

3

**Model C – Veliki poslodavci
(više od 250 zaposlenih)**

Dodatak

PRAVILNIKU O RADU

**Politika podrške zaposlenicama
tijekom različitih životnih faza**



Ces i

Članak 1. Svrha

Poslodavac promiče radno okruženje koje uvažava potrebe zaposlenica tijekom različitih životnih faza te doprinosi očuvanju zdravlja, dobrobiti, radne sposobnosti i jednakih mogućnosti svih zaposlenika.

Svrha ove Politike je uspostaviti okvir za pružanje razumne organizacijske podrške zaposlenicama tijekom menstruacije, trudnoće, povratka na rad nakon roditeljskog dopusta te tijekom perimenopauze i menopauze, kada navedene okolnosti mogu privremeno utjecati na obavljanje radnih zadataka.

Politika pridonosi razvoju uključive organizacijske kulture, očuvanju radne sposobnosti zaposlenika te odgovornom upravljanju ljudskim potencijalima.

Članak 2. Načela

Poslodavac provodi ovu Politiku u skladu sa sljedećim načelima:

- poštovanje dostojanstva, privatnosti i osobnog integriteta zaposlenika;
- zabrana svake izravne ili neizravne diskriminacije i uznemiravanja;
- promicanje jednakih mogućnosti i uključivog radnog okruženja;
- individualni pristup pri razmatranju potreba zaposlenih;
- zaštita povjerljivosti podataka;
- promicanje zdravlja, dobrobiti i održive radne sposobnosti zaposlenih.

Sve mjere iz ove Politike provode se vodeći računa o prirodi posla, organizaciji rada i poslovnim potrebama društva.

Članak 3. Mjere podrške

Kada zaposlenica zbog okolnosti obuhvaćenih ovom Politikom zatraži podršku, poslodavac može, ovisno o prirodi radnog mjesta i organizacijskim mogućnostima, razmotriti primjenu jedne ili više sljedećih mjera:

- fleksibilniji početak ili završetak radnog vremena;
- privremeni rad na daljinu kada priroda posla to omogućuje;
- privremenu prilagodbu rasporeda rada ili rasporeda smjena;
- dodatne kratke stanke tijekom radnog dana;
- privremenu prilagodbu radnih zadataka ili intenziteta rada;
- druge razumne organizacijske prilagodbe koje omogućuju nastavak rada uz očuvanje zdravlja zaposlenice.

Svaki zahtjev razmatra se pojedinačno, vodeći računa o potrebama zaposlenice i mogućnostima organizacije rada.

Članak 4. Radni uvjeti

Poslodavac, u skladu s organizacijskim i tehničkim mogućnostima, nastoji osigurati radne uvjete koji doprinose dobrobiti zaposlenika, osobito:

- uredne i primjereno opremljene sanitarne prostorije;
- dostupnost osnovnih menstrualnih higijenskih proizvoda;
- mogućnost regulacije temperature ili ventilacije radnog prostora kada je izvedivo;
- prostor za kratki odmor ili oporavak, gdje to organizacija rada omogućuje;
- ergonomsku opremu i prilagodbu radnog mjesta prema procijenjenim potrebama.

Članak 5. Povjerljivo savjetovanje i podrška

Poslodavac imenuje jednu ili više povjerljivih kontakt osoba iz područja ljudskih potencijala ili drugih ovlaštenih organizacijskih jedinica kojima se zaposlenice mogu obratiti radi informiranja, savjetovanja i dogovora o mogućim prilagodbama rada.

Kontakt osobe dužne su:

- osigurati povjerljivost razgovora;
- pružiti informacije o mogućnostima podrške;
- koordinirati provedbu dogovorenih mjera;
- po potrebi uključiti neposrednog rukovoditelja uz suglasnost zaposlenice, kada je to nužno radi provedbe dogovorenih prilagodbi.

Od zaposlenice se neće zahtijevati iznošenje detaljnih zdravstvenih podataka osim kada je to propisano posebnim propisima.

Članak 6. Edukacija i podizanje svijesti

Poslodavac najmanje jednom godišnje organizira aktivnosti podizanja svijesti o reproduktivnom zdravlju žena, uključivom radnom okruženju te sprječavanju diskriminacije i stigmatizacije.

Aktivnosti mogu uključivati:

- edukaciju rukovoditelja;
- edukaciju zaposlenih;
- informativne materijale i interne komunikacijske aktivnosti;
- obilježavanje relevantnih međunarodnih dana;
- suradnju sa stručnjacima iz područja medicine rada, javnog zdravstva i zaštite zdravlja zaposlenih.

Članak 7. Zaštita od diskriminacije

Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog menstruacije, reproduktivnog zdravlja, trudnoće, povratka na rad nakon roditeljskog dopusta, perimenopauze ili menopauze niti zbog korištenja mjera predviđenih ovom Politikom.

Poslodavac neće tolerirati bilo koji oblik uznemiravanja, ismijavanja, omalovažavanja ili drugog neprimjerenog ponašanja povezanog s navedenim okolnostima.

Svaki zahtjev za prilagodbom razmatrat će se individualno, uz puno poštovanje dostojanstva i privatnosti zaposlenice.

Članak 8. Praćenje provedbe

Odjel ljudskih potencijala najmanje jednom godišnje provodi procjenu provedbe ove Politike kroz:

- anonimne povratne informacije zaposlenih;
- anonimno prikupljanje prijedloga za unapređenje radnog okruženja;
- analizu korištenja dostupnih organizacijskih mjera;
- procjenu potreba za dodatnim edukacijama ili izmjenama internih procedura.

Rezultati procjene koriste se isključivo radi unaprjeđenja radnog okruženja i razvoja organizacijskih politika kojima se promiču zdravlje, dobrobit i jednake mogućnosti zaposlenih.

Članak 9. Završne odredbe

Ova Politika sastavni je dio Pravilnika o radu te se primjenjuje zajedno s odredbama koje uređuju zaštitu dostojanstva radnika, zaštitu na radu, jednake mogućnosti i zabranu diskriminacije.

Odredbe ove Politike tumače se i primjenjuju u skladu s važećim propisima Republike Hrvatske, kolektivnim ugovorom, drugim internim aktima društva te načelima odgovornog upravljanja ljudskim potencijalima i društveno odgovornog poslovanja.

Uprava društva i svi rukovoditelji odgovorni su za promicanje kulture međusobnog poštovanja, uključenosti i podrške zaposlenima tijekom različitih životnih faza.

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.