



Konstruiranje, projektiranje i proizvodnja procesnih sustava i opreme u farmaceutskoj, prehrambenoj i kemijskoj industriji
Engineering, design and manufacture of process systems and equipment for pharmaceutical, chemical and food industry

Diversity, Discrimination & Harassment

POLITIKA RAZNOLIKOSTI, NEDISKRIMINACIJE & NEUZNEMIRAVANJA

Pravo na život bez diskriminacije jedno je od temeljnih ljudskih prava koje je zajamčeno aktima Ujedinjenih naroda, Međunarodne organizacije rada i Vijeća Europe.

SVRHA POLITIKE

Politika raznolikosti, nediskriminacije & uznemiravanja daje smjernice za stvaranje i provođenje prakse upravljanja raznolikostima ljudskih potencijala te promicanje pozitivne kulture na radnom mjestu i zapošljavanja na temelju osobnih sposobnosti i kvalifikacija, bez diskriminacije i uznemiravanja. Upravljanje raznolikostima podrazumijeva sustavno i planirano usmjerenje Društva k privlačenju i zadržavanju zaposlenika različitih profila i mogućnosti, u svrhu postizanja veće konkurentske prednosti kroz uključivo radno okruženje i timski rad.

Politika raznolikosti, nediskriminacije & uznemiravanja usmjerena je na kvalitetnije razumijevanje utjecaja raznolikosti kod svih zaposlenika Nicro d.o.o. definirajući ciljeve, uloge i odgovornosti te praćenja mjerljivih pokazatelja učinka.

USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR

Jednakost svih građana pred zakonom i zabrana diskriminacije, kao neke od najvećih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske, regulirane su Ustavom kao najvišim pravnim aktom Republike Hrvatske.

Tako su u članku 3. Ustava Republike Hrvatske propisane najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske među kojima su jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, dok je člankom 14. Ustava propisano da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode neovisno o svojoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Osim Ustavom Republike Hrvatske, hrvatski pravni sustav zabranjuje diskriminaciju kroz odredbe niza zakona kao što su:

- Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina
- Zakon o suzbijanju diskriminacije
- Zakon o radu
- Zakon o ravnopravnosti spolova
- Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola
- Kazneni zakon

Zakon o suzbijanju diskriminacije najznačajniji je antidiskriminacijski zakon u Republici Hrvatskoj koji definira postupanja koja se smatraju diskriminatornim. Ovim Zakonom je razrađena zaštita od diskriminacije koja se uvodi u odnosu na velik broj osnova i na vrlo širokom području. Temeljem Zakona o suzbijanju diskriminacije stranka koja se poziva na diskriminaciju treba učiniti vjerojatnim da je do diskriminacije došlo, dok je stranka, eventualni diskriminator, dužna dokazati da diskriminacije nema.

Zakonom o suzbijanju diskriminacije ustanova pučkog pravobranitelja određena je kao krovno antidiskriminacijsko tijelo u Republici Hrvatskoj, koje pruža izvansudsku pravnu zaštitu temeljem pritužbi građana na diskriminaciju.

ŠTO JE DISKRIMINACIJA?

Diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi utemeljeno na nekoj njezinoj posebnoj karakteristici ili na više njih i njihovo stavljanje u nepovoljniji položaj u odnosu na druge.

Osoba može biti diskriminirana po različitim osnovama. Međutim, ne može se svako postupanje kojem je osoba izložena ili ga je doživjela kao nepovoljno ili diskriminatorno nazvati diskriminacijom prema hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Nejednako postupanje mora biti povezano s najmanje jednom ili s više osnova diskriminacije koje su točno navedene u Zakonu o suzbijanju diskriminacije i temeljem kojih Zakon štiti od diskriminacije. U poglavljima koja slijede objašnjene su ove osnove. Pri tom je fokus na osnovama koje su navedene u relevantnim Direktivama EU o jednakom postupanju (2000/43/EC, 2000/78/EC, 2002/73/EC, 2004/113/EC i 2006/54/EC) te onima temeljem kojih se diskriminacija najčešće prijavljuje pravobraniteljskim institucijama.

Zakon o suzbijanju diskriminacije u članku 1. stavku 1. navodi slijedeće diskriminatorne osnove: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet i izražavanje, spolna orijentacija.

Diskriminatorno postupanje može biti: izravno, neizravno, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, segregacija.

IZRAVNA DISKRIMINACIJA je postupanje uvjetovano nekim od navedenih osnova kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po gore navedenim osnovama u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati objektivnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

UZNEMIRAVANJE je svako nepoželjno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pojam mobbing, i koji se uvriježio u hrvatskoj stručnoj i znanstvenoj javnosti, potječe od engleskih riječi „mob“ – ološ, svjetina, grupa i glagolske inačice „to mob“ – napadati nekoga, nasrnuti u masi, pogrdno ga nazivati. Mobbing, dakle, označava oblik ponašanja na radnome mjestu u kojemu pojedinac ili skupina osoba sustavno, tijekom duljega vremena, psihički zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja ljudskoga dostojanstva, integriteta, ugleda i časti. S obzirom na to da velik raspon ponašanja ulazi u njegovu definiciju, možda je najbolje govoriti o mobbing sindromu, za koji je svojstvena specifična razvojna dinamika. U početku postoji nerazriješen konflikt koji postupno prerasta u agresivne tendencije prema drugoj osobi s ciljem napada i kažnjavanja, žrtve postaju jasno obilježene, izolirane te postaju predmetom poruge na radnome mjestu. Raznim psihološkim, a ponekad i tjelesnim, zlostavljanjem žrtva mobbinga postaje „obilježena“ i predstavljena kao problem u radnome okružju.

Riječ je o napadima na mogućnost izražavanja:

- ◊ ograničavanje mogućnosti izražavanja od strane pretpostavljenoga ili kolega
- ◊ stalno prekidanje u obavljanju posla
- ◊ ograničavanje ili uskraćivanje mogućnosti izražavanja

- ◊ glasno psovanje i izderavanje
- ◊ stalna kritika obavljenoga posla
- ◊ kritiziranje privatnoga života
- ◊ telefonski teror
- ◊ upućivanje usmenih prijetnji
- ◊ upućivanje pisanih prijetnji
- ◊ odbijanje uspostavljanja kontakta omalovažavajućim gestama ili pogledima
- ◊ odbijanje komunikacije;

napadima na društvene kontakte:

- ◊ nerazgovaranje
- ◊ nemogućnost izražavanja
- ◊ premještanje u druge prostorije, dalje od kolega
- ◊ zabrana drugim radnicima da razgovaraju sa žrtvom
- ◊ tretiranje žrtve kao da ne postoji;

napadima na ugled:

- ◊ širenje loših glasina o žrtvi, ogovaranje
- ◊ ismijavanje
- ◊ optuživanje žrtve da je psihički bolesna
- ◊ prisiljavanje na psihijatrijsko promatranje
- ◊ ismijavanje žrtvina hendikepa
- ◊ imitiranje žrtvinih pokreta, glasova ili gesti
- ◊ napad na politička ili vjerska shvaćanja
- ◊ ismijavanje privatnoga života
- ◊ ismijavanje nacionalne pripadnosti ili podrijetla
- ◊ prisiljavanje na poslove koji narušavaju samopouzdanje
- ◊ dovođenje u pitanje žrtvinih odluka
- ◊ pogrdno oslovljavanje žrtve ili psovanje
- ◊ seksualno približavanje ili verbalne seksualne ponude;

napadima na kvalitetu životne i radne sredine:

- ◊ nedodjeljivanje radnih zadataka
- ◊ nekorektno ocjenjivanje žrtvina rada
- ◊ oduzimanje svih radnih zadataka
- ◊ dodjeljivanje besmislenih zadataka
- ◊ dodjeljivanje radnih zadataka ispod ili iznad žrtvine razine znanja i kvalifikacija s ciljem degradacije
- ◊ permanentno dodjeljivanje novih radnih zadataka
- ◊ dodjeljivanje uvredljivih radnih zadataka
- ◊ oduzimanje sredstava rada
- ◊ podmetanje i falsificiranje dokumenata iz domene rada

i napadima na zdravlje:

- ◊ prijetnje fizičkim nasiljem
- ◊ primjena lake sile
- ◊ tjelesno zlostavljanje
- ◊ seksualni napadi
- ◊ nanošenje fizičke štete u žrtvinu domu ili na radnome mjestu.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

SEGREGACIJA predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminatornih osnova.

PROPUŠTANJEM RAZUMNE PRILAGODBE smatra se propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu, pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije narazmjerni teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

POTICANJE NA DISKRIMINACIJU smatra se diskriminacijom u smislu odredbi Zakona o suzbijanju diskriminacije.

TEŽIM OBLIKOM DISKRIMINACIJE smatra se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

ZABRANA VIKTIMIZACIJE

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije. Stoga u Zakonu o suzbijanju diskriminacije stoji da se takva osoba ne smije dovesti u nepovoljan položaj. Žrtve diskriminacije kao i osobe koje ih na bilo koji način podržavaju zaštićene su ovim Zakonom.

Zakonima Republike Hrvatske propisani su i slučajevi koji se iznimno ne smatraju diskriminacijom bez obzira na stavljanje u nepovoljniji položaj (postupanja zbog zaštite zdravlja, zaštita trudnica, djece, mladeži, starijih osoba, premije osiguranja na temelju dobi i spola i slično).

POSLEDICE DISKRIMINACIJE

Diskriminacijom nije pogođena samo žrtva diskriminacije, njezina obitelj i blisko okruženje, već i poslodavac (nezdrava radna okolina, mogući porast ozljeda na radu, demotiviranost radnika), a u širem kontekstu i društvo, odnosno država (porast izdataka za liječenje i bolovanje, smanjenje ukupne radne produktivnosti i sl.).

Na strani pojedinca kao žrtve diskriminacije dolazi do demotiviranosti za rad, smanjenja radne produktivnosti, gubitka samopoštovanja i samopouzdanja. Poslodavac, odnosno radna organizacija koja tolerira diskriminaciju, odnosno koja se protiv nje ne bori učinkovito, nije svjesna materijalnih gubitaka koje zbog toga može pretrpjeti. Štoviše, nezdrava radna klima i okruženje utjecat će na porast bolovanja, smanjenje radne produktivnosti i inventivnosti te posljedično može utjecati na lošiji tržišni položaj poslodavca i pad profesionalnog ugleda u poslovnom svijetu.

NICRO - odnos prema diskriminaciji i uznemiravanju

Zakon o suzbijanju diskriminacije obuhvaća postupanje svih državnih tijela, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnih osoba s javnim ovlastima kao i postupanje svih pravnih i fizičkih osoba. Drugim riječima, svaki državni ili javni službenik/ca ili privatna osoba, jednako kao i svaki javni ili privatni subjekt u Republici Hrvatskoj moraju postupati u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Zakon o radu uređuje institute izravne i neizravne diskriminacije, zabranjujući ih u odnosu na uvjete zapošljavanja, napredovanja na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije.

Pravilnik o radu društva Nicro d.o.o. sadrže odredbe o zaštiti dostojanstva radnika i zabrani diskriminacije i uznemiravanja u našem Društvu. Nicro d.o.o. kao poslodavac dužan je zaštititi dostojanstvo svojih radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, uključujući i poduzimanje preventivnih mjera.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, (ne)članstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano osobito postupcima kao što su:

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemiravajući telefonski pozivi, dobacivanja, ogovaranja
- elektronička pošta, tekstualne ili slikovne poruke uznemirujućeg sadržaja
- upotreba nepriklasnih izraza i tonova u opходу
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a koji radnika stavljaju u ponižavajući položaj, a koji imaju za cilj ili stvarno predstavljaju povredu dostojanstva radnika te uzrokuju strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo radno okruženje.

Zaštitom dostojanstva, tj. zaštitom od diskriminacije i uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici Društva od svojih nadređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Zaštitu dostojanstva radnici Nicro d.o.o. ostvaruju podnošanjem prijave ovlaštenoj osobi za primanje i rješavanje pritužbi opunomoćenoj od strane Poslodavca. Postupak rješavanja pritužbi povjerljive je naravi i provodi se sukladno odredbama ZOR i Pravilnika o radu.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti osobu opunomoćenu od strane Poslodavca.

Ponašanje radnika koje nije u skladu s naprijed navedenim, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Nicro d.o.o. kao poslodavac ima nultu stopu tolerancije na uznemiravanje i diskriminaciju radnika te provodi maksimalne mjere zaštite dostojanstva radnika i sprječavanja diskriminacije na svim razinama.

U Zagrebu, 10. 12. 2019.

nicro ⁽⁴⁾
d.o.o.
ZAGREB, Marijana Čavića 9

Direktor Društva
Kristijan Milaković

