

Politika poslovne prakse

MODEL UKLJUČIVOG RADNOG OKRUŽENJA, RAVNOTEŽE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Odobrila:
Moira Homan
Direktor sektora Upravljanje ljudskim resursima

Potvrdila:
Uprava PODRAVKE d.d.

Dokument je izrađen na računalu i pravovaljan je bez vlastoručnog potpisa.

SADRŽAJ

0.0.	POVIJEST DOKUMENTA.....	2
1.0	SVRHA I CILJEVI.....	2
2.0	IZVORIŠTE POLITIKE.....	2
3.0	OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE.....	3
4.0	NAČELA.....	3
5.0	OBVEZA PROVEDBE.....	4
5.1	Mjere za stvaranje uključivog radnog okruženja.....	4
5.2	Mjere za usklađivanje privatnog i poslovnog života.....	5
6.0	POSTUPAK PRIJAVE NEPRAVILNOSTI.....	5
7.0	ODGOVORNOSTI.....	5
7.1	Odgovornosti Poslodavca.....	5
7.2	Odgovornosti Rukovodstva.....	5
7.3	Odgovornosti Radnika.....	5
8.0	PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE.....	6
9.0	ZAKLJUČAK.....	6
10.0	DEFINICIJE.....	6

0.0. POVIJEST DOKUMENTA

BROJ VERZIJE	DATUM PRIMJENE	STATUS: - novi - revizija - van snage	OPIS	AUTOR
R01	29.12.2025.	novi	1. /	Moira Homan

Autor navodi razloge revizije, konkretno opisuje promjenu u odnosu na prethodnu verziju (npr. mjesto promjene, br. stranice isl.).

1.0 SVRHA I CILJEVI

2.1. Svrha Politike je:

- stvaranje uključivog, sigurnog i podržavajućeg radnog okruženja
- osiguravanje mjera za ravnotežu privatnog i poslovnog života

2.2. Ciljevi Politike su:

- poticati kulturu uvažavanja različitosti
- omogućiti radnicima mjere za ravnotežu privatnog i poslovnog života
- osigurati jednake uvjete rada
- pružiti dodatnu zaštitu trudnicama, roditeljima i skrbnicima
- poticati edukaciju i svijest o inkluzivnosti

2.0 IZVORIŠTE POLITIKE

Ova Politika temelji se na relevantnim međunarodnim, europskim i nacionalnim propisima, uključujući:

- Direktivu (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Zakon o radu
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama
- Zakon o suzbijanju diskriminacije
- Kodeks korporativnog upravljanja

3.0 OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE

Politika se odnosi na sva društva unutar Grupe Podravka i primjenjuje se na sve radnike neovisno o radnom mjestu, ugovornom statusu ili hijerarhijskoj razini.

Politika se primjenjuje na sve faze radnog odnosa, uključujući:

- postupke zapošljavanja i odabira kandidata
- organizaciju rada
- dodjelu radnih zadataka i raspodjelu radnog opterećenja
- povratak s roditeljskih i drugih dopusta
- prilagodbe radnih uvjeta i radnog mjesta, uključujući razumne prilagodbe
- postupanje u slučaju privremenih promjena radne sposobnosti ili posebnih životnih okolnosti
- edukacije, profesionalni razvoj i jednake mogućnosti napredovanja
- sve aktivnosti i procese koji mogu utjecati na uključenost i ravnotežu privatnog i poslovnog života

4.0 NAČELA

- a. Načelo uključenosti – svi radnici imaju pravo na rad u okruženju koje poštuje različitosti.
- b. Načelo ravnoteže privatnog i poslovnog života – poslodavac omogućuje mjere koje radnicima olakšavaju usklađivanje obiteljskih i radnih obveza.
- c. Načelo jednakih mogućnosti u zapošljavanju i napredovanju osigurava da prilikom zapošljavanja, dodjele radnih zadataka, profesionalnog razvoja i napredovanja svi radnici imaju jednake mogućnosti, a odluke se donose isključivo na temelju kvalifikacija, znanja, kompetencija i radnog učinka, neovisno o osobnim karakteristikama radnika.
- d. Načelo jednakih uvjeta rada osigurava jednaka radna prava i uvjete rada za sve radnike, uključujući fleksibilne oblike rada i ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
- e. Načelo zaštite trudnica i roditelja osigurava posebne mjere zaštite za trudnice te jednaka prava i mogućnosti svim roditeljima, bez obzira na spol. Roditelji imaju pravo na korištenje roditeljskog dopusta u skladu sa zakonom, kao i na povratak na svoje ili istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji nisu manje povoljni. Roditelj koji se vraća s dopusta ima pravo na sva poboljšanja radnih uvjeta do kojih bi došlo tijekom njegove odsutnosti, a poslodavac je dužan osigurati zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja povezanog s trudnoćom ili korištenjem roditeljskih prava.
- f. Načelo odgovornosti i nadzora podrazumijeva da je definirana odgovornost unutar svih društava unutar Grupe Podravka za provedbu ove Politike, uz redoviti nadzor i izvještavanje o postignućima i potrebama u svim segmentima politike.
- g. Načelo edukacije – organizacija kontinuirano provodi edukacije o inkluziji, nenasilnoj komunikaciji i sličnim temama.
- h. Načelo zaštite od viktimizacije i nepovoljnog postupanja osigurava da radnici ne smiju trpjeti negativne posljedice, pritiske ili sankcije zbog ostvarivanja prava vezanih uz ravnopravnost i jednaku plaću, niti zbog pružanja podrške drugim radnicima u ostvarivanju tih prava.

5.0 OBVEZA PROVEDBE

Ova Politika predstavlja temelj za stvaranje uključivog, podržavajućeg i pravednog radnog okruženja te za promicanje ravnoteže između privatnih i poslovnih obveza radnika. Dosljedna provedba Politike od strane svih radnika, menadžera i društava unutar Grupe Podravka doprinosi unapređenju radnih uvjeta, jačanju kulture poštovanja i uvažavanja različitosti te osiguravanju usklađenosti s važećim zakonodavstvom i relevantnim međunarodnim standardima.

Obveza svih radnika:

Svi radnici Grupe Podravka dužni su pridržavati se načela i smjernica ove Politike, aktivno doprinosti uključivom i podržavajućem radnom okruženju te poštovati mjere koje omogućuju ravnotežu između privatnog i poslovnog života.

Sektor Upravljanje ljudskim resursima kao nositelj provedbe:

Sektor Upravljanje ljudskim resursima odgovoran je za razvoj, provedbu i redovitu nadopunu radnih uputa, procedura i programa koji podupiru uključivost i ravnotežu privatnog i poslovnog života. Kroz kontinuiranu edukaciju, savjetovanje, nadzor i izvještavanje, sektor će pratiti učinkovitost Politike te poduzimati potrebne korektivne i razvojne mjere radi ostvarenja njenih ciljeva.

Kontinuirana evaluacija i izvještavanje:

Provedba Politike bit će redovito praćena i evaluirana. Društva unutar Grupe Podravka obvezne su izvještavati o napretku u implementaciji Politike. Ovi izvještaji bit će dostupni svim relevantnim dionicima unutar Grupe.

Posvećenost stalnom unapređenju:

Grupa Podravka ostaje posvećena stalnom unapređenju radnih uvjeta i stvaranju okruženja u kojem se svi radnici osjećaju uključeno, sigurno i podržano. Svaki napredak u provedbi ove Politike bit će podržan odgovarajućim resursima te aktivnom potporom svih razina menadžmenta.

Grupa Podravka će u svim svojim politikama i aktivnostima promicati kulturu uvažavanja različitosti, poticati mjere koje omogućuju ravnotežu privatnog i poslovnog života te osiguravati jednake mogućnosti za sve radnike.

5.1 Mjere za stvaranje uključivog radnog okruženja

- komunikacija prema svim dionicima o inkluziji, nenasilnoj komunikaciji i nesvjesnim predrasudama
- razumne prilagodbe za radnike s invaliditetom
- promicanje kulture međusobnog poštovanja kroz redovite interne edukacije i kampanje
- poticanje otvorene i poštujuće komunikacije
- zaštita od uznemiravanja i ponižavajućeg uznemiravanja
- osiguravanje jednakog pristupa informacijama, resursima i mogućnostima za sve radnike
- omogućavanje anonimnih kanala povratnih informacija i prijave nepravilnosti
- uključivanje radnika u kreiranje mjera uključivosti kroz ankete, konzultacije ili fokus-grupe ili druge formate

5.2 Mjere za usklađivanje privatnog i poslovnog života

- fleksibilno radno vrijeme gdje i kada je moguće
- rad na daljinu gdje je moguće
- skraćeno radno vrijeme u posebnim životnim situacijama
- privremena prilagodba radnih obveza i/ili radnog opterećenja
- podrška povratku s roditeljskih dopusta
- mogućnost privremenog rada na drugim zadacima ili u izmijenjenom režimu rada tijekom zahtjevnih životnih situacija
- omogućavanje odsutnosti za važne obiteljske obveze sukladno zakonu i internim pravilima
- poticanje ravnomjerne raspodjele roditeljskih i obiteljskih obveza između oba roditelja

6.0 POSTUPAK PRIJAVE NEPRAVILNOSTI

Radnici mogu prijaviti:

- nejednako postupanje
- uznemiravanje
- narušavanje načela uključenosti
- uskraćivanje prava na fleksibilne mjere
- nepravilnosti u postupanju pri povratku s dopusta
- uskraćivanje razumnih prilagodbi

Prijava se može podnijeti:

- nadređenom
- Sektoru upravljanja ljudskim resursima
- povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika (uznemiravanje)
- Etičkom povjerenstvu

Svi postupci provode se povjerljivo uz zaštitu prijavitelja od odmazde.

7.0 ODGOVORNOSTI

7.1 Odgovornosti Poslodavca

odnose se na:

- osiguranje provedbe Politike
- održavanje mjera ravnoteže i inkluzivnosti
- provedbu komunikacije i edukacije

7.2 Odgovornosti Rukovodstva

odnose se na:

- primjenu Politike u svakodnevnom radu
- vođenje računa o jednakoj raspodjeli zadataka
- održavanje radnika u usklađivanju obveza i korištenju mjera
- poticanje na pozitivno radno okruženje

7.3 Odgovornosti Radnika

odnose se na:

- poštivanje načela Politike
- poštivanje drugih radnika
- suradnja u provedbi mjera
- korištenje mjera odgovorno i prema pravilima
- prijavljivanje nepravilnosti

8.0 PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE

Nadležna organizacijska jedinica (sektor Upravljanje ljudskim resursima) i rukovoditelji su odgovorni za redovito prikupljanje podataka, analizu i sastavljanje potrebitih izvještaja.

Provedba Politike prati se najmanje jednom godišnje, a izvještava se o sljedećim pokazateljima:

- korištenju fleksibilnih mjera
- povratku s dopusta
- mjerama inkluzije
- utvrđenim nepravilnostima i poduzetim mjerama

9.0 ZAKLJUČAK

Ova Politika predstavlja temelj za stvaranje uključivog, podržavajućeg i sigurnog radnog okruženja te za promicanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života radnika.

Svi radnici i menadžeri dužni su pridržavati se njezinih odredbi kako bi se osiguralo okruženje u kojem su poštovanje, uvažavanje različitosti i dobrobit radnika sastavni dio organizacijske kulture.

10.0 DEFINICIJE

- 10.1 Usklađivanje poslovnog i privatnog života znači skup mjera koje radnicima omogućuju ravnotežu profesionalnih i obiteljskih, odnosno drugih privatnih obveza, uključujući roditeljstvo, pružanje skrbi starijim osobama, bolesnim ili ovisnim članovima obitelji te druge obveze povezane sa skrbi i podrškom članovima kućanstva.
- 10.2 Uključivo radno okruženje je radno okruženje u kojem se svi radnici osjećaju poštovano, prihvaćeno i ravnopravno uključeno u sve procese bez obzira na njihov spol, dob, etničku pripadnost, invaliditet, seksualnu orijentaciju, vjerska uvjerenja ili bilo koju drugu osobnu karakteristiku.
- 10.3 Razumne prilagodbe su prilagodbe radnih uvjeta radi omogućavanja učinkovitog rada osobama s invaliditetom ili posebnim potrebama.
- 10.4 Fleksibilni oblici rada su modeli rada koji omogućuju prilagodbu radnog vremena ili mjesta rada (rad na daljinu, fleksibilno vrijeme, skraćeno radno vrijeme i sl.).