

Codel d.o.o.:

Edukacija o jednakim mogućnostima i nediskriminaciji

1. Uvod

Jednake mogućnosti na radnom mjestu temeljna su odrednica društva s visokom razinom socijalne uključenosti koja je povezana s niskom stopom nezaposlenosti i socijalnim mirom. Suzbijanje diskriminacije i upravljanje raznolikošću u tvrtkama ključno je za postizanje jednakosti na tržištu rada. Cilj predmetne edukacije je senzibiliziranje svih zaposlenika tvrtke CODEL za korištenje pristupa u radu s klijentima i suradnicima koji se temelji na pravu na jednakost i nediskriminaciji. Takvim pristupom neutralizirat će se neosjetljivost na rodne razlike, poticat će se jednako postupanje prema svima, neovisno o obrazovanju, društvenom položaju, imovinskom stanju, invaliditetu, dobi, spolnoj orijentaciji i dr., ali i unaprijediti kvaliteta radne okoline.

Svrha edukacije je omogućiti suzbijanje diskriminacije na radnom mjestu te osigurati radno okruženje u kojem će muškarci i žene imati jednake mogućnosti u radu, uključujući zaštitu od svih oblika diskriminacije. Konkretno, svrha je uklanjanje diskriminacije, pružanje uputa poslodavcu o koracima koje je potrebno poduzeti kako bi se zaposlenicima osiguralo radno okruženje u kojem je isključena diskriminacija te promicanje jednakih mogućnosti muškaraca i žena prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu. Jednake mogućnosti opisuju pravednu raspodjelu uvjeta za život bez diskriminacije uz istovremeno priznavanje razlika i raznolikosti. Kako bi se omogućile i stvorile jednake mogućnosti za sve treba postojati spremnost da se ne diskriminira nikoga, kao i prepoznavanje posebnih potreba i diskriminatorskih mehanizama u društvu koje zahtijeva aktivne prilagodbe. Samo jednako postupanje prema svim tražiteljima zaposlenja, svim članovima tima ili svim klijentima u mnogim slučajevima nije dovoljno. Neutralni kriteriji poput znanja jezika ili diplome formalnog obrazovanja mogu stvoriti prepreke visoko kvalificiranim prijaviteljima iz drugih zemalja te dovesti do njihove diskvalifikacije. Segregacija u obrazovanju može umanjiti šanse pri ulasku na tržište rada. Te čimbenike mogu otežati podrijetlo kao i predrasude što će na kraju rezultirati marginalizacijom te osobe. Kako bi se postigle jednake mogućnosti za sve, moraju se priznati raznolikosti i različite polazne pozicije u društvu koje se temelje na različitom podrijetlu.

Pri razvijanju strategija za postizanje jednakih mogućnosti za sve tvrtka CODEL mora prepoznati (strukturnu) diskriminaciju, biti spremna na borbu protiv diskriminacije i razviti mjere za smanjenje barijera za skupine izložene strukturnoj diskriminaciji.

Ključni promotivni čimbenici potrebni za uspješnu realizaciju prava na jednakost i nediskriminaciju:

- ❖ Predanost menadžmenta
- ❖ Uključenost ključnih aktera unutar organizacije
- ❖ Razvoj zajedničkog razumijevanja raznolikosti i nediskriminacije
- ❖ Razvoj zajedničke vizije
- ❖ Uključenje vizije u sve strukture
- ❖ Pristup usmjeren ka procesu
- ❖ Pozitivna povratna informacija klijenata

Najčešće prepreke u provedbi strategije za upravljanjem raznolikošću su nedostatak osviještenosti o diskriminaciji, strah zaposlenika da će uvođenjem politike raznolikosti izgubiti posao jer struktura zaposlenih mora biti raznolika te nedostatak financijskih sredstava i radne snage. Kako bi se navedene prepreke prevladale, CODEL treba napraviti promjene i u tom procesu uključiti sve djelatnike. Čim se počne s procesom reorganizacije strukture doći će do prednosti, uključujući smanjen broj bolovanja, veće motiviranosti zaposlenika, manjeg broja sukoba među zaposlenicima, ulaganje punog potencijala zaposlenika te stvaranje nove ciljane skupine potrošača, a koje postaju vidljive i pridonose smanjenju troškova tvrtke.

2. Zakonski okvir

Nejednako postupanje prema pojedincima ili skupinama zbog posebnih karakteristika ili njihove pripadnosti određenoj skupini smatra se diskriminacijom. U RH Zakon o suzbijanju diskriminacije seže izvan okvira europskog minimuma jer osigurava ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštitu od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Zaštita predmetnim Zakonom primjenjuje se u tvrtki CODEL, „osobito“ u područjima:

- ❖ rada i radnih uvjeta
- ❖ mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanja
- ❖ pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije
- ❖ obrazovanja
- ❖ socijalne sigurnosti
- ❖ mirovinskog i zdravstvenog osiguranja
- ❖ osiguranja za slučaj nezaposlenosti, zdravstvene zaštite
- ❖ pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih
- ❖ sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu

U sljedećim se slučajevima stavljanje u nepovoljniji položaj ne smatra diskriminacijom:

- ❖ kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići
- ❖ pozitivne akcije, u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina
- ❖ u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva
- ❖ pri zasnivanju radnog odnosa, uključena u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice
- ❖ na temelju dobi i spola pri ugovaranju uvjeta u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike
- ❖ određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa
- ❖ određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu
- ❖ stavljanje u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveza iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a osobito u cilju zaštite prava i interesa djece

3. Strategija za promicanje jednakih mogućnosti i nediskriminacije

Postoji širok raspon mogućih strategija koje mogu doprinijeti uklanjanju diskriminacije i promicanju jednakih mogućnosti u organizaciji. Međutim, postoje osnovni principi koji se trebaju poštivati kako bi se osigurala uspješna provedba:

- ❖ Sveobuhvatna strategija – Izolirane aktivnosti samo kako bi se „nešto napravilo“ nisu se pokazale uspješnim. Ključ uspjeha je u sveobuhvatnoj strategiji.
- ❖ Uključenost dionika – Strategiju treba razvijati rukovodstvo tvrtke uz sudjelovanje što većeg broja dionika. Kako bi upravljanje raznolikošću bilo uspješno, svijest o raznolikosti i nediskriminaciji treba se proširiti na sve razine organizacije, na sve razine hijerarhije i unutar svih odjela.
- ❖ Praćenje i evaluacija – Trajno praćenje i evaluaciju svih aktivnosti koje se provode prema važnosti za cjelokupnu strategiju i spremnost da ih se prilagodi ako je potrebno.

Nakon promjene upravljačke procedure u svrhu osiguravanja nediskriminirajuće strukture i upravljanja raznolikošću sljedeći korak je razvoj plana za provedbu. Ključne proceduralne mjere u planiranju:

1) Vizija raznolikosti u tvrtki

Razvoj vizije raznolikosti i jednakosti. Kako bi se stvorilo zajedničko shvaćanje općeg cilja temelji svake strategije i mjerenja trebali bi biti uključeni u profil tvrtke i biti transparentni za sve zaposlenike.

2) Definiranje posebnih ciljeva

Na osnovi vizije formuliraju se posebni ciljevi koji pomažu pri razvoju konkretnih strategija i mjera.

3) Identifikacija ključnih aktera

U fazi planiranja tvrtka treba napraviti analizu dionika koja će pokazati koji su dionici potrebni kako bi se postigli ciljevi.

4) Identifikacija potencijalnih prepreka i promotivnih čimbenika

U svakoj organizaciji postoje prepreke (strukturne prepreke, otpor odjela na promjene, strah zaposlenika, financijska ograničenja, nedostatak znanja) koje se moraju identificirati u tijeku provedbe. Treba razviti strategiju prevladavanja tih prepreka i to mora biti sastavni dio sveukupne strategije.

5) Razvoj i provedba mjera

Nakon analize organizacijskih parametara razvoj mjera može započeti. Isti mora sadržavati detaljan plan resursa i vremenski okvir, određene odgovornosti i definirane mjerljive rezultate.

6) Evaluacija

Sve se mjere moraju pratiti s obzirom na njihovu primjerenost, prikladnost i razmjernost u postizanju definiranih ciljeva.

7) Redefiniranje posebnih ciljeva i prilagodba mjera

Evaluacija može pokazati nedostatke u koncepciji i/ili u provedbi mjera što može dovesti do prilagodbe ili redizajna postojećih mjera. Pokaže li evaluacija da ciljevi više nisu relevantni ili da nisu u skladu s vizijom, važna je spremnost da se redefiniiraju posebni ciljevi.

Važno polazište za razvoj strategije za promicanje raznolikosti i jednakih mogućnosti je analiza raznolikosti i razine jednakosti u samoj organizaciji. Navedena analiza može biti osnova za utvrđivanje razlika među radnicima, potencijalnih prepreka unutar posebne skupine i kao takva može pomoći pri identificiranju prve točke akcije. Razvoj i provedba „Kodeksa ponašanja“ prikladan je alat za razvoj i uključivanje vodećih načela unutar tvrtke. Najvažnije je poštivati proceduralnu prirodu izrade takvog kodeksa, uključiti što više ključnih aktera unutar organizacije u njegovo stvaranje, pobrinuti se za njegovu praktičnu provedbu i osigurati uvođenje praćenja i evaluacije postupaka. Neke od uobičajenih tema koje se mogu uključiti u „Kodeks ponašanja“ za suzbijanje nediskriminacije:

- ❖ Misija i opći cilj
- ❖ Definicija diskriminacije
- ❖ Opseg Strategija
- ❖ Strategija zapošljavanja
- ❖ Obrazovanje, strukovna izobrazba, pozitivna akcija
- ❖ Provedba
- ❖ Proces Institucije
- ❖ Provjera kvalitete
- ❖ Sankcije

Politika jednakih mogućnosti i nediskriminacije tvrtke

Naš je cilj da tvrtka CODEL postane poznata po vjerodostojnosti i nediskriminaciji što znači da svi zaposlenici tvrtke moraju:

- ❖ Poštivati načela nediskriminacije i jednakog postupanja
- ❖ Promicati i provoditi ideju raznolikosti
- ❖ Biti pravedni – odnositi se prema svima sa poštovanjem
- ❖ Brinuti se za zaposlenike – voditi računa kako aktivnosti tvrtke utječu na druge i da te aktivnosti nikada ne budu diskriminirajuće
- ❖ Biti proaktivni – preuzeti inicijativu u borbi protiv diskriminacije
- ❖ Biti odgovorni – promicati pozitivne mjere kako bi se osigurale jednake mogućnosti.

Jednake mogućnosti pri zapošljavanju

CODEL je tvrtka koja poštuje načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije. Odluke se donose bez obzira na boju kože, vjeru, spol, godine, nacionalnu ili etničku pripadnost, invalidnost ili bilo koju drugu karakteristiku. Tvrtka poštuje i promiče načela ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i nediskriminacije po bilo kojoj osnovi uključujući navedeno i kroz zapošljavanje, rast plaća, napredovanje i omogućavanje pristupačnosti osobama s invaliditetom.

Ponašanje među zaposlenicima na poslu

Svaki zaposlenik odnosit će se prema kolegama, klijentima i drugim dionicima poslovanja s poštovanjem. Uznemiravanje bilo koje vrste na radnom mjestu neće se tolerirati.

Ponašanje prema klijentima i drugim dionicima

CODEL je usmjeren na povećanje kvalitete i rast obujma poslovanja te posvećenost klijentima. Bilo koji oblik diskriminacije ili neravnopravnog odnosa prema klijentima je zabranjen.