

AKCIJSKI PLAN PROMOCIJE RAZNOLIKOSTI I NEDISKRIMINACIJE 2022. – 2025.

Ključno područje: **Upravljanje raznolikostima**

Cilj:

- Na svim razinama u Institutu aktivno se potiču i promoviraju načela raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu

Mjera	Odgovornost	Razdoblje
Poticanje načela raznolikosti na radnom mjestu te jačanje svijesti o vrijednosti uključivog okruženja u ostvarivanju organizacijskih ciljeva	Svi	Kontinuirano
Uključiti načela raznolikosti na radnom mjestu u sustave i procese upravljanja	Uprava, rukovoditelji	2024.
Identificirati i rješavati prepreke unutar Instituta	Uprava, Svi	Kontinuirano

Pokazatelj rezultata:

- Anketa zaposlenika i drugi mehanizmi povratne veze (npr. individualni razgovori) pokazuju da su zaposlenici svjesni i jasno razumiju načela raznolikosti i nediskriminacije
- Načela raznolikosti na radnom mjestu uključeni su u sustave i procese upravljanja
- Procesi, politike, planovi, prakse i programi zadovoljavaju različite potrebe zaposlenika i ostalih dionika

Polazna vrijednost:

- Rezultati ankete zaposlenika i povratne informacije dionika Instituta
- Procjena procesa, programa i aktivnosti za razvijanje kulture koja vrednuje raznolikost i potiče dostojanstvo te poduzetih mjera protiv neprikladnog ponašanja

Ključno područje: **Zapošljavanje, odabir i zadržavanje**

Ciljevi:

- Zaposlenici i oni koji traže posao u Institutu tretiraju se ravnopravno i jednako u pristupu mogućnostima zapošljavanja i u procesima odabira i napredovanja
- Institut ima uspostavljene procese koji osiguravaju veću raznolikost kandidata i novozaposlenih
- Institut poboljšava zadržavanje članova različitih skupina
- Institut održava dobru ravnopravnost spolova na svim razinama rukovođenja

Mjere pri zapošljavanju	Odgovornost	Razdoblje
Unaprijediti procese zapošljavanja kako bi se kod kandidata provjeravala spremnost za rad u raznolikom radnom okruženju	Uprava, rukovoditelji SLKPO	2024.
Izraditi Priručnik o raznolikosti i uključivosti kako bi se osiguralo da je osnovni kriterij zapošljavanja postojanje kompetencija za obavljanje određenog posla	Uprava SLKPO	2023.

Pratiti na godišnjoj razini profil zaposlenika radi pravodobne odluke o uspostavi ravnoteže po dobi i spolu	Uprava	Godišnje, u ožujku
Pratiti i otvarati mogućnost zapošljavanja, gdje je to prikladno, uz poticajne mjere za zapošljavanje nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju po dobi/spolu/invaliditetu u cilju povećanja njihova zapošljavanja	SLKPO Uprava	Kontinuirano

Mjere zadržavanja	Odgovornost	Razdoblje
Osigurati da ne postoje neravnopravnosti ili pristranosti nagrađivanja u odlukama i procesima nagrađivanja	Uprava, rukovoditelji	2025.
Poticati rukovoditelje da usko surađuju s novozaposlenim kako bi se rano identificirali problemi, npr. jednostavnost pristupa i primjene rješenja	Uprava	Kontinuirano
Osigurati mentorstvo i promicati svijest o razumnim pravilima prilagodbe	Uprava, rukovoditelji	2023.

Pokazatelj rezultata:

- Otvorene sve mogućnosti zapošljavanja iz različitih skupina
- Viši menadžment održava visoki udio žena
- Smanjen broj odlazaka zbog nezadovoljstva radnom okolinom

Polazna vrijednost:

- Broj pritužbi na nejednako postupanje u procesu zapošljavanja
- Udio žena u višem menadžmentu
- Broj odlazaka zbog nezadovoljstva radnom okolinom

Ključno područje: **Radno okruženje**

Ciljevi:

- 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

Mjere	Odgovornost	Razdoblje
Uključiti ponašanja koja podržavaju načela raznolikosti u programe obrazovanja i razvoja te sustava upravljanja uspješnosti	Uprava, rukovoditelji	2024.
Identificirati specifične potrebe obrazovanja i razvoja za specifične skupine zaposlenika i pratiti sudjelovanje svih skupina u pojedinim programima	Uprava, rukovoditelji	2025.
Ohrabrivati i podržavati rukovoditelje u potpunom razumijevanju potreba zaposlenika	Uprava	Kontinuirano

Osigurati alate za rukovoditelje kroz radionice i druge aktivnosti obrazovanja da prepoznaju i upravljaju neprimjerenim ponašanjem (npr. menadžerski programi)	Uprava	2024.
Olakšati pristup programima pomoći za zaštitu posebnih skupina zaposlenika i osigurati dosljednost u slučajevima zaštite dostojanstva na radnom mjestu	Uprava, rukovoditelji	Kontinuirano

Pokazatelj rezultata:

- Dokumenti/smjernice programa upravljanja uspješnosti uključuje ponašanja koja podržavaju raznolikost
- Ankete o stavovima zaposlenika i drugi mehanizmi povratne veze pokazuju kako zaposlenici smatraju da procesi upravljanja uključuju načela različitosti na radnom mjestu
- Ankete o stavovima zaposlenika i ostali mehanizmi povratnih informacija ukazuju na to da zaposlenici imaju povjerenje u procese podrške
- Smanjenje broja zabilježenih incidenata uznemiravanja
- Vrijeme potrebno za rješavanje problema uznemiravanja

Polazna vrijednost:

- Ankete o stavovima zaposlenika i ostali mehanizmi povratnih informacija
- Broj zabilježenih incidenata uznemiravanja
- Vrijeme potrebno za rješavanje problema uznemiravanja

Ključno područje: **Komunikacija i obrazovanje**

Cilj:

- Politika raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu dostupna je svim dionicima i njezina se načela razumiju i podržavaju na svim razinama Instituta

Mjere	Odgovornost	Razdoblje
Promicati Politiku raznolikosti i nediskriminaciji Instituta u svakodnevnoj praksi	Uprava	Kontinuirano
Uvoditi nove prakse i komunicirati ih na internetskoj stranici i portalu Instituta u svrhu promocije svim dionicima	Uprava, Svi	Kontinuirano
Implementacija načela i vrijednosti Politike raznolikosti i nediskriminacije kroz programe obrazovanje pripravnika i novozaposlenih	Uprava	2022.
Prikupljati podatke o uspješnosti pojedinog modela obrazovanja i razvoja	Uprava, SLKPO	Kontinuirano
Osigurati nepristranost u pristupu svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenika u ostvarivanju poslovnih ciljeva Instituta	Uprava, rukovoditelji	2022.

Pokazatelj rezultata:

- Politika se unapređuje i uključena je u sve kanale komunikacije i promocije organizacijskih vrijednosti Instituta
- Ažurirano i poboljšano informiranje putem portala i redovito ažuriranje internetske stranice

- Izgrađen sustav sprječavanja nejednakog postupanja u pristupu svim vrstama obrazovanja i razvoja zaposlenika

Polazna vrijednost:

- Politika raznolikosti i nediskriminaciji dostupna je svim dionicima Instituta
- Broj pritužbi na nejednako postupanje u pristupu svim vrstama obrazovanja i razvoja zaposlenika

Ključno područje: **Ravnoteža privatnog i poslovnog života**

Cilj:

- Institut pruža fleksibilnu praksu rada koja zaposlenicima omogućava uravnotežen odnos privatnog i poslovnog života te kontinuiranu podršku za osobni napredak

Mjere	Odgovornost	Razdoblje
Promicati svijest o fleksibilnim praksama rada (rad s nepunim radnim vremenom, podrška u raspodjeli radnih sati i godišnjeg odmora prema potrebama zaposlenika, programi pomoći, podrška za djecu (darovi, druženja, sportske igre...))	SLKPO	Kontinuirano
Prije usvajanja odluke koju Institut ima/planira/uvodi uključiti mišljenje posebne skupine zaposlenih (prema potrebi) radi sprječavanja nepovoljnih utjecaja na određene skupine	Uprava	Kontinuirano

Pokazatelj rezultata:

- Broj korisnika fleksibilne prakse rada
- Anketa o zadovoljstvu zaposlenika i drugi mehanizmi povratne veze (individualni razgovori) pokazuju da su zaposlenici svjesni i imaju pristup fleksibilnim praksama rada
- Posebne skupine zaposlenih uključene su u proces donošenja odluka

Polazna vrijednost:

- Broj korisnika fleksibilne prakse rada
- Rezultati ispitivanja zadovoljstva zaposlenika
- Broj pritužbi na proces usvajanja odluka koje se uvode

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