



**Jednaki u raznolikosti**  
**Equal in Diversity**

# Povelja o raznolikosti Hrvatska

**dr. sc. Mirjana Matešić**



HR PSOR

siječanj 2019



Jednaki u raznolikosti  
Equal in Diversity

# Zašto politika raznolikosti?

- Nasljeđe u održivom razvoju, odraz društvene odgovornosti organizacija
- Iz perspektive javnog sektora (EK) radi se o uključivanju svih pa i marginalnih skupina na tržište rada
- Poslovni sektor – istraživanja pokazuju bolji timski rad, bolju motiviranost i angažiranost zaposlenika – prilika za prednost
- Uključivanje marginaliziranih skupina povećava mogućnost angažiranja talenata
- Društveni utjecaj poduzeća može biti kriterij odabira kao i cijena proizvoda ili usluge



# UN-ovi ciljevi održivog razvoja – SDG, 2015.

- Utvrđuju **Globalni program razvoja do 2030.**
- Nasljeđuju Milenijske razvojne ciljeve (MDG)
- Razvijeni u suradnji s relevantnim dionicima uključujući i poslovni sektor
- Osnova za mjerenje i razvoj politika



# UN-ovi Ciljevi održivog razvoja

## Ljudska prava i održivi razvoj



- adekvatan standard življenja



- pravo na hranu



- pravo na zdravstvo



- pravo na obrazovanje



- prava žena
- nediskriminacija



- pravo na čistu vodu



- sloboda udruživanja
- dostojna plaća
- pravo na prihvatljive uvjete rada



- nediskriminacija



- adekvatan standard življenja



- pravo na obeštećenje

# Što je Povelja o raznolikosti?

- Povelja je kratak dokument razvijen na nacionalnoj razini
- Dobrovoljno ga potpisuju poduzeća
- Sumira predanost organizacije promociji raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu i poslovnom okruženju
- Naglašava jednaka prava svih manjinskih skupina u procesu zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu



# Koje su koristi pristupanja inicijativi?

- Dokazuje moralnu predanost lidera/vodstva poduzeća
- Omogućuje sudjelovanje u aktivnostima projekta što omogućava napredak i učenje
- Sudjelovanje na radionicama, seminarima, stručnim sastancima
- Razmjena iskustava i učenje na primjerima drugih
- Uvođenje naprednih modela upravljanja ljudskim potencijalima koji mogu koristiti kreiranju bolje radne klime i motiviranosti zaposlenika
- Usklađivanje s direktivama i politikama koje EU promiče kao nove standarde
- Publikacije, on-line alati za primjenu politike raznolikosti
- Umrežavanje, dijeljenje dobre prakse, razmjena iskustava
- In-house treninzi za zaposlenike



# Povelja o raznolikosti Hrvatska

Raznolikost je jedna od temeljnih vrijednosti modernog društva. Zaposlenice i zaposlenici, u svojoj raznolikosti, sa svojim vještinama, kreativnosti i inovativnosti predstavljaju ključ dugoročnom uspjehu svake organizacije.

Raznolikost omogućuje ostvarivanje punog potencijala svake osobe, a politika raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu preduvjet je razvoju kreativnosti, inovativnosti i individualnih talenata. U svjetlu globalizacije i društvenih promjena, sposobnost prihvaćanja i razumijevanja raznolikosti predstavlja važan preduvjet za razumijevanje klijenata i poslovnih partnera. Stoga se, u skladu s Ustavom i zakonima Republike Hrvatske, zalažemo za zaštitu od diskriminacije te razvoj raznolikosti i jednakih mogućnosti, kako u svojoj organizaciji, tako i kod partnera i dionika. Potpisivanjem

Povelje o raznolikosti obvezujemo se:

1. Izraditi politiku raznolikosti i nediskriminacije, kako bismo razvijali organizacijsku kulturu koja se temelji na uzajamnom poštovanju i uvažavanju individualnih različitosti.

2. Razvijati raznoliko radno okruženje poticanjem integracije zaposlenika svih profila, neovisno o spolu i spolnoj orijentaciji, rasnom ili etničkom podrijetlu, vjeri ili uvjerenju, invaliditetu, dobi i drugome.

3. Razvijati vještine i kompetencije menadžmenta, zaposlenika i zaposlenica odgovornih za zapošljavanje, trening i razvoj karijera, o primjeni politike raznolikosti i nediskriminacije.

4. Koristiti politiku raznolikosti i nediskriminacije pri zapošljavanju menadžmenta kako bismo omogućili bolje razumijevanje odluka o upravljanju i bili otvoreniji za inovativne ideje s ciljem jačanja konkurentnosti i održivosti organizacije.

5. Razvijati svijest i obrazovati naše zaposlenike o politici raznolikosti.

6. Poticati primjenu politike raznolikosti kod klijenata i dobavljača.

7. Izraditi i redovno obnavljati akcijski plan za promociju politike raznolikosti i nediskriminacije koji će uključiti mjerljive pokazatelje, a u čiju će izradu i provedbu biti uključeni zaposlenici.

8. Najmanje jednom godišnje izvještavati o provedbi politike raznolikosti i nediskriminacije uključujući mjere i interne postupke koje primjenjujemo kako bismo ostvarili ciljeve.



HR PSOR



Jednaki u raznolikosti  
Equal in Diversity

# Koje su obveze potpisnika

- Inicijativa je dobrovoljna
- Način primjene i provođenja Politike je individualan za svako poduzeće
- Očekuje se primjena u politici zapošljavanja kao i posebno u politici zapošljavanja menadžmenta i uprave
- Organizacija se obvezuje:
  - Izraditi politiku raznolikosti i nediskriminacije;
  - Izraditi akcijski plan s mjerljivim pokazateljima
  - Izvijestiti o napretku barem jednom godišnje





# Ambasadori Povelje o raznolikosti

Gordana Kovačević, Ericsson Nikola Tesla

Goran Ražnjević, Ilirija Biograd

Daria Mateljak, Hauska & Partner

Marinko Došen, AD Plastik

John Gasparac, PwC





HR PSOR



Jednaki u raznolikosti  
Equal in Diversity

# Pozicioniranje osoba s posebnim potrebama unutar politike raznolikosti

- Usklađivanje s politikom
- Specifične politike povezane s raznolikošću ili anti-diskriminacijom
- Vanjske i unutarnje inicijative (izjave koje je potpisao menadžment)
- Razina menadžmenta koji ima definirane odgovornosti, razina bonusa povezanog s realizacijom ciljeva raznolikosti
- Direktna uključenost menadžmenta u promociju ciljeva strategije o raznolikosti i poseban naglasak na osobe s posebnim potrebama
- Mjerenje i monitoring
- Integracija u ljudske potencijale i korporativne komunikacije, te druge operative procese kao što su nabava, i drugo

