



Jednaki u raznolikosti
Equal in Diversity

POVELJA O RAZNOLIKOSTI HRVATSKA



Sufinancirano od strane Europske komisije, DG Justice

*„Svojom raznolikošću
obogaćujemo jedni druge”*

Paul Valery

Raznolikost je jedna od temeljnih vrijednosti modernog društva

Intuitivno znamo da je raznolikost važna no postaje sve jasnije da ona predstavlja bitan faktor i u poslovnom smislu. Posljednja istraživanja pokazuju da poduzeća koja predvode u primjeni politike raznolikosti imaju više izgleda ostvariti profit veći od nacionalnog industrijskog prosjeka. S druge strane, poduzeća koja su pri dnu ove ljestvice statistički nemaju velike izgleda ostvariti iznadprosječne rezultate.

Po svemu sudeći, raznolikost je taj faktor diferencijacije koji pomaže da tržišna prednost vremenom preteže u smjeru poduzeća s politikom raznolikosti. Hrvatska poduzeća i organizacije također imaju ovaj izbor: prepoznati i implementirati etične politike ljudskih potencijala i raznolikosti, uključujući održive prakse u odnosima sa zaposlenicima i ostalim dionicima i ostvariti prednost na tržištu ili se svjesno svrstati u skupinu koja statistički nema izgleda da će srednjoročno prosperirati.

Raznolikosti društva koja se odražava u strategijama upravljanja ljudskim potencijalima osobito je važna u dinamičnim gospodarstvima čija su poduzeća i organizacije suočeni sa stalnim promjenama društvenih očekivanja. Politika raznolikosti može povećati povjerenje zajednice, potrošača i drugih dionika prema poduzeću.

Hrvatska Povelja o raznolikosti

Povelja o raznolikosti u Hrvatskoj slijedi uspješne modele iz drugih Europskih zemalja, a temelji se na skupu načela dobrovoljno prihvaćenih od strane potpisnika u svrhu promocije raznolikosti, nediskriminacije, uključenosti i jednakih mogućnosti na radnom mjestu.

Potpisivanjem Povelje, potpisnik prihvaća javno podržavati, štiti i razvijati raznolikost u svojoj organizaciji i svom lancu vrijednosti.

Povelju mogu potpisati velika, mala i srednja poduzeća, nevladine organizacije, javne ustanove, poslovna udruženja, akademske institucije itd.

Okupljanjem različitih skupina dionika, Povelja služi kao platforma za suradnju i razgovor o upravljanju raznolikošću.

Povelja potiče potpisnike da implementiraju i osnaže svoju posvećenost upravljanju raznolikošću i izvan pravno propisanih okvira.

Sudjelovanjem u Povelji potpisnicima je omogućen pristup alatima za provedbu politike raznolikosti, izvorima najboljih praksi te drugih resursa i instrumenata koje je razvila Europska platforma za raznolikost.

Povelja o raznolikosti

Potpisivanje Povelje podrazumijeva:

- prepoznavanje politika raznolikosti kao strateškog sredstva, izvora napretka, kreativnosti i inovativnosti
- promicanje ravnopravnosti svih zaposlenika neovisno o spolu, spolnoj orijentaciji, rasnom ili etničkom podrijetlu, vjeri ili uvjerenju, invaliditetu, dobi i drugo
- poboljšanje gospodarskog učinka
- prvi korak u dugotrajnom procesu koji uključuje inicijaciju, razvoj i prilagodbu politika raznolikosti

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 bi 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.

Prednosti upravljanja raznolikošću na radnom mjestu

Studije su pokazale kako organizacije koje prepoznaju potencijal koji proizlazi iz raznolikosti radne snage imaju brojne konkurentske i reputacijske prednosti.

Konkurentske prednosti

Upravljanje procesom zapošljavanja: Rješavanje problema nedostatka zaposlenika, zapošljavanja i zadržavanja kvalificiranih zaposlenika različite obrazovne strukture glavni su razlozi zbog kojih poduzeća provode politike raznolikosti.

Poboljšanje slike poželjnog poslodavca: Politika raznolikosti ima pozitivan učinak na jačanje reputacije „poželjnog poslodavca“ i povećanje sposobnosti privlačenja i zadržavanja kvalificirane radne snage.

U skladu s tržišnim očekivanjima: Kako su tržišta sve raznolikija po pitanju očekivanja i potreba, razumijevanje raznolikosti i pružanje odgovarajućih usluga i proizvoda je od velike važnosti za organizacije.

Obraćanje novim tržištima: Otvoren, nediskriminirajući stav doprinosi povećanju prisutnosti poduzeća u novim neotkrivenim tržištima.

Poboljšanje interne komunikacije: Promoviranje vrijednosti kao što je nediskriminacija poboljšava unutarnju koheziju i smanjuje rizik od radnih sporova.

Poboljšanje upravljačkih praksi: Politike koje potiču raznolikost i uključivost imaju pozitivan učinak na stilove upravljanja.

Financijski poticaji: Država potiče zapošljavanje određenih skupina ljudi.

Jačanje ugleda

Organizacije koje danas žele biti prepoznate u svojem društvenom okruženju moraju upravljati svojim očekivanjima i dijalogom s dionicima na strateški način. Ovaj pristup im omogućuje prepoznavanje očekivanja različitih društvenih i poslovnih partnera, balansiranje njihovih interesa te dugoročno smanjenje rizika koji bi mogli utjecati na reputaciju.

Etično pitanje

Prihvatanje raznolikosti je u konačnici stvar poslovne etike, a sve veći broj poduzeća i ustanova usvaja etičke kodekse koji promiču raznolikost i uključivost na radnom mjestu.

O pokretačima

Povelja o raznolikosti Hrvatska dio je regionalnog projekta kojeg predvodi poduzeće Dobrovita iz Slovenije s partnerima iz privatnog i javnog sektora iz Hrvatske, Slovenije i Rumunjske te uz potporu Europske komisije. Nositelj projekta u Hrvatskoj je Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj (HR PSOR).

Projekt će trajati dvije godine (1. siječnja, 2017. - 31. prosinca, 2018.), a za cilj ima promovirati i potaknuti implementaciju načela raznolikosti, nediskriminacije i poštivanja ljudskih prava kreiranjem i razvojem Povelja o raznolikosti u Hrvatskoj, Sloveniji i Rumunjskoj za privatni i javni sektor. Najvažniji ishod projekta u Hrvatskoj bit će razvoj i implementacija Povelje o raznolikosti u privatnom i javnom sektoru. U Hrvatskoj će Povelja službeno biti lansirana u listopadu 2017.

Europska platforma Povelja o raznolikosti (EU Platform of Diversity Charters)

Nediskriminacija i jednake mogućnosti su među glavnim prioritetima Europske unije. Kako bi podržala razvoj i razmjenu dobrih praksi među zemljama članicama, Europska komisija je 2010. lansirala Europsku platformu Povelja o raznolikosti. Platforma okuplja više od 7100 potpisnika iz 18 zemalja članica koje su prihvatile načela Povelje na nacionalnoj razini. Više od 14 milijuna zaposlenika ima koristi od dobrovoljne posvećenosti poduzeća i institucija potpisnica primjeni politike raznolikosti.

Više detalja na:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

Francuska je 2004. godine bila prva zemlja koja je lansirala Povelju o raznolikosti, a 2005. i 2006. isto je uslijedilo i u Belgiji i Njemačkoj. Španjolska se Povelji priključila 2009., a Austrija i Švedska 2010. i 2012., Povelju usvajaju i Poljska, Luksemburg, Finska, Irska i Estonija, a 2014. Češka i Danska.

Postanite i vi jedan od potpisnika i podupiratelja Povelje o raznolikosti u Hrvatskoj!

Potpišite Povelju!

Aktivno doprinesite razvoju nacionalne platforme dijaloga, resursa i stručnosti u upravljanju raznolikošću

Komunicirajte svoju posvećenost nediskriminaciji i raznolikosti

Informirajte svoje zaposlenike i dionike o praktičnim rezultatima SVOG angažmana.

Promovirajte raznolikost među partnerima i dobavljačima. Pozovite ih da potpišu Povelju!

Dodatne aktivnosti koje omogućava Povelja su razmjena dobrih praksi između zemalja potpisnica, redovita komunikacija i sudjelovanje na nacionalnim i međunarodnim događajima posvećenim raznolikosti.

Potpisnici Povelje mogu koristiti logotip u svojim komunikacijama (mrežnim stranicama, nefinancijskim i drugim izvješćima) kao i samu Povelju kojom se potvrđuje da su pristupili inicijativi.

Potpisnici Povelje su do 31. prosinca 2018. oslobođeni plaćanja administrativnih troškova nakon čega će plaćati naknadu od 1000 kuna godišnje od koje su izuzeti članovi HR PSOR-a.

Nositelj projekta u Hrvatskoj:

Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj – HR PSOR

Mirjana Matešić, mirjana.matesic@hrpsor.hr

Katarina Plečaš, katarina.plecas@hrpsor.hr

tel: +385 (0)1 483 6650; 483 6653

www.hrpsor.hr

www.rznolikost.hr