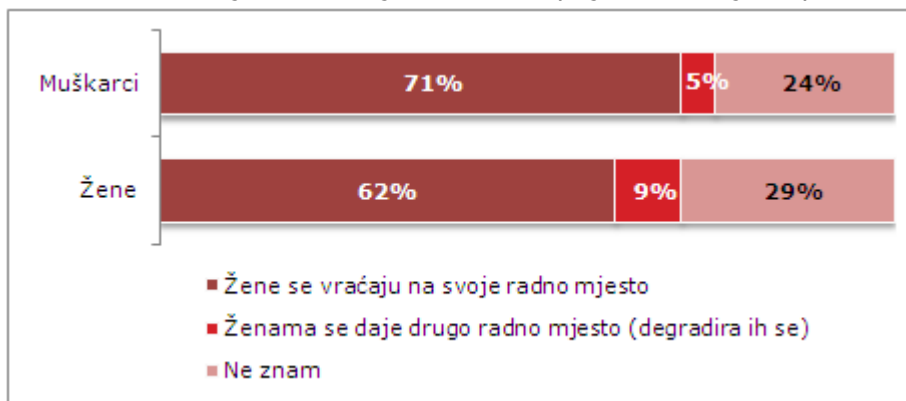
Čak 95% žena smatra važnim ili jako važnim mogućnost korištenja roditeljskog dopusta u cijelosti. Isto smatra 88% muškaraca. 3% muškaraca smatra da korištenje roditeljskog dopusta u cijelosti uopće nije važan.

Grafikon 40. Koliko smatrate važnim mogućnost korištenja ukupnog roditeljskog dopusta?



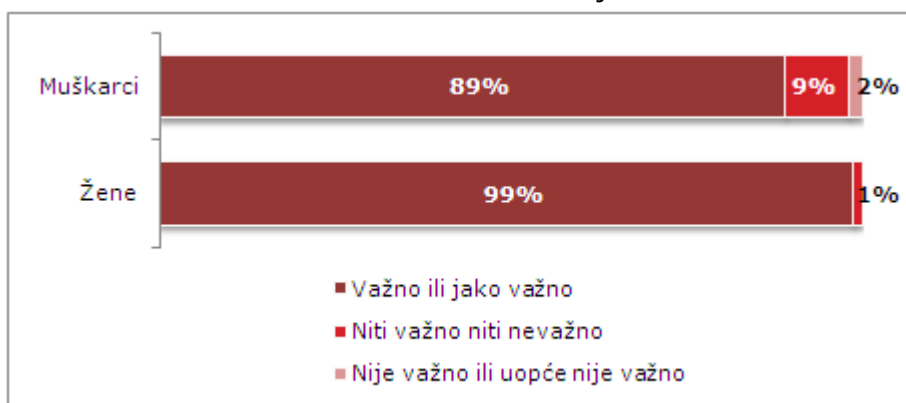
62% ispitanica izjavilo je kako je u tvrtki u kojoj rade ženama omogućeno vraćanje na njihovo radno mjesto nakon korištenja roditeljskog dopusta. 9% ispitanica izjavilo je kako se u njihovoj tvrtki žene degradira pri povratku s roditeljskog dopusta.

Grafikon 41. Nakon korištenja roditeljskog dopusta, vraćaju li se žene u vašoj tvrtki na isto radno mjesto na kojem su bile i prije korištenja dopusta?



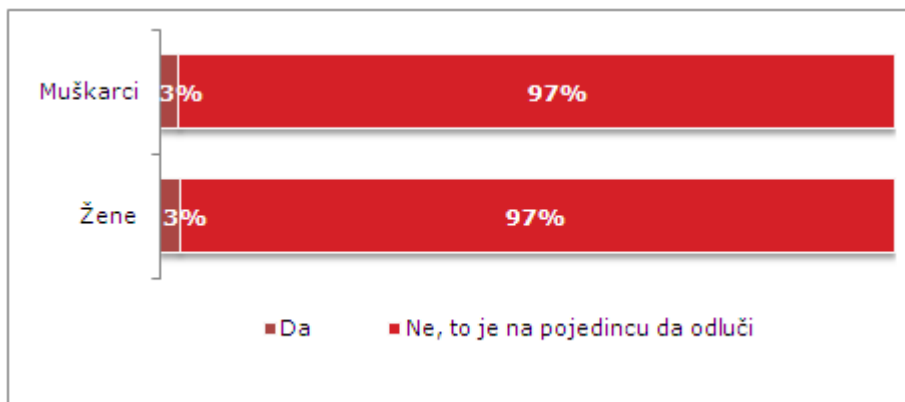
Gotovo sve žene (99%) smatraju da je od iznimne važnosti to da im se omogući povratak na isto radno mjesto nakon korištenja roditeljskog dopusta. Isto smatra 89% muškaraca. 2% muškaraca smatra kako nije važno omogućiti ženama povratak na isto radno mjesto koje su imale prije roditeljskog dopusta.

Grafikon 42. Koliko smatrate važnim da se nakon roditeljskog dopusta omogući ženi da se vrati na isto radno mjesto?



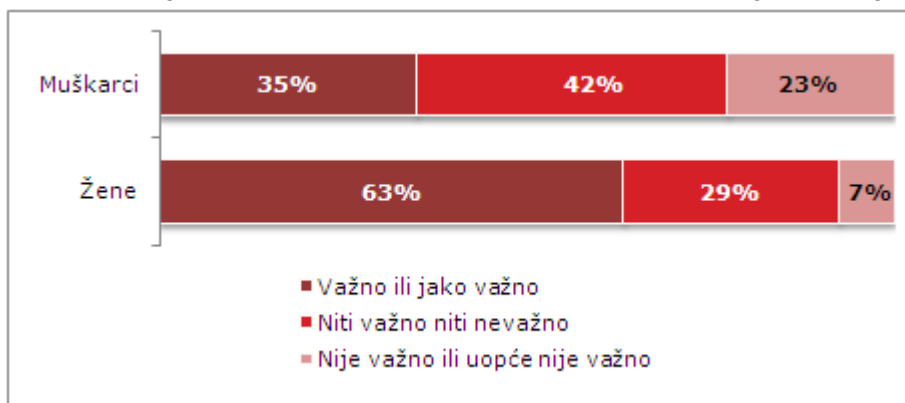
Velika većina ispitanika/ispitanica (97% muškaraca i 97% žena) izjavila je kako se u tvrtki u kojoj rade ne potiče muškarce da odlaze na roditeljski dopust, već je to na samim pojedincima da odluče.

Grafikon 43. Potiče li vaša tvrtka muškarce da uzimaju roditeljski dopust?



Dvije trećine žena (63%) smatra kako je važno ili jako važno da se ohrabri i potiče muškarce na uzimanje roditeljskog dopusta. Isto smatra jedna trećina muškaraca (35%). 23% muškaraca smatra kako to uopće nije važno, dok isto smatra svega 7% žena.

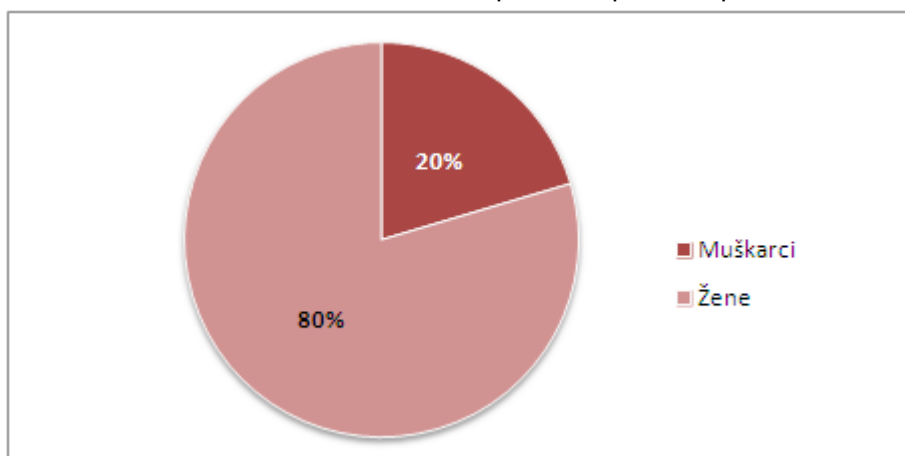
Grafikon 44. Koliko je važno da se ohrabri i muškarce da uzimaju roditeljski dopust?



8. Struktura ispitanika

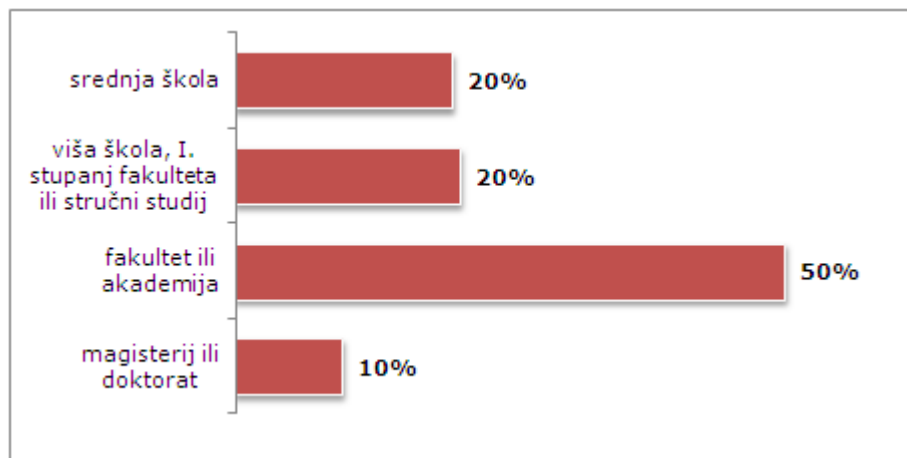
Od ukupnog broja ispitanika i ispitanica u istraživanju, njih 80% su žene, dok je 20% muškaraca.

Grafikon 45. Struktura ispitanika prema spolu



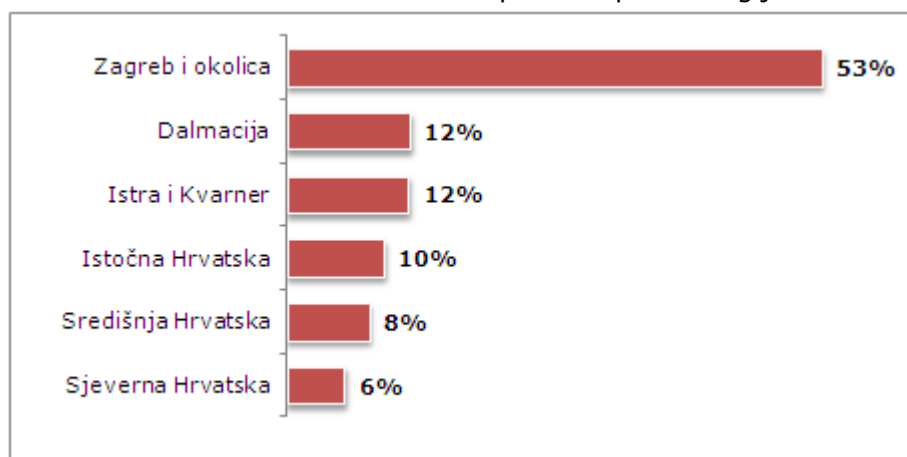
Najviše ispitanika, njih polovica (50%) ima završen fakultet. Petina ispitanika (20%) ima završenu srednju školu te isto toliko (20%) ima završenu višu školu. 10% ispitanika ima završen magisterij ili doktorat.

Grafikon 46. Struktura ispitanika prema razini obrazovanja



Većina ispitanika (53%) dolazi iz Zagreba i okolice. Iz Dalmacije dolazi 12% ispitanika te isto toliko (12%) iz Istre i Kvarnera. 10% ispitanika je iz istočne, a 8% iz središnje Hrvatske. najmanje ispitanika je iz sjeverne Hrvatske (6%).

Grafikon 47. Struktura ispitanika prema regiji



Većina ispitanika koji su sudjelovali u istraživanju (80%) su zaposleni. 12% ispitanika je trenutno nezaposleno, a njih 8% se još školuje.

Grafikon 48. Struktura ispitanika prema radnom statusu

