

29.12.2023.

Od 5 prvih certifikata INC.Q Equal Pay, čak četiri kompanijama s područja Grada Zagreba
Tockanai.hr



Hrvatska je snažno iskoračila naprijed. Kraj godine koji ćemo pamtiti i koji će ostati upisan barem u jednom, iznimno velikom i bitnom području života i rada. Možemo biti ponosni što smo među prvima u europskoj obitelji i što brojnim aktivnostima kontinuirano mijenjamo okruženje, posebno što sazrijevaju uvjeti i za otvaranje novih područja raznolikosti i uključenja i rodne ravnopravnosti koja su donedavno bila nedodirljiva.

Hrvatska je otvorila krajem 2023. dakle novo poglavlje u području jednakosti plaća dodjelom prvih **INC.Q Equal Pay certifikata** kojima se potvrđuje da tvrtke dobitnici sukladno Direktivi EU o ravnopravnosti plaća osiguravaju jednake plaće za rad jednake vrijednosti uz toleranciju objašnjive razlike do 5 % .

Obveza za poslodavce od 2026. godine

„Jednake plaće muškaraca i žena za posao jednake vrijednosti od 2026. godine postat će obveza za gotovo sve poslodavce. U pet hrvatskih kompanija jednakost plaća već sada je standard što je potvrđeno i INC.Q Equal Pay prvim certifikatima za jednakost plaća hrvatskim tvrtkama“, istaknula je pokretačica projekta certificiranja i direktorica tvrtke Spona Code **Diana Kobas Dešković**.

Podsjetimo da žene na području EU, točnije zemalja EU, imaju prosječno 13 posto manju bruto plaću po satu od muškaraca, a. Hrvatska je i tu, po prosjeku, stajala nešto bolje s prosječnih 11,1 posto.

Vanjska neovisna evaluacija konzultantske tvrtke **Spona Code** potvrdila je da su u pet hrvatskih kompanija različitih sektora i veličine, muškarci i žene jednako plaćeni za poslove jednake vrijednosti.

>>Što se krije iza EU Direktive o ravnopravnosti plaća?

Dobitnici prvih INC.Q Equal Pay certifikata

Cemex Hrvatska, INA, Končar D&ST, MICRO-LINK i Poslovna inteligencija provode odgovornu politiku plaća i osiguravaju jednake plaće muškaraca i žena za poslove jednake vrijednosti. Svečanom dodjelom odano je priznanje tvrtkama prvim dobitnicima INC.Q Equal Pay certifikata koje su se već posvetile provedbi tog važnog kriterija rodne

ravnopravnosti i time se pozicionirale kao lideri promjene koji već sada rade iznad zakonskog standarda i svojim primjerom pokazuju kao će izgledati budućnost rada prilagođena očekivanjima novih generacija.

Dakle, čak četiri od pet prvih dobitnika certifikata su tvrtke koje imaju sjedište na području Grada Zagreba.

„Radi se o organizacijama koje su sustavno radile na pripremi svog poslovanja zahtjevima održivih strategija razvoja i povezanog ESG izvještavanja u području društvenih i upravljačkih učinaka. Na tom putu su prošle i MAMFORCE certifikaciju koja ih je pripremila i za važno područje jednakosti plaća. Dodatnom i dubljom analizom plaća i ostalih financijskih primitaka po spolu utvrđeno je da zadovoljavaju visoke kriterije Direktive uz toleranciju razlike do 5%, koja je kod ovih vodećih kompanija u Hrvatskoj i ispod tog dozvoljenog kriterija” – izjavila je na dodjeli Diana Kobas Dešković, u ime nezavisnog certifikatora.

Tvrtke nositeljice prvog certifikata za jednakost plaća INC.Q Equal Pay predane su stvaranju pravičnog radnog okruženja u kojem su plaća, procjena učinka i financijske nagrade lišeni subjektivnih procjena uz objektivno vrednovanje po mjerljivim kriterijima, istaknuto je na dodjeli.

Transparentnost sustava plaća

Na upit da objasni detaljnije što se sve pregledava kod tvrtki kao temelj za dobivanje Certifikata, Kobas Dešković pojašnjava da se sve radi po znanstveno utemeljenoj metodologiji kojom se utvrđuje transparentnost sustava plaća, financijskih nagrada te drugih oblika kompenzacija i nagrađivanja zaposlenih.

Certifikatom se potvrđuje da organizacijski sustav transparentno kategorizira plaće po platnim razredima i pozicijama uz jasan sustav godišnjih nagrada u skladu s objektivno dogovorenim raspodjelama među odjelima i pojedincima, uz procjenu učinka koja pravedno i nepristrano prepoznaje doprinos svakog pojedinca te osigurava jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

U organizacijama koje sukladno Direktivi osiguravaju jednake plaće za rad jednake vrijednosti uz toleranciju objašnjive razlike do 5% dodjeljuje se certifikat INC.Q Equal Pay, dok se organizacijama iznad dozvoljenog praga dogovara i provodi plan prilagodbe kako bi osigurali jednakost plaća i bili spremni za nadolazeće zakonske promjene, istaknula je.

Osvrnula se i na razloge za prosječno manje plaće žena. Prvi je rad u podcijenjenim sektorima koji se smatraju pretežno 'ženskim' zanimanjima – kao što je obrazovanje i zdravstvo; drugi je veći udio obaveza u kućanstvu i skrbi dok je treći razlog manja zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama i nejednakost u plaćama na rukovodećim pozicijama – na izvršnim pozicijama je prosječno 20% žena, što je znatno manje od obrazovnog udjela od 60%.

>>Znate li da se 15. studenoga u EU obilježava Dan jednakih plaća?

Razlika u plaćama

Dugoročno, pojašnjava Kobas Dešković, razlika u plaćama negativno utječe na smanjenje kvalitete života žena kao i na povišeni rizik od siromaštva, poglavito u trećoj životnoj dobi kada rodni jaza u mirovinama iznosi 30%. Zbog svega toga se nizom promjena unutar EU uvodi i Direktiva o jednakosti plaća kojom će se uz druge, srodne direktive raditi na rješavanju navedenih problema.

Budući su razlike često posljedica nesvjesnih pristranosti i suptilne, nevidljive diskriminacije potrebno je i u tom području raditi na promjeni i prilagodbi sustava uz promjenu organizacijske kulture, naglasila je Kobas Dešković.

Veseli, kaže, što kroz projekt MAMFORCE certifikacije već 12 godina pripremaju kompanije za nadolazeće promjene i iako smo znali nailaziti na brojne otpore i opravdanja ipak smo uspjeli u velikom broju kompanija osvijestiti važnost i jednakosti plaća za ukupnu rodnu ravnopravnost. I ne samo direktnih plaća, nego cijelog financijskog paketa koji uključuje edukacije i benefite.

Na tom putu su neke od kompanija već sada spremne za direktivu čije primjena se očekuje od 2026. godine i drago mi je da su upravo MAMFORCE kompanije i opet lideri novih promjena i da svojim radom usmjeravaju putanju vjetra, naglašava pokretačica.

Objavljeno 29. prosinca 2023. u sklopu projekta *Rodna ravnopravnost u poslovnoj zajednici Grada Zagreba* u partnerstvu s Gradom Zagrebom; autor: Darko Buković, tekst: #4

fotografija: Lana Janković Darapi, MICRO-LINK), Marlena Jerković, INA, Vanja Burul, Končar DST, Nataša Margetić Lukić, Poslovna inteligencija