

16. Konferencija o održivom razvoju

Direktive za rodnu ravnopravnost

Nataša Novaković

ESG



Direktiva o transparentnosti plaća

Stupila je na snagu 6. lipnja 2023. godine, a države članice EU dobile su rok od 3 godine za prenijeti u nacionalno zakonodavstvo.

CILJEVI:

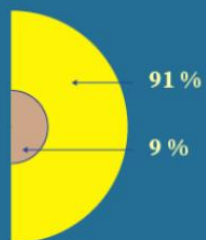
Promicanje jednakosti i uklanjanje diskriminacije na tržištu rada

Jačanje primjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti

Koji čimbenici doprinose razlici u plaćama između žena i muškaraca?

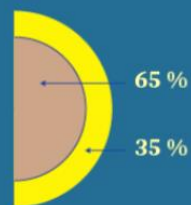
prekidi u karijeri

91 % prekida u karijeri zbog skrbi o djeci odnosi se na žene



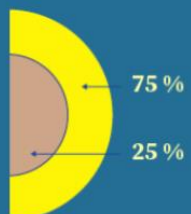
rodna neravnoteža na rukovoditeljskim položajima

na 65 % rukovoditeljskih položaja nalaze se muškarci



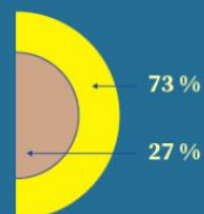
rad u nepunom radnom vremenu

75 % svih zaposlenih u nepunom radnom vremenu čine žene



segregacija poslova

žene su zaposlene na 73 % radnih mjesta u području obrazovanja, zdravstva i socijalnog rada (koji se smatraju slabije plaćenim sektorima)



Izvor: Eurostat

Kako transparentnost plaća može doprinijeti smanjenju razlike u plaćama između spolova u EU-u

Transparentnost plaća može doprinijeti uočavanju i uklanjanju **neopravdanih razlika u plaćama** između muškaraca i žena za jednak rad.

Kolika je razlika u plaćama između spolova u EU-u?

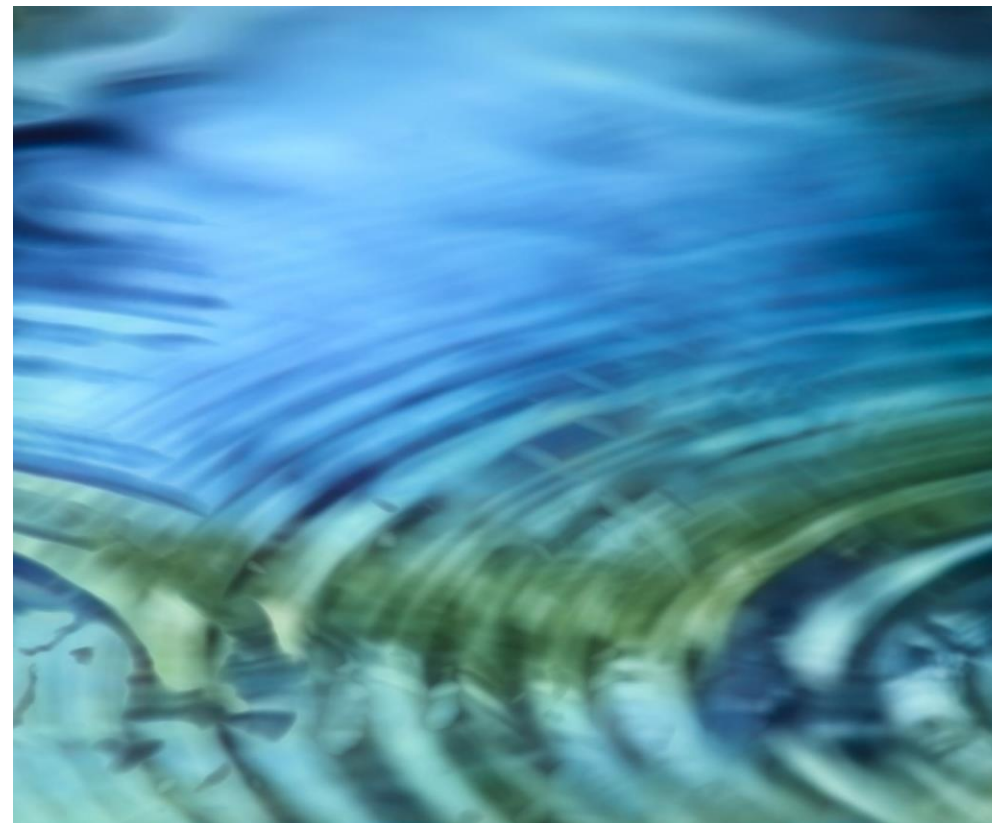


Na koga se odnosi

Poslodavce u javnom i privatnom sektoru

Sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda

Podnositelje zahtjeva za zapošljavanje



Zapošljavanje

Informiranje o početnoj plaći ili rasponu plaće za radno mjesto i ako je primjenjivo, relevantnim odredbama kolektivnog ugovora.

Poslodavac ne smije pitati o plaćama u trenutnim ili prethodnim radnim odnosima.

Oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta rodno neutralni.

Postupci zapošljavanja vode se na nediskriminirajući način kako se ne bi ugrozilo „pravo na jednaku plaću”

Određivanje plaća i politike povećanja plaća

Omogućiti lak pristup kriterijima koji se upotrebljavaju za određivanje plaća, platnih razreda i povećanja plaća radnika.

Kriteriji moraju biti objektivni i rodno neutralni.

Načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti.

Pravo na informacije

Radnici imaju pravo tražiti i dobiti pisane informacije o svojem pojedinačnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike na godišnjoj razini o pravu na primanje informacija o platnim razredima

Transparentnost plaće

Poslodavac mora samoinicijativno, barem jednom godišnje obavještavati radnike o tome da imaju pravo na informacije te kako ga ostvariti.

Zabranjuju se ugovorne odredbe kojima se radnicima ograničava otkrivanje informacija o svojoj plaći.

Poslodavci mogu od radnika koji su dobili informacije na temelju ovog prava, osim informacija koje se odnose na njihovu vlastitu plaću ili platni razred, zahtijevati da te informacije ne upotrebljavaju ni u koju drugu svrhu osim za ostvarivanje svojeg prava na jednaku plaću

Izvještajna godina



Izvješćivanje o razlici u plaći između muškaraca i žena

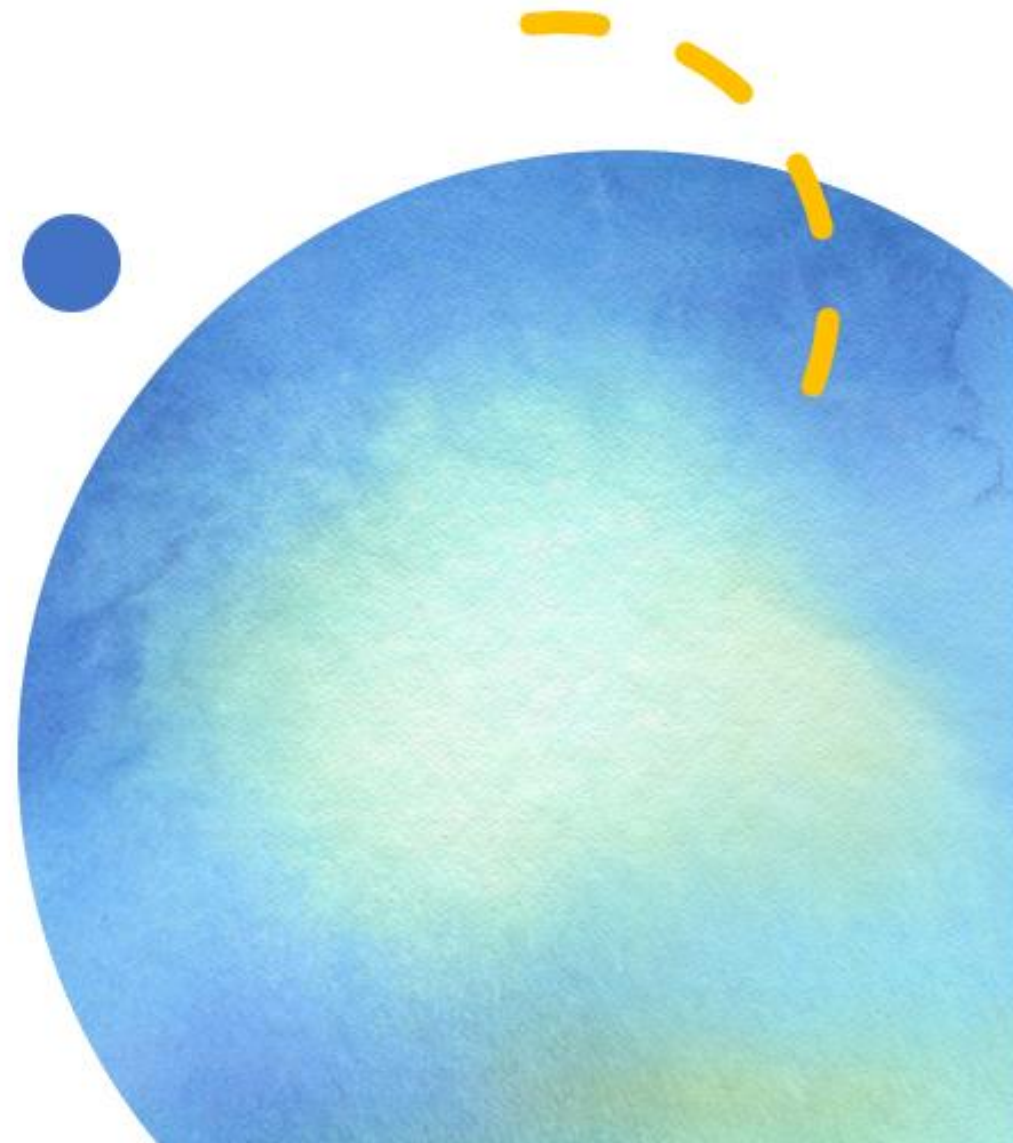
- razliku u plaći na temelju roda;
- razliku u plaći na temelju roda u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
- razliku u medijalnoj plaći na temelju roda;
- razliku u medijalnoj plaći na temelju roda u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
- udio muškaraca i žena koji primaju dopunske ili varijabilne komponente;
- udio muškaraca i žena u svakom kvartalnom razredu plaća;
- razliku u plaći na temelju roda prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj nadnici ili plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama.

Pravna zaštita

Sudski postupci dostupni su svim radnicima i osobama koje djeluju u njihovo ime čak i nakon završetka radnog odnosa

Postupci u ime radnika ili kao potpora radnicima - udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju legitiman interes mogu pokrenuti svaki upravni ili sudski postupak

Dokazivanje - teret dokazivanja mora biti na tuženiku koji mora osigurati pristup dokazima



Direktiva o ženama u upravnim odborima

Usvojena je 22. studenog 2022. godine, države članice EU dobile su rok do 28. prosinca 2024. godine za prenijeti u nacionalno zakonodavstvo → Zakon o trgovačkim društvima

CILJEVI:

Postići rodno uravnoteženu zastupljenost među najvišim rukovodećim položajima

Omogućiti ženama pristup dijeljenju moći i donošenju odluka u političkom i gospodarskom životu

Na koga se
primjenjuje

uvrštena trgovačka društva

ne primjenjuje se na
mikro-poduzeća te mala i
srednja poduzeća (MSP-
ovi)

HRVATSKA STATISTIKA

Godišnji izvještaj HANFE o korporativnom upravljanju za 2022.

- Prosječan broj žena u nadzornim odborima je 23%
- Prosječan broj žena u upravama je 16%
- U periodu od 2018. – 2022. možemo primijetiti trend blagog porasta povećanja žena u upravama sa 13% na 16%, a u nadzornim odborima sa 21% na 23%
- Prosječan postotak žena u upravama u periodu od 2018.-2022. je 15%, a prosječan postotak žena u nadzornim odborima je 22%

Ciljevi

1. pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora;

2. pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 33 % svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore

Sredstva za postizanje ciljeva

Prilagoditi
postupak odabira
kandidata

Nediskriminirajući
kriteriji

Prednost
kandidatu
nedovoljno
zastupljenog spola

Izvješćivanje

Jednom godišnje:

o rodnoj zastupljenosti u svojim upravama, praveći pritom razliku između izvršnih i neizvršnih direktora

o mjerama koje su poduzete radi postizanja primjenjivih ciljeva

ili o razlozima nepostizanja ciljeva te sveobuhvatan opis mjera koje je su poduzete ili se namjeravaju poduzeti

Objava tih informacija na internetskim stranicama na primjeren i lako dostupan način

Sankcije

- Države članice moraju utvrditi sankcije za trgovačka društva koja krše nacionalne odredbe donesene na temelju Direktive, te poduzeti sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe.
- Posebno je važno osiguravati da su dostupni odgovarajući upravni ili sudski postupci kako bi se omogućilo izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive, a propisane sankcije moraju biti **učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće**.
- Kao primjer sankcija navode se: novčane kazne, mogućnost da pravosudno tijelo poništi odluku o odabiru direktora koja je donesena protivno nacionalnim odredbama ili da tu odluku proglasi ništavom.

Implementacija Direktive u RH

- Zakon o trgovačkim društvima
- U zakonodavnoj je proceduri (prošao Vladu RH)
- Kvote se uvode samo za velike listane kompanije
- Sankcija 6630,00 EUR
- Što je s TD u državnom vlasništvu?
- Jesu li sankcije odvraćajuće?

