



Razvoj plus



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

Aktivnosti HUP-a u području jačanju uloge žena u gospodarstvu

Nataša Novaković, HUP



Europska
Unija Ulaganje u
budućnost



Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava

KAKO MOR VIDI ULOGU POSLODAVAČKIH ORGANIZACIJA U JAČANJU ŽENA

- Poslodavačke udruge mogu imati značajnu ulogu kroz prikupljanje i dijeljenje informacija o povezanosti između produktivnosti i rodne uravnoteženosti
 - Trebaju promovirati rodnu različitost kao stratešku poslovnu odluku - veliki broj studija pokazuje povezanost između prisutnosti žena na upravljačkim pozicijama i rezultatima kompanija
 - Bitno je i poticanje uvođenja u politike upravljanja ljudskim potencijalima sustave koji promoviraju jednakost u karijernom putu žene i muškaraca - prema istraživanju OECD-a u prosjeku manje od 5 % žena je CEO u velikim kompanijama u državama članicama OECD-a
 - Sustavno podržavati žene mikro poduzetnice – ujedno i borba za smanjenje siromaštva i smanjenje nezaposlenosti
 - Pomoći ženama koje već imaju svoj biznis da prošire posao
- Sve navedeno HUP već radi...

"In nine years of measuring the global gender gap, the world has seen only a small improvement in equality for women in the workplace. According to the Global Gender Gap Report 2014, the gender gap for economic participation and opportunity now stands at 60% worldwide, having closed by 4% from 56% in 2006 when the Forum first started measuring it. Based on this trajectory, with all else remaining equal, it will take 81 years for the world to close this gap completely."

Global Gender Gap Report 2014, World Economic Forum



UN GLOBAL COMPACT

- Inicijativa Ujedinjenih naroda za uvođenje društveno odgovornog poslovanja, pokrenuta je 2000. godine, HUP je član inicijative, a od 2012. g. Lokalnu mrežu Global Compact Hrvatska vodi HUP
- O jačini interesa poslovne zajednice potvrđuje preko 8700 korporativnih dionika iz više od 130 zemalja diljem svijeta.
- Global Compact je strateška inicijativa koja se temelji na 10 osnovnih načela iz područja ljudskih prava, prava radnika, okoliša i borbe protiv korupcije
- Jedno od načela – kompanije trebaju uklanjati diskriminaciju pri zapošljavanju i na poslu
- **Suradnjom UN Women i UN Global Compact nastao je Women Empowerment Principles- WEP**

Predstavnici HUP-a na godišnjoj konferenciji u New Yorku



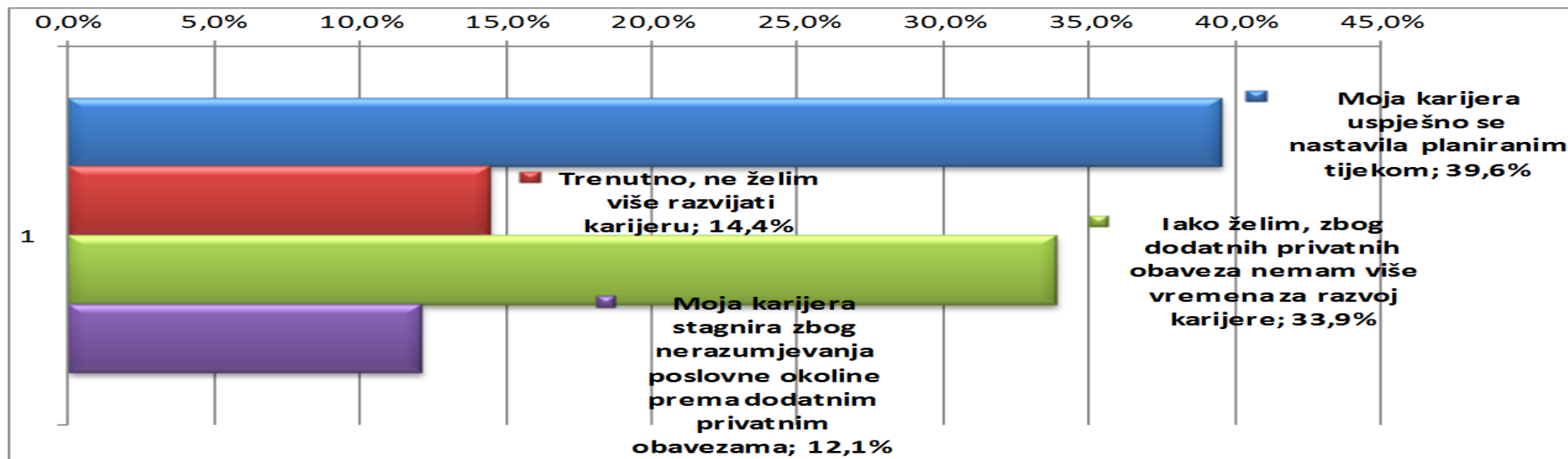
Korporativna kultura – Mamforce certifikat

- Određeni broj žena (a i poneki muškarac) ne želi biti posebno tretirano kroz kvote, ali žele fleksibilnija rješenja za lakše spajanje privatnog i poslovnog života
- HUP i GC partneri su inicijative - Mamforce company certifikata
- Inicijativa je usmjerena na poslodavce, a promovira obiteljske politike i vrijednosti
- Savjetuje i podržava kompanije u procesu promjene prema family friendly radnim uvjetima kako bi se olakšala ravnoteža života i posla te razvoj ženskih karijera.

MAMFORCE[®]
COMPANY

Majčinstvo i karijera, 2014., Institut za istraživanje i edukaciju Zaposlena mama

46 posto majki više nije u mogućnosti razvijati karijeru zbog dodatnih obaveza i nerazumijevanja poslovne okoline



Uklanjanje staklenog labirinta



- HUP je partner na Projektu koji vodi Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (nezavisno tijelo zaduženo od Hrvatskog sabora za promicanje jednakosti žena i muškarac)
- Cilj projekta je osvještavanje i promicanje potrebe za uravnoteženom zastupljenošću žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u trgovačkim društvima koje su od ključnog značenja za ekonomsko odlučivanje na hrvatskom tržištu rada.
- Jedan od rezultata projekta biti će i baza poslovnih žena kvalificiranih za upravljačke i rukovodeće pozicije.
- Dva su osnovna cilja baze: vrijedan izvor potencijalnih kandidatkinja za posao i dokaz da na hrvatskom tržištu rada postoji dovoljan broj žena s respektabilnom karijerom i postignućima koje su sposobne u bilo kojem trenutku preuzeti najodgovornije pozicije
- Mentorski i sponzorski programi

Projekt GEMA

- HUP je partner na projektu kojeg vodi poslodavačka udruga iz Slovenije - ZDS
- Cilj projekta je odgovoriti na pitanje kako i zašto rodna uravnoteženost na upravljačkim pozicijama daje dodanu vrijednost organizacijama
- Glavni rezultati projekta biti će:
 - ❖ prikupljeni i umreženi podaci o rodnoj zastupljenosti na managerskim pozicijama u državama EU
 - ❖ Podizanje svijesti socijalnih partnera, kompanija i javnosti općenito o važnosti zastupljenosti žena na upravljačkim pozicijama
 - ❖ Kreiranje i dobrovoljna implementacija kodeksa ponašanja za kompanije



Radimo još puno toga...

- Aktivno smo bili uključeni u izradu Strategije ženskog poduzetništva
- U suradnji s dnevnim novinskim izdanjem „Poslovni dnevnik“ HUP je organizirao okrugli stol na kojima su promovirane različite teme i pitanje vezana uz žensko poduzetništvo i žena na tržištu rada.
- Članica HUP-a, gospođa Maša Smokrović, na konferenciji „Business Transfer“, koja je održana u Briselu, u organizaciji Europske komisije, prezentirala je svoja poduzetnička iskustva, poduzetničke početke u obiteljskom poduzeću te preuzimanju poslovanja te predstavila prednosti i prepreke s kojima se suočavala kao žena poduzetnica
- Partneri smo na projektu UNICEF-a i RODA - projekti vezani za prava djece i poticanje očeva na korištenje roditeljskog dopusta, ali posredno, olakšavanjem privatnih obveza za majke daje im se mogućnost lakšeg balansiranja između privatnog i poslovnog života

Zakon o radu....

Članak 7.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, **uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.**

Članak 26.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te **mjere zaštite od diskriminacije** i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom

Jednakost plaća – članak 91. ZOR

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
- 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
- 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

Pod plaćom se podrazumijeva osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna ovom načelu, ništetna je.

Umjesto zaključka

Empowering women isn't just
the right thing to do - it's the
smart thing to do.

— Barack Obama