

U sklopu provedbe EU projekta „Optimiziranje poslovnih procesa u proizvodnji laminatnih i aluminijskih tuba“ intervjuirana je članica projektnog tima, direktorica Ivšac Munjas, u svrhu promicanja ravnopravnosti spolova, tj. promicanja rada žena na rukovodećim pozicijama u poduzeću Molvik d.o.o.

Suzana Ivšac Munjas, direktorica:

Smatrate li da se u Vašem poduzeću promiče jednakost žena i muškaraca?

Udio poduzetnica u hrvatskom gospodarstvu iznosi oko 30 %, što je još uvijek premalo da bismo razgovarali o rodnoj ravnopravnosti u pozitivnom kontekstu. Još uvijek je manje žena nego muškaraca zaposleno u privatnom sektoru i često imaju problema u dobivanju stalnih i dobro plaćenih poslova. U Molviku vodimo računa o rodnoj ravnopravnosti. Pokazatelj je činjenica da trenutno od 40 zaposlenika imamo 17 djelatnica. Možda se čini nedovoljno, ali budući da govorimo o pretežito proizvodnoj metalnoj industriji (što se kod nas općenito smatra muškom branšom), značenje je brojeva nedvojbeno.

Jeste li se dosad susreli s predrasudama ili nekim vidom diskriminacije da su rukovodeće pozicije na kojima se trenutačno nalazite zastupljenije za muškarce u odnosu na žene?

U skoro 30 godina radnog iskustva više sam se puta susrela s rodnom neravnopravnošću, ali u posljednje vrijeme, od kad se više o tome govori u javnosti, imam dojam da se mijenja percepcija i da je stanje mnogo bolje. U Molviku je situacija jasna. Možemo se pohvaliti i s pravom reći – jako dobra. Od četiri rukovodeće pozicije, na tri su pozicije žene. Kad govorimo o napredovanju u našoj firmi, uz zalaganje i osobnu ambiciju pojedinca, koja ne ovisi o rodnoj pripadnosti, mjerilo koje se prvenstveno cijeni jest rad na dobrobiti poduzeća Molvik.

Vodi li se pri zapošljavanju novih zaposlenika računa o jednakoj zastupljenosti spolova?

Pri zapošljavanju novih zaposlenika prvenstveno se vodi računa o stručnosti kandidata i radnom iskustvu na sličnim poslovima. Žene su polako počele sustizati muškarce, čak i u takozvanim „muškim“ poslovima. Poglavitito jer su u nekim stvarima učinkovitije, pedantnije i urednije od muških kolega. U poduzeću je trenutni omjer 43% žena i 57% muškaraca.

Postoje li razlike u visini plaće na jednakim radnim mjestima između muškaraca i žena?

U Molviku je sistematizacijom radnih mjesta utvrđena vertikalna struktura kompetencija za radna mjesta. Vertikalnu strukturu prate i plaće za navedena radna mjesta, koje su definirane ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenika. Ne postoji diskriminacija zaposlenika ni na kakvom temelju.

Smatrate li da se provedbom ovog projekta promicala ravnopravnost spolova?

Samim time što su članice projektnog tima tri žene zaposlene na vodećim pozicijama u proizvodnoj industriji definitivno se promiče ravnopravnosti spolova. Osobno vjerujem da ćemo u budućnosti vidati sve veći broj žena na voditeljskim pozicijama u svakoj branši. Važno je da uživamo u onome što radimo, nije važno kojeg smo spola.