

1

**Model A – Mikro i mali poslodavci  
(do 50 zaposlenih)**

# **Dodatak**

## **PRAVILNIKU O RADU**

**Politika podrške zaposlenicama  
tijekom različitih životnih faza**



**Ces i**

## Članak 1. Svrha

Poslodavac promiče radno okruženje koje uvažava različite životne faze zaposlenica te potiče radnu kulturu utemeljenu na međusobnom poštovanju, ravnopravnosti, povjerenju i zaštiti dostojanstva svih zaposlenika.

Svrha ove politike je omogućiti, kada to priroda posla dopušta i ne narušava organizaciju rada, razumnu prilagodbu radnih uvjeta zaposlenicama koje zbog menstruacijskih, reproduktivnih ili (peri)menopauzalnih tegoba privremeno imaju poteškoće u obavljanju radnih zadataka.

## Članak 2. Načela

Poslodavac će, u skladu s organizacijskim mogućnostima, primjenjivati sljedeća načela:

- poštovanje dostojanstva i privatnosti zaposlenica,
- zabranu svakog oblika diskriminacije i uznemiravanja,
- otvorenu, povjerljivu i uvažavajuću komunikaciju,
- individualni pristup pri razmatranju mogućih prilagodbi,
- promicanje zdravog, sigurnog i uključivog radnog okruženja.

Mjere predviđene ovom Politikom provode se prema načelu razmjernosti, uzimajući u obzir potrebe zaposlenice i organizacijske mogućnosti poslodavca.

## Članak 3. Razumne prilagodbe rada

Kada zaposlenica zbog privremenih tegoba povezanih s menstruacijom, reproduktivnim zdravljem ili (peri)menopauzom zatraži podršku, poslodavac će, kada je to moguće, razmotriti jednu ili više sljedećih mjera:

- fleksibilniji početak ili završetak radnog vremena,
- mogućnost zamjene smjene u dogovoru sa suradnicima i neposrednim rukovoditeljem,
- korištenje dodatne kraće stanke tijekom radnog dana,
- privremenu prilagodbu organizacije rada ili rasporeda radnih zadataka,
- omogućavanje pristupa higijenski opremljenim sanitarnim prostorijama i dostupnim menstrualnim proizvodima.

O primjeni pojedine mjere odlučuje se u dogovoru između zaposlenice i poslodavca, vodeći računa o prirodi posla i potrebama radnog procesa.

## Članak 4. Povjerljivost i zaštita od diskriminacije

Razgovori između zaposlenice i poslodavca o potrebama za prilagodbom radnih uvjeta smatraju se povjerljivima.

Poslodavac neće zahtijevati iznošenje detaljnih osobnih ili zdravstvenih podataka, osim kada je to propisano posebnim propisima ili nužno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog korištenja mjera predviđenih ovom Politikom niti zbog okolnosti povezanih s menstruacijom, reproduktivnim zdravljem ili (peri)menopauzom.

Poslodavac potiče kulturu međusobnog uvažavanja te neće tolerirati omalovažavanje, ismijavanje ili bilo koji drugi oblik neprimjerenog ponašanja vezanog uz navedene okolnosti.

## Članak 5. Završne odredbe

Ova Politika sastavni je dio Pravilnika o radu te se primjenjuje zajedno s odredbama o zaštiti dostojanstva radnika, zaštiti na radu i zabrani diskriminacije.

Poslodavac će zaposlene upoznati sa sadržajem ove Politike te će, prema mogućnostima, poticati aktivnosti kojima se razvija radna kultura utemeljena na međusobnom poštovanju, razumijevanju i dobrobiti svih zaposlenih.

## Preglednik za odabir mjera:

Poslodavac može sam označiti koje će mjere primjenjivati.

| MJERA                      | MALI | SREDNJI | VELIKI |
|----------------------------|------|---------|--------|
| Fleksibilno radno vrijeme  | ✓    | ✓       | ✓      |
| Rad od kuće (ako je moguć) | ○    | ✓       | ✓      |
| Dodatne pauze              | ✓    | ✓       | ✓      |
| Menstrualni proizvodi      | ✓    | ✓       | ✓      |
| Prilagodba radnih zadataka | ○    | ✓       | ✓      |
| Kontakt osoba za podršku   | ○    | ✓       | ✓      |
| Edukacija menadžera        | –    | ✓       | ✓      |
| Godišnja evaluacija        | –    | ○       | ✓      |
| ESG pokazatelji            | –    | –       | ✓      |

Legenda: ✓ **preporučeno**, ○ **prema mogućnostima**, – **nije potrebno**.



Sufinancira  
Europska unija



cesi

4IMPACT  
VALUES

Financirano sredstvima Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne moraju se podudarati sa stavovima i mišljenjima Europske unije ili Europske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu se smatrati odgovornima za njih.