

# POLITIKA RAZNOLIKOSTI



## Uvod

HP – Hrvatska pošta d.d. (u nastavku: Hrvatska pošta ili Društvo) više godina u okviru korporativnih strategija posvećuje posebnu pozornost segmentu društveno odgovornog poslovanja pokazujući time osobitu brigu o svojim radnicima, njihovu napredovanju, poslovnom i osobnom razvoju te pružanju jednakih mogućnosti za sve. Upravljanje raznolikošću sustavno je i planirano usmjerenje Hrvatske pošte prema privlačenju i zadržavanju radnika različitih kvalifikacija, profila i potencijala te društveno odgovornom poslovanju.

Pridržavajući se odredaba Zakona o ravnopravnosti spolova i ostalih relevantnih pozitivnih propisa, 2022. donesen je Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj pošti 2022. – 2025. Kako bi se nastavilo s unaprjeđivanjem korporativne kulture, u svibnju 2023. potpisana je Povelja o raznolikosti Hrvatska.

Potpisivanjem Povelje o raznolikosti Hrvatska pošta obvezala se razvijati raznoliko radno okruženje poticanjem integracije radnika neovisno o spolu i spolnoj orijentaciji, rasnom ili etničkom podrijetlu, vjeri ili uvjerenju, invaliditetu, dobi i dr. Jednako tako, obvezala se razvijati znanja i vještine, odnosno kompetencije menadžmenta i radnika odgovornih za zapošljavanje, osposobljavanje, usavršavanje i razvoj karijera.

## Zakonodavstvo podupire raznolikost

Hrvatska pošta pridržava se odredaba Ustava i važećih propisa te svojim internim aktima osigurava ravnopravnost radnika u svim područjima djelovanja.

## Upravljanje raznolikostima pridonosi poslovnom uspjehu

Raznolikost na radnom mjestu dovodi do mnogih prednosti. Različiti smo po brojnim parametrima koji se odnose na našu osobnost, slobodno vrijeme, radno vrijeme i položaj u organizaciji.

## Parametri različitosti ljudskih potencijala



1. slika: Parametri različitosti. Izvor: Priručnik za poslodavce: Raznolikost u upravljanju ljudskim potencijalima, Ured za ljudska prava Vlade RH, 2011.

Prihvatanje i davanje prioriteta raznolikosti na radnom mjestu donosi brojne prednosti organizaciji, timovima i radnicima:

- **Prilagodljivost globalnom okruženju:** u današnjem globaliziranom svijetu raznolika organizacija ima prednost kada je riječ o prilagodbi različitim kulturama i tržištima diljem svijeta.
- **Unaprjeđenje radne kulture:** raznolikost na radnom mjestu ne samo što pozitivno utječe na performanse organizacije nego i pridonosi razvoju uključive i otvorene radne kulture koja podržava sve radnike.
- **Bolje razumijevanje tržišta i ciljane publike:** raznolikost omogućuje bolje razumijevanje potreba i preferencija različitih ciljanih skupina što može pomoći organizaciji da razvije proizvode i usluge koji bolje zadovoljavaju različite potrebe klijenata.
- **Nove perspektive:** zapošljavanjem kandidata različitog podrijetla, nacionalnosti i kultura otvaraju se perspektive drukčijeg pristupa rješavanju problema i povećanju produktivnosti.
- **Povećanje profita:** raznoliki timovi i njihova međusobna komunikacija pridonose poslovnom uspjehu.
- **Bolje donošenje odluka:** raznolikost omogućuje različite načine razmišljanja i analiza što može pridonijeti donošenju boljih odluka. Više perspektiva omogućuje temeljitiju procjenu svih mogućih posljedica i rizika.
- **Jačanje ugleda i privlačenje talenata:** organizacija koja cijeni i podupire raznolikost privlači širi spektar talenata. Potencijalni radnici više cijene radna mjesta u kojima se poštuje različitost što može osigurati nastajanje jačeg tima i boljih kandidata za otvorene pozicije.

- **Povećanje kreativnosti i inovativnosti:** raznolik tim s različitim perspektivama, iskustvima i razmišljanjima različito pristupa rješavanju problema što može rezultirati jedinstvenim i originalnim rješenjima u poslovanju.
- **Poboljšanje produktivnosti:** raznoliki timovi u organizaciji često bolje rješavaju probleme zato što mogu pokriti širi spektar zadataka i kompetencija, a to može poboljšati učinkovitost u radu.
- **Poboljšanje komunikacije:** rad s ljudima iz različitih kulturnih i jezičnih sredina potiče razvoj komunikacijskih vještina. Radnici se uče izražavati jasno i razumljivo kako bi se prevladale moguće prepreke u komunikaciji.
- **Smanjenje diskriminacije i nejednakosti:** aktivno zalaganje za raznolikost na radnom mjestu pridonosi smanjenju diskriminacije, predrasuda i nejednakosti. Otvorena kultura koja cijeni različitosti može stvoriti siguran prostor za sve radnike.

## Strateški pristup upravljanju raznolikošću

Radnici Hrvatske pošte temelj su njezina razvoja, stoga su u Korporativnoj strategiji Pošta2025(30) radnici prepoznati kao najveća vrijednost Hrvatske pošte u koju treba neprekidno ulagati, a kontinuiran cilj je privlačenje i zadržavanje radnika različitih profila i potencijala. Pritom su odgovornost, suradnja i povjerenje tri temeljne vrijednosti Hrvatske pošte. Raznolikost uključuje prihvaćanje niza različitosti prema etničkoj i nacionalnoj pripadnosti, rodu, funkciji, kompetencijama, jeziku, religiji, životnom stilu, kulturi i drugim sposobnostima. Strateški pristup upravljanju raznolikošću odnosi se na tri elementa: 1) voditelje, 2) radnike i 3) organizacijsku kulturu.

U kontekstu upravljanja ljudskim resursima upravljanje raznolikošću jest ukupan učinak na pojedine podsustave, kao što su zapošljavanje, nagrađivanje, ocjenjivanje uspješnosti, razvoj radnika te pojedinačna ponašanja voditelja u svrhu postizanja konkurentne prednosti vodstvom i timskim radom.

## Politika raznolikosti u Hrvatskoj pošti

Cilj je Politike osigurati jednake mogućnosti svim radnicima prilikom zapošljavanja i profesionalnog razvoja te onemogućiti bilo kakav oblik 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Politikom se obvezujemo:

- **Razvijati i upravljati raznolikostima:** aktivno poticati i promovirati načela raznolikosti i nediskriminacije na radnom mjestu na svim razinama.
- **Educirati i informirati o Politici raznolikosti:** Na radnom mjestu učiniti dostupnim tekst Politike raznolikosti svim radnicima kako bi razumjeli njezina načela i kako bi se podupirala na svim razinama.
- **Omogućiti jednak pristup pri selekciji, zapošljavanju i napredovanju:** radnici i oni koji traže posao tretiraju se ravnopravno i jednako u pristupu mogućnostima zapošljavanja i u procesima odabira i napredovanja.
- **Pri zapošljavanju menadžmenta:** primjenjivati politiku raznolikosti i nediskriminacije.
- **Osigurati poželjno radno okruženje:** omogućiti uvjete za inovativno razmišljanje i kreativan razvoj svakog radnika, a voditelje i radnike obučiti da posjeduju znanja i vještine kako bi se spriječio i suzbio bilo kakav oblik nasilničkog ponašanja i uznemiravanja.

- **Uspostaviti ravnotežu privatnog i poslovnog života:** pružiti mogućnost fleksibilnih praksi rada koje radnicima omogućuju uravnotežen odnos privatnog i poslovnog života te kontinuiranu pomoć u osobnom napretku.

## Mjerenje i praćenje

Dva puta godišnje:

- obavljat će se procjena učinkovitosti provedbe aktivnosti
- određivat će se preporuke o promjeni mjerljivih ciljeva, uloga i odgovornosti, mjera i načina provedbe
- predlagat će se revizija Akcijskog plana
- usklađivat će se Politika i ciljevi s propisima.

## Izvještavanje

Mjerodavna organizacijska jedinica godišnje sastavlja izvješće s najmanje sljedećim podacima:

- brojem zaposlenih po spolu (ukupan broj radnika – udio žena i udio muškaraca na administrativnim, vodećim i operativnim radnim mjestima)
- kvalifikacijskom razinom radnika
- dobnom strukturom radnika
- godinama staža radnika
- osobama s invaliditetom
- postotkom zaposlenih na određeno vrijeme
- fluktuacijom radnika
- zaštitom raznolikosti (ukupan broj pritužba, razlog, radno mjesto, regija, izrečene mjere)
- edukacijom o raznolikosti (broj edukacija, kanali, radno mjesto)
- internom i vanjskom komunikacijom
- sastavom i raznolikosti upravljačkih i nadzornih tijela.

HP – Hrvatska pošta d.d.

Predsjednik Uprave

---

Ivan Čulo

Velika Gorica, 4. listopada 2023.