

POLITIKA RAZNOLIKOSTI I NEDISKRIMINACIJE

SVRHA POLITIKE

Politika raznolikosti i nediskriminacije daje smjernice za stvaranje i provođenje prakse upravljanja raznolikostima ljudskih potencijala te promicanje pozitivne kulture na radnom mjestu i zapošljavanja na temelju osobnih sposobnosti i kvalifikacija, bez diskriminacije i uznemiravanja.

Upravljanje raznolikostima podrazumijeva sustavno i planirano usmjerenje Instituta ka privlačenju i zadržavanju zaposlenika različitih profila i mogućnosti, u svrhu postizanja veće konkurentske prednosti kroz uključivo radno okruženje i timski rad.

Politika raznolikosti i nediskriminacije usmjerena je na kvalitetnije razumijevanje utjecaja raznolikosti kod svih dionika Instituta definirajući ciljeve, uloge i odgovornosti te praćenja mjerljivih pokazatelja učinka.

ŠTO ZNAČI RAZNOLIKOST ZA INSTITUT

Raznolikost uključuje različitosti prema etničkoj ili nacionalnoj pripadnosti, rodu, funkciji, kompetencijama, jeziku, religiji, životnom stilu, kulturi, intelektualnim i drugim sposobnostima zaposlenika.

Upravljanje u kontekstu raznolikosti dobrovoljan je napor Instituta u prepoznavanju i uključivanju osoba različitih karakteristika kako bi takvim pristupom osigurao inovativnost, kreativnost i prilagodljivost te ostvario dugoročan poslovni uspjeh, a također time pridonio ciljevima antidiskriminacije.

VODEĆA NAČELA

Prihvatanje i poticanje raznolikosti i nediskriminacije kao ključnih vrijednosti za održiv razvoj Instituta, odvija se kroz tri važna segmenta: organizacijsku kulturu, upravljanje i zaposlenike.

Razvoj raznolikosti zahtijeva uključivo radno okruženje u kojem se:

- vrednuje i osnažuje zaposlenike za doprinos stalnom unapređenju poslovanja
- poštuje sklonost za suradnju i različitost mišljenja
- razmišlja kreativno o rješavanju problema i otkrivanju prilika
- cijeni i koristi raznolikost.

Rukovoditelji trebaju osigurati da se okruženje poštivanja raznolikosti primjenjuje i njeguje tijekom rada pojedinih timova.

Kod zaposlenika potrebno je razvijati kompetencije za rad u raznolikom radnom okruženju, a kod novih zaposlenika provjeravati takve sposobnosti.

CILJEVI

Ciljevi Politike i Akcijskog plana grupirani su u pet ključnih područja: upravljanje raznolikostima, zapošljavanje, odabir i zadržavanje, radno okruženje, komunikacija i obrazovanje te ravnoteža privatnog i poslovnog života. Ciljevi su sljedeći:

KLJUČNA PODRUČJA	CILJEVI
Upravljanje raznolikostima	Na svim razinama u Institutu aktivno se potiču i promoviraju načela raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu
Zapošljavanje, odabir i zadržavanje	Zaposlenici i oni koji traže posao u Institutu tretiraju se ravnopravno i jednako u pristupu mogućnostima zapošljavanja i u procesima odabira i napredovanja
Radno okruženje	Načela raznolikosti na radnom mjestu integrirana su u proces upravljanja učinkom i programima obrazovanja i razvoja Rukovoditelji i zaposlenici imaju vještine i znanja kako bi spriječili i suzbili sva uznemiravanja ili nasilnička ponašanja
Komunikacija i obrazovanje	Politika raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu dostupna je svim dionicima i njezina se načela razumiju i podržavaju na svim razinama Instituta
Ravnoteža privatnog i poslovnog života	Institut pruža fleksibilnu praksu rada koja zaposlenicima omogućava uravnotežen odnos privatnog i poslovnog života te kontinuiranu podršku za osobni napredak

AKCIJSKI PLAN

Akcijski plan sastavni je dio Politike raznolikosti i nediskriminacije. Detaljno prikazuje mjere po ključnim područjima i ciljevima Politike u određenom razdoblju, određuje odgovornosti i vremenske okvire te iznosi mjerljive pokazatelje učinka. Rezultate napretka pokazatelja učinka Akcijskog plana Uprava će provjeravati jednom godišnje.

ULOGI I ODGOVORNOSTI

Svi zaposlenici Instituta imaju važnu ulogu u stvaranju okruženja u kojem se vrednuje raznolikost te pridonijeti primjeni načela raznolikosti na radnom mjestu kako bi Institut imao poželjnu radnu okolinu i organizacijsku kulturu koja je odraz svih dionika Instituta.

Svi zaposlenici odgovorni su za podršku i održavanje organizacijske kulture Instituta, uključujući i njegovu posvećenost upravljanju raznolikostima na radnom mjestu.

Rukovoditelji su odgovorni za prepoznavanje, povezivanje i korištenje raznolikosti kako bi se maksimizirala poslovna uspješnost Instituta.

Služba za kadrovske, pravne, opće poslove i INDOK odgovorna je za vođenje i redovito ažuriranje baze podataka ljudskih potencijala (HRM) te osigurava izvještaje koji su osnova za postavljanje mjerljivih ciljeva, praćenje napretka i izvještavanje o raznolikosti i jednakim mogućnostima.

Uprava je odgovorna za razvoj mjerljivih ciljeva i strategija za postizanje ciljeva politike raznolikosti te praćenje napretka mjerljivih ciljeva kroz mehanizme praćenja, vrednovanja i izvještavanja.

MJERENJE I EVALUACIJA

Ovlaštena će osoba jednom godišnje:

- procijeniti učinkovitost provedbe mjerljivih ciljeva u kontekstu raznolikosti u prethodnoj godini
- odrediti preporuku o promjeni mjerljivih ciljeva, uloga i odgovornosti, mjera i načina provedbe u skladu s rezultatima
- predložiti reviziju Akcijskog plana
- provjeravati usklađenost vodećih načela, politike i ciljeva sa svim relevantnim zakonskim zahtjevima u kontekstu raznolikosti i nediskriminacije kako bi se održala najbolja praksa s postojećim zakonskim propisima.

Na temelju rezultata ove procjene i preporuka, Uprava će donijeti odluku o reviziji postojećih dokumenata.

IZVJEŠTAVANJE

Politika raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu dostupna je svim dionicima na internetskim stranicama i portalu Instituta. Jednom godišnje Uprava će provjeravati napredak uspješnosti ostvarivanja mjerljivih ciljeva i po potrebi izvještavati o promjenama.

Izvještaj o održivosti svaku će godinu uključivati:

- mjerljive ciljeve za to razdoblje i postignuti napredak prema ciljevima
- rezultate ankete o zadovoljstvu zaposlenika
- udio žena zaposlenih u Institutu i na višoj razini menadžmenta.

NAPOMENA

Institut je potpisnik Povelje o raznolikosti, dobrovoljne inicijative gospodarstvenika koja podržava primjenu načela raznolikosti i nediskriminacije kao temeljne vrijednosti suvremenog društva.

Politika raznolikosti i nediskriminacije predstavlja pozitivnu praksu Instituta koja se naslanja na postojeće akte Instituta ([Pravilnik o radu, čl. 19. - 29.](#)), pozitivne propise hrvatskog zakonodavstva ([Zakon o radu](#) i [Zakon o suzbijanju diskriminacije](#)), Opću deklaraciju o ljudskim pravima, Deklaraciju Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, Svjetski sporazum (Global Compact) – inicijativu Ujedinjenih naroda za uvođenje društveno odgovornoga poslovanja te Temeljna načela Ujedinjenih naroda o poslovanju i ljudskim pravima s ugrađenim općim načelima poštivanja ljudskih prava.

KONČAR – Institut za elektrotehniku d.o.o.
Uprava