

PRIMJENA NAČELA POSLOVNE ETIKE U ODNOSU PREMA ŽENAMA U MALIM I SREDNJIM PODUZEĆIMA NA PODRUČJU ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE

Pranjić, Valentina

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:375794>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-08**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



UNIVERSITY OF SPLIT





SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET SPLIT

ZAVRŠNI RAD

**PRIMJENA NAČELA POSLOVNE ETIKE U ODNOSU PREMA
ŽENAMA U MALIM I SREDNJIM PODUZEĆIMA NA PODRUČJU
ŠIBENSKO-KNINSKE ŽUPANIJE**

Mentor:

prof. dr. sc. Želimir Dulčić

Student:

Valentina Pranjić 5181240

Split, rujan 2020.

SADRŽAJ

| | |
|---|-----------|
| 1. UVOD..... | 1 |
| 1.1. Problem istraživanja..... | 1 |
| 1.2. Predmet istraživanja..... | 2 |
| 1.3. Ciljevi istraživanja..... | 4 |
| 1.4. Istraživačke hipoteze..... | 5 |
| 1.5. Metode istraživanja..... | 8 |
| 1.6. Doprinos istraživanja..... | 8 |
| 1.7. Struktura rada..... | 9 |
| 2. POSLOVNA ETIKA..... | 10 |
| 2.1. Definicija poslovne etike..... | 10 |
| 2.2. Razvoj poslovne etike..... | 11 |
| 2.3. Elementi poslovne etike..... | 12 |
| 2.4. Značaj poslovne etike..... | 14 |
| 2.5. Poslovna etika u poslovanju malih i srednjih poduzeća..... | 16 |
| 3. POSLOVNA ETIKA I POLOŽAJ ŽENA U ORGANIZACIJAMA..... | 17 |
| 3.1. Formalno pravni okviri ravnopravnosti spolova..... | 17 |
| 3.1.1. Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena..... | 18 |
| 3.1.2. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE)..... | 19 |
| 3.1.3. Zakon o ravnopravnosti spolova..... | 20 |
| 3.1.4. Odbor za ravnopravnost spolova..... | 20 |
| 3.1.5. Povjerenstva za ravnopravnost spolova..... | 21 |
| 3.2. Položaj žena na tržištu rada..... | 22 |
| 3.3. Diskriminacija žena u postupku zapošljavanja..... | 23 |
| 3.4. Stakleni strop..... | 24 |
| 3.5. Diskriminacija žena u sustavu nagrađivanja..... | 26 |
| 4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE..... | 27 |
| 4.1. Definiranje uzorka i metodologija istraživanja..... | 27 |
| 4.2. Analiza i interpretacija rezultata..... | 28 |
| 5. TESTIRANJE HIPOTEZA..... | 36 |
| 6. ZAKLJUČAK..... | 45 |
| LITERATURA..... | 48 |

| | |
|---------------------------|-----------|
| SAŽETAK..... | 51 |
| SUMMARY..... | 52 |
| POPIS SLIKA..... | 53 |
| POPIS TABLICA..... | 54 |
| PRILOZI..... | 55 |

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Problem istraživanja je primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije. Poslovna etika sve više dobiva na značaju, iako je u praksi uočljivo da se etika u poslovanju često ne primjenjuje. Danas je gotovo nemoguće pronaći poduzeće koje nema etički kodeks, no u praksi se on često ne primjenjuje. Razlog tome je što nema adekvatnih sankcija za kršenje etičkih načela. U okviru ovog istraživanja fokusirati će se na primjenu poslovne etike prema ženama.

U ovom istraživanju analizirat će se problem diskriminacije prema ženama u postupku zapošljavanja. Danas je još uvijek zastupljena rodna nejednakost prilikom zapošljavanja, primjene poslovne etike i položaja žena u poduzeću. Kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj, žene stoljećima vode borbu za ravnopravnost u svim životnim područjima. Ovim radom se želi utvrditi primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije.

Također, problem koji se analizira u okviru ovog rada je diskriminacija u postupku unaprjeđenja odnosno „stakleni strop“ kako se u literaturi naziva ovaj oblik diskriminacije. Žene se u odnosu na muškarce rijetko nalaze na rukovodećim pozicijama iako bi poslodavci trebali uvidjeti koliko žene mogu svojim znanjem i kvalitetom pridonijeti rastu i razvoju poduzeća. Srećom, pozitivni pomak u položaju žena je vidljiv zahvaljujući tome što djevojke u sve većem broju nastavljaju školovanje te svojim obrazovanjem premašuju svoje muške kolege na razini srednjeg, višeg i visokog obrazovanja. Također, kasnije ulaze u brak, kasnije stupaju u roditeljstvo kako bi se posvetile karijeri, te u sve većem broju ulaze na tržište rada. Ovaj pozitivni pomak je vidljiv kako u visokorazvijenim tako i u manje razvijenim zemljama.

Sljedeći problem istraživanja je diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja u Šibensko-kninskoj županiji. Iako je razlika po spolu na tržištu rada sve manja proteklih godina, ona je i dalje od velikog značaja. Žene uglavnom manje zarađuju i rade poslove u sekundarnim djelatnostima.

1.2. Predmet istraživanja

Predmet istraživanja je utvrditi primjenu načela etike prema ženama u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije. Primjena etičkih načela je ono čemu bi trebala težiti sva poduzeća i organizacije u svojoj poslovnoj praksi. Osim toga, ovim radom se želi utvrditi postoji li diskriminacija prema ženama prilikom zapošljavanja, napredovanja, nagrađivanja i dr. U radu će biti obrađen problem na teorijskoj razini, a zatim primjena etičkih načela u empirijskom dijelu rada.

U teorijskom dijelu rada istražiti će se literatura koja se, osim orijentiranosti na tradicionalne pristupe poslovne etike, bavi poslovnim etikom orijentiranom prema ženama, činjenicama o njihovoj radnoj snazi te mjerama koje daju na važnosti ženama u poduzeću. Svrha rada je prikazati pozitivne promjene koje se događaju na tržištu rada već neko vrijeme, ali i ukazati na to kako se primjena etičkih načela u malim i srednjim poduzećima odražava na žene te ravnopravnost između žena i muškaraca.

U okviru predmeta istraživanja rada istaknuti će se formalno pravni aspekti diskriminacije u Republici Hrvatskoj i EU. Kada se govori da su žene u podređenom položaju na tržištu rada u Europskoj uniji, to znači sljedeće:¹

- Žene u EU manje su prisutne na tržištu rada od muškaraca. Razlika u rodnoj zaposlenosti iznosila je 11%, s tim da je zaposleno 68,2% žena u EU u odnosu na 79,2% muškaraca. Razlika u plaćama spolova u EU iznosi 16% i tek se minimalno promijenila u posljednjem desetljeću. To znači da žene zarađuju 16% u prosjeku manje na sat od muškaraca. Razlozi razlike u plaćama među spolovima nadilaze jednostavno pitanje diskriminacije. Oni su posljedica različitih nejednakosti s kojima se žene suočavaju u pristupu radu, napredovanju i nagradama.
- Sektorska segregacija: Oko 30% ukupne razlike u plaćama po spolu objašnjava se prevelikom zastupljenosti žena u relativno nisko plaćenim sektorima, kao što su skrb i obrazovanje. S druge strane, udio zaposlenih muškaraca vrlo je visok (preko 80%) u

¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en Woman's situation in labour market, Gender equality, Justice and fundamental rights, European Commission 2019.

bolje plaćenim sektorima, kao što su znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika (STEM).

- Ravnoteža posla i života: Žene provode manje sati plaćenog posla od muškaraca u prosjeku, a više sati neplaćenog posla. Sve u svemu, žene imaju više radnih sati tjedno od muškaraca, što bi moglo utjecati na njihov izbor karijere. Zbog toga EU promiče ravnopravniju podjelu roditeljskog dopusta, adekvatno javno pružanje usluga skrbi o djeci i odgovarajuće politike poduzeća o fleksibilnom aranžmanu radnog vremena.
- Stakleni strop: Položaj u hijerarhiji utječe na visinu plaće: manje od 10% glavnih rukovoditelja glavnih tvrtki su žene. Profesija s najvećim razlikama u zaradi po satu u EU bili su menadžeri: 23% niža zarada žena nego muškaraca.
- Diskriminacija: U nekim slučajevima žene zarađuju manje od muškaraca za obavljanje poslova jednake vrijednosti. Međutim, načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti utvrđeno je u Europskim ugovorima (članak 157. UFEU-a) od 1957.
- Žene u EU čak su zarađivale 39,6% manje od muškaraca u 2014. godini. Jedan od razloga je činjenica da u prosjeku žene provode manje sati plaćenog rada od muškaraca: budući da samo 8,7% muškaraca u EU-u radi sa skraćenim radnim vremenom, gotovo trećina žena u EU (31,3%) to čini.

Upravo zbog svih tih razlika koje još uvijek stvaraju probleme ženama u postizanju ravnopravnosti, Europska komisija je donijela niz dokumenata čiji je primarni cilj pružanje i ostvarivanje jednakih šansi na tržištu rada za oba spola. Pritom se posebna pažnja poklanja sljedećim ciljevima.

A) *Povećati stopu ekonomske aktivnosti i zaposlenosti žena* . Na zasjedanju Europskoga vijeća u Lisabonu u ožujku 2000. godine postavljeni su ciljevi povećanja stope zaposlenosti žena u Europskoj uniji sa sadašnjih 54% na 57% u 2005. te 60% u 2010. godini, što znači privlačenje dodatnih 10 milijuna žena na tržište rada.² Treba napomenuti da su neke zemlje Europske unije planiranu stopu zaposlenosti za 2010. godinu već dostigle i prestigle, npr. Danska, Švedska, Finska, Nizozemska, Velika Britanija, Portugal i Austrija.

B) *Smanjiti razliku u plaći muškaraca i žena* . Jedna od najvidljivijih nejednakosti žena na tržištu rada jest njihova niža zarada. U prosjeku, žene u EU ostvaruju 84% plaće muškaraca.

² EU employment and social policy 1999–2001: Jobs, cohesion, productivity, 2001

Mnoge zemlje donose posebne propise za praćenje i omogućavanje jednakosti u plaćama muškaraca i žena. Tako je npr. Danska donijela zakonski propis po kojem su poslodavci dužni voditi posebnu statistiku o plaćama po spolu u njihovu poduzeću.³

C) *Uskladiti rad i obiteljski život*. Pritom je primarno poboljšati usluge skrbi o djeci, i to tako da do 2010. godine najmanje 33% djece do 3 godine i 90% djece od 3 godine do polaska u školu, bude pokrivenom nekim oblikom usluga dječje skrbi. Naime, uzroci ekonomske neaktivnosti muškaraca su najčešće školovanje i umirovljenje, dok su razlozi ekonomske neaktivnosti za polovicu žena u dobi od 25 do 54 godine obiteljske i kućanske obaveze.⁴

1.3. Ciljevi istraživanja

Ciljevi ovog istraživanja su teoretski objasniti koncept etike i primjenu etičkih načela, te istražiti prihvaćenost koncepta u odnosu prema ženama na području Šibensko-kninske županije. Cilj je istaknuti u kojoj se mjeri i na koji način se provode etička načela, te kolika je važnost primjene istih u poduzeću. Sukladno postavljenom problemu i predmetu istraživanja postavljaju se sljedeći ciljevi:

- istražiti postoji li diskriminacija prema ženama u postupku zapošljavanja,
- istražiti postoji li diskriminacija prema žena u sustavu napredovanja,
- istražiti postoji li diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja.

Dakle, svrha ovog rada, tj. empirijskog istraživanja je utvrditi postoji li diskriminacija prema ženama na tržištu rada, ali i diskriminacija prema ženama u poduzećima. Naglasak istraživanja će biti na zapošljavanju, napredovanju i nagrađivanju.

³ Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002., 2003.: 18

⁴ Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002., 2003., str. 9

1.4. Istraživačke hipoteze

Na temelju definiranog problema i predmeta istraživanja, definirana je sljedeća polazna hipoteza:

H0: Primjena načela poslovne etike pozitivno utječe na status žena u malim ili srednjim poduzećima u Šibensko-kninskoj županiji

Pretpostavka je da primjena načela etike pozitivno utječe na status žena u gore navedenim poduzećima. Nultom hipotezom se utvrđuje povezanost primjene načela poslovne etike i statusa tj. položaja žena u poduzeću. Zaposlenici, iako već imaju prethodno razvijene vlastite stavove i etička načela, trebaju prihvatiti i poštovati etička načela poduzeća kako bi se postiglo što efektivnije primjenjivanje istih. Također, poduzeće treba osigurati svojim zaposlenicima poznavanje etičkih načela da bi provođenje istih bilo što brže. U većim poduzećima i organizacijama je možda lakše provoditi etička načela jer oni mogu osnovati etičke odbore koji će nadzirati provođenje i kontrolu etičkih načela, što u manjim poduzećima nije praksa. U malim i srednjim poduzećima postavljanje i provođenje etička načela u poduzeću je dužnost menadžera kako bi se osigurali etički standardi prema svima jednako, što znači da provođenje i kontrolu etičkih načela uglavnom obavlja sam ili uz pomoć zaposlenika. No, vrlo često se u malim i srednjim poduzećima ne daje na značaju poslovnoj etici jer je sve usmjereno na poslovanje. Upravo zbog ovoga nastaje problem nejednakosti između muškaraca i žena zaposlenih u poduzeću. Ta nejednakost utječe na status žena, kako na njihov položaj, tako i na mogućnost zapošljavanja, napredovanja i razliku u plaći, što će biti detaljnije prikazano pomoćnim hipotezama. Kada se govori o statusu žena u poduzeću, među nejednakostima s kojom se one susreću je često ta što su žene u jako malom broju zastupljene na rukovodećim pozicijama u poduzećima i imaju manje mogućnosti za napredovanje. Uz glavnu hipotezu, postavljene su i pomoćne hipoteze.

H1: Ne postoji diskriminacija prema ženama u postupku zapošljavanja

Prva hipoteza utvrđuje postoji li povezanost između diskriminacije prema ženama u postupku zapošljavanja. Unatoč tome što je u Republici Hrvatskoj diskriminacija zabranjena u svim oblicima, nažalost svakodnevno se možemo susresti s nekim od njenih oblika. Jedan od njih se može vidjeti na tržištu rada prilikom zapošljavanja žena. Rodna pripadnost na tržištu rada prije svega potječe iz tradicionalnih stereotipa podjele rada. Od žena se u tradicionalnom smislu prije svega očekuje da su prvenstveno majke i domaćice, dok muškarci kao glave obitelji dužni su othraniti obitelj tj. osigurati financijsku egzistenciju. Iz toga proizlazi mišljenje da o muškom radu više ovisi egzistencija obitelji nego o ženskom radu te su oni zbog toga društveno više rangirani.⁵

H2: Ne postoji diskriminacija prema ženama u sustavu napredovanja

Druga hipoteza utvrđuje postoji li povezanost između diskriminacije spolova i napredovanja. Tu se pojavljuje pojam "staklenog stropa" koji je često nevidljiv ženama dok se i same ne nađu u takvoj situaciji. Stakleni strop predstavlja nevidljivu prepreku s kojom su žene suočene na svojim radnim mjestima. Sam naziv ovog oblika diskriminacije želi ukazati na to da postoji gornja granica (strop) iznad koje je ženi nemoguće uspinjanje bez obzira na njezina znanja i sposobnosti.⁶ Stakleni strop je najviši stupanj koji žena može postići u svojoj poslovnoj karijeri, te joj je za to potrebno puno više vremena i truda nego muškim kolegama u poduzeću. Postojanje staklenog stropa je rezultat različitih predrasuda, dvostrukih mjerila i negativnog stava prema ženama. Jedna od najčešćih pretpostavki je ta da žene ne mogu uskladiti svoje poslovne i obiteljske obveze, te se vjeruje da će poslovne obveze biti zapostavljene i da žene nisu sposobne uspješno obavljati obje uloge. Također, još neka od popularnih mišljenja su ta da žene nemaju dovoljno ambicije, jednake sposobnosti i vještine kao muškarci, nemaju potrebne karakteristike vođe te da imaju slabiju sposobnost donošenja odluka.

⁵ Pavlek, M. H., Klopotan, I., Latin, M. (2015). Položaj žena menadžera. Tehnički glasnik, 9 (2), 227, 229.

⁶ Nedović, M., Ivanković, D., Mišević, D. (2015). Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti. Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo, 5(1), 91-98.

H3: Ne postoji diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja

Treća hipoteza utvrđuje postoji li povezanost između diskriminacije prema ženama u sustavu nagrađivanja. Jedna od najvidljivijih nejednakosti žena na tržištu rada jest njihova niža zarada. Ovom se hipotezom ispituje postoje li razlike u plaći između muškaraca i žena obavljanje posla jednake vrijednosti. Međutim, načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti utvrđeno je u Europskim ugovorima prema kojima svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. Jednakost plaće bez diskriminacije na temelju spola znači da se plaća za jednak rad plaćen po učinku obračunava na temelju jednake mjerne jedinice i da je plaća za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao.⁷ Iako zakonski i etičkim kodeksom poduzeća treba biti utvrđeno da za isti rad muškarci i žene trebaju imati istu naknadu, često to nije slučaj.

⁷ Pročišćeni ugovori o Europskoj uniji, <http://www.mvep.hr/custompages/static/hrv/files/pregovori/111221-lisabonski-prociscena.pdf>., čl. 157.

1.5. Metode istraživanja

Rad je podijeljen na teorijski i empirijski dio. U okviru izrade teorijskog dijela rada razmatrat će se domaća i strana literatura koja predstavlja sekundarne podatke, odnosno podatke iz višestrukih izvora. Prilikom pisanja rada koristit će se sljedeće metode: induktivna i deduktivna metoda, metoda kompilacije, metoda deskripcije, metoda analize i sinteze. Metoda sinteze i analize radi definiranja osnovnih pojmova, kao i njihovog raščlanjivanja. Metoda indukcije i metoda dedukcije radi donošenja zaključaka i tvrdnji, zatim metoda kompilacije radi postavljanja već dokazanih zaključaka drugih autora.

Prilikom provođenja empirijskog dijela istraživanja bit će korištena metoda anketiranja temeljena na anketnom upitniku s ciljem prikupljanja podataka stavova, mišljenja, percepcija, sudova, ponašanja i sl. Sastavljeni anketni upitnik bit će namijenjen ispitivanju žena zaposlenim u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije, neovisno o dobi, radnom stažu ili položaju u poduzeću. Cilj je prikupiti najmanje trideset popunjenih anketnih upitnika. Anketom se nastoji zaključiti koliki je stupanj primjene etičkih načela u odnosu prema ženama, postoje li spolne diskriminacije prilikom zapošljavanja, napredovanja te razlike u plaći. Anketni upitnik sadrži 30 pitanja s ponuđenim odgovorima, a istraživanje će se provoditi tijekom kolovoza. Podaci dobiveni istraživanjem bit će obrađeni statističkim metodama, te će se rezultati prikazati grafički i tablično.

1.6. Doprinos istraživanja

Ovaj rad će u svom teorijskom dijelu doprinijeti razumijevanju načela poslovne etike u odnosu prema ženama u malim i srednjim poduzećima. U razvijenim zemljama, ali i onim zemljama koje su u tranziciji, jedno od glavnih obilježja već neko vrijeme jest feminizacija radne snage. Iako su ovo značajni pozitivni pomaci, na tržištu rada položaj žena je i dalje lošiji od položaja muškaraca, kako u manje razvijenim tako i u visokorazvijenim zemljama.

Doprinos istraživanja u empirijskom dijelu ogleda se u istraživanju postoji li diskriminacija prema žena u postupku zapošljavanja, u sustavu napredovanja te u sustavu nagrađivanja. U radu se istražuju učinci primjene načela poslovne etike prema ženama u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije. Analizirat će se primjena etičkih načela

prema ženama te će se rezultati istraživanja iskazati u postavljenim hipotezama. na području Šibensko - kninske županije.

1.7. Struktura rada

Rad se sastoji od pet dijelova koji su međusobno povezani. Kroz te dijelove je objašnjena primjena etičkih načela u odnosu prema ženama na području Šibensko-kninske županije.

U prvom djelu, odnosno uvodu, definiran je problem i predmet istraživanja, postavljene su istraživačke hipoteze, zatim metode, doprinos i sadržaj istraživanja.

Drugi dio definira pojam poslovne etike, njezinu povijest, elemente i značaj. Pomoću raznih autora, kako domaćih tako i stranih, jasnije će biti objašnjena teorija poslovne etike, njezin razvoj i svrha u poslovanju.

U trećem dijelu se govori o teoretskom i pravnom poimanju načela poslovne etike u odnosu prema ženama, promatranu kroz proces feminizacije i status žena na tržištu rada kroz povijest čiji će trendovi biti prikazani. Zahvaljujući mjerama kako globalno tako i u Hrvatskoj, koje se provode žene imaju sve bolji status na tržištu rada i u poduzećima. Ovi teorijski i pravni prikazi će predstavljati uvod u problem istraživanja koji će biti fokusiran na mala i srednja poduzeća koja posluju na području Šibensko-kninske županije.

Četvrti dio iznosi empirijsko istraživanje u kojem se izlažu metodologije i rezultati istraživanja dobiveni putem anketnog upitnika od 30 pitanja s ciljem prihvaćanja ili odbijanja postavljenih hipoteza. Detaljno izlaganje dobivenih rezultata prikazat će status žena u poduzećima, poštuju li njihovi poslodavci etička načela u odnosu prema njima te druga etička pitanja.

U petom dijelu iznosi se zaključak rada koji je donesen na temelju literature i istraživanja.

2. POSLOVNA ETIKA

2.1. Definicija poslovne etike

Etika (grč. *Ethos* - običaj) je filozofska disciplina koja ispituje smisao i ciljeve moralnih htijenja, temeljene kriterije za moralno vrednovanje, kao i uopće zasnovanost i izvor morala. Etika zauzima kritičko stajalište prema postojećoj moralnoj praksi. Zadatak etike je davanje vrijednosne ocjene i ukazivanja na prave i istinske vrijednosti.

Etika se klasificira kao deontološka i teleološka etika, odnosno formalna i materijalna etika. Deontološke teorije o etici grupiraju norme ili načela potrebnog djelovanja koje etiku čini ili dobrom u skladu s normom ili načinom djelovanja. Teleološka učenja o etici traže dobro koje određuje etiku u svrsi ili cilju. Razlikuju se četiri temeljne škole koje su etički utemeljene ali proizlaze iz različitih aspekta etike. To su:

- etika ljubavi – Novi zavjet ili bilo koja duhovno temeljena etika,
- etika načela – filozofija, mudrost, principi; Etika ljubavi i etika načela mogu se vezati uz termin etika duha,
- etika prava – zakoni, pravila i Stari zavjet,
- etika konvencija – zdrav razum, navike tradicija i bonton; Etika prava i etika konvencija mogu se vezati uz termin etika slova.

Značenje riječi moral (lat. *mos*, gen. *moris*) je običaj, ponašanje, vladanje. Termin i pojam morala je plod rimske kulture i afirmirao se u vrijeme kada je latinska kultura bila kristijanizirana u najširem smislu je oblik društvene svijesti, skup nepisanih pravila, običaja, navika i normi koji su prihvaćeni u životu neke zajednice.⁸ Moral je skup pravila određenog društva i društvene klase o sadržaju i načinu međusobnih odnosa i ljudskih zajednica. Moral je jedan od temeljnih načina ljudskog odnosa spram svijeta.

⁸ Buble, M., *Management*, Ekonomski fakultet u Splitu, Split, 2000. str. 93.

2.2. Razvoj poslovne etike

Poslovna etika se počela razvijati suradnjom etike i ekonomije u 20. stoljeću. Razvila se znanstvena disciplina poslovne etike, a prve naznake poslovne etike su se javile potkraj 60-ih godina dvadesetog stoljeća i odnose se na neke društvene poslove u gospodarstvu, kao što su prava radnika na odgovarajuću plaću, zadovoljavajući uvjeti rada i korektnost u poslovnim odnosima.⁹ U današnje doba pitanje mogućnosti ispravnog djelovanja, temeljenog na etičkim načelima, globalno i regionalno dobiva novo značenje i važnost. Mnoge organizacije sve veći naglasak daju na donošenje etičkih kodeksa i razvoj politike društvene odgovornosti poduzeća, a etika se postavlja kao nužna sastavnica djelovanja svake organizacije.¹⁰

Poslovna etika je hibrid koji spaja dvije odrednice poslovanja. S jedne strane, poslovanje ima za cilj materijalnu uspješnost, što znači zadovoljenje potreba klijenata, kupaca te zadovoljenje materijalnih potreba proizvođača ostvarenjem zarade, profita itd. S druge strane, poslovanje uključuje i etičku, odnosno moralnu dimenziju. Poslovna etika se odnosi na one vrste poslova koje obavljamo za druge, i to s ciljem pribavljanja koristi i za druge, te izravne ili neizravne koristi za nas same, odnosno matičnu organizaciju, i to tako da isto radimo pravilno odnosno u skladu s prirodom bitka. Poslovna etika je način koncipiranja, sklapanja, komuniciranja i izvođenja poslova u istodobnom skladu s duhovnim, sociološkim, biološkim i prirodnim zakonitostima čovjeka i okruženja ili, jednostavnije poslovnu etiku možemo objasniti kao prirodno vođenje poslova odnosno poslovanje u skladu s prirodom.¹¹

⁹ Dujanić, M.: *Poslovna etika u funkciji managementa*, Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci, god. 21., sv. 1, 2003., str. 55.

¹⁰ Aleksić, A.: *Poslovna etika – element uspješnog poslovanja*, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, 5, 2007.

¹¹ Bebek, B., Kolumbić, A.: *Poslovna etika*, Sinergija, 2003., str. 7.

2.3. Elementi poslovne etike

Etika je dakle, skup moralnih principa i vjerovanja o tome što je ispravno ili pogrešno. Radi se o skupu vjerovanja o tome što se smatra moralnim, a što nemoralnim poslovanjem. Poslovna etika je širi pojam od profesionalne etike jer obuhvaća sve tipove zanimanja. Bitno je istaknuti da poslovna etika nema jednako čvrst kodeks ponašanja kao profesionalna etika.¹²

Prvi izvor poslovne etike je profesionalna etika. Njena pravila se dijelom šire i na ostala zanimanja. Drugi izvor je društvena etika. Svaka zajednica ima svoje općenite moralne norme, koje onda utječu i na način ponašanja ljudi na radnom mjestu. Etično ponašanje smanjuje ono što se u ekonomiji naziva transakcijskim troškovima, to jest troškovima kontrole.

Poslovanje je djelatnost sastavljena od niza međusobno povezanih i usklađenih poslova kojima se ostvaruje dio ukupnog zadatka poduzeća dok je organizacijska jedinica ekonomsko sociološka grupacija radnika koji na sebe preuzimaju realizaciju određenog zadatka, odnosno poslovnog procesa. Realnu razinu poslovne organizacije čine pojave i pojmovi iz stvarnog svijeta, kao što su: tvornice, pogoni, službe, kupnja, prodaja, proizvodnja, ljudi, dokumenti, i dr. U poslovnoj organizaciji ima niz fizičkih objekata koji su smješteni na nekom prostoru, gdje se nalaze brojni ljudi koji imaju posebne zadatke i dužnosti, te se unutar organizacije obavljaju aktivnosti koje se zovu poslovi ili zadaci.”¹³

Problem s poslovnom etikom je taj što je se ljudi često ne pridržavaju, a razlog tomu je što osobe često ne vide u etici poslovni interes. Poslovnu etiku se može objasniti kao prirodno vođenje poslova odnosno poslovanje u skladu s prirodom. Poslovni subjekt, da bi bio etičan, treba realizirati ciljeve i potrebe drugoga i biti pošten i etičan u tome, kao što mora biti pošten i etičan spram samoga sebe. Poslovna etika je sustav pravila i normi usklađivanja poslovnih i etičkih aspekata poslovanja, a svaki poslovni subjekt moralno je odgovoran u okviru navedena aspekta, to znači u okviru svakog posla javlja se i personalna, individualna, organizacijska i društvena odgovornost.

¹² Antić, M., Sociologija rada i profesionalna etika

¹³ Cingula, M., Grabovac, D., Miletić, N., *Poduzetništvo*, Školska knjiga, 1998. str.145.

Postoji razlika između poslovne etike i čiste etike. Kod poslovne etike za dobro obavljen posao očekujemo da i druga strana izvrši svoj dio obveze. Etičnost se gleda u izvršavanju ciljeva svih dogovorenih strana. U poslovnom djelovanju gotovo ništa ne činimo za opće dobro nego je prisutna i osobna korist, odnosno dobit. Etičnost na radnom mjestu diktira onaj koji odlučuje, a to je menadžment. Etičnost u poslovanju odnosi se na konkretno izvršavanje preuzetih ciljeva za koje smo odgovorni.¹⁴ Temelj poslovne etike je ponašanje u skladu sa zakonom. To obuhvaća davanje istinitih informacija, pošten pristup prema konkurenciji, zaposlenicima, dioničarima, partnerima, kao i fokusiranje na društvenu odgovornost i održivi razvoj.¹⁵

Četiri su elementarna subjekta poslovne:¹⁶

1. Persona kao vrsta subjektiviteta vezana uz fizičku osobu s time da identitet prirode subjekta proizlazi iz odnosa s ostalim subjektima.
2. Individua kao atomisti su uz ostalo i škola u modernoj filozofiji koja također smatra da je pojedinac odgovoran isključivo za sebe.
3. Organon se odnosi na organsko ili organizacijsko poimanje i naglasak na kolektivnoj svrsi odnosno na osobnoj i individualnoj misiji unutar organizacije. Pojedinci i osobe odgovorni su za organizaciju u kojoj rade. Organizacija je i u svojstvu pravne osobe odgovorna i namještenicima, vlasnicima i korisnicima, tj. klijentima.
4. Socius se odnosi na socijalni subjekt, osobe i organizacije uz osobnu pojedinačnu i organizacijsku moralnu odgovornost, odgovorne su i društvu u cjelini. Jednako tako i društvo u kontekstu poslovanja moralno je odgovorno svakoj poslovnoj organizaciji, svakoj osobi i pojedincu.

¹⁴ Krkač, K. *Poslovna etika i korporacijska društvena odgovornost*. Zagreb. Mate.2007.

¹⁵ Gregorić, M., *Poslovna etika i korporacijska društvena odgovornost u Hrvatskoj*, Obrazovanje za poduzetništvo - E4E : znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo, Vol.5 No.2.,2015.

¹⁶ Etika, dostupno na: <https://docslide.net/documents/salic-etika.html>(24.08.2020)

2.4. Značaj poslovne etike

Poslovna etika spaja dvije odrednice poslovanja. Cilj poslovanja je materijalna uspješnost, odnosno zadovoljenje potreba klijenata, kupaca te zadovoljenje materijalnih potreba proizvođača ostvarenjem zarade, profita itd., ali poslovanje uključuje i etičku, odnosno moralnu dimenziju. Poslovna etika se odnosi na one vrste poslova koji se obavljaju za druge, i to s ciljem pribavljanja koristi i za druge, te izravne ili neizravne koristi za matičnu organizaciju, i to tako da se radi pravilno. Poslovna etika je dakle način koncipiranja, sklapanja, komuniciranja i izvođenja poslova u istodobnom skladu s duhovnim, sociološkim, biološkim i prirodnim zakonitostima čovjeka i okruženja ili, jednostavnije poslovnu etiku možemo objasniti kao prirodno vođenje poslova odnosno poslovanje u skladu s prirodom.¹⁷

Organizacija ne djeluje sama bez doticaja s okolinom, tako ujedno na nju djeluju vanjske interesne skupine, poput države, kupaca i tržišta općenito koje mogu utjecati na standarde etičnosti ili društvene odgovornosti.¹⁸ Faktori koji imaju utjecaj na etično ponašanje u organizaciji prikazan je na slici 1.



Slika 1 - Faktori koji utječu na etično ponašanje u organizaciji

Izvor: Daft, R.L.: *Organization Theory and Design*, Thompson South-Western, Ohio, 2004., str. 376.

¹⁷ Bebek, B., Kolumbić, A.: *Poslovna etika*, Sinergija, 2003, str. 7-11.

¹⁸ Aleksić, A. (2007). Poslovna etika-element uspješnog poslovanja, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, 5(1), str. 419-429

Brojna poduzeća su zainteresirana za provođenje i unapređenje etike. Pri tome poduzimaju različite mjere kao što su: vođenje pomoću primjera, etički kodeks, etičke strukture, etički treninzi i etičke vruće linije te podupirući whistleblowers.¹⁹ Vođenje pomoću primjera predstavlja najbolji način utjecaja na etično ponašanje. Osobni primjer koji je u skladu s etičkim normama je najbolji primjer motivacije zaposlenika da se ponašaju na isti način.

Najčešći način implementacije etike u poslovanje je uspostavljanjem etičkog kodeksa. Etički kodeks se ne odnosi samo na usmjeravanje ponašanja u poslovnim poduzećima, nego bi trebao usmjeravati i ponašanje pojedinaca van poduzeća, dakle u svakodnevnom životu.

Kodeksi su pravila poslovnog ponašanja koje suvremene poslovne organizacije koriste kao formalne smjernice poželjna poslovnog ponašanja.²⁰ Izradi etičkog kodeksa bi trebalo prethoditi pisanje Izjave o misiji u čemu bi osim menadžmenta trebali sudjelovati i svi zaposlenici. Menadžment poduzeća bi svojim primjerom trebao snažno utjecati na ponašanje zaposlenika. Menadžment bi trebao i provoditi etička pravila donesena u kodeksu kako bi motivirali zaposlenike da se ponašaju na jednak način.

¹⁹ Bebek, B. i Kolumbić, A. (2005): Poslovna etika, Sinergija nakladništvo d.o.o., Zagreb, str. 239

²⁰ Žugaj, M. i Brčić, R. (2003): Menadžment, Varteks tiskara, Varaždin, str. 310

2.5. Poslovna etika u poslovanju malih i srednjih poduzeća

Poduzetnik mora odozgo sagledati sve elemente gospodarstva, te između svih elemenata uspostaviti pravedne i nekontradiktorne odnose. Poslovanje je djelovanje u prostoru i vremenu sa zadanim ciljem i svrhom, poslanjem i misijom, ili djelovanje u zamjenu za nešto.

Poslovna etika je dakle način koncipiranja, sklapanja, komuniciranja i izvođenja poslova u istovremenom skladu s duhovnim, sociološkim, biološkim i prirodnim zakonitostima čovjeka i okruženja ili, jednostavnije, poslovnu etiku možemo objasniti kao prirodno vođenje poslova odnosno poslovanje u skladu s prirodom. Poslovna etika je i sustav pravila i normi usklađivanja poslovnih i etičkih aspekata poslovanja. Subjekt poslovne etike nositelj je moralne dužnosti ili odgovornosti u poslovanju. U shematskom smislu on je dužnosnik ili odgovornik, to jest odgovorna osoba ili grupa osoba.²¹

Personalistički organizirano poduzeće dopušta da joj greške nanose i poslovne i emotivne gubitke. Persona može socijalizirati dobitke i gubitke s time da se ne osvećuje i nikome ne nanosi ništa namjerno. U gospodarskom smislu personalističko poimanje odgovornosti čini nas odgovornima svim onim osobama koje nas definiraju kao subjekt, a to su rodbina i klijenti, partneri itd.²²

²¹ Etika i društvena odgovornost menadžmenta,
http://www.unizd.hr/portals/4/nastavni_mat/2_godina/menadzment/menadzment_04.pdf(21.08.2020)

²² Ibid.

3. POSLOVNA ETIKA I POLOŽAJ ŽENA U ORGANIZACIJAMA

3.1. Formalno pravni okviri ravnopravnosti spolova

Zamisao o ravnopravnosti u smislu jednakopravnosti i načelne jednake vrijednosti ljudi javlja se u povijesti razmjerno kasno. Nijedna ozbiljna teorija ne razumije ravnopravnost kao istovjetnost (odsutnost razlika), već kao jednaku vrijednost ljudi u smislu jednakog dostojanstva i jednakih prava (na život, na rad, individualni razvoj itd.). Demokratski socijalizam polazi od pojma pravednosti koji svim ljudima priznaje jednako pravo na razvoj individualnosti. Budući da u suvremenom postindustrijskom društvu obilježenom podjelom rada životna sudbina pojedinca ovisi prvenstveno o njegovoj naobrazbi, jednakost prilika zahtijeva ponajprije jednake mogućnosti optimalnog školovanja i pohađanja visokih škola.²³

Uspostavljanje rodne društvene jednakosti jedan je od ključnih ciljeva i prioriteta razvoja svakog suvremenog društva. Može se uočiti da žene imaju očiti nedostatak prilike rukovodeće pozicije. Također, potrebno je istaknuti da je Europski parlament izglasao pravilo kojim se obvezuju kompanije za obveznu kvotu od 40% žena na rukovodećim pozicijama, no to još uvijek nije stupilo na snagu u praksi jer svaka europska zemlja mora to potvrditi pojedinačno. Ukoliko se uspoređi stanje u svijetu i u Republici Hrvatskoj, kod nas je još uvijek mali broj žena na rukovodećim pozicijama. Također, u politici položaj žena nije najpovoljniji, stoga se ne može niti očekivati da će se u dogledno vrijeme nešto značajno promijeniti u korist žena.²⁴

Diskriminacija je u današnje vrijeme vrlo česta u svim oblicima što je prepoznato od strane struke stoga ne čudi da je veliki broj zakonskih pravila koja služe kako bi se diskriminacija suzbila što više. No, mora se istaknuti da se o diskriminaciji na radnom mjestu vrlo rijetko govori osim kada se radi o određenom težem djelu.

²³ Nohlen, D. (2001) Politološki rječnik, Panliber. Osijek, Zagreb, Split., str. 12.

²⁴ Europska unija, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE), kopirana web stranica, https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_hr, (20.08.2020)

3.1.1. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (engl. *CEDAW-Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) usvojena je na općoj skupštini Ujedinjenih naroda koja je stupila na snagu 3. rujna 1981. godine kao globalni i sveobuhvatni pravno obvezujući međunarodni ugovor. Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije nad ženama do danas je prihvatilo 185 država ili više od 90 posto članica Ujedinjenih naroda među kojima i Republika Hrvatska.

Konvencija je pravno obvezujući instrument za zemlje potpisnice koji je uspostavio međunarodni nadzorni mehanizam. Sustav zaštite prava iz Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena ojačan je usvajanjem Fakultativnog protokola uz Konvenciju, a za države koje ga prihvate, uveden je dodatni međunarodni nadzor zaštite konvencijskih prava.

Na temelju Fakultativnog protokola uz CEDAW države stranke pristaju na to da Odbor za ukidanje diskriminacije žena, nakon što su iscrpljene mogućnosti zaštite pred nacionalnim institucijama, prima i razmatra pritužbe pojedinaca/pojedinki i skupina u kršenju Konvencije. Odbor može i sam pokrenuti postupak ispitivanja ponašanja država stranaka zbog teškog i sustavnog kršenja prava žena. Države ratifikacijom ili prihvaćanjem ove Konvencije i Fakultativnog protokola preuzimaju obvezu da je na odgovarajući način ugrade u svoj pravni sustav.

3.1.2. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE)

Važnu ulogu u provođenju ravnopravnosti spolova ima Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE). Radi se o agenciji Europske Unije koja provodi u djelo ravnopravnost spolova u samoj Europskoj Uniji, ali i izvan nje. EIGE je europski centar znanja o pitanjima ravnopravnosti spolova. Svrha instituta je pružati pomoć institucijama EU-a i državama članicama EU-a pri donošenju informiranih odluka koje su utemeljene na dokazima i uzimaju u obzir rodna pitanja. Također ima cilj centralizirati informacije o ravnopravnosti spolova u korist organizacija civilnog društva, akademske zajednice, međunarodnih organizacija i socijalnih partnera i pruža nadahnuće svima koje zanima ravnopravnost spolova (EIGE, URL).

Republika Hrvatska je uvela i niz novih institucionalnih mehanizama koji bi joj trebali olakšati postizanje ciljeva rodne jednakosti. Institucionalno su inaugurirani i mehanizmi praćenja, razvijanja i reguliranja pitanja rodne ne/jednakosti, kao što su.²⁵

- Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske i
- Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova.

Republika Hrvatska je potpisnica međunarodnih dokumenata koji je obvezuju na zaštitu i promicanje ljudskih prava te rodne jednakosti, poput UN-ove Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW). U tom smislu doneseni su Zakon o ravnopravnosti spolova, antidiskriminacijski zakoni (Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji, Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o istospolnim zajednicama), a izmijenjen je i Zakon o radu u smjeru uvođenja mjera sprečavanja diskriminacije na temelju spola u području rada i zapošljavanja.²⁶

²⁵ Baranović, B., Jugović, I. (2011). *Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne) ravnopravnosti u obrazovanju*. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH. Zagreb., str. 10.

²⁶ Ibid.

3.1.3. Zakon o ravnopravnosti spolova

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17. diskriminacija je zabranjena na osnovu spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije. Kako bi se osigurala provedba Zakona o ravnopravnosti spolova osnovani su određeni mehanizmi koji će se u nastavku detaljnije objasniti:

- Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora,
- Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova,
- Ured Vlade Republike Hrvatske za ravnopravnost spolova,
- Koordinator/ce u tijelima državne uprave,
- Povjerenstva za ravnopravnost spolova.

3.1.4. Odbor za ravnopravnost spolova

Djelokrug rada odbora za ravnopravnost spolova odnosi se na one poslove u kojima se utvrđuje te prati provođenje određenih politika, dok u tijeku postupka donošenja zakona odnosno drugih propisa Odbor ima prava i dužnosti matičnoga radnog tijela u područjima koja se odnose na poticanje i praćenje primjene načela za ravnopravnost spolova u zakonodavstvu Republike Hrvatske, a posebno u slijedećem:²⁷

- poticati potpisivanje međunarodnih dokumenata koji se tiču ravnopravnosti spolova kao i pratiti primjenu tih dokumenata,
- sudjelovati u izradi, provođenju i analizi ostvarenja Nacionalne politike za ostvarenje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj
- suradnja i utvrđivanje mjera i aktivnosti kako bi se unaprijedila prava na ravnopravnost spolova,
- predložiti program mjera za otklanjanje diskriminacije spolova,
- poticati ravnomjernu spolnu zastupljenost u sastavu radnih tijela i izaslanstava Sabora
- utvrđivanje prijedloga zakona i drugih akata o ravnopravnosti spolova
- uvoditi načela ravnopravnosti spolova u sektoru obrazovanja, zdravstvu, javnom informiranju, socijalnoj politici, zapošljavanju, poduzetništvu, procesima odlučivanja, obiteljskim odnosima i dr.

²⁷ Sabor Republike Hrvatske, <https://www.sabor.hr/hr/radna-tijela/odbor-za-ravnopravnost-spolova-9-saziv>, (19.08.2020)

3.1.5. Povjerenstva za ravnopravnost spolova

Povjerenstva za ravnopravnost spolova čine radno-savjetodavna tijela županijskih skupština i skupštine Grada Zagreba. Sastav ovog povjerenstva čine članovi odnosno članice županijskih skupština, zatim koordinatori iz ureda državne uprave, predstavnici nevladinih udruga te nezavisni stručnjaci/kinje. Jedinice lokalne samouprave mogu osnivati gradska i općinska povjerenstva za ravnopravnost spolova. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske koordinira rad županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova. U organizaciji Ureda održavaju se sastanci Koordinacije županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova s ciljem unaprjeđivanja i razmjene informacija i primjera dobre prakse u provedbi politike ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini

Unatoč brojnoj zakonsko formalnoj regulativi koja je prethodno objašnjena, a koja promiče ravnopravnost žena i muškaraca, spolna diskriminacija i dalje je prisutna, posebice u domeni zapošljavanja, iako ne onoliko kao što je bila prije donošenja tih zakona.²⁸ Diskriminacija žena na tržištu rada neovisno o radnom zakonodavstvu i zakonima koji jamče jednakost spolova još uvijek postoji, razlika u plaćama te razlika u napredovanju.²⁹

²⁸ Prijić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I., i Turk, M. (2009). Žene u znanosti: stakleni strop, Društvena istraživanja, 18(6 (104)), str. 1049-1073.

²⁹ Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, 2(1), str. 68-71.

3.2. Položaj žena na tržištu rada

Položaj žena na tržištu rada još uvijek je lošiji od položaja muškaraca, i to u visokorazvijenim tako i u manje razvijenim zemljama. Položaj žena u podređenom položaju znači slijedeće:³⁰

- stopa zaposlenosti žena je 18,1 postotnih bodova niža od istovjetne stope muškaraca – 2001. godine stopa zaposlenosti žena iznosila je 54,9%, a muškaraca 73,0%;
- stopa nezaposlenosti žena je 2,3 postotna boda viša od istovjetne stope muškaraca – 2001. godine stopa nezaposlenosti žena iznosila je 8,7%, a muškaraca 6,4%
- tržište rada je još uvijek segregirano po spolu – 2000. godine oko 48% žena bilo je zaposleno u samo četiri gospodarske djelatnosti: zdravstvenoj zaštiti i socijalnim uslugama, obrazovanju, državnoj upravi te trgovini na malo,
- zarade žena niže su za oko 16% od zarada muškaraca, a njihov udio u kategoriji slaboplaćenih radnika iznosi čak 77%

Žene još uvijek prevladavaju u ekonomski neaktivnom stanovništvu, manje zarađuju i brojnije su na sekundarnom tržištu rada, tj. rade na neatraktivnim poslovima koje je napustila muška radna snaga. Upravo zbog svih tih razlika koje još uvijek stvaraju probleme ženama u postizanju ravnopravnosti, Europska komisija je donijela niz dokumenata čiji je primarni cilj pružanje i ostvarivanje jednakih šansi na tržištu rada za oba spola. Pritom se posebna pažnja poklanja sljedećim ciljevima:³¹

- a) Povećati stopu ekonomske aktivnosti i zaposlenosti žena
- b) Smanjiti razliku u plaći muškaraca i žena .
- c) Uskladiti rad i obiteljski život .

Sveukupan položaj žena posljednjih desetljeća bitno promijenio. Te su promjene na tržištu rada vrlo očite, pogotovo ako se osvrnemo na duže vremensko razdoblje. Žene su se u razdoblju od potkraj četrdesetih pa sve do potkraj osamdesetih godina 20. stoljeća

³⁰ Kerovec, N. (2003). In) Equality of Women on the Labour Market. Revija za socijalnu politiku, 10(3), 263-282.

³¹ Ibid.

zapošljavale po većoj stopi od muškaraca, što je imalo za posljedicu značajno povećanje udjela žena u ukupnoj zaposlenosti.

3.3. Diskriminacija žena u postupku zapošljavanja

Rodna diskriminacija odnosi se na društveno djelovanje, isključivanje, iskorištavanje ili eksploataciju određene rodne grupe na temelju pripadnosti toj rodnoj grupi. Odnosi se na nejednak tretman žena i muškaraca na temelju roda te na osporavanje prava ili društvene prakse zbog rodnih predrasuda, u pravilu usmjerenih protiv žena. „Diskriminirajuće djelovanje ide u prilog vlastite grupe, a usmjereno je na štetu druge grupe ili pojedinaca/ki, čime se ističe njezin manje vrijedan položaj u društvu.³²

Rodna/spolna diskriminacija odnosi se na pojavu razlike isključenja ili ograničenja koja je učinjena na osnovi spola. Takva diskriminacija ima posljedicu ugrožavanja ili onemogućavanja korištenja ljudskih prava kao i osnovnih ljudskih sloboda u nekim od područja a koja se tiču osnove ravnopravnosti muškaraca i žena.

Poznata su tri oblika pojave rodne diskriminacije, to su neposredna, posredna i sustavna. Neposredna se odnosi na nepovoljan tretman osobe, posredna se odnosi na primjenu tzv. neutralnih propisa ili mjera s negativnim učinkom za diskriminirane grupe, a treća obuhvaća društvene i kulturne vrijednosti i norme. Žene su zahvaljujući sve većoj motivaciji za stjecanjem obrazovanja i profesija ušle na tržište rada u velikom broju, dogodila se transformacija u više aspekata koje su na različite načine uvjetovale i rodne odnose u društvu.³³

Također, danas je veći broj feminiziranih zanimanja, a to usporedno smanjuje njihov društveni ugled i visinu plaća (učiteljice, odgajateljice, socijalna i medicinska skrb, razni tipovi usluga i administracije), što podrazumijeva horizontalnu segregaciju zapošljavanja žena i muškaraca na različitim poslovima, pri čemu žene dominiraju u onima nalik na kućanske, a muškarci u svim tipovima kvalificiranih poslova te na vodećim managerskim funkcijama.³⁴

³² Borić, R. (ur.) (2007). Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.str. 3.

³³ Baranović, B., Jugović, I. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne) ravnopravnosti u obrazovanju. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH. Zagreb.

³⁴ Ibid.

Paralelno se odvija vertikalna segregacija rada, tj. zapošljavanje žena u onim tipovima poslova koji imaju malo društvene moći i šansi napredovanja, dok muškarci zauzimaju utjecajnije položaje. Istodobno se žene u organizacijama u kojima dominiraju muškarci još uvijek suočavaju sa „staklenim stropom“ – neformalnim i često nevidljivim preprekama uspinjanja na ljestvici upravljanja.

Jednakost u plaćama, adekvatno raspoznavanje i vrednovanje sposobnosti, vještina i znanja žena te politika koja će zaposlenicima pružiti mogućnosti da usklade svoje obiteljske i radne obveze, svakako će privući veći broj žena na tržište rada i značiti dodatan gospodarski poticaj. Pokazalo se da je povećana ekonomska aktivnost žena važan činitelj u europskom ekonomskom rastu. Tako se npr. procjenjuje da se oko petina godišnjeg rasta BDP-a od 2,3% u Europskoj uniji može objasniti povećanjem ekonomske aktivnosti žena.³⁵

3.4. Stakleni strop

Povijest pojma stakleni strop veže se uz francuskog feminista i autora George Sanda 1839. godine koji je koristio sličnu frazu. Prva osoba za koju je rečeno da koristi izraz stakleni strop bila je Marilyn Loden tijekom govora iz 1978. godine. U isto vrijeme potpuno neovisno o Loden, pojam staklenog stropa su u proljeće 1978. omislile Marianne Schriber i Katherine Lawrence iz tvrtke Hewlett-Packard. Pojam je kasnije u ožujku 1984. koristio Gay Bryant, a osvrnuo se na bivšu urednicu časopisa Working Woman koja je mijenjala poslove kako bi bila urednica Family Circlea. Žene su dosegle određenu točku - ja to zovem stakleni strop. One su u vrhu srednjeg menadžmenta gdje se zaustavljaju i zaglavljaju. Nema dovoljno mjesta za sve te žene na vrhu. Neke nađu posao za sebe, neka odgajaju obitelji.³⁶

Stakleni strop nije nešto što bi se moglo naći u bilo kojem korporativnom priručniku ili se čak raspravljalo na poslovnom sastanku; prvobitno je predstavljen kao nevidljivi, tajni i neizgovoreni fenomen koji je postojao kako bi držao rukovodeće položaje na razini izvršne vlasti muškaraca.

³⁵ Kerovec, N. (2003). In) Equality of Women on the Labour Market. Revija za socijalnu politiku, 10(3), 263-282.

³⁶ Ibid.

Kako se pojam stakleni strop javljao u društvu, javnost je odgovarala različitim idejama i mišljenjima. Neki su tvrdili da je stakleni strop mit, a ne stvarnost, jer su žene odlučile ostati kod kuće i pokazale manju predanost ka napredovanju. Zatim se govori o umjetnoj prepreci koja se temelji na stavovima ili organizacijskim predrasudama koje sprečavaju kvalificirane žene da napreduju u svojoj organizaciji. Veći dio rasprave o staklenom stropu u popularnim medijima jest pitanje prava i pravednosti. Trebala bi postojati jednaka plaća za jednak rad, a zagovornici tvrde da je uočen rodni jaz pri zaradi.³⁷

Često se u raspravi pretpostavlja da je rodna diskriminacija na tržištu rada pokretač staklenog stropa. Takva diskriminacija nema sumnje i danas postoji, o čemu svjedoče sudski sporovi na osnovi spolne diskriminacije te izvješća o pojavi seksizma unatoč desetljećima napretka, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u gornjem dijelu raspodjele zarade. Popularni pojam efekata staklenog stropa podrazumijeva da su rodni (ili drugi) nedostaci jači na vrhu hijerarhije nego na nižim razinama i da se ti nedostaci kasnije pogoršavaju u karijeri osobe.

Uobičajeno je da je ta nemogućnost napredovanja nije vidljiva te često ni same žene ne primjećuju sve dok ne dotaknu sam strop, odnosno dođu do situacije u kojoj je vidljivo da ne mogu napredovati stoga se taj izraz naziva stakleni strop. Unatoč i drugim oblicima diskriminacija u vidu vjere ili rase, ovaj izraz stakleni strop se prije svega odnosi na spolnu diskriminaciju koju žene još uvijek u priličnom broju doživljavaju diljem svijeta.³⁸

Stakleni strop se javlja u mnogim zanimanjima što sprječava mnoge talentirane žene da ostvare svoj puni potencijalni rad. Kada se pokušava predvidjeti kako će se stakleni strop razvijati u budućnosti onda se predviđa da će veliki utjecaj imati i tehnologija jer se trendovi kreću upravo u tom smjeru. Utjecaj na brzinu tog razvoja imat će jaz između obrazovanja te sporiji utjecaj smanjenje konzervativnosti u odnosu na tipizaciju radnih mjesta. Također, razvoj tehnologije i pojava novih radnih mjesta u posljednjih nekoliko desetljeća nisu išli u korist ženama. Dakle, smatra se kako će daljnji val tehnoloških promjena i formiranje radnih mjesta (tj. umjetna inteligencija) promijeniti dodatno spolnu strukturu radnih mjesta.³⁹

³⁷ Bertrand, M. (2017). The Glass Ceiling. Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No, 38.

³⁸ Jergovski, A. (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Obnovljeni život*, 65.(3.), str. 403-412.

³⁹ Bertrand, M. (2017). The Glass Ceiling. Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No, 38.

3.5. Diskriminacija žena u sustavu nagrađivanja

Standardi za etično ili društveno odgovorno ponašanje uključeni su u svakog pojedinca kao i u samu organizaciju, njegovi stavovi, norme i uvjerenja, vlastiti etički standard, okvir etičnog odlučivanja i moralni razvoj uvelike utječe na etiku pojedinca. Tar same organizacije postoji i organizacijska kultura koja objedinjuje sveukupnu sliku vrijednosti u organizaciji, a tu je i formalni organizacijski sustav koji utječe na vrijednosti i ponašanje prema utvrđenom organizacijskom okviru i sustavu nagrađivanja.⁴⁰

Nagrađivanje kvalitete rada zaposlenika mora biti odvojeno od osnovne plaće i definirano jasnim kriterijima. Potrebno je osigurati jednake kriterije prilikom zapošljavanja, napredovanja, obrazovanja, plaća i nagrađivanja te općenito uvjete rada. Briga o kvalitetnim odnosima među spolovima uključuje praćenje brojčanih pokazatelja (zaposleni, voditelji, odlasci na edukacije), brigu o uređenju radnog prostora, omogućavanje fleksibilnih oblika rada i rad od kuće koji se adekvatno honoriraju.

⁴⁰ Aleksić, A. (2007). 'Poslovna etika-element uspješnog poslovanja', Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, 5(1), str. 419-429.

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

4.1 Definiranje uzorka i metodologija istraživanja

Za potrebe ovog istraživanja provedena je anketa u kolovozu 2020. godine putem online anketnog upitnika izrađenog Google Forms alatom. Namijenjena je ženama na području Šibensko-kninske županije koje su zaposlene u malim i srednjim poduzećima, neovisno o djelatnosti poduzeća.

Upitnik se sastojao od 30 pitanja zatvorenog tipa. Poveznica online anketnog upitnika slala se putem elektroničke pošte i direktnim slanjem raznim poduzećima na području Šibensko-kninske županije.

Odgovori anketnog upitnika su se zasebno registrirali, a rezultati su se na kraju zajednički analizirali. Cilj je bio prikupiti barem 30 ispunjenih anketnih upitnika, te je u konačnici ispunjeno njih 33. Anketa je bila anonimna. Rezultati istraživanja uspoređivat će se sa postavljenim hipotezama istraživanja.

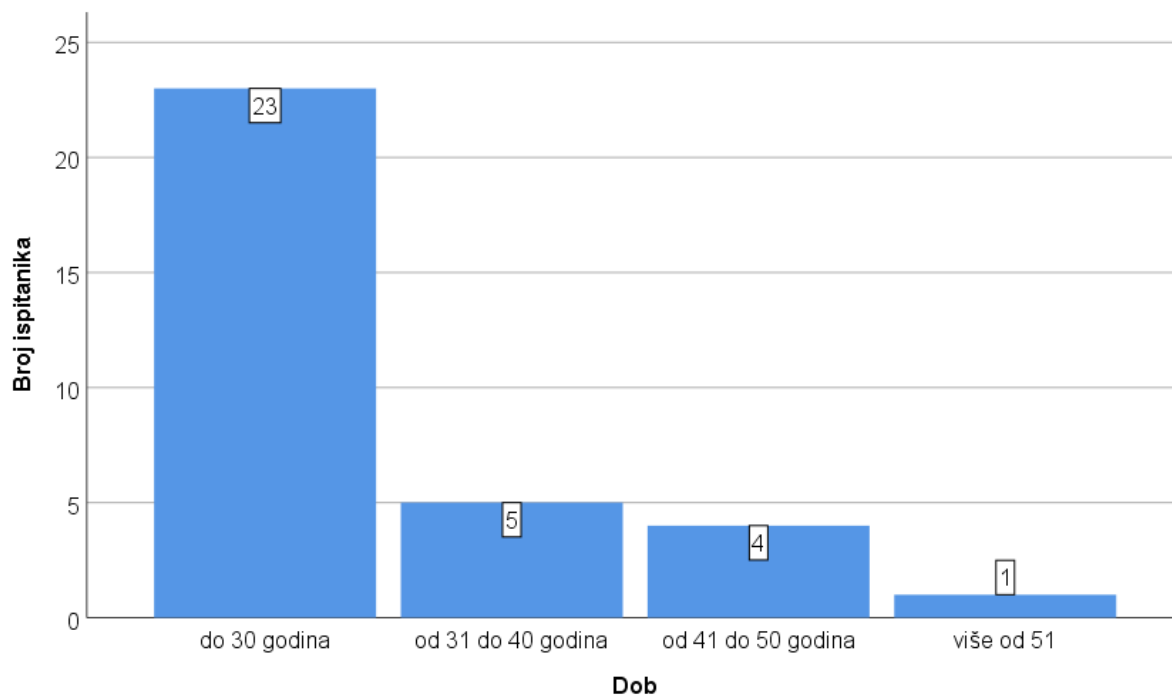
U empirijskom dijelu ovog rada koriste se statističke metode u ekonomiji. U radu se koriste metode grafičkog i tabelarnog prikazivanja kojima se prezentira struktura prema sociodemografskim obilježjima, dok se upotrebom metoda deskriptivne statistike prezentiraju srednje vrijednosti etičnosti u odnosu prema ženama, i to aritmetička sredina, mod i medijan, dok se odstupanja vrijednosti oko srednjih vrijednosti prezentira upotrebom standardne devijacije, minimuma, maksimuma, te interkvartilni raspon.

U radu se koristi korelacija kojom se ispituje povezanost između slaganja na ponuđene tvrdnje i ocjena elemenata etičnosti.

Wilcoxon testom za jedan nezavisan uzorak se ispituje je li razina slaganja na ponuđene tvrdnje veća od granične vrijednosti, dok se utjecaj nezavisne varijable na zavisnu ispituje regresijom. Analiza je rađena u statističkom softveru SPSS 25.

4.2 Analiza i interpretacija rezultata

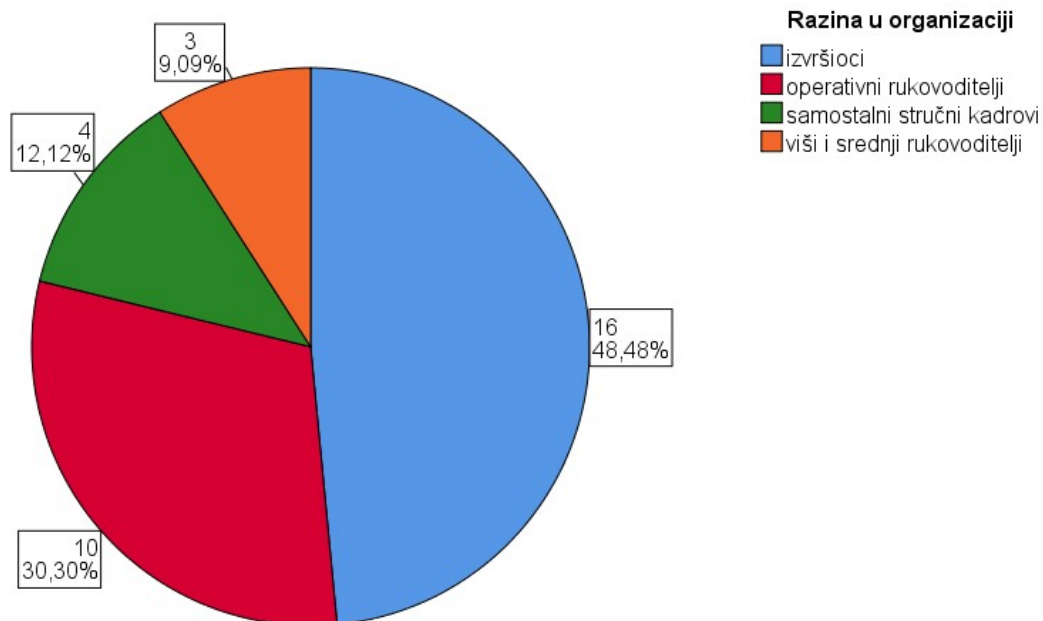
U istraživanju su sudjelovale 33 ispitanice.



Slika 2. Struktura ispitanica prema starosnoj dobi

Izvor: Izrada autora SPSS

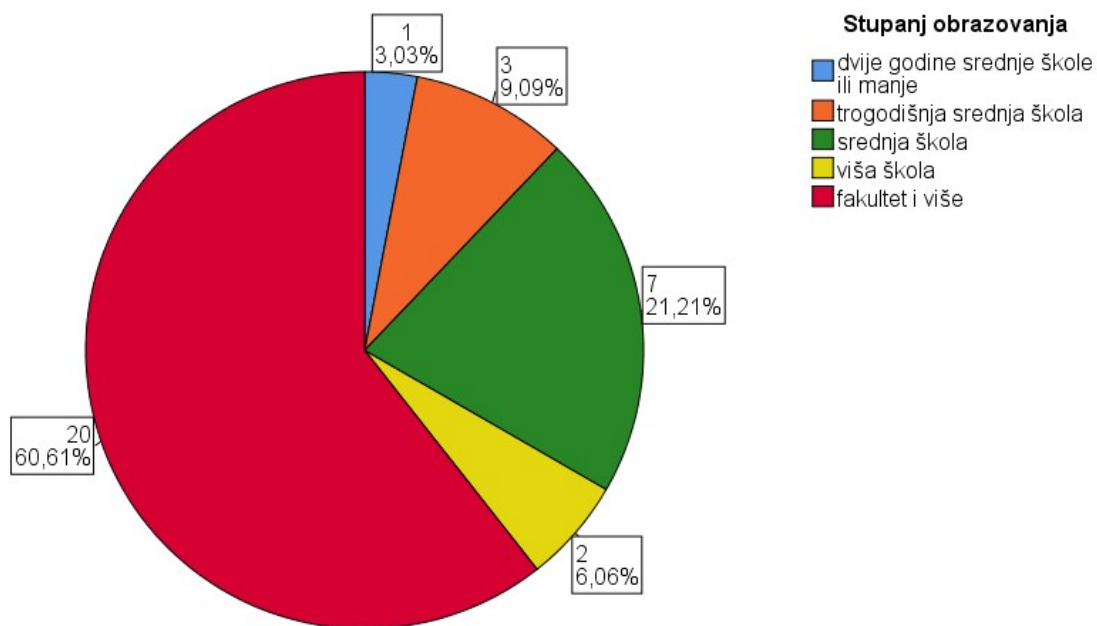
Prema starosnoj dobi najveći broj ispitanica ima do 30 godina, te ih je za 22 više u odnosu na zastupljenost ispitanica starosne dobi veće od 50 godina.



Slika 3. Struktura ispitanica prema razini u organizaciji

Izvor: Izrada autora SPSS

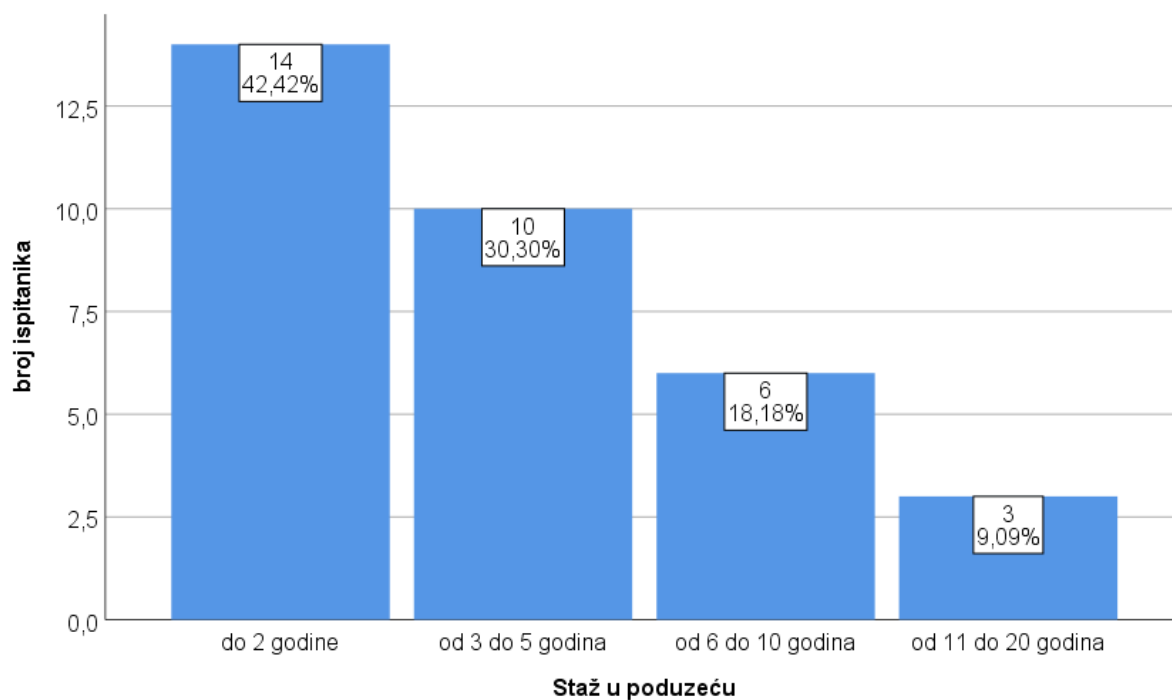
Prema razini u organizaciji najveći broj ispitanica su izvršioc, te ih je za 13 više u odnosu na zastupljenost viših/srednjih rukovoditelja.



Slika 4. Struktura ispitanica prema stupnju obrazovanja

Izvor: Izrada autora SPSS

Prema stupnju obrazovanja najveći broj ispitanica ima završen fakultet ili više, te ih je za 19 više u odnosu na broj ispitanica sa završene do dvije godine srednje škole.



Slika 5. Struktura ispitanica prema stažu u poduzeću

Izvor: Izrada autora SPSS

Prema stažu u poduzeću najveći broj ispitanica ima radni staž do dvije godine, te ih je za 11 više u odnosu na zastupljenost ispitanica sa radnim stažem od 11 do 20 godina u poduzeću.

U nastavku se prezentira primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama.

Ispitanici su primjenu načela poslovne etike u odnosu prema ženama iskazivali upotrebom Likertove mjerne skale sa rasponom vrijednosti od 1 do 5, gdje vrijednosti znače:

- 1 - uopće se ne slažem s tvrdnjom
- 2 - donekle se slažem s tvrdnjom
- 3 – niti se slažem niti se ne slažem s tvrdnjom
- 4 - poprilično se slažem s tvrdnjom
- 5 - u potpunosti se slažem s tvrdnjom

Tablica 1. Deskriptivna statistika primjene načela poslovne etike u odnosu prema ženama

| | <i>N</i> | <i>Prosje k</i> | <i>Stand. dev.</i> | <i>Medija n</i> | <i>Mod</i> | <i>Minimu m</i> | <i>Maxi mum</i> |
|--|----------|-----------------|--------------------|-----------------|------------|-----------------|-----------------|
| Osjećam ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim. | 33 | 3,88 | 1,32 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Prilikom donošenja odluke zapošljavanja, poslodavac se odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i ja. | 33 | 3,15 | 1,33 | 3,00 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju. | 33 | 3,61 | 1,39 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Prilikom razgovora za posao, voditelj intervjua je direktno ili indirektno pokazao zanimanje o životnom statusu, planovima u obitelji(planiranje djece) ili bolestima. | 33 | 3,82 | 1,38 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Početna ponuda prilikom zapošljavanja je jednaka u odnosu na onu koju muškarci dobivaju. | 33 | 3,67 | 1,38 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Na sastancima osjetim da me ignoriraju ili mi upadaju u riječ. | 33 | 3,36 | 1,69 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Žene u poduzeću gdje radim dobivaju jednake zasluge za | 33 | 3,48 | 1,39 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |

| | | | | | | | |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| timski rad. | | | | | | | |
| Osjećam sigurnost kod povratka na posao nakon isteka porodiljnog dopusta. | 33 | 2,55 | 1,37 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 |
| Žene i muškarci sudjeluju jednako u donošenju poslovnih odluka. | 33 | 2,55 | 1,39 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 |
| U poduzeću gdje radim su žene na vodećim pozicijama. | 33 | 3,67 | 1,29 | 4,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| U poduzeću gdje radim žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci. | 33 | 4,12 | 1,24 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Nikad na radnom mjestu nisam dobila nemoralnu ponudu kako bih mogla napredovati. | 33 | 4,09 | 1,21 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Pogreške u poslovanju koje sam napravila ponekad znaju biti ismijane. | 33 | 2,27 | 1,42 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 |
| Nikad na radnom mjestu nisam imala osjećaj da moje mišljenje vrijedi manje. | 33 | 3,76 | 1,60 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 |
| Primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama | 33 | 3,34 | 0,54 | 3,43 | 3,86 | 1,79 | 4,14 |

Izvor: Izrada autora SPSS

Primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama je ispitana upotrebom 14 tvrdnji, te je utvrđena prosječna razina primjene 3,34 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 0,54. Najviša razina primjene načela poslovne etike u odnosu prema ženama je utvrđena na tvrdnju da u poduzeću gdje rade ispitanice žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci, te je utvrđena prosječna razina slaganja 4,12 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 1,24, dok je najniža razina slaganja utvrđena na tvrdnje da osjećaju sigurnost kod povratka na posao nakon isteka porodiljnog dopusta gdje je utvrđena prosječna razina slaganja 2,55 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 1,37, te na tvrdnju da žene i muškarci sudjeluju jednako u donošenju poslovnih odluka gdje je utvrđena prosječna razina slaganja 2,55 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 1,39.

Ocjenama od 1 do 5 je mjerena primjenu etičkih načela odnosu prema ženama u poduzeću u kojima ispitanice rade na 11 područja.

Tablica 2. Deskriptivna statistika

| | <i>N</i> | <i>Prosje k</i> | <i>Stand. dev.</i> | <i>Medija n</i> | <i>Mod</i> | <i>Minimu m</i> | <i>Maksimu m</i> |
|---|-----------|---------------------|------------------------|---------------------|------------|---------------------|----------------------|
| ...radnom mjestu | 33 | 3,45 | 1,18 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...vodstvu organizacije | 33 | 3,36 | 1,17 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...nagrađivanju - plaći | 33 | 3,76 | 1,12 | 4,00 | n/a | 1,00 | 5,00 |
| ...međuljudskim odnosima sa suradnicima | 33 | 3,61 | 1,12 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...nadređenima | 33 | 3,36 | 1,25 | 3,00 | n/a | 1,00 | 5,00 |
| ...mogućnosti napredovanja | 33 | 3,67 | 1,11 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...statusu u organizaciji | 33 | 3,30 | 1,31 | 3,00 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...mogućnosti educiranja | 33 | 3,27 | 1,31 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...stalnosti zaposlenja | 33 | 3,36 | 1,25 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...radnom vremenu | 33 | 3,52 | 1,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 5,00 |
| ...radnim uvjetima | 33 | 3,73 | 1,10 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| primjena etičkih načela | 33 | 3,49 | 0,94 | 3,55 | n/a | 1,45 | 5,00 |

Izvor: Izrada autora SPSS

Primjena etičkih načela prema ženama je mjerena upotrebom 11 područja vezanih uz rad, te je utvrđena prosječna razina primjene 3,49 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 3,49. Najniža primjena etičkih načela je utvrđena kod područja mogućnosti educiranja gdje je utvrđena prosječna razina primjene etičkih načela prema ženama 3,27 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 1,31, dok je najviša razina primjene etičkih načela u odnosu prema ženama utvrđena na području nagrađivanja (plaće) gdje je utvrđena prosječna razina primjene etičkih načela 3,76 sa prosječnim odstupanjem od aritmetičke sredine 1,12.

Tablica 3. Korelacija

| Correlations | | | |
|--|---------------------|---|----------------------------|
| | | Primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama | primjena etičkih načela |
| Primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama | Pearson Correlation | 1 | ,480** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,002 |
| | N | 33 | 33 |
| primjena etičkih načela | Pearson Correlation | ,480** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,002 | |
| | N | 33 | 33 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Izvor: Izrada autora SPSS

Povezanost između ukupne razine primjene načela poslovne etike u odnosu prema ženama i razine promjene etičkih načela je pozitivna, slaba i statistički značajna, odnosno porast razine primjene načela poslovne etike u odnosu prema ženama je praćen porastom razine primjene etičkih načela i suprotno.

5. TESTIRANJE HIPOTEZA

H0 - Primjena načela poslovne etike pozitivno utječe na status žena u malim ili srednjim poduzećima u Šibensko-kninskoj županiji

Hipoteza se ispituje korelacijom

Tablica 4. Korelacija

| Correlations | | | | |
|----------------|---|-------------------------|---|---------------------------|
| | | | Osjećam ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim. | ...statusu u organizaciji |
| Spearman's rho | Osjećam ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim. | Correlation Coefficient | 1,000 | ,682** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 33 | 33 |
| | ...statusu u organizaciji | Correlation Coefficient | ,682** | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 33 | 33 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Izvor: Izrada autora SPSS

Povezanost između razine osjećaja ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje ispitanice rade i razine etičkih načela s obzirom na status u organizaciji je pozitivna, umjerena i statistički značajna, odnosno porast razine osjećaja ravnopravnost među spolovima u poduzeću je praćen porastom razine etičnosti na području statusa u organizaciji i suprotno. Koeficijent korelacije je 0,682, te je empirijska razina signifikantnosti <0,001.

Utjecaj osjećaja ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim na ocjenu statusa u organizaciji se ispituje regresijom.

Tablica 5. Regresija

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,633 | ,528 | | 1,200 | ,239 |
| | Osjećam ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim. | ,688 | ,129 | ,692 | 5,333 | ,000 |

a. Dependent Variable: ...statusu u organizaciji

Izvor: Izrada autora SPSS

Vrijednost parametra uz varijablu osjećaja ravnopravnosti među spolovima u poduzeću u kojem zaposlenice rade 0,688 znači da se svakim porastom razine slagnja na ponuđenu tvrdnju može očekivati porast ocjene statusa u organizaciji i suprotno. Parametar je statistički značajan (empirijska p vrijednost <0,001).

Statistička značajnost modela kao cjeline ispituje se ANOVA testom.

Tablica 6. ANOVA

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 26,302 | 1 | 26,302 | 28,442 | ,000 ^b |
| | Residual | 28,668 | 31 | ,925 | | |
| | Total | 54,970 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: ...statusu u organizaciji

b. Predictors: (Constant), Osjećam ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim.

Izvor: Izrada autora SPSS

Empirijska F vrijednost je 22,44, dok je empirijska razina signifikantnosti <0,001. Rezultat ANOVA testa upućuje na zaključak da je procijenjeni model kao cjelina statistički značajan.

Hipoteza se prihvaća kao istinita.

H1: Ne postoji diskriminacija prema ženama u postupku zapošljavanja

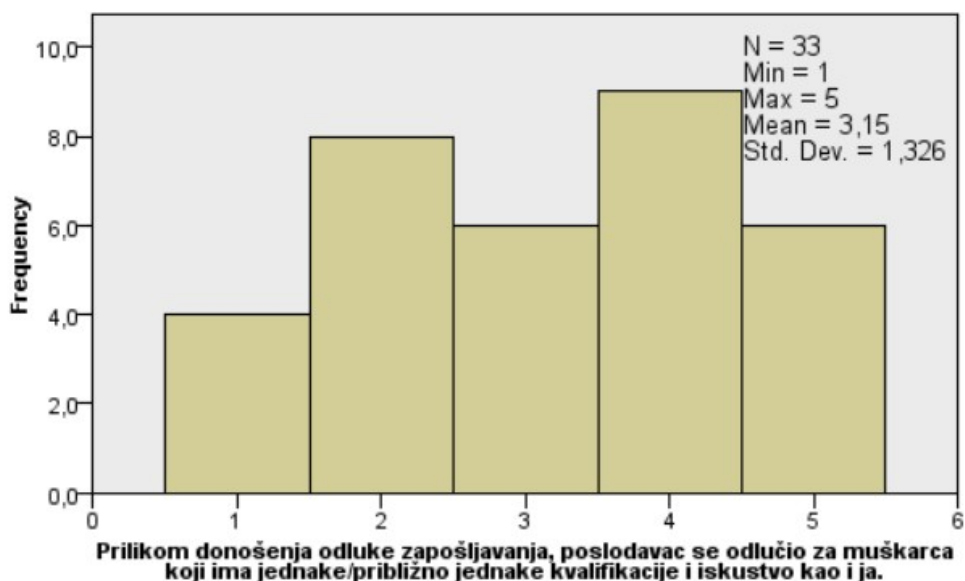
Tablica 6. Korelacija

| Correlations | | | | |
|----------------|--|--|--------|-------------------------|
| | | Prilikom donošenja odluke zapošljavanja, poslodavac se odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i ja. | | ...vodstvu organizacije |
| Spearman's rho | Prilikom donošenja odluke zapošljavanja, poslodavac se odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i ja. | Correlation Coefficient | 1,000 | ,498** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,002 |
| | | N | 33 | 33 |
| | ...vodstvu organizacije | Correlation Coefficient | ,498** | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,002 | . |
| | | N | 33 | 33 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Izvor: Izrada autora SPSS

Povezanost između razine etičnosti kod donošenja odluke zapošljavanja gdje se poslodavac odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i žena i razine etičkih načela s obzirom na vodstvo organizacije je pozitivna, slaba i statistički značajna, odnosno porast razine etičnosti kod donošenja odluke zapošljavanja gdje se poslodavac odlučio za muškarca je praćen porastom razine etičnosti u vodstvu u organizaciji i suprotno. Koeficijent korelacije je 0,498, te je empirijska razina signifikantnosti 0,002.



Slika 6. Histogram 1

Izvor: Izrada autora SPSS

Prosječna razina etičnosti kod donošenja odluke gdje poslodavac ima dvojbu kod izbora muškaraca ili žene je bilježila prosječnu vrijednost 3,15. Postojanje niske razine etičnosti se može utvrditi ukoliko je razina donošenja takve odluke veća od granične vrijednosti 3 koja označava indiferentnost.

Hypothesis Test Summary

| | Null Hypothesis | Test | Sig. | Decision |
|---|--|--------------------------------------|------|-----------------------------|
| 1 | The median of Prilikom donošenja odluke zapošljavanja, poslodavac se odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i ja. equals 3. | One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test | ,501 | Retain the null hypothesis. |

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Slika 7. Wilcoxon test za jedan nezavisan uzorak

Izvor: Izrada autora SPSS

Empirijska p vrijednost 0,501 upućuje na zaključak da prosječna razina slaganja s ponuženom tvrdnjom ne odstupa od granične vrijednosti 3,00, odnosno da navedena praksa nije u izraženoj mjeri prisutna među poduzećima.

Hipoteza se prihvaća kao istinita.

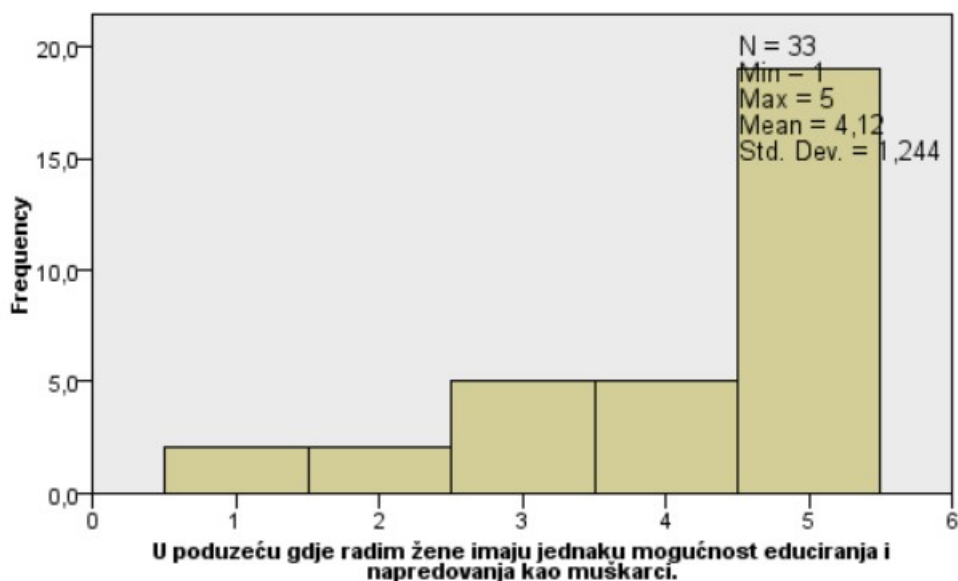
H2: Ne postoji diskriminacija prema ženama u sustavu napredovanja

Tablica 7. Korelacija

| Correlations | | | | |
|---------------------|---|-------------------------|--|-------------------------------|
| | | | U poduzeću gdje radim žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci. | ...mogućnosti napredovanja |
| Spearman's rho | U poduzeću gdje radim žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci. | Correlation Coefficient | 1,000 | ,250 |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,080 |
| | | N | 33 | 33 |
| | ...mogućnosti napredovanja | Correlation Coefficient | ,250 | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,080 | . |
| | | N | 33 | 33 |

Izvor: Izrada autora SPSS

Ispitivanjem povezanosti između razine etičnosti na području jednakosti u mogućnosti educiranja i napredovanja žena kao muškarci i ocjene etičnosti unutar poduzeća u kojem ispitanici rade se može utvrditi postojanje slabe, pozitivne i statistički značajne povezanosti ,odnosno rastom razine jednakosti u mogućnosti napredovanja muškaraca i žena dolazi do porasta ocjene razine mogućnosti napredovanja u poduzeću i suprotno. Koeficijent korelacije ima vrijednost 0,250, te je statistički značajan tek pri graničnoj razini signifikantnosti 10%, te je empirijska razina signifikantnosti 0,080.



Slika 8. Histogram 2

Izvor: Izrada autora SPSS

Iz grafičkog prikaza se može utvrditi postojanje visoke razine slaganja na tvrdnju da u poduzeću u kojem ispitanice rade žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškraci (aritmetička sredina = 4,12).

Je li riječ o visokoj razini ispituje se Wilcoxon testom za jedan nezavisan uzorak.

| Hypothesis Test Summary | | | | |
|-------------------------|--|--------------------------------------|------|-----------------------------|
| | Null Hypothesis | Test | Sig. | Decision |
| 1 | The median of U poduzeću gdje radim žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci. equals 3. | One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test | ,000 | Reject the null hypothesis. |

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Slika 9. Wilcoxon test za jedan nezavisan uzorak

Izvor: Izrada autora SPSS

Temeljem empirijske p vrijednosti $<0,001$ može se donijeti zaključak da postoji visoka razina slaganja na tvrdnju da u poduzeću gdje rade ispitanice žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao i muškarci.

Hipoteza se prihvaća kao istinita

H3: Ne postoji diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja

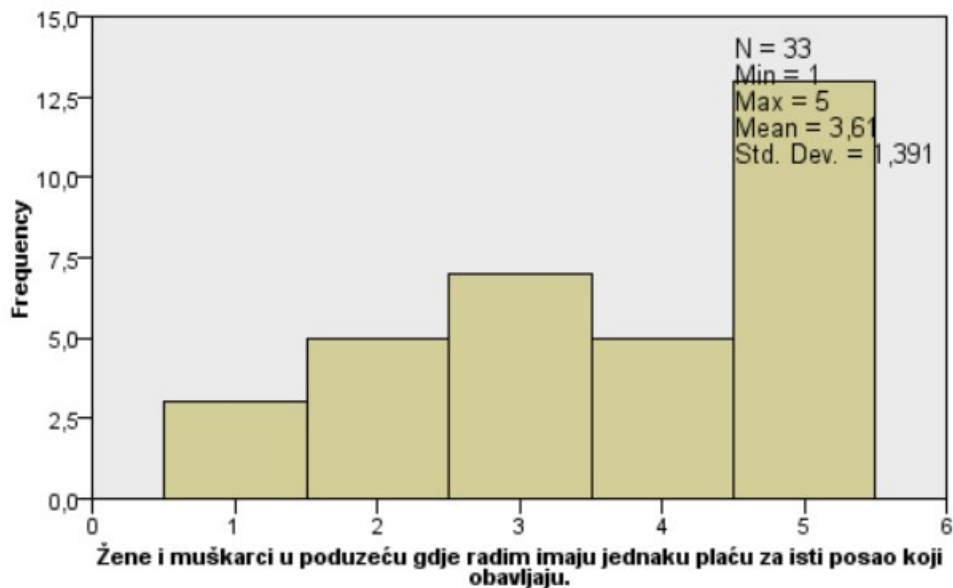
Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju.

Tablica 8. Korelacija

| Correlations | | | | |
|---------------------|---|-------------------------|---|-------------------------|
| | | | Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju. | ...nagrađivanju - plaći |
| Spearman's rho | Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju. | Correlation Coefficient | 1,000 | ,170 |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,172 |
| | | N | 33 | 33 |
| | ...nagrađivanju - plaći | Correlation Coefficient | ,170 | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,172 | . |
| | | N | 33 | 33 |

Izvor: Izrada autora SPSS

Testiranjem nije utvrđeno postojanje povezanosti između razine etičnosti na području jednakosti plaća za isti posao i ocjene etičnosti u nagrađivanju-plaći, te se hipoteza odbacuje kao neistinita. Odnosno porast razine jednakosti u plaćama za jednak posao nije praćen porastom ocjene nagrađivanja – plaća.



Slika 10. Histogram 3

Izvor: Izrada autora SPSS

Iz grafičkog prikaza se može utvrditi postojanje visoke razine slaganja na tvrdnju da su u poduzeću gdje ispitanice rade muškarci i žene jednako plaćene za isti posao koji obavljaju (aritmetička sredina = 3,61).

Je li riječ o visokoj razini ispituje se Wilcoxon testom za jedan nezavisan uzorak.

| Hypothesis Test Summary | | | | |
|-------------------------|---|--------------------------------------|------|-----------------------------|
| | Null Hypothesis | Test | Sig. | Decision |
| 1 | The median of Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju. equals 3. | One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test | ,015 | Reject the null hypothesis. |

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Slika 11. Wilcoxon test za jedan nezavisan uzorak

Izvor: Izrada autora SPSS

Temeljem empirijske p vrijednosti 0,015 se može donijeti zaključak da postoji visoka razina slaganja na tvrdnju da muškarci i žene u poduzeću gdje rade imaju jednaku plaću za isti posao.

Hipoteza se prihvaća kao istinita.

6. ZAKLJUČAK

Danas je gotovo nemoguće pronaći poduzeće koje nema etički kodeks, no u praksi se on često ne primjenjuje. Razlog tome je što nema adekvatnih sankcija za kršenje etičkih načela. U okviru ovog istraživanja fokus je bio na primjeni poslovne etike prema ženama.

Predmet istraživanja bio je utvrditi primjenu načela etike prema ženama u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije. Primjena etičkih načela je ono čemu bi trebala težiti sva poduzeća i organizacije u svojoj poslovnoj praksi. Osim toga, ovim radom se željelo utvrditi postoji li diskriminacija prema ženama prilikom zapošljavanja, napredovanja, nagrađivanja i dr. U radu je obrađen problem na teorijskoj razini, a zatim primjena etičkih načela u empirijskom dijelu rada.

Za potrebe ovog istraživanja provedeno je istraživanje je putem online anketnog upitnika izrađenog Google Forms alatom. Anketni upitnik je namijenjen ženama na području Šibensko-kninske županije koje su zaposlene u malim i srednjim poduzećima, neovisno o djelatnosti poduzeća.

Polazna istraživačka hipoteza glasi;

H0 - Primjena načela poslovne etike pozitivno utječe na status žena u malim ili srednjim poduzećima u Šibensko-kninskoj županiji

Nultom hipotezom se utvrđuje povezanost primjene načela poslovne etike i statusa tj. položaja žena u poduzeću. Zaposlenici, iako već imaju prethodno razvijene vlastite stavove i etička načela, trebaju prihvatiti i poštovati etička načela poduzeća kako bi se postiglo što efektivnije primjenjivanje istih. Vrlo često se u malim i srednjim poduzećima ne daje na značaju poslovnoj etici jer je sve usmjereno na poslovanje. Upravo zbog ovoga nastaje problem nejednakosti između muškaraca i žena zaposlenih u poduzeću. Ta nejednakost utječe na status žena, kako na njihov položaj, tako i na mogućnost zapošljavanja, napredovanja i razliku u plaći, što će biti detaljnije prikazano pomoćnim hipotezama. Ispitivanjem ove tvrdnje utvrđuje se da prosječna razina etičnosti kod donošenja odluke gdje poslodavac ima dvojbu kod izbora muškaraca ili žene bilježi prosječnu vrijednost 3,15. Testiranjem hipoteze rezultat potvrđuje njezinu istinitost.

Prva pomoćna hipoteza je;

H1: Ne postoji diskriminacija prema ženama u postupku zapošljavanja.

Analizirani problem u ovom istraživanju je diskriminacija prema ženama u postupku zapošljavanja. Danas je još uvijek zastupljena rodna nejednakost prilikom zapošljavanja, primjene poslovne etike i položaja žena u poduzeću. Kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj, žene stoljećima vode borbu za ravnopravnost u svim životnim područjima. Testiranjem ove hipoteze pomoću slaganja s tvrdnjom „Prilikom donošenja odluke zapošljavanja, poslodavac se odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i ja“ utvrđena je prosječna razina etičnosti kod donošenja odluke gdje poslodavac ima dvojbu kod izbora muškaraca ili žene koja bilježi prosječnu vrijednost 3,15. Iako rezultat ukazuje na postojanje blage diskriminacije u nekim poduzećima na području Šibensko-kninske županije, ovim rezultatom je vidljivo da navedena praksa nije u izraženoj mjeri među poduzećima navedene županije te se hipoteza prihvaća kao istinita.

Sljedeća pomoćna hipoteza glasi;

H2: Ne postoji diskriminacija prema ženama u sustavu napredovanja.

Problem koji se, također, analizirao u okviru ovog rada je diskriminacija u postupku unaprjeđenja odnosno „stakleni strop“ kako se u literaturi naziva ovaj oblik diskriminacije. Žene se u odnosu na muškarce rijetko nalaze na rukovodećim pozicijama iako bi poslodavci trebali uvidjeti koliko žene mogu svojim znanjem i kvalitetom pridonijeti rastu i razvoju poduzeća. Ispitivanjem povezanosti između razine etičnosti na području jednakosti u mogućnosti educiranja i napredovanja žena kao i muškaraca i ocjene etičnosti prema mogućnosti napredovanja unutar poduzeća u kojem ispitanice rade se može utvrditi postojanje slabe, pozitivne i statistički značajne povezanosti, odnosno rastom razine jednakosti u mogućnosti napredovanja muškaraca i žena dolazi do porasta ocjene razine mogućnosti napredovanja u poduzeću i suprotno. Analiziranjem rezultata utvrđeno je postojanje visoke razine slaganja s tvrdnjom „U poduzeću gdje radim žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci“ gdje aritmetička sredina iznosi 4,12. Mali broj ispitanica je odgovorilo kako su i dalje imale ograničenja u sustavu napredovanja što ukazuje da u nekim poduzećima ipak postoji stakleni strop, odnosno gornja granica koju žena na može prijeći. Bez obzira na nekolicinu takvih poduzeća, hipoteza se prihvaća kao istinita.

Posljednja pomoćna hipoteza je;

H3: Ne postoji diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja.

Diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja u Šibensko-kninskoj županiji je posljednji problem istraživanja. Iako je razlika po spolu na tržištu rada sve manja proteklih godina, ona je i dalje od velikog značaja. Žene uglavnom manje zarađuju i rade poslove u sekundarnim djelatnostima.

Visoka razina slaganja s tvrdnjom „Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju“ gdje aritmetička sredina iznosi 3,61 ukazuje na to da uglavnom ne postoji razlika u plaći između žene i muškarca za isti posao koji obavljaju. Hipoteza se prihvaća kao istinita.

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17. diskriminacija je zabranjena na osnovu spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije. Testiranjem hipoteza je dobiven rezultat da su sve hipoteze istinite, što znači da visoka razina provođenja ovog zakona utječe na status žena u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko-kninske županije.

No iako su sve hipoteze istinite, analizom rezultata anketnog upitnika se može uvidjeti kako pojedina poduzeća na području Šibensko-kninske županije još uvijek ne primjenjuju zadovoljavajuću razinu etičkih načela u odnosu prema ženama.

LITERATURA

Knjige:

1. Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2003.
2. Baranović, B., Jugović, I. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne) ravnopravnosti u obrazovanju. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH. Zagreb.
3. Borić, R. (ur.) (2007). Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH
4. Buble, M. (2006) Menadžment, Split: Sveučilište u Splitu.
5. Genov, B., Živković, L., Đaković, T. (2011). Diskriminacija na radnom mjestu. Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja, Mali Lošinj.
6. Nohlen, D. (2001) Politološki rječnik, Panliber. Osijek, Zagreb, Split.
7. Karpati, T. (2001) Etika u gospodarstvu, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek.
8. Krkač, K. (2007) Uvod u poslovnu etiku i korporacijsku društvenu odgovornost, MATE/ZŠEM, Zagreb
9. Lučić, M. (2014). Žene i liderstvo. qLife znanost i umjetnost liderstva. Zagreb.

Članci:

1. Bertrand, M. (2017). The Glass Ceiling. Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No, 38.
2. Bollinger, Lee; O'Neill, Carole (2008). Women in Media Careers: Success Despite the Odds. University Press of America. pp. 9–10.
3. EU employment and social policy 1999–2001: Jobs, cohesion, productivity, 2001
4. Jergovski, A. (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljeni život, 65.(3.), str. 403-412.

5. Nedović, M., Ivanković, D., Mišćević, D. (2015). Stakleni strop—položaj žena u sustavu znanosti. *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 5(1), 91-98.
6. Nidogon Višnjčić, S., Begičević Ređep, N., Vidaček-Hainš, V. (2018). Stavovi i percepcije žena na rukovodećim pozicijama o njihovom položaju na radnom mjestu. *Ekonomski misao i praksa*, (1), 287-313.
7. Pavlek, M. H., Klopotan, I., Latin, M. (2015). Položaj žena menadžera. *Tehnički glasnik*, 9 (2), 227, 229.
8. *Solid Investments: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, November 1995, p. 13-15.
9. Risper, E. K., Anesh, M. S. (2013). The glass ceiling: a perspective of women working in Durban. *Gender in Management: An international Journal*, 1, str. 28-42.
10. Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). Amaze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: An International Journal*, 7, str. 436-448.
11. Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, *Praktični menadžment*, 2(1), str. 68-71.
12. Žitinski, M. (2006) *Poslovna etika*, Sveučilište u Dubrovniku, Dubrovnik.
13. Wilson, E. (September 4, 2014). Diversity, Culture and the Glass Ceiling". *Journal of Cultural Diversity*.

Internetski izvori:

1. Pročišćeni ugovori o Europskoj uniji, <http://www.mvep.hr/custompages/static/hrv/files/pregovori/111221-lisabonski-prociscena.pdf>
2. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en Woman's situation in labour market, Gender equality, Justice and fundamental rights, European commission 2019.
3. Eurostat (2018) The life of women and men in Europe — A statistical portrait, URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/> (21.08.2020)
4. Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova (2012) UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), URL:

<http://www.prs.hr/index.php/medunarodni-dokumenti/un-dokumenti/192-dokumenti-un-a>, (22.08.2020)

5. Europska unija, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE), kopirana web stranica, URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_hr, (25.08.2020)
6. Kordinatori u tijelima državne uprave, URL: <https://ravnopravnost.gov.hr/institucionalni-mehanizmi-1639/koordinatori-ce-u-tijelima-drzavne-uprave-2024/2024>, (24.08.2020)

SAŽETAK

U razvijenim zemljama, ali i onim zemljama koje su u tranziciji, jedno od glavnih obilježja već neko vrijeme jest feminizacija radne snage. Iako su ovo značajni pozitivni pomaci, na tržištu rada položaj žena je i dalje lošiji od položaja muškaraca, kako u manje razvijenim tako i u visokorazvijenim zemljama.

Za teorijski dio rada istražena je literatura koja se, osim orijentiranosti na tradicionalne pristupe poslovne etike, bavi poslovnom etikom orijentiranom prema ženama, činjenicama o njihovoj radnoj snazi te mjerama koje daju na važnosti ženama u poduzeću. Svrha rada je prikazati pozitivne promjene koje se događaju na tržištu rada već neko vrijeme, ali i ukazati na to kako se primjena etičkih načela u malim i srednjim poduzećima odražava na žene te ravnopravnost između žena i muškaraca. Iz ovoga proizlaze tri temeljna problema s kojima se žene susreću; diskriminacija prema ženama prilikom zapošljavanja, prilikom nagrađivanja i prilikom napredovanja.

Ciljevi ovog istraživanja su bili teoretski objasniti koncept etike i primjenu etičkih načela, te istražiti prihvaćenost koncepta u odnosu prema ženama na području Šibensko-kninske županije. Cilj je bio istaknuti u kojoj se mjeri i na koji način se provode etička načela, te kolika je važnost primjene istih u poduzeću. Sukladno postavljenom problemu i predmetu istraživanja postavljeni su sljedeći ciljevi:

- istražiti postoji li diskriminacija prema ženama u postupku zapošljavanja,
- istražiti postoji li diskriminacija prema žena u sustavu napredovanja,
- istražiti postoji li diskriminacija prema ženama u sustavu nagrađivanja.

Dakle, svrha ovog rada, tj. empirijskog istraživanja je utvrditi postoji li diskriminacija prema ženama na tržištu rada, ali i diskriminacija prema ženama u poduzećima. Naglasak istraživanja je na zapošljavanju, napredovanju i nagrađivanju.

Ključne riječi: poslovna etika, žene, diskriminacija, zapošljavanje, napredovanje, nagrađivanje, etička načela

SUMMARY

In developed countries, but also in those countries in transition, one of the main features has been the feminization of the workforce for some time. Although these are significant positive developments, the position of women in the labor market is still worse than that of men, both in less developed and highly developed countries.

For the theoretical part of the paper, the literature was researched which, in addition to focusing on traditional approaches to business ethics, deals with business ethics oriented towards women, facts about their workforce and measures that give importance to women in the company. The purpose of this paper is to show the positive changes that have been happening in the labor market for some time, but also to point out how the application of ethical principles in small and medium enterprises affects women and equality between women and men. From this arise three fundamental problems that women face; discrimination against women in employment, reward and promotion.

The objectives of this research were to theoretically explain the concept of ethics and the application of ethical principles, and to investigate the acceptance of the concept in relation to women in the Šibenik-Knin County. The aim was to highlight the extent to which and how ethical principles are implemented, and the importance of their application in the company. In accordance with the set problem and the subject of the research, the following goals were set:

- investigate whether there is discrimination against women in the employment process,
- investigate whether there is discrimination against women in the promotion system,
- investigate whether there is discrimination against women in the reward system.

Thus, the purpose of this paper, ie empirical research, is to determine whether there is discrimination against women in the labor market, but also discrimination against women in companies. The emphasis of the research is on recruitment, advancement and rewarding.

Key words: business ethics, women, discrimination, employment, promotion, rewarding, ethical principles

POPIS SLIKA

| | |
|---|----|
| Slika 1 - Faktori koji utječu na etično ponašanje u organizaciji..... | 15 |
| Slika 2 - Struktura ispitanica prema starosnoj dobi..... | 29 |
| Slika 3 . Struktura ispitanica prema razini u organizaciji..... | 30 |
| Slika 4 - Struktura ispitanica prema stupnju obrazovanja..... | 31 |
| Slika 5 - Struktura ispitanica prema stažu u poduzeću..... | 32 |
| Slika 6 - Histogram 1..... | 40 |
| Slika 7 - Wilcoxon test za jedan nezavisan uzorak..... | 40 |
| Slika 8 - Histogram 2..... | 42 |
| Slika 9 - Wilcoxon test za jedan nezavisan uzorak..... | 42 |
| Slika 10- Histogram 3..... | 44 |
| Slika 11 - Wilcoxon test za jedan nezavisan uzorak..... | 44 |

POPIS TABLICA

| | |
|--|----|
| Tablica 1. Deskriptivna statistika primjene načela poslovne etike u odnosu prema ženama... | 33 |
| Tablica 2. Deskriptivna statistika..... | 35 |
| Tablica 3. Korelacija..... | 36 |
| Tablica 4. Korelacija..... | 37 |
| Tablica 5. Regresija..... | 38 |
| Tablica 6. ANOVA..... | 38 |
| Tablica 7. Korelacija..... | 39 |
| Tablica 8. Korelacija..... | 41 |
| Tablica 9. Korelacija..... | 43 |

PRILOZI

Anketni upitnik

Poštovani,

Ovo istraživanje provodi se u svrhu izrade završnog rada na Ekonomskom fakultetu u Splitu.

Cilj istraživanja je saznati razinu primjene poslovne etike u odnosu prema ženama.

Upitnik se sastoji od tri dijela, dio s općenitim pitanjima, dio koji se odnosi na etičko ponašanje te dio u kojem se ocjenjuje primjena etičkih načela.

Istraživanje se provodi isključivo među ženama.

Anketa je u potpunosti anonimna i bit će korištena isključivo u svrhu navedenog istraživanja.

Za eventualne dodatne informacije možete se obratiti na email adresu vpranj00@live.efst.hr

Unaprijed zahvaljujem na Vašoj suradnji.

Spol

- a) muško (upitnik se zatvara ukoliko muška osoba pokuša pristupiti)
- b) žensko

Dob

- a) do 30 godina
- b) od 31 do 40 godina
- c) od 41 do 50 godina
- d) više od 51

Razina u organizaciji

- a) viši i srednji rukovoditelji
- b) operativni rukovoditelji
- c) samostalni stručni kadrovi
- d) izvršioци

Stupanj obrazovanja

- a) dvije godine srednje škole ili manje
- b) trogodišnja srednja škola
- c) srednja škola
- d) viša škola
- f) fakultet i više

Stož u organizaciji

- a) do 2 godine b) od 2 do 5 godina e) više od 20 godina
 c) od 5 do 10 godina d) od 10 do 20 godina

Legenda:

- 1 - uopće se ne slažem s tvrdnjom
 2 - donekle se slažem s tvrdnjom
 3 – niti se slažem niti se ne slažem s tvrdnjom
 4 - poprilično se slažem s tvrdnjom
 5 - u potpunosti se slažem s tvrdnjom

| Primjena načela poslovne etike u odnosu prema ženama u malim i srednjim poduzećima na području Šibensko–kninske županije | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|----------|
| Redni broj | Ocijenite | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rezultat |
| 1. | Osjećam ravnopravnost među spolovima u poduzeću gdje radim. | | | | | | |
| 2. | Prilikom donošenja odluke zapošljavanja, poslodavac se odlučio za muškarca koji ima jednake/približno jednake kvalifikacije i iskustvo kao i ja. | | | | | | |
| 3. | Žene i muškarci u poduzeću gdje radim imaju jednaku plaću za isti posao koji obavljaju. | | | | | | |
| 4. | Prilikom razgovora za posao, voditelj intervjua je direktno ili indirektno pokazao zanimanje o životnom statusu, planovima u obitelji(planiranje djece) ili bolestima. | | | | | | |
| 5. | Početna ponuda prilikom zapošljavanja je jednaka u odnosu na onu koju muškarci dobivaju. | | | | | | |
| 6. | Na sastancima osjetim da me ignoriraju ili mi upadaju u riječ. | | | | | | |
| 7. | Žene u poduzeću gdje radim dobivaju jednake zasluge za timski rad. | | | | | | |
| 8. | Osjećam sigurnost kod povratka na posao nakon isteka porodiljnog dopusta. | | | | | | |
| 9. | Žene i muškarci sudjeluju jednako u donošenju poslovnih odluka. | | | | | | |
| 10. | U poduzeću gdje radim su žene na vodećim pozicijama. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|
| 11. | U poduzeću gdje radim žene imaju jednaku mogućnost educiranja i napredovanja kao muškarci. | | | | | | |
| 12. | Nikad na radnom mjestu nisam dobila nemoralnu ponudu kako bih mogla napredovati. | | | | | | |
| 13. | Pogreške u poslovanju koje sam napravila ponekad znaju biti ismijane. | | | | | | |
| 14. | Nikad na radnom mjestu nisam imala osjećaj da moje mišljenje vrijedi manje. | | | | | | |

Ocijenite primjenu etičkih načela poduzeću gdje radite u odnosu prema ženama na/u

| Redni broj | Tvrdnja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rezultat |
|------------|---|---|---|---|---|---|----------|
| 15. | ...radnom mjestu | | | | | | |
| 16. | ...vodstvu organizacije | | | | | | |
| 17. | ...nagrađivanju - plaći | | | | | | |
| 18. | ...međuljudskim odnosima sa suradnicima | | | | | | |
| 19. | ...nadređenima | | | | | | |
| 20. | ...mogućnosti napredovanja | | | | | | |
| 21. | ...statusu u organizaciji | | | | | | |
| 22. | ...mogućnosti educiranja | | | | | | |
| 23. | ...stalnosti zaposlenja | | | | | | |
| 24. | ...radnom vremenu | | | | | | |
| 25. | ...radnim uvjetima | | | | | | |
| | Ukupno | | | | | | |