

# HR PSOR RAZGOVORI

## Europski zeleni plan- može li ga RH provesti i kakve će to posljedice imati na gospodarski i društveni razvoj

Piše: HR PSOR



Početak veljače, u organizaciji HR PSOR-a, održan je prvi u nizu razgovora na temu Europskog zelenog plana

U razgovoru su sudjelovali stručnjaci za gospodarske i društvene teme: izv. prof. dr. sc. Kristina Afrić Rakitovac, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli; dr. sc. Neven Duić, redoviti profesor, Fakultet strojarstva i brodogradnje Sveučilišta u Zagrebu; Tanja Franotović, voditeljica komunikacija, DG Environment – Europska komisija; prof. dr. sc. Romana Jerković, zastupnica, EU parlament; dr. sc. Boris Jokić, ravnatelj, Institut za društvena istraživanja; Mak Kišević, direktor, Safege d.o.o.; prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, prof. dr. sc. Davor Škrlec, Fakultet elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu.

U dinamičnoj i živoj raspravi, sugovornici su u Europskom zelenom planu definirali četiri ključna smjera djelovanja kojima Europska komisija želi potaknuti transformativne promjene: zaštita klime i energetika; financiranje održivosti; industrijska politika i pravedna tranzicija. Rasprava se kratko dotakla svakog od ovih područja te su, iako samo površno otvorene mnoge teme kako na nivou EU tako i u ostvarenju ovih ciljeva u Republici Hrvatskoj.

Razgovor je postavio dobre temelje na kojima će se u narednim tematskim razgovorima dodatno obraditi svaka od navedenih tema pojedinačno.

Snimku možete pogledati [ovdje](#).

# Održan Forum Saveza za rodnu ravnopravnost

Piše: HR PSOR



## Povodom Međunarodnog dana žena, 8. ožujka 2021., u organizaciji HR PSOR-a održan je Forum Saveza za rodnu ravnopravnost

Savez za rodnu ravnopravnost predstavlja mrežu kompanija koje se zalažu za povećanje broja žena na rukovodećim i drugim mjestima i jednake plaće za isti rad žena i muškaraca.

Savez djeluje unutar Povelje o raznolikosti čiji je nositelj HR PSOR, a trenutno okuplja kompanije koje zapošljavaju preko 5000 zaposlenika u Hrvatskoj. Cilj Saveza je proširiti ga na što veći broj kompanija koje će razmjenjivati znanja i interne prakse za postizanje rodno ujednačenih radnih okruženja, jednakih plaća za isti rad i jednake zastupljenosti žena i muškaraca.

Na Forumu Saveza govorili su predstavnici članica Saveza i druge stručne govornice i govornici te dužnosnice rodne ravnopravnosti. Tema je bila kako poticati rodnu ravnopravnost u vrijeme pandemije. Skup je moderirala Mirjana Matešić, a izlaganje su imali Marija Selak Raspudić, predsjednica Saborskog odbora za ravnopravnost spolova, Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova i Anna Collins-Falk, starija savjetnica i međunarodna koordinatorica, Švedska agencija za rodnu ravnopravnost.

Na okruglom stolu, na temu Izazovi i rezultati članica Saveza sudjelovali su Damir Nevjestić, predsjednik uprave, AstraZeneca; Maja Crnjak, direktorica ljudskih resursa, Erste banka; Ana Hanžeković, predsjednica uprave, Hanza Media i Ana Sklopan, People planning specialist, IKEA Hrvatska

Snimku cijelog događaja možete pogledati [ovdje](#)

# Lideri uključivosti na radnome mjestu - Rezultati preliminarne studije

Piše: HR PSOR, Povelja o raznolikosti Hrvatska



Nakon uspješnog lansiranja Povelja o raznolikosti u 2017., Hrvatska, Slovenija i Rumunjska provode udruženu akciju namijenjenu ubrzanju uključivanja i promicanja politika raznolikosti u regiji

Projekt "Lideri uključivosti na radnome mjestu" (Workplace Inclusion **Champion – W.I.C.**), kojeg financira **Europska komisija**, The Rights, Equality and Citizenship Programme (REC), u iduće dvije godine koliko će trajati, okupit će širok raspon dionika i stručnjaka.

Glavni rezultat W.I.C. projekta biti će razvoj Sedmo-modularnog treninga za potpisnike Povelja o raznolikosti te uspostava Regionalnog sustava mentorstava za raznolikost kojim će se stvoriti sveobuhvatan okvir za učenje i mentorstvo potpisnika povelja te će im se omogućiti da se praktično i strateški bave načelima raznolikosti.

Projekt će razviti mnogostruke aspekte učenja, kao što je razvoj znanja, vještina i stavova potpisnika, njihovo osobno znanje, unaprijedit će organizacijsku kulturu, te znanje kako surađivati s različitim grupama.

Radi što jasnijeg pregleda stanja, ispitan je interes potpisnika Povelja za razvoj novog treninga i sustava mentorstva. Anketa je provedena u periodu od sredine veljače do sredine ožujka o.g., a u Hrvatskoj je sudjelovalo 33 popisnika Povelje. Ukupno je sudjelovalo 94 kompanija koje predstavljaju više od 16 različitih industrija u Hrvatskoj, Sloveniji i Rumunjskoj.

## Kratak pregled zaključaka:

- Većina sudionika je navela da je raznolikost i uključivost (D&I) prioritetno područje poslovanja.
- Kao primarni cilj provođenja politike D&I sudionici su naveli privlačenje i zadržavanje talenata. Druga dva najvažnija cilja su odgovor na različita očekivanja dionika i jačanje vanjske reputacije. To ukazuje na ključnu ulogu odjela ljudskih resursa u upravljanju raznolikošću.
- U Hrvatskoj je odjel za DOP/održivi razvoj naveden kao primarni za nadzor i provođenje D&I, dok su u ostale dvije zemlje odgovorni odjeli za ljudske resurse i uprave kompanija.
- Stvaranje uključivog radnog okruženja glavni je fokus politika D&I. U Hrvatskoj 1 od 8 potpisnika dodatno razlaže temu raznolikosti.
- Tijekom pandemije većina potpisnika je nastavila s razvojem D&I, no postoji dio potpisnika koji su razvoj D&I ili usporili ili potpuno obustavili.
- Većina programa D&I koje provode potpisnici fokusirano je na nediskriminaciju, poštivanje zakonskih propisa, prevladavanje nesvjesnih pristranosti i rješavanje specifičnih područja raznolikosti.
- U Hrvatskoj i Rumunjskoj edukacija lidera o tome kako upravljati raznolikim skupinama je na drugom mjestu preferencijalnih tema, dok u Sloveniji za ovu temu ne postoji interes.
- Na pojedinačnoj razini, glavni ciljevi edukacije o D&I su: edukacija zaposlenika, poticanje pozitivnih stavova o raznolikosti, pomoć zaposlenicima u prevladavanju prepreka vezanih uz raznolikost i pomoć pri razumijevanju utjecaja diskriminacije.
- Na razini timova, glavni ciljevi edukacije o D&I su: poticanje poštovanja i uvažavanja raznolikosti, promicanje timskog rada kroz aktivnosti uključivanja i podrške.
- Na razini kompanija, glavni ciljevi edukacije o D&I su: promocija poticajne raznolike klime, razvijanje osobina liderstva i razvijanje politike raznolikosti unutar organizacije.
- Većina sudionika podržava kombinirano (mrežno i fizičko) održavanje D&I treninga.
- Temeljem prošlih iskustava sudionika ankete, glavne značajke i načini učenja za uspješno provođenje D&I programa su: mentorstvo, podrška za vrijeme i nakon treninga, razmjena najboljih praksi, veći doprinos aktivnostima i međusobne rasprave.

## Prezentacija rezultata



Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union



# Svibanj, 2021. - Europski mjesec raznolikosti

Piše: HR PSOR, Povelja o raznolikosti Hrvatska

**EUROPSKI  
MJESEC  
RAZNOLIKOSTI**  
Ujedinjeni u raznolikosti



**Europski mjesec raznolikosti** prilika je da se posjetimo na važnost raznolikosti i uključivosti na radnim mjestima i društvu Europske unije

Obilježavanje **Europskog mjeseca raznolikosti** počinje svečanim javnim događajem otvaranja, 4. svibnja 2021. u 13.30 sati. Događaj će otvoriti Irena Moozova, ravnateljica za jednakost pri Upravi za pravosuđe i zaštitu potrošača Europske komisije. Slijede četiri različite radionice, zatim zaključci s radionica te predstavljanje primjera dobre prakse, od strane visokog menadžmenta i zaposlenika, na temu kako je je politika raznolikosti utjecala na poslovanje. Događaj će zatvoriti Szabolcs Schmidt, voditelj Odjela nediskriminacije i koordinacije Roma pri Upravi za pravosuđe i zaštitu potrošača Europske komisije.

Pozivamo sve europske organizacije, bez obzira na to jesu li potpisnice povelja o raznolikosti, da se zauzmu za raznolikost i istinski je promiču. Svi koji žele sudjelovati to mogu učiniti jednostavnim postupkom registracije svoje inicijative, projekta ili događanja [OVDJE](#).

## Zašto obilježavamo europski mjesec raznolikosti?

Europska komisija već dugo putem zakonodavstva radi na promicanju raznolikosti i uključivosti te borbi protiv diskriminacije. To je pridonijelo jačanju ravnopravnosti te milijunima ljudi omogućilo da ostvare svoj puni potencijal. Međutim, svi mi – javne institucije, privatna poduzeća, neprofitne organizacije, gradovi itd. – moramo zajedno raditi na izgradnji ravnopravnih i uključivih okruženja. Posebno sada, tijekom pandemije, kada su raznolikost i uključenost ugrožene.

Jeste li znali da više od pola Europljana (59 %) smatra da je diskriminacija zbog etničkog podrijetla raširena? Svaka treća osoba afričkog podrijetla kaže da je u posljednjih pet godina doživjela rasističko uznemiravanje. Od holokausta je prošlo više od 70 godina, a Židovi se u EU-u suočavaju s antisemitizmom u svim područjima života.



**Helena Dalli,**  
povjerenica EU-a za  
ravnopravnost

Upravo zato će se u Europskom mjesecu raznolikosti 2021. staviti dodatan naglasak na etničku raznolikost te s povjerenicom Dalli 4. svibnja 2021. organizirati uvodno događanje na visokoj razini. Pozivamo organizacije da u svoj program raznolikosti uvrste ovu temu.

*Zauzmimo se zajedno za raznolikost i istinski je promičimo. Pokažimo zalaganje za ravnopravnost i u svibnju 2021. zajedno proslavimo Europski mjesec raznolikosti. Raznolikijim radnim mjestima stvorit ćemo pravedniju i ravnopravniju Europu za sve građane.*

## Kako sudjelovati?

Budite kreativni unatoč globalnoj pandemiji: možete organizirati virtualne ili hibridne radionice za upoznavanje zaposlenika s ovom temom, okrugle stolove sa stručnjacima, objaviti kuharicu s receptima iz raznih kultura, podneblja i sl., voditi kampanju na društvenim medijima, surađivati s neprofitnom organizacijom ili volontirati.

Pogledajte [Vodič](#) u kojemu možete naći ideje o tome kako vi i vaši zaposlenici i vaši dionici možete obilježiti Europski mjesec raznolikosti.

Sve organizacije iz Hrvatske koje se uključe u obilježavanje Europskog mjeseca raznolikosti biti će pozvane da se predstave na međunarodnom virtualnom događaju koji će se održati **19. svibnja** 2021. Nakon uvodnih govora predstavnika ministarstava dviju zemalja, Hrvatske i Slovenije, održat će se okrugli stol na kojemu će sudjelovati predstavnici kompanija sa svojim primjerima dobre prakse.

Dana **25. svibnja**, također u suradnji sa Slovenskom poveljom, održati će se međunarodni virtualni događaj na temu Raznolikost u obrazovnom sektoru na kojemu će također sudjelovati predstavnici ministarstva te obrazovnih institucija dviju zemalja. Pozivamo zainteresirane za sudjelovanje na nekom od ova dva događaja da se registriraju slanjem poruke [OVDJE](#).

## O Poveljama o raznolikosti

Od 2004. u Europi djeluju povelje o raznolikosti koje služe za potporu i promicanje najbolje prakse u pristupu raznolikosti tisućama vodećih multinacionalnih poduzeća, MSP-ova, javnih i neprofitnih organizacija. Platformu EU-a za povelje o raznolikosti čini 26 nacionalnih povelja, koje podržava više od 12 000 organizacija potpisnica s više od 16 milijuna zaposlenika.





# Valamar predstavio [PLACES] by Valamar - novi lifestyle brend

Piše: Odnosi s javnošću, Valamar Riviera d.d.



## Prvi [PLACESHOTEL] by Valamar očekuje goste u Starom Gradu na Hvaru već u svibnju

Valamar je lansirao novi *lifestyle* brend pod nazivom **[PLACES]** by Valamar, namijenjen gostima koji traže slobodu izbora, moderni dizajn i autentično iskustvo destinacije uz puno poštovanje prema prirodi i okruženju. *Lifestyle* hoteli posljednjih su godina trend u svjetskom hotelijerstvu jer su usmjereni prema stvaranju jedinstvenog iskustva boravka i pomicanju granice tradicionalnog poimanja hotelijerstva. *Lifestyle* hoteli u fokus stavljaju jedinstveni doživljaj i autentičnu uslugu, odnosno interpretiraju ono što je najvrijednije u destinaciji i na taj način privlače moderne putnike, prvenstveno „milenijalce“, koji posebno vrednuju jedinstvena iskustva, susrete s ljudima sa sličnim afinitetima, prirodne namirnice i jela, te očuvanje prirode i ekološku održivost.

Prvi Valamar hotel pod novim brendom bit će HVAR **[PLACESHOTEL]** by Valamar u Starom Gradu na Hvaru (ex hotel Lavanda) u čije preuređenje će biti uloženo ukupno oko 53 milijuna kuna, a prema sadašnjim planovima otvorit će se sredinom svibnja.

Jedna od značajnijih posebnosti ovog hotela je **[PLACESFLEXI]** ponuda koja gostima pruža potpunu slobodu uživanja u restoranskoj ponudi u onom ritmu koji im najviše odgovara. Ukoliko su iz bilo kojeg razloga propustili ručak ili večeru svoj dnevni kredit mogu iskoristiti u restoranu ili hotelskim barovima. Ono što ne potroše taj dan mogu po svojoj želji prebacivati u idući. Gostima će pažnju privući i fantastičan bazenski kompleks, koji u ovom hotelu postaje i središte dnevne zabave uz *live* glazbu lokalnih bendova i DJ-eva koja se nastavlja i nakon zalaska sunca. Hotel ima 179 soba koje predstavljaju spoj mediteranske tradicije i modernog dizajna. Sve su opremljene izuzetno udobnim krevetima s madracima vrhunske kvalitete, a imaju i smart TV, superbrzi Wi-Fi, klimatizaciju i sve ostalo što modernom putniku treba da bi doživio odmor iz snova. Maksimalnoj udobnosti će pridonijeti i sloboda bezgotovinskog plaćanja narukvicom te beskontaktni *check-in*.



„Valamar s uvođenjem brenda **[PLACES]** nastavlja pratiti najnovije trendove u hotelijerstvu. Riječ je o hotelskom konceptu namijenjenom prvenstveno milenijalcima, mladim profesionalcima i onima koji se prepoznaju u specifičnim *lifestyle* vrijednostima koje **[PLACES]** promovira. Za HVAR **[PLACESHOTEL]** najvažnija će biti tržišta Velike Britanije, Sjedinjenih država, Njemačke, Austrije, a naravno i hrvatsko tržište. Hvar je destinacija koja se uspješno pozicionirala u tržišnim segmentima mlađih, opuštenih i istovremeno iskustveno i ekološki osviještenih ljudi. Upravo zato smo Hvar kao destinaciju i izabrali kao idealno mjesto za lansiranje našeg novog brenda od kojeg imamo velika očekivanja u budućnosti. U narednom razdoblju planiramo otvaranje još nekoliko hotela pod **[PLACES]** brendom. – istaknuo je Davor Brenko, potpredsjednik Valamar Riviere za prodaju i marketing.

„Valamar s uvođenjem brenda **[PLACES]** nastavlja pratiti najnovije trendove u hotelijerstvu. Riječ je o hotelskom konceptu namijenjenom prvenstveno milenijalcima, mladim profesionalcima i onima koji se prepoznaju u specifičnim *lifestyle* vrijednostima koje **[PLACES]** promovira. Za HVAR **[PLACESHOTEL]** najvažnija će biti tržišta Velike Britanije, Sjedinjenih država, Njemačke, Austrije, a naravno i hrvatsko tržište. Hvar je destinacija koja se uspješno pozicionirala u tržišnim segmentima mlađih, opuštenih i istovremeno iskustveno i ekološki osviještenih ljudi. Upravo zato smo Hvar kao destinaciju i izabrali kao idealno mjesto za lansiranje našeg novog brenda od kojeg imamo velika očekivanja u budućnosti. U narednom razdoblju planiramo otvaranje još nekoliko hotela pod **[PLACES]** brendom. – istaknuo je Davor Brenko, potpredsjednik Valamar Riviere za prodaju i marketing.



Vizualni identitet branda **[PLACES]** by Valamar potpisuje **nagrađivani Studio Sonda iz Vižinade kraj Poreča**, a riječ je o jednom od pet Valamarovih brendova proizvoda koji posluju pod krovnim identitetom *All you can holiday* s ciljem kreiranja savršenog odmora i autentičnih doživljaja za svakog pojedinog gosta. Uz brend **[PLACES]** Valamarovi hoteli i ljetovališta posluju pod brendovima Valamar

Collection, Valamar Hotels & Resorts, Sunny by Valamar, te Camping Adriatic by Valamar. Više informacija o brendu **[PLACES]** može se pronaći na poveznici: <https://www.valamar.com/hr/brand/places>.

Valamar Riviera je vodeća hrvatska turistička kompanija koja upravlja s 36 hotela i ljetovališta te 15 kamping ljetovališta u poznatim turističkim destinacijama u Istri, na otocima Krku, Rabu i Hvaru, u Makarskoj i Dubrovniku te u Obertauernu u Austriji.



# Ugradnja plinskih instalacija uz pomoć Ine

Piše: INA d.d.



Ovog proljeća INA ponovno pokreće uspješnu akciju ugradnje autoplinske instalacije u benzinska vozila

**S ciljem osvježavanja i poticanja razvoja tržišta autoplina, INA ponovno pokreće akciju ugradnje plinske instalacije u benzinska vozila. Naime, autoplina se smatra alternativnim gorivom, a u odnosu na druga fosilna goriva manje je štetan za okoliš jer izgara bez dima, čađe i neugodnih mirisa. Prednost korištenja autoplina pokazuje i njegova ekonomičnost – osigurava nižu cijenu, kao i dulji vijek trajanja motora i katalizatora.**

Akcija uključuje ugradnju vrhunske autoplinske instalacije s 2 do 5 godina jamstva ovisno o izabranom sustavu te uključenih 2.000 kuna za autoplina na INA kartici. INA autoplina dostupan je za punjenje na odabranim [Ininim maloprodajnim mjestima](#), a njegova kvaliteta usklađena je s europskom normom za autoplina EN 589.

„Autoplina je posebice prihvatljiv za starija motorna vozila koja preinakom na autoplinski pogon dobivaju dodanu ekološku i ekonomsku vrijednost. Trenutačno u Europi na cestama prometuje više od 8 milijuna vozila na autoplina, od čega je u Hrvatskoj gotovo 60.000 vozila“, naglasila je Gabriela Godler Ilić, rukovoditeljica Poslovanja UNP-a.

Akcijska ponuda vrijedi od 1. travnja do 15. srpnja 2021. godine, a uključeni iznos na kartici može se potrošiti na Ininim maloprodajnim mjestima u razdoblju od godine dana od aktivacije kartice. [Popis ovlaštenih servisera](#) koji sudjeluju u akciji potražite na internetskoj stranici Ine.





# Strategija održivosti u skladu s Ciljevima održivog razvoja

Piše: Dubravka Štefanac Vinovrški, direktorica korporativnih komunikacija u A1 Hrvatska



Cjelovit pristup Ciljevima održivog razvoja pokazatelj je osviještenosti kompanije u svim segmentima poslovanja; od odnosa prema okolišu do suradnje s lokalnom zajednicom, a sve kroz edukaciju i poticanje zaposlenika na prepoznavanje važnosti održivog razvoja

Naša strategija održivosti usklađena je s Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih naroda, pri čemu su naše poslovne aktivnosti osobito usmjerene na tri Cilja - smanjenje utjecaja na okoliš i ublažavanje posljedica klimatskih promjena; unaprjeđenje digitalnih vještina s naglaskom na vještine budućnosti i stvaranje sigurnijeg online okruženja; poticanje društvene raznolikosti i rodne ravnopravnosti te upravljanje održivim procesima u poslovnom okruženju. U skladu s Europskim zelenim planom ulažemo u tehnologije prihvatljive za okoliš i potičemo inovacije, a ove godine prelazimo i na zelenu energiju za napajanje naših radnih prostora i infrastrukture s ciljem smanjenja ugljičnog otiska do potpune neutralnosti do 2030. godine.

Kao dio telekomunikacijske industrije veliki smo potrošač električne energije, a dio naše strategije je da se trudimo povećati energetske učinkovitost implementacijom raznih rješenja kojima smanjujemo utjecaj na okoliš. U A1 mreži imamo 44 bazne stanice koje se napajaju iz obnovljivih izvora, odnosno koriste sunce ili vjetar za napajanje. Dodatno, na bazne stanice implementiramo *free cooling* sustav rashlađivanja, koji koristi cirkularna kretanja toplog i hladnog zraka kako bi umanjio dodatnu potrošnju energije i naš otisak na okoliš, a imamo i malu solarnu elektranu u A1 središnjici na zagrebačkom Žitnjaku.

Kada gledamo budućnost našeg poslovanja, upravo izgradnja 5G mreže otvara vrata razvoju brojnih inovativnih, pametnih i zelenih rješenja u svim sektorima i područjima života te će donijeti brojne pogodnosti pojedincima, poslovnoj zajednici i čitavom društvu poput poboljšavanja učinkovitosti u sustavima upravljanja energijom, vodom i otpadom te smanjenja emisije ugljika i onečišćenja.

Tako smo na prostoru kampusa na Žitnjaku postavili pametnu kantu baziranu na NBloT tehnologiji i solarnim napajanjem, koja preša otpad i povećava kapacitet kante za čak 10 puta te jednu kantu, koja osim što preša i razvrstava otpad. Istu takvu kantu nedavno smo postavili i u Osnovnoj školi Petra Preradovića u Zagrebu uz koju učenici mogu razvrstavati otpad i brinuti o okolišu, a jedan od prvih korisnika tog rješenja je Grad Rijeka. Uz pametne kante nudimo i druga zelena rješenja poput smart parkinga te pametnih rješenja za plin i kakvoću zraka koje koriste gradovi Vukovar, Vrbovec i Velika Gorica. Sve je to dio ponude IoT rješenja koja doprinose povećanju energetske učinkovitosti, održivosti i učinkovitosti raznih procesa.



Svaka promjena počinje iznutra tako i mi u A1 Hrvatska prvo se okrećemo našim zaposlenicima kako bismo ih educirali o važnosti održivog poslovanja i života uključujući odnos prema okolišu. Počevši od najjednostavnijih praksi, primjerice poticanjem zaposlenika da na posao dolaze biciklom ili pješke, koriste staklenu ambalažu umjesto plastične i manje koriste računalne pisalice. Upravo tu promjenu želimo prenijeti i na naše korisnike podsjećajući ih na opciju prelaska na elektroničke račune. Samo prošle godine smo tako sačuvali 27 650 stabala. Jednokratna plastika danas čini više od pola otpada u morima diljem planeta te se procjenjuje da će do 2050. u morima biti više plastike nego ribe. Stoga, smo svu plastiku maknuli iz naših uredskih prostora, a umjesto vode iz aparata s plastičnim galonima, postavili smo aparate koji filtriraju vodu iz slavine te svakom zaposleniku poklonili staklenu bočicu.



Zelene aktivnosti potičemo i volonterskim angažmanom zaposlenika u okviru inicijative Čini pravu stvar. Tijekom šest godina sudjelovali su u više od 50 volonterskih akcija koje, uz akcije čišćenja okoliša, Parkova prirode i jadranskog podmorja, također obuhvaćaju rad s djecom, starijima i nemoćnima na informatičkom opismenjanju. I ove smo godine dio inicijative Zasadi drvo ne budi panj kroz koju sadimo stabla na dječjim igralištima i u parkovima diljem Hrvatske. Među našim korisnicima promičemo cirkularnu ekonomiju i potičemo ih da smanjuju svoj utjecaj na okoliš, omogućujući im da svoje stare mobilne uređaje odgovorno zbrinu u bilo kojoj našoj poslovnicu. Uspostavili smo suradnju s kompanijama koje preuzimaju takav otpad i

recikliraju ga. Tako korisnici mogu biti sigurni da će telefon koji im je godinama stajao u ladici i nisu znali što s njim učiniti biti adekvatno zbrinut, dok su ujedno pomogli u očuvanju okoliša. Upravo u 2021. plan nam je još više se posvetiti dizanju svijesti o ovoj temi.



# Zaustavimo rastuće elektroničko nasilje prema ženama

Piše: Milan Koštro, direktor, Panda komunikacije



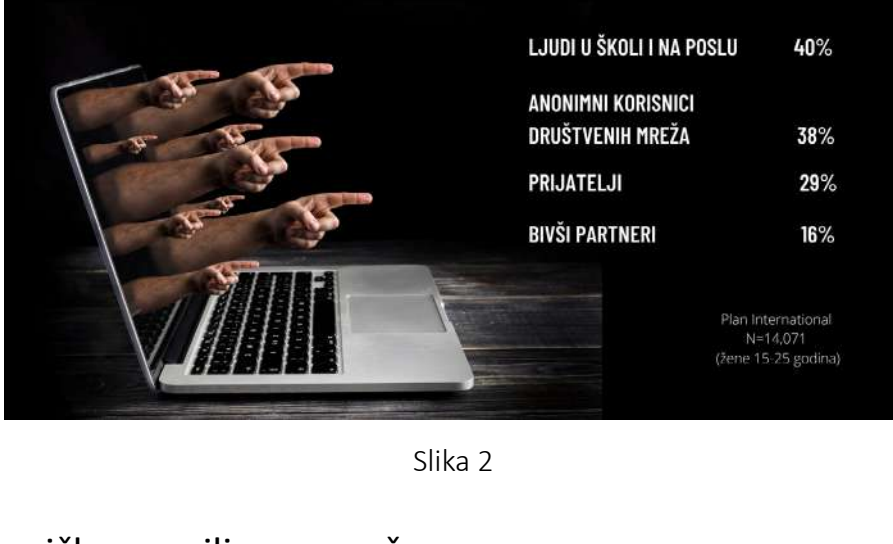
Elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama ima značajne ekonomske i društvene posljedice: žrtvama se smanjuje produktivnost i češće izostaju s posla, povećava im se rizik od gubitka posla, smanjuje im se kvaliteta života, povećavaju se troškovi njihove pravne i zdravstvene zaštite, povećava se nezaposlenost žena te se zbog smanjenog dohotka smanjuju i porezni prihodi

Pola desetljeća prije pojave koronavirusa pogodila nas je jedna druga pandemija: nasilje prema ženama u Europi je prepoznato kao 'pandemija' jer je svaka treća žena (njih oko 62 milijuna) doživjela nasilje nakon svoje 15. godine. Pandemija je evidentirana diljem svijeta, a u nekim zemljama čak 8 od 10 žena doživjelo je neki oblik nasilja, uključujući seksualno, fizičko ili psihičko zlostavljanje, navodi se u tadašnjem [Lzvieštaju UN-ove Broadband komisije za digitalni razvoj](#).

Elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama još prije par desetljeća bilo je nezamislivo (1995. godine samo 1% ljudi imalo je pristup internetu), a danas već doseže strahovite razmjere. Zadnjih godina, s povećanjem pristupa mobilnim medijima, SMS-ov, internetu, društvenim medijima i *chat* servisima, elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama sve je raširenije, s projekcijama daljnjeg rasta njegova obima, posebno za mlađe djevojke. Već 2015. godine 11% žena starijih od 15 godina u (tada) EU-28 doživjelo je internetsko nasilje. Dvije godine poslije bilježi se da već svaka peta žena u dobi od 18 do 29 godina trpi *online* seksualno zlostavljanje, a većina njih trpi i seksualno ili fizičko nasilje od strane intimnog partnera. Nedavno [Istraživanje Plan Internationala](#) provedeno u 22 zemlje među više od 14 tisuća tinejdžerica i mladih žena pokazalo je da ih je čak 58% doživjelo elektroničko (online) nasilje (Slika 1). Zabrinjava što su napadači u najvećem broju bili ljudi u školi ili na poslu (Slika 2). Procjenjuje se da su brojke zadnjih godina nastavile rasti, a pandemija koronavirusa dodatno je pogoršala stanje jer je nasilje prema ženama i djevojkama općenito poraslo, uključujući elektroničko nasilje.



Slika 1



Slika 2

## Vrste elektroničkog nasilja prema ženama

Stotine milijuna žena i djevojkama diljem svijeta žrtve su raznih oblika rodno uvjetovanog nasilja, koje se najčešće događa iza zatvorenih vrata u domovima ili uredima, kao i na javnim mjestima, a sve češće i elektroničkim putem. Iako postoji slaganje oko toga što je elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama, ne postoji univerzalna definicija, kao ni široko prihvaćena podjela po vrstama takvog nasilja. [UN Special Rapporteur on Violence against Women](#) definira ga kao 'bilo koji čin rodno uvjetovanog nasilja prema ženama koji je počinjen, potpomognut ili pogoršan djelomično ili u potpunosti upotrebom informacijsko-komunikacijskih tehnologija, poput mobilnih telefona i pametnih telefona, interneta, platformi društvenih medija ili e-pošte, prema ženi jer je ona žena ili nerazmjerno pogađa žene'. Stručnjaci upozoravaju da je pogrešno konceptualizirati nasilje prema ženama i djevojkama na internetu kao zasebnu pojavu u odnosu na nasilje u „stvarnom svijetu“, već da ih je [ispravnije promatrati iste cjelinu](#). Primjerice, slučajevi u kojima je riječ o uhođenju zaposlenice ili bivšeg partnera na internetu slijede kao zločin i uhođenje izvan interneta te se stoga isto smatraju nasiljem među partnerima, koje je samo potpomognuto upotrebom tehnologije. Mnogo je dokaza koji potvrđuju da nasilje na internetu i izvan njega treba smatrati jednom cjelinom jer su vrlo često žrtve zlostavljane i *online* i u stvarnim okolnostima. Uzi to, većina žena koje su doživjele zlostavljanje na internetu, doživjele su i barem jedan oblik seksualnog i/ili fizičkog nasilja od intimnog partnera.

Postoje razni oblici nasilja prema ženama i djevojkama na internetu, uključujući uhođenje na internetu, objavljivanje pornografskog sadržaja bez pristanka žrtve (tzv. osvetnička pornografija), rodno uvjetovano vrijeđanje i uznemiravanje, ponižavanje žena zbog njihove seksualnosti, prisiljavanje žrtve na gledanje pornografskog materijala, seksualne iznude, prijetnje silovanjem i smrću, objavljivanje privatnih podataka žrtve (doxing) i trgovanje ljudima omogućeno upotrebom tehnologije.

Iako i žene i muškarci trpe elektroničko nasilje, žene i djevojčice trpe različite i traumatičnije oblike elektroničkog nasilja. Gotovo četvrtina zlostavljanih žena doživjela je okrivljavanje (sekundarna viktimizacija). Primarne posljedice elektroničkog nasilja prema ženama su problemi s koncentracijom, stres, napadi panike i anksioznosti, smanjeno samopoštovanje, povlačenje s interneta i nesigurnost u elektroničkoj komunikaciji. Kod težih zlostavljanja, poput elektroničkog uhođenja, žrtve pokazuju povećanu anksioznost i simptome PTSP-a, depresiju, osjećaj nemoći, pesimističan pogled u budućnost te nedostatak samouvjerenosti u mogućnost kontroliranja vlastitih života. Stoga se zlostavljane žene i djevojke često brane tako da se povlače s društvenih medija i, općenito smanjuju društvene interakcije.

## Gospodarske i društvene posljedice

Elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama ima značajne ekonomske i društvene posljedice: žrtvama se smanjuje produktivnost i češće izostaju s posla, povećava im se rizik od gubitka posla, smanjuje im se kvaliteta života, povlače se sa društvenih medija i smanjuju im se prilike za umrežavanje te im se sužava društvena umreženost, žrtve manje sudjeluju u javnim debatama i u demokratskoj areni, povećavaju se troškovi njihove pravne i zdravstvene zaštite, povećava se nezaposlenost žena te se zbog smanjenog dohotka umanjuju porezni prihodi i povećavaju se druge negativne makroekonomske posljedice te je cijelo društvo na gubitku zbog 'uhođenja' žena u javnom prostoru. Nebroje druge indirektno posljedice, uključujući obiteljske odnose i posljedice po njihovu djecu.

Prema procjeni iznesenoj u studiji Europskog parlamenta iz ožujka 2021. „[Combating gender-based violence: Cyber violence](#)“, ukupni trošak elektroničkog zlostavljanja i uhođenja žena i djevojkama iznosi između 49 i 89.3 milijardi eura. Više od polovice toga troška odnosi se na monetiziranu vrijednost gubitka u kvaliteti života, dok je trećina gubitaka vezana uz posao, ponajviše zbog smanjene participacije na tržištu rada.

Budući da elektroničko nasilje značajno utječe na to kako djevojke i žene koriste internet, naime povlače se s interneta i društvenih medija te se cenzuriraju, to direktno smanjuje šanse za ostvarenje Ciljeva održivoga razvoja, kako krovnovala Cilja postizanja rodne ravnopravnosti, tako i pojedinih ciljeva poput Cilja broj 9 kojim se nastoji pružiti univerzalan i cijenom pristupačan pristup internetu. Kako se pristup internetu sve se više promatra kao temeljno ljudsko pravo, presudno je osigurati da taj digitalni javni prostor bude sigurno i osnažujuće mjesto za sve, uključujući žene i djevojke.

K tome, Povelja o raznolikosti, koju su potpisale i mnoge članice HRPSOR-a, postulira kako zaposlenice i zaposlenici, „u svojoj raznolikosti, sa svojim vještinama, kreativnošću i inovativnošću predstavljaju ključ dugoročnom uspjehu svake poslovne organizacije“. To, pak, nije moguće ako su zaposlenice žrtve elektroničkog nasilja. Obaveza je potpisnika Povelje razvijati i primjenjivati politike nediskriminacije.

## Što uspješnije, to zlostavljanje

Ovo je posebno važno ako imamo u vidu da je istraživanje Agencije Europije za temeljna prava (FR) [Violence against women: an EU-wide survey. Main results report | European Union Agency for Fundamental Rights \(europa.eu\)](#) pokazalo da zlostavljači češće ciljaju žene i djevojke na višim poslovnim pozicijama te one koju su obrazovanije (SLIKA3). Isto istraživanje pokazalo je da je elektroničko zlostavljanje to prisutnije što je zemlja razvijenija i što je veća prisutnost na internetu i društvenim medijima.

U spomenutoj studiji Europskog parlamenta o elektroničkom nasilju prema ženama navode rezultate među 4.000 zaposlenika u Australiji, Kanadi, Francuskoj, Njemačkoj, Italiji, Novom Zelandu, Španjolskoj, Češkoj, SAD-u i Velikoj Britaniji, koja je pokazala da je 9% ispitanica iskusilo zastrašivanje na internetu od strane kolege. Internetsko zlostavljanje tako može utjecati na produktivnost organizacijske produktivnosti zbog mentalnih problema zaposlenika, stresa i nezadovoljstva poslom. Internetsko nasilje prema ženama i djevojkama predstavlja sve veću prijetnju jer su internetski i društveni mediji sve važniji u napredovanju na poslu. Studija u Australiji je otkrila da su 41% žena koje rade u medijima bile žrtve nasilja, *trolanja* ili uznemiravanje na društvenim mrežama.



Slika 3

Evo što poduzeća mogu učiniti kako bi smanjili elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama:

- Uvesti politike nulte tolerancije na elektroničko nasilje
- Donijeti interne procedure za prijavu elektroničkog nasilja i educirati zaposlenike i zaposlenice o ovoj problematici
- Promovirati digitalno uključivanje žena
- Osnažiti žene kroz treninge digitalne pismenosti
- Promovirati razvoj aplikacija i stranica za praćenje i prijavljivanje rodno uvjetovanog elektroničkog nasilja
- Učiniti tehnološke treninge i poslove privlačnijima djevojkama i ženama

## Kako se žrtve mogu zaštititi?

U Hrvatskoj već postoji nekoliko kanala za prijavu elektroničkog nasilja:

- Centar za sigurnost na Internetu <http://csi.hr/helpline/> nudi mogućnost anonimnih prijava elektroničkog nasilja: na broju 0800 606 606
- MUP: Prijava zlostavljanja i štetnog sadržaja na internetu <https://redbutton.gov.hr/online-prijava/7>
- Hrabri telefon Tel: 01/6117 190 Mail: [info@hrabritelefon.hr](mailto:info@hrabritelefon.hr)

Udruga B.a.B.e. pokrenula je novi projekt „[Surf&Sound – protiv online nasilja prema ženama](#)“, u sklopu kojega djevojkama i ženama žrtvama elektroničkog nasilja nudi besplatnu pravnu i psihološku pomoć. Žrtve se mogu obratiti na telefon 01 4663 666 ili na mail [babe@babe.hr](mailto:babe@babe.hr). U tijeku je izrada web platforme, putem koje će biti moguće (anonimno) prijaviti elektroničko nasilje, dobiti savjetodavnu pomoć, razmijeniti iskustva putem zatvorenog foruma, informirati se o pravnim i drugim mogućnostima zaštite i drugo. Posao izrade Platforme i provođenja *online* kampanje povjeren je [Panda komunikacijama](#), kao tvrtki prepoznatoj po radu na promoviranju prava manjinskih skupina i osvještavanju javnosti o problemima diskriminacije. K tome, Panda komunikacije specijalizirane su za komuniciranje javnih politika, baveći se antidiskriminacijom, rodno uvjetovanim nasiljem, medijskom pismenošću, radnim pravima i drugim važnim temama. Jedna od 10 vrijednosti Panda komunikacija, ona br. 8 kaže: „Osnaživanje žena jedini je put ka trajnom miru i napretku“. Članica smo HRPSOR-a i potpisnici Povelje o raznolikosti, a osvještavanje javnosti o ovoj problematici smatramo svojom istinskom misijom.

## Mijenjajmo zakone

Elektroničko nasilje prema ženama i djevojkama već je godinama akutni problem, na koji još nema adekvatnog odgovora na međunarodnoj razini, dok se u Hrvatskoj tek prepoznaje kao pitanje kojeg se institucije i društvo trebaju ozbiljno prihvatiti.

Detaljna i svježija statistika o učestalosti elektroničkog nasilja prema ženama i djevojkama nažalost ne postoji jer nije [dostupno dovoljno kvalitetnih podataka iz zemalja članica](#). Pritom su dva ključna problema: 1) ne postoje jasne i konzistentne definicije različitih oblika rodno uvjetovanog elektroničkog nasilja pa se podaci iz članica ne mogu lako prikupiti ni uspoređivati; 2) u većini članica EU rodno uvjetovano elektroničko nasilje nije kriminalizirano, što znači da nisu dostupni policijski i pravosudni podaci.

U Hrvatskoj tako postoji tek [jedna presuda za objavljivanje pornografije bez pristanka](#): 34-godišnjak je obnaženo fotografijske bivše djevojke bezjavio na pornografskoj stranici, a osuđen je na uvjetnu kaznu u obliku djela GDPR-a u istoj je ravnini s npr. otvaranjem lažnog profila pod imenom druge osobe na društvenim mrežama. Iako postoje i druge zakonske odredbe kojima bi se moglo sankcionirati ovakva zlodjela, poput kaznenog djela protiv časti i ugleda opisanoga iz Kaznenog zakona, u domaćem zakonodavstvu i dalje ne postoji odredba zakona koja posebno kažnjava osvetničku pornografiju ni druge oblike elektroničkog zlostavljanja.

Nekoliko je država članica nedavno donijelo zakone koji se odnose na nasilje prema ženama i djevojkama na internetu: Ujedinjena Kraljevstvo, Francuska, Njemačka i Malta kriminalizirale su osvetničku pornografiju, a slično je najavljeno i u Irskoj i Sloveniji. U Hrvatskoj je trenutno otvorena javna rasprava o izmjenama Kaznenoga zakona pa udruge pripremaju prijedlog za reguliranje objavljivanja pornografskih materijala bez pristanka. Ako se takva odredba nađe u konačnom prijedlogu Izmjena Kaznenog zakona, bit će to veliki korak za zaštitu žrtava koje trpe teške i trajne posljedice zbog elektroničkog rodno uvjetovanog nasilja.



Razgovarao: Darko Jerković, Preneseno iz Glasa Slavonije

DR. SC. MIRJANA MATEŠIĆ RAVNATELJICA HRVATSKOG POSLOVNOG SAVJETA ZA ODRŽIVI RAZVOJ

# Bitni su kriteriji dodjele sredstava koja će poticati održivi razvoj

Nakon često dijeljenog komentara na [Nacionalnu razvojnu strategiju](#) ravnateljice [HR PSOR-a](#) dr. s. Mirjane Matešić, prenosimo intervju na temu Nacionalnog plana oporavka i otpornosti Hrvatske.

Intervju prenosimo s mrežne stranice [Magazina, Glas Slavonije](#), a možete ga naći i u tiskanom izdanju

Ovaj dokument iznimno je važan za Republiku Hrvatsku jer je temelj za povlačenje velikog iznosa, dijelom nepovratnih sredstava, a dijelom vrlo povoljnih kreditnih sredstava koja su u ovom trenutku presudna za početak oporavka od pandemije i potresa koji su pogodili našu zemlju. To više, očekivanja od ovog dokumenta još su veća pa mogu slobodno reći da on nije zadovoljio naša očekivanja - kaže dr. sc. Mirjana Matešić, ravnateljica Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj (HR PSOR), te dodaje:

- Čitajući 80 stranica teksta, praktički nismo dobili mnogo više informacija od onih ponuđenih na prvim stranicama koje su razdijelile iznose prema udjelu u kojem će ih na raspolaganje dobiti pojedini sektori. Prirodno, najveća su očekivanja od potpora gospodarstvu, a s obzirom na to da predstavljam poslovni sektor, najviše sam pozornosti poklonila upravo ovom dijelu dokumenta.

Već u samom uvodu u poglavlju gospodarstvo dokument naglašava važnost razvoja energetske infrastrukture, konkurentnog i učinkovitog prometnog sustava s reformom sektora, zatim se navodi upravljanje vodnim resursima, gospodarenje otpadom, digitalizacija javne uprave za poljoprivrednike. Sve navedene djelatnosti pripadaju javnim uslugama i njihovo unapređenje dužnost je i odgovornost državnog i lokalnih proračuna jer se radi o javnoj infrastrukturi i komunalnim uslugama. Ništa od ovoga nije gospodarstvo, bar ne u onom smislu privatnog, poduzetničkog sektora koji je najpogođeniji krizom. Privatni sektor specifično se spominje pod stavkama poljoprivredni i prehrambeni sektor te turizam. Svakako pohvaljujemo namjeru Vlade RH da uloži sredstva i napore u transformaciju i jačanje otpornosti hrvatske poljoprivrede te posebno turizma jer se radi o sektoru teško pogođenom pandemijom, a o čijoj vitalnosti u velikoj mjeri ovisi ekonomski prosperitet gospodarstva u cijelosti. Vjerujem da su i druge djelatnosti privatnog sektora također planirane, no one se poimence nigdje ne spominju. Ipak, najvažnije je da iz dokumenta nije vidljivo koliki će iznos sredstava doista biti na raspolaganju poduzetnicima ni u kojem obliku, pod kojim uvjetima i slično. Jasno je da iznos sredstava pod stavkom gospodarstvo u većoj mjeri nije namijenjen privatnom sektoru.



Dodatno ono što zbunjuje jest činjenica da dokument najavljuje da tek treba "razviti nove mjere i politike koje stavljaju uključivi rast i održivi razvoj u središte napora da se privuku i potaknu privatne investicije i iskoriste njihove koristi". Nije stoga jasno na temelju kojih kriterija će se dodjeljivati sredstva koja će poticati održivi razvoj jer se konkretne mjere i mehanizmi tek planiraju razvijati. Na istom tragu smatram da su reforma poreznih poticaja za istraživanje i razvoj te reforma financiranja inovacija, reforme koje ne pripadaju u ovaj dokument. Dokument bi trebao raditi na oporavku, a ovo su teme za reforme koje bi vlada trebala provesti neovisno o ovom dokumentu i smatram da ih ne bi trebalo financirati iz iznosa sredstava namijenjenih oporavku gospodarstva.

## ODRŽIVI RAZVOJ

Što još zamjerate dokumentu, u kojim područjima...?

- Također mislim da neki navedeni ciljevi nisu dobro promišljeni niti su u skladu s postojećim trendovima te pokazuju nedovoljno razumijevanje autora dokumenta o razvojnim trendovima, smjerovima održivosti i prilagodbe klimatskim promjenama. Jedan od primjera je Cilj C1.1 Jačanje konkurentnosti i zelena tranzicija gospodarstva u sklopu kojeg je naveden cilj broj 5- Potaknuti snažniju internacionalizaciju gospodarstva te povezanost s regionalnim i globalnim lancima vrijednosti. Upravo za vrijeme pandemije COVID-a svjetski gospodarstvenici su spoznali važnost lokalnih lanaca dobave i lanaca vrijednosti te se u sklopu jačanja sigurnosti i postizanja Ciljeva održivog razvoja sada i u multinacionalnim kompanijama promoviraju i razvijaju lokalni lanci dobave koji su u ovim neizvjesnim uvjetima poslovanja prepoznati kao sigurniji, jeftiniji i svakako održiviji s manjim utjecajem na okoliš. Iz te perspektive čini se potpuno deplasirano poticati sudjelovanje u globalnim lancima vrijednosti. Drugi je primjer Cilj C1.5. Unaprjeđenje korištenja prirodnih resursa i jačanje lanca opskrbe hranom koji kao jedan od izazova navodi- Usitnjenost proizvodnje i ponude u poljoprivredi rezultira smanjenom konkurentnošću i neučinkovitim korištenjem prirodnih resursa dajući do znanja da se učinkovitost korištenja resursa smatra prije svega učinkovitijim korištenjem zemljišta, što je potpuno izvan konteksta o kojem govore međunarodni dokumenti i strategije kada govore o učinkovitosti korištenja resursa gdje se ponajprije misli o stvaranju vrijednosti korištenjem što je moguće manje energije i materijala i sirovina iz prirode kako bi se ekonomski rast odvojio od materijalne potrošnje.

**Koliko je NPOO, u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju, prilika za restrukturiranje gospodarstva i javne uprave prema pametnom razvoju temeljenom na načelima održivog razvoja?**

- Svakako da jest. No da bismo sa sigurnošću znali da će on potaknuti razvoj gospodarstva temeljenog na održivom razvoju, moramo vidjeti kriterije dodjele sredstava koja se temelje na održivosti. U ovom trenutku dokument nam samo nudi deklarativnu orijentiranost na održivi razvoj. A upravo je ono što smo u ovom dokumentu očekivali vidjeti su jasni kriteriji dodjele sredstava, kako prema sektorima tako i prema utjecaju na održivost, sukladno EU taksonomiji koju je predstavio spomenuti Europski zeleni plan. Glagoli kao što su: jačati, razvijati i slični ostavljaju dojam da se tek s pomoću ovih sredstava planira razvijati kriterije dodjele.

## Još puno posla

Zaključno - koje bi reforme trebalo početi odmah provoditi...?

- S obzirom na teme kojima se bavimo mi u Hrvatskom poslovnom savjetu za održivi razvoj, nama je važno vidjeti da se kriteriji održivosti uvedu u sve poslovne planove vlade i gospodarstva. To znači kriterije održivosti u svim infrastrukturnim projektima i svim modelima financiranja oporavka gospodarstva. Ali ti bi kriteriji već danas trebali biti detaljno razrađeni i poznati, a na temelju ovog dokumenta mogu zaključiti da to nije slučaj. (D.J.)