



E - SAVJETOVANJE, obrt za usluge, vl. Antonio Erceg  
Vukomerec 36, 10 000 Zagreb, Hrvatska  
E: antonio@esavjetovanje.hr | W: www.esavjetovanje.hr  
OIB: 47026491707 | MB: 97911518  
IBAN: HR11236000011027181 | SWIFT: ZBAHR2X

# **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 organizacijama ključno je za postizanje jednakosti na tržištu rada. Poslodavci su obavezni poštivati sve odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08, 112/12) kojima se promiče jednakost i uređuje zaštita 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.

Cilj edukacije je bio senzibiliziranje zaposlenika E Savjetovanja 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 bila olakšati primjenu zakona u praksi (Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu) i omogućiti poslodavcu 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
- promicanje jednakih mogućnosti muškaraca i žena prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu

Jednake mogućnosti opisuju pravednu raspodjelu uvjeta za život bez diskriminacije i istovremeno uz 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, E Savjetovanje mora:

- 
- **prepoznati (strukturnu) diskriminaciju**
  - **biti spremna na borbu protiv diskriminacije**
  - **razviti mjere za smanjenje barijera za skupine izložene strukturnoj diskriminaciji**



E - SAVJETOVANJE, obrt za usluge, vl. Antonio Erceg  
Vukomerec 36, 10 000 Zagreb, Hrvatska  
E: antonio@esavjetovanje.hr | W: www.esavjetovanje.hr  
OIB: 47026491707 | MB: 97911518  
IBAN: HR11236000011027181 | SWIFT: ZABAHR2X

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 te uključenje iste 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, E Savjetovanje treba napraviti promjene i u tom procesu uključiti sve djelatnike. Čim se počne s procesom reorganizacije strukture doći će do prednosti kao što su:

- smanjen broj bolovanja
- veća motiviranost zaposlenika
- manji broj sukoba među zaposlenicima
- zapošljavanje pravih osoba za prave poslove
- ulaganje punog potencijala zaposlenika
- stvaranje nove ciljane skupine potrošača, a koje postaju vidljive i pridonose smanjenju troškova

## 2. Zakonski okvir

Nejednako postupanje prema pojedincima ili skupinama zbog posebnih karakteristika ili njihove pripadnosti određenoj skupini (po osnovi spolne orijentacije, spola, etničkog podrijetla, itd.) smatra se diskriminacijom. U Republici Hrvatskoj „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 E Savjetovanju „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

Zakon sadrži i određenu odredbu koja zabranjuje segregaciju, što znači prisilno i sustavno razdvajanje osoba po bilo kojoj osnovi temeljem tog Zakona.



E - SAVJETOVANJE, obrt za usluge, vl. Antonio Erceg  
Vukomerec 36, 10 000 Zagreb, Hrvatska  
E: antonio@esavjetovanje.hr | W: www.esavjetovanje.hr  
OIB: 47026491707 | MB: 97911518  
IBAN: HR11236000011027181 | SWIFT: ZABAHR2X

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, uključenja 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 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 organizacije 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 evaluacija 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 su:

#### 1) Vizija raznolikosti u organizaciji

Razvoj vizije raznolikosti i jednakosti. Kako bi se stvorilo zajedničko shvaćanje općeg cilja temelji svake strategije i mjerenja trebali bi biti uključeni u profil organizacije 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 organizacija 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. Sukladno tome, treba razviti strategiju prevladavanja tih prepreka i to mora biti sastavni dio sveukupne strategije.



E - SAVJETOVANJE, obrt za usluge, vl. Antonio Erceg  
Vukomerc 36, 10 000 Zagreb, Hrvatska  
E: antonio@esavjetovanje.hr | W: www.esavjetovanje.hr  
OIB: 47026491707 | MB: 97911518  
IBAN: HR11236000011027181 | SWIFT: ZABAHR2X

#### 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.

## 4. Politika jednakih mogućnosti i nediskriminacije E Savjetovanja

Kodeks ponašanja je važan temelj za kvalitetu usluge. Naš je cilj da E Savjetovanje postane poznat po vjerodostojnosti i nediskriminaciji što znači da svi zaposlenici organizacije 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 organizacije 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**

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

### **Ponašanje među zaposlenicima te prema klijentima i drugim dionicima**

Svaki zaposlenik odnosit će se prema kolegama, klijentima i drugim dionicima s poštovanjem. Uznemiravanje bilo koje vrste na radnom mjestu neće se tolerirati. Bilo koji oblik diskriminacije ili neravnopravnog odnosa prema klijentima strogo je zabranjen. Svi zaposlenici E Savjetovanja dužni su poštivati nediskriminacijska načela u odabiru klijenata, poslovnih partnera, dobavljača i drugih dionika.

### **Usluge E Savjetovanja**

Dio predanosti E Savjetovanja načelu nediskriminacije ogleda se u tome što su usluge organizacije u najvećoj mjeri uporabljive svim ljudima, bez potrebe za (pre)velikim prilagodbama ili posebnim dizajnom.

Odlike E Savjetovanja i njezinih usluga:

- Brzina, profesionalnost, temeljitost i kompetentnost
- Pouzdanost, raspoloživost, sigurnost
- Povjerljivost odnosa s klijentom te tajnost razmijenjenih podataka
- Fokusiranost na zaštitu interesa klijenta
- *Cost-sensitive* zaštita klijenta i smanjenje troškova
- Fokus na želje klijenata
- Fleksibilni cjenovni razredi