

Od reputacijskog rizika do konkurentske prednosti

# Vodič za upravljanje rodnim jazom



# Što (ni)je rodni jaz u plaćama?



Rodni jaz u plaćama predstavlja razliku u prosječnoj plaći između žena i muškaraca. Nastaje zbog mnogih čimbenika, među kojima je i činjenica da žene češće rade u slabije plaćenim sektorima i rjeđe zauzimaju vodeće pozicije. Imaju prekide karijere zbog brige o obitelji te češće rade u nepunom radnom vremenu.\*

# Što (ni)je rodni jaz u plaćama?



Rodni se jaz najčešće odnosi na ukupni prosjek plaća svih zaposlenih. Česta je zabluda da se jaz računa usporedbom istih poslova ili da svaka žena zarađuje manje od svakog muškarca. Također, rodni jaz ne predstavlja preciznu mjeru te vrste nepravde, nego je statistički pokazatelj koji ukazuje na šire obrasce na tržištu rada, ali ne objašnjava cijelu sliku.

# Računanje rodnog jaza

Rodni jaz u plaćama pokazuje kolika je razlika između prosječnih primanja muškaraca i žena. Najčešće se izražava u postotku koji se koristi za usporedbu ekonomskog položaja žena i muškaraca u određenoj državi, sektoru ili organizaciji.

$$\text{RODNI JAZ} = \frac{\text{Plaća muškarca} - \text{plaća žene}}{\text{Plaća muškarca}} \times 100$$

**Plaća žene** – aritmetička sredina svih plaća koje ostvaruju žene u promatranoj skupini

**Plaća muškarca** – aritmetička sredina svih plaća koje ostvaruju muškarci u promatranoj skupini

# Vrste rodnog jaza



**Neprikladni rodni jaz** predstavlja čistu razliku u prosječnim plaćama muškaraca i žena.

Računa se pomoću osnovne formule i pokazuje ukupnu sliku razlike u primanjima na razini organizacije. Međutim, neprikladni rodni jaz ne uzima u obzir vještine, zalaganje, odgovornost ili radne uvjete, a služi samo kao indikator strukturnih razlika na tržištu rada.

Primjerice, ako žene rade nepuno radno vrijeme, neprikladni rodni jaz bit će veći, iako žene i muškarci na istim pozicijama mogu imati jednaku plaću u punom radnom vremenu.



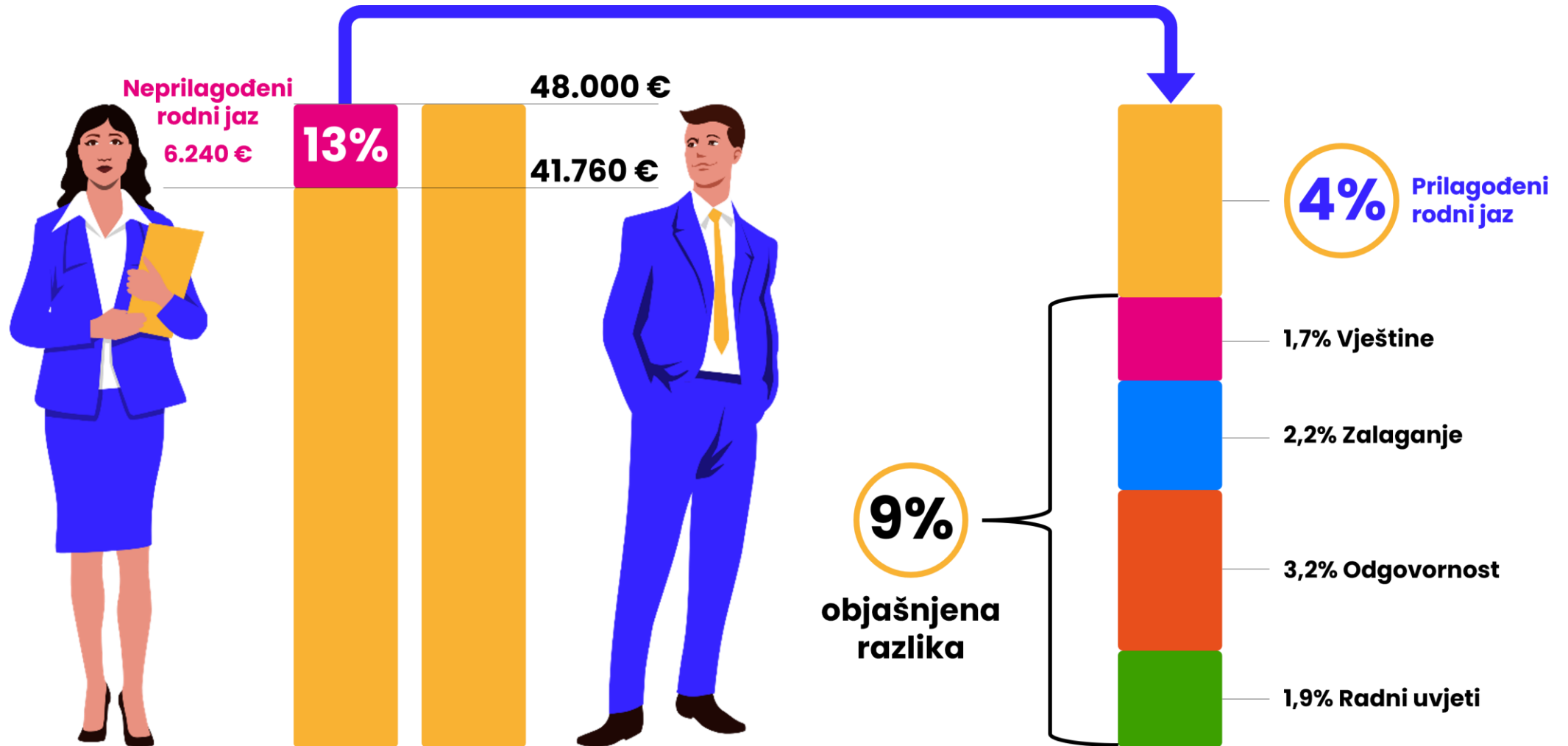
**Prilagođeni rodni jaz** odgovara na pitanje *kolika je razlika u plaći između muškaraca i žena kada se uspoređuju slične pozicije i uvjeti rada?*

Kod ovog izračuna uzimaju se u obzir čimbenici poput obrazovanja, vještina, zalaganja, radnih uvjeta i odgovornosti.

Prilagođeni rodni jaz je obično manji od neprikladnog i smatra se analitički preciznijim.

Nakon prilagodbe ovih faktora, preostala razlika u plaći može ukazivati na nejednako vrednovanje rada.

# Grafički prikaz neprilagođenog i prilagođenog rodnog jaza



# Glavni faktori koji doprinose rodnom jazu

## Rodni obrasci

Društvena očekivanja da žene budu primarni roditelji ih često vode u kraće ili fleksibilne poslove s nižom plaćom.

## Korištenje roditeljskog dopusta

Žene češće i duže koriste roditeljske i roditeljske dopuste, što usporava njihov karijerni rast i dugoročne prihode.

## Nedostatak pristupa kvalitetnoj dječjoj skrbi

Ako je skrb za djecu skupa ili nedostupna, majke često ostaju kod kuće ili rade manje, što smanjuje njihove prihode.

## Diskriminacija u napredovanju

Iako teško dokaziva, diskriminacija u zapošljavanju i napredovanju i dalje povećava razlike u plaćama.

## Segregacija po sektorima

Žene su češće u niže plaćenim poslovima stoga rodni jaz ostaje značajan unatoč teorijskoj politici jednake plaće.

## Negativan utjecaj sustava

Čak i bez formalne razlike po spolu, beneficije poput porezne politike u nekim državama mogu obeshrabrili žene da rade puno radno vrijeme.

# Rodni jaz u mirovini

**Razlika u primanjima je još izraženija kada je riječ o mirovinama. U 27 europskih zemalja, mirovine žena su znatno niže od mirovine muškaraca. U prosjeku su prihodi umirovljenica 22% niži nego primanja umirovljenika, a u nekim velikim gospodarstvima ta razlika prelazi i 35%.**

**Ovi podaci otvaraju pitanje zdravstvenog i socijalnog stanja umirovljenica, budući da niža primanja izravno utječu na njihovu kvalitetu života, dostupnost zdravstvene skrbi i mogućnost podmirivanja osnovnih životnih potreba.**

**Jaz u mirovinama ne može se promatrati samo kao ekonomsko pitanje, već kao ozbiljan društveni problem koji zahtijeva sustavna rješenja.**



# Istraživanja pokazuju...

**Istraživanje McKinsey Instituta pokazuje da se rodni jaz u plaćama ne javlja samo zbog razlika u satnici, nego većinski zbog različitih karijernih putanja muškaraca i žena.**

**Oko 80% jaza objašnjava se načinom stjecanja radnog iskustva: žene češće rade manji broj sati, prekidaju karijeru zbog skrbi o djeci i biraju fleksibilnije, ali slabije plaćene pozicije.**

**Muškarci češće napreduju u bolje plaćene uloge i sektore – čak i kada započnu jednako, žene rjeđe dosežu najviše plaćene pozicije, što produbljuje rodni jaz.**

**Uz to, spominje da transparentnost plaća, iako pomaže u otkrivanju razlika i nepravdi, sama po sebi ne uklanja rodni jaz. Ipak, ona može olakšati rješavanje nesrazmjera u napredovanju, raspodjeli poslova i prilikama za razvoj karijere, što je ključno za smanjenje rodnog jaza u plaćama.**

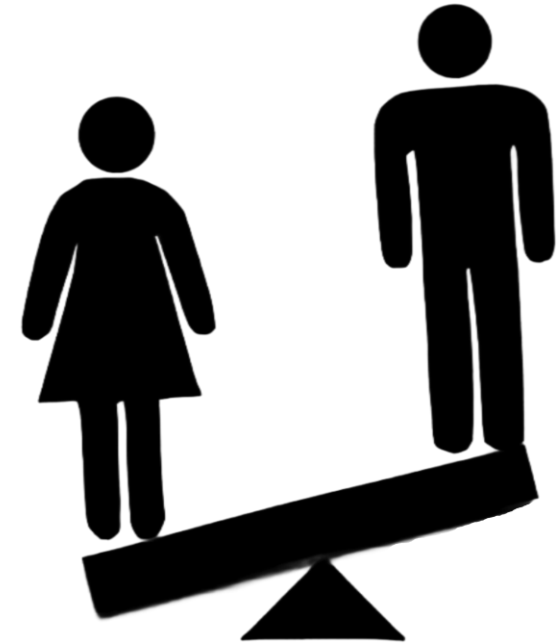
# Kako onda popraviti rodni jaz?



**Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova, žene u Europskoj uniji prosječno zarađuju 77 % godišnje muške plaće.**

**To znači da u prosjeku moraju raditi 15 mjeseci i 18 dana za isti iznos plaće koji muškarci ostvare u jednoj godini.**

**Ovo nisu samo brojke, već stvarni i izgubljeni mjeseci rada. Budućnost u kojoj je jednak rad jednako plaćen nije privilegija, nego nužnost. Krenimo prema njoj zajedno.**



# Inc.Q Equal Pay

**Inc.Q Equal Pay pruža neovisno, na podacima utemeljeno mjerenje struktura plaća, pomažući organizacijama da razumiju gdje ravnopravnost postoji, a gdje su potrebne konkretne promjene. Primjenom robusne metodologije procjenjujemo razlike u plaćama uzimajući u obzir razlike u vještinama, zalaganju, odgovornosti i radnim uvjetima.**

**Rezultati daju pouzdane uvide u prilagođeni rodni jaz kojima tvrtke mogu vjerovati kako bi smanjile poslovne i reputacijske rizike i kojima se mogu voditi pri donošenju informiranih i odgovornih odluka koje utječu na živote zaposlenih i njihovih obitelji.**

**Kontrolirani rodni jaz smanjuje poslovne i reputacijske rizike i priprema organizacije za zakonsku obavezu izvještavanja o jednakosti plaća.**

**Pripremite se na vrijeme uz našu podršku.**

 **incq-all.com**

 **contact@incq.eu**