



PRIMJERI POSLOVNIH PRAKSI ODGOVORNIH PREMA DJECI

Sažetak studija slučaja

IZDAVAČ

Savjetodavni odbor za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje

AUTORI DOKUMENTA

Studenti četvrte i pete godine sveučilišnog integriranog studija,
Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu*

RECENZENTI

dr. sc. Mirjana Matešić
prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić

LEKTURA

Alisa Kichl

GRAFIČKO OBLIKOVANJE

Dijana Kasavica

Sva prava pridržava izdavač.

Prilikom korištenja citata i materijala iz ove publikacije molimo navedite izvor.

Ova publikacija ne izražava nužno službene stavove Savjetodavnog odbora
za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje.

Zagreb, studeni 2020.

ISBN 978-953-7702-51-9

*popis imena i prezimena studenata dostupan je na kraju Sažetka

Sadržaj

PREDGOVOR	4
-----------	---

06

PRVI DIO

Utjecaj poslovanja na dječja prava	6
Utjecaj poslovnog sektora na dječja prava u Hrvatskoj	8
Suradnja UNICEF-a i poslovnog sektora	8
Projekt mapiranja odgovornih poslovnih praksi prema djeci u Hrvatskoj	9

11

DRUGI DIO

PRIMJERI ODGOVORNIH POSLOVNIH PRAKSI PREMA
NAČELIMA O PRAVIMA DJECE I POSLOVANJU

Prvo načelo	13
Drugo načelo	17
Treće načelo	21
Četvrto načelo	37
Peto načelo	41
Sedmo načelo	47
Deveto načelo	53
Deseto načelo	57

67

TREĆI DIO

PRIMJERI DRUŠTVENO ODGOVORNIH POSLOVNIH PRAKSI U ODNOSU
PREMA DJECI ZA VRIJEME PANDEMIJE COVID-19

POGOVOR	76
POPIS TIMOVA I STUDENATA UKLJUČENIH U PROJEKT	78

Predgovor

Sviđalo nam se ili ne sviđalo, protekla je godina bila za pamćenje po mnogočemu. Nije u pitanju samo globalna pandemijska kriza (zbog koje smo se često pitali – pa je li ovo moguće), već i niz naoko nepovezanih događaja koji su nas podsjetili da je svijet u kojem živimo nepredvidiv, nesiguran, složen i nejasan. Zato je svaka inicijativa koja u svojoj srži ima boljitak društva, a posebno njezine najpotentnije skupine – djece, hvalevrijedna, jer društvo se mijenja nabolje upravo kroz agilne inicijative.

Inovativna organizacijska struktura Savjetodavnog odbora za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje kroz ovaj je projekt interesno povezala različite dionike društva – od članova akademske zajednice (prvenstveno studenata, ali i nas edukatora), preko članova iz poslovnog sektora koji su se s velikim žarom i znanjem uključivali u različitim fazama izvedbe projekta, do pažljivo odabranih predstavnika poduzeća, a rezultirala je jedinstvenim proizvodom koji je namijenjen unapređenju položaja u kojem se trenutačno nalaze najpotentniji, ali ujedno i najosjetljiviji članovi našeg društva. Nekoliko je razloga zašto je ovaj zajednički napor izuzetno važan. Iako bi se na prvi pogled moglo pomisliti kako nema potrebe za ovakvom inicijativom jer neki od najeklatantnijih globalnih primjera, poput dječjeg rada, u Hrvatskoj na sreću ne postoje, ovaj je projekt pokazao da dobro može uvijek biti bolje. Iako je osnovna misija svakog poduzeća stvaranje ekonomske vrijednosti, po čemu su poduzeća jedinstvena u društvu, zbog svoje moći i načina na koji alociraju resurse poduzeća imaju i odgovornost za boljitak društva. Takvu je praksu prepoznao menadžment nekih od istaknutih poslovnih entiteta i otvorio nam je vrata kako bi se podigli standardi kada je riječ o pravima djece. Jednako tako, stotinjak je studenata Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu uz marljiv i predan rad napisalo studije slučaja o stanju dječjih prava iz perspektive odabranih članova poslovne zajednice, pri čemu ih je taj proces trajno promijenio i, kako mi mnogi govore, osnažio kod njih važnu ulogu koju imaju – a to je uloga

zainteresirane javnosti. Mišljenja sam kako je pored diseminacije rezultata i unapređenja postojeće poslovne prakse upravo ovo najveći dobitak projekta, jer su upravo studenti u najrazvijenijim društvima nositelji pozitivnih promjena. Jednako je tako važno istaknuti kako su predstavnice UNICEF-a pokazale, iz moje perspektive, snažnu kulturu osnaživanja i strasti koja je na najbolji način (što znači kroz djela) potvrdila da žive misiju svoje organizacije. Svi smo zajedno barem nakratko stvorili prostor za kreativnost, podržali inovativne prakse i nekonvencionalne ideje te potaknuli kritičko promišljanje. Sve to izgradilo je platformu povjerenja koje je ključna valuta za hrvatsko društvo, i stoga se nadam da će ova inicijativa postati tradicija barem svake dvije godine.

Na kraju, ovaj projekt je na najbolji mogući način pokazao kako se kroz sinergiju različitih partnera mogu stvoriti privremeni obrazovni programi koji inspirativno povezuju teoriju s praksom. Iako se nalazimo tek u njegovoj prvoj četvrtini, evidentno je kako je 21. stoljeće era konstantnih promjena, a obrazovna praksa koja se do danas fokusirala na transfer statičnog znanja ne može se nositi s tim promjena. Zato je važno prepoznati kako kompetencije ljudi postaju esencijalni čimbenik konkurentnosti gospodarstva, a upravo ovakve inicijative bude nadu kod mladih ljudi, ali i nas malo starijih. Zato velika hvala svima koji su se uključili, kao i onima koje je ovaj naš zajednički rad tek potaknuo da to učine.

U Zagrebu 15. listopada 2020.

*prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić
Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu*

Utjecaj poslovanja na dječja prava

U Hrvatskoj živi približno 800 tisuća djece mlađe od 18 godina, što čini oko 20 posto ukupnog stanovništva. Gotovo da nema poduzeća koje na izravan ili neizravan način ne utječe na njihove živote. Odnos poduzeća prema roditeljima i usklađivanju njihova poslovnog i privatnog života, odnos prema mladim radnicima, odnos prema djeci kao potrošačima proizvoda i usluga, oglašavanje koje je namijenjeno djeci ili u kojem djeca sudjeluju, utjecaj poslovanja na okoliš u kojem djeca rastu i razvijaju se, sve to snažno utječe na interese djece i njihova prava. Usprkos tome, većina poduzeća u Hrvatskoj tek treba prepoznati na koje sve načine ona sama utječu na djecu i njihova prava te što taj utjecaj znači za poslovni sektor i održivi razvoj društva u cjelini.

Kako bi se olakšalo poduzećima da razumiju na koji način njihove aktivnosti utječu na prava djece na radnom mjestu, tržištu ili zajednici, UN Global Compact, organizacija Save the Children i UNICEF objavili su u ožujku 2012. **Načela o pravima djece i poslovanju**. Načela su razvijena uz konzultacije s djecom, kompanijama, investitorima, sindikatima, nacionalnim institucijama za zaštitu ljudskih prava, lokalnom zajednicom, vladama, akademskom zajednicom, tijelima Ujedinjenih naroda, stručnjacima za poslovni sektor i za dječja prava.

Strukturirana u deset tema, načela pomažu poduzećima da utvrde **izravne i neizravne utjecaje** svojeg poslovanja na djecu **u tri područja – na radnom mjestu, na tržištu te u društvenoj zajednici i okolišu** te nude prijedlog konkretnih aktivnosti koje poslovne organizacije mogu poduzeti kako bi doprinijele poštovanju i promicanju dječjih prava kroz svoje poslovanje.

Deset načela o pravima djece i poslovanju:

1. NAČELO

Sva poduzeća trebaju biti odgovorna i poštovati prava djece te se obvezati da će podupirati dječja ljudska prava.

2. NAČELO

Sva poduzeća trebaju doprinositi iskorjenjivanju dječjeg rada u svim svojim poslovnim aktivnostima i poslovnim odnosima.

3. NAČELO

Sva poduzeća trebaju omogućiti dostojan rad mladim radnicima, roditeljima i skrbnicima.

4. NAČELO

Sva poduzeća trebaju osigurati zaštitu i sigurnost djece u svim poslovnim aktivnostima i na svim lokacijama.

5. NAČELO

Sva poduzeća trebaju nuditi sigurne proizvode i usluge te kroz njih pokušati promicati prava djece.

6. NAČELO

Sva poduzeća trebaju poštovati i promicati prava djece u marketingu i oglašavanju.

7. NAČELO

Sva poduzeća trebaju poštovati i promicati prava djece u odnosu na okoliš te pri kupnji i korištenju zemljišta.

8. NAČELO

Sva poduzeća trebaju poštovati i promicati prava djece u provedbi zaštitarskih poslova.

9. NAČELO

Sva poduzeća trebaju pomagati u zaštiti djece ugrožene nesrećama i nepogodama.

10. NAČELO

Sva poduzeća trebaju podupirati napore lokalnih zajednica i vlade usmjerene zaštiti i ostvarivanju dječjih prava.



Utjecaj poslovnog sektora na dječja prava u Hrvatskoj

Rezultati prvog nacionalnog istraživanja o utjecaju poslovnog sektora na dječja prava, koje je pokrenuo UNICEF 2018. godine, pokazali su do koje su mjere dječja prava prepoznata kao dio društveno odgovornog poslovanja (DOP) u Hrvatskoj te utvrdili najvažnije prepreke i motivacijske čimbenike za poduzeća i ostale dionike u Hrvatskoj za veći angažman oko dječjih prava. U navedenom UNICEF-ovu istraživanju uzeti su u obzir svi aspekti utjecaja poduzeća na dječja prava istaknuti u **Načelima o pravima djece i poslovanju**.

Jedan od najvažnijih zaključaka provedenog istraživanja jest da je svijest o potencijalnom utjecaju poslovnog sektora na dječja prava te o Načelima o pravima djece i poslovanju u Hrvatskoj relativno niska. Samo **6%** ispitanika smatra da poslovanje poduzeća u kojem rade ima **velik utjecaj na dječja prava**, njih **48%** smatra da njihova poduzeća u **određenoj mjeri utječu na dječja prava**, a gotovo **41%** ispitanika smatra da njihova poduzeća **nemaju utjecaj na prava djece u Hrvatskoj**. Nadalje, istraživanje je ukazalo na nedostatak dubljeg razumijevanja ili strateškog pristupa za uključivanje dječjih prava u poslovne politike ili u interne dokumente koji reguliraju DOP. Isto tako, većina poduzeća u istraživanju (87%) nije mogla istaknuti dobre prakse, odnosno primjere DOP-a s fokusom na dječja prava. Ključne nalaze i preporuke istraživanja „Utjecaj poslovnog sektora na prava djece u Hrvatskoj” možete preuzeti na [poveznici](#).

Godine 2018. UNICEF je inicirao osnivanje **Savjetodavnog odbora za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje (DOP)**, koji djeluje kao platforma za razmjenu znanja i dobrih praksi usmjerena k povećanju vidljivosti dječjih prava i, posljedično, boljem poštovanju, zaštiti i ostvarivanju dječjih prava u poslovnoj zajednici. Članovi Savjetodavnog odbora relevantni su nacionalni dionici za društveno odgovorno poslovanje i dječja prava: organizacije koje aktivno zagovaraju DOP u Hrvatskoj (Hrvatska udruga poslodavaca, Global Compact mreža Hrvatska, Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj, Hrvatska gospodarska komora), akademski sektor (Sveučilište u Zagrebu – Ekonomski fakultet u Zagrebu), poslovni sektor (Zagrebačka burza d.d., IKEA Hrvatska d.o.o, Ericsson Nikola Tesla d.d., Hrvatska udruga banaka, Komunikacijski ured Colić, Laco i partneri, Telemach Hrvatska d.o.o. (pravni sljedbenik Tele2), A1 Hrvatska, Hrvatska udruga društava za tržišno komuniciranje, Institut zaposlena mama), članovi Mreže mladih savjetnika pravobraniteljice za djecu te Ured UNICEF-a u Hrvatskoj.

Suradnja UNICEF-a i poslovnog sektora

UNICEF surađuje s poduzećima i dionicima iz poslovnog sektora kako bi ih potaknuo da osvijeste svoje izravne i neizravne utjecaje na djecu te da uključe brigu o djeci u svoje politike, kodekse ponašanja, poslovne procese, procjene utjecaja i dobavljačke lance. UNICEF također surađuje s vladama i drugim relevantnim poslovnim dionicima na kreiranju propisa i politika za pojedine sektore i industrije

kako bi se stvorili preduvjeti za bolje poštovanje i podržavanje dječjih prava te zaštitu djece i žena od štetnih poslovnih praksi. Kao vodeća organizacija za dječja prava, UNICEF se u suradnjama s poslovnim sektorom vodi načelima nepristranosti, objektivnosti i transparentnosti. UNICEF ne promiče ni jedno poduzeće, uslugu ili proizvod koji su uključeni u projekt mapiranja poslovnih praksi niti nudi ekskluzivnost ili tržišnu prednost poduzećima uključenima u projekt.

Projekt mapiranja odgovornih poslovnih praksi prema djeci u Hrvatskoj

Savjetodavni odbor za dječja prava i DOP kreirao je, na temelju glavnih zaključaka istraživanja i vezanih preporuka, akcijski plan koji uključuje niz inicijativa usmjerenih na podizanje svijesti o utjecajima poslovnog sektora na dječja prava kroz promociju **Načela o pravima djece i poslovanju** među ključnim dionicima te kroz jačanje vidljivosti poslovnih praksi hrvatskih poduzeća koje uvažavaju prava i dobrobit djeteta.

Jedna od inicijativa upravo je **projekt mapiranja odgovornih poslovnih praksi prema djeci u Hrvatskoj** temeljen na **Načelima o pravima djece i poslovanju**. Cilj projekta bio je **doznati kako pojedina poduzeća u Hrvatskoj poštuju dječja prava u praksi, prepoznati odgovorne prakse i motivirati ostala poduzeća na aktivniji angažman oko dječjih prava**.

U projektu su sudjelovali **studenti i studentice četvrte i pete godine sveučilišnog integriranog studija na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu** u okviru izbornog kolegija „Društveno odgovorno poslovanje“, čiji je nositelj prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić. Kroz inovativnu intervenciju u kolegiju studenti su po prvi put dobili jedinstvenu priliku **upoznati se s temom dječjih prava u poslovanju i povezati se s poslovnim svijetom na konkretnom zadatku**. Studenti su tako pisali studije slučaja uz vodstvo i superviziju mentorica (članica Savjetodavnog odbora za dječja prava i DOP) Diane Kobas Dešković, Marijane Grubešić, Mirjane Matešić, Vali Maršzalek i Violete Colić te prof. dr. sc. Mislava Ante Omazića. Supervizija studija slučaja provedena je u nekoliko iteracija, a studije su na kraju morala autorizirati poduzeća.

U projektu je sudjelovalo stotinjak studenata podijeljenih u 16 timova, koji su napisali studije slučaja o ovih 14 poduzeća: A1 Hrvatska d.o.o., IKEA Hrvatska d.o.o., Telemach Hrvatska d.o.o. (pravni sljedbenik Tele2 d.o.o.), INA – Industrija nafte d.d., IN2 d.o.o, Poslovna inteligencija d.o.o., Privredna banka Zagreb d.d., OTP banka d.d., Arena Hospitality Group d.d., AD Plastik d.d., Hrvatska elektroprivreda d.d., Jadran – Galenski Laboratorij d.d., Dvokut Ecro d.o.o. i HP – Hrvatska pošta d.d.. Poziv za sudjelovanje u projektu upućen je prvenstveno poduzećima koja su sudjelovala u projektu „Indeks DOP-a“ te onima za koje je Savjetodavni odbor procijenio da imaju razvijene prakse društveno odgovornog poslovanja.¹

¹ UNICEF se u suradnjama s poslovnim sektorom vodi načelima nepristranosti, objektivnosti i transparentnosti. UNICEF ne promiče ni jednu tvrtku, uslugu ili proizvod.

U inicijalnom koraku, poduzeća su ispunjavala upitnik strukturiran prema **Načelima o pravima djece i poslovanju**. Navedenim se upitnikom ispitivao utjecaj poduzeća na djecu kroz deset načela podijeljenih u tri područja utjecaja – radno mjesto, tržište i zajednica. Temeljem dobivenih odgovora, studenti su razgovarali s predstavnicima poduzeća, nakon čega su studije gradili oko područja u kojima poduzeća imaju najjače izraženo društveno odgovorno poslovanje fokusirano na djecu. Svaka je studija slučaja prošla evaluaciju mentorica, UNICEF-a i prof. dr. sc. Mislava Ante Omazića te su je autorizirala uključena poduzeća.

Prema M. A. Omaziću i ostalim autorima Zbirke studija slučaja društveno odgovornoga poslovanja, **metoda poslovnih slučajeva** predstavlja obrazovni standard na najboljim poslovnim školama širom svijeta i najjednostavnije bi se mogla opisati kao korištenje poslovnih slučajeva za poučavanje i učenje (Omazić, M. A. *et al.* 2012). Važno je napomenuti da se radi o kvalitativnoj metodologiji koja je usmjerena na proučavanje pojedinačnog slučaja te stoga ne predstavlja znanstvenu metodu u pravom smislu te riječi jer se samo na temelju rezultata promatranja više slučajeva mogu izvući određene zakonitosti (Zelenika, R. 1998). U tom smislu, cilj pripreme studija slučajeva nije bio provesti znanstveno istraživanje iz kojeg bi se mogli dobiti uvidi i zaključci koji bi se odnosili na cijeli poslovni sektor u Hrvatskoj. Glavni cilj ovog projekta bio je pružiti priliku studentima da steknu znanja o dječjim pravima i poslovanju kroz interaktivan timski rad na stvarnom poslovnom slučaju i da razviju svoje sposobnosti za korištenje stečenih znanja u praksi. Time je postignut cilj projekta jer su dobiveni vrijedni uvidi u to kako pojedina poduzeća u Hrvatskoj uključuju dječja prava u svoje društveno odgovorno poslovanje.

Na osnovi studija slučaja koje su napisali studenti Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Savjetodavni odbor za dječja prava i DOP pripremio je pregled poslovnih praksi poduzeća koje uključuju različite aspekte društveno odgovornog poslovanja usmjerenog na djecu. Mapirane prakse strukturirane su prema Načelima o pravima djece i poslovanju tako da su u okviru svakog načela navedene prakse poduzeća koje adekvatno odgovaraju kriterijima pojedinog načela.

Navodi izneseni u primjerima praksi temelje se na odgovorima koje su poduzeća dala kroz upitnik i razgovore sa studentima te nije provedena službena provjera podataka. U tom smislu, Savjetodavni odbor za dječja prava i poslovanje ne preuzima odgovornost za točnost iznesenih podataka.

**PRIMJERI
ODGOVORNIH
POSLOVNIH PRAKSI
PREMA NAČELIMA O
PRAVIMA DJECE
I POSLOVANJU**





1

Sva poduzeća trebaju
ispunjavati svoje odgovornosti
za poštovanje dječjih prava
i obvezati se na podupiranje
ljudskih prava djece.



Poduzeća bi trebala imati usvojenu politiku o pravima djece i njihovoj zaštiti, kojom izražavaju svoju predanost zaštiti djece te koja definira odgovornosti i procese postupanja u odnosu na kršenja tih prava. U slučaju da poduzeće ostvaruje direktne ili indirektne rizike kojima se ugrožavaju djeca i trudnice, oni trebaju biti uključeni u relevantne politike i procedure. Osim toga, društveno odgovorno poslovanje (DOP) i održivi razvoj, s posebnim naglaskom na ljudska prava i prava djece, trebaju biti uključeni u misiju, viziju, strategiju i poslovne ciljeve poduzeća. Poduzeća koja izvještavaju o održivosti i DOP-u u izvještaje bi trebala uključiti prava djece.

ARENA HOSPITALITY GROUP

Arena Hospitality Group d.d. (AHG) jedno je od prvih poduzeća u Hrvatskoj koje je usvojilo politiku zaštite djece u svojim poslovnim procesima i aktivnostima, što je samo po sebi pozitivna praksa jer su takvi dokumenti u hrvatskim okolnostima relativno rijetki. Njome se štite zdravlje, sigurnost, dobrobit i razvoj djece te se navodi obveza odraslih da zaštite djecu u svojoj radnoj okolini uz neprihvatljivost nezakonitog i nasilničkog ponašanja prema djeci. Politika o zaštiti djece AHG-a vrlo detaljno definira okolnosti, odgovornosti, zakonsku podlogu, procese djelovanja i sve druge informacije potrebne za adekvatnu reakciju. Iako se zove politika, dokument prelazi okvire politike jer definira i operativne procese te sadrži i elemente Kodeksa ponašanja, Poslovnika o radu u odnosu na djecu – posebno o u području zapošljavanja maloljetnika.

Kako bi stekli znanja o društveno odgovornom poslovanju koje poštuje i promiče prava djece, predstavnici AHG-a pohađali su UNICEF-ovu CSR akademiju „Djeca su naš najvažniji posao“ tijekom 2019. godine. Ovaj jedinstveni nacionalni edukativni program osvještava poduzeća o njihovom utjecaju na djecu te ih podržava u uključivanju dječjih prava u načela poslovanja i poslovne prakse te u organizacijsku kulturu. Nakon održane edukacije, AHG grupa započela je u suradnji s UNICEF-om proces procjene utjecaja svog poslovanja na dječja prava (Children's Rights Impact Assessment). Cilj navedene procjene jest bolje razumjeti način na koji poslovne aktivnosti AHG-a utječu na dječja prava, prepoznati rizike utjecaja poslovanja na dječja prava, odabrati aktivnosti smanjenja rizika, prepoznati dobre prakse i prilike za poboljšanja, graditi ugled i stjecati povjerenje društva te doprinosti stabilnom i održivom poslovnom okruženju. Temeljem dobivenih rezultata, AHG će provoditi politike i prakse koje doprinose dječjim pravima, pratiti njihovu provedbu i izvještavati o rezultatima te korektivno djelovati u korist djece. AHG u sklopu godišnjih financijskih i nefinancijskih izvješća daje osvrt na cjelokupno društveno odgovorno poslovanje te uključuje i aktivnosti koje su provodili u vezi s djecom i zaštitom njihovih prava.

Arena Hospitality Group jedno je od prvih poduzeća u Hrvatskoj koje je usvojilo politiku zaštite djece u svojim poslovnim procesima i aktivnostima.

IKEA HRVATSKA

Od svog osnutka IKEA nastoji djelovati u najboljem interesu djece promovirajući pravo svakog djeteta da se igra i bude saslušano te nastojeći da sve poslovne odluke promiču najbolje interese djece. Kao sljedeći korak IKEA planira do 2030. godine kroz svoju Strategiju održivosti za 2030. *People & Planet Positive* integrirati perspektivu dječjih prava u sve svoje poslovne aktivnosti kroz primjenu Načela o pravima djece i poslovanju. Strategija održivosti IKEA People & Planet Positive pokrenuta je 2012. godine s ambicioznim ciljevima da transformira poslovanje IKEA-e, industrije u lancu vrijednosti IKEA-e i život kod kuće za ljude širom svijeta. IKEA je ažurirala navedenu strategiju definirajući svoje ambicije i obveze u pogledu održivosti u IKEA franšiznom sustavu i lancu vrijednosti do 2030. godine u skladu s Globalnim ciljevima održivog razvoja. Strategija održivosti za 2030. naglašava IKEA-inu posvećenost brizi o zajednici s ciljem stvaranja boljeg života za ljude kao jedan od tri pokretača promjena koje će transformirati poslovanje IKEA-e. Ta se posvećenost proteže na IKEA-in kodeks ponašanja kroz vrijednosni lanac, želju da bude „dobar susjed” te da posluje u najboljem interesu djece i podržava ljudska prava. Dodatno, IKEA svojim Kodeksom ponašanja dobavljača IWAY, koji predstavlja osnovu IKEA-ina rada, nastoji osigurati poštovanje i zaštitu ljudskih prava i dobrih uvjeta rada u cijelom opskrbnom lancu. IKEA kontinuirano proširuje opseg njegove primjene, uz redovitu reviziju i ažuriranje svojih standarda i programa za dobavljače.

Do 2030. godine IKEA će kroz svoju Strategiju održivosti *People & Planet Positive* integrirati perspektivu dječjih prava u sve svoje poslovne aktivnosti kroz primjenu Načela o pravima djece i poslovanju.







2

Sva poduzeća trebaju
pridonositi iskorjenjivanju
dječjeg rada, što uključuje
sve poslovne aktivnosti i
poslovne odnose.



Poduzeća bi trebala doprinijeti ukidanju dječjeg rada kroz sve svoje poslovne aktivnosti i poslovne odnose s dobavljačima s kojima surađuju.

IKEA HRVATSKA

IKEA je posvećena borbi protiv dječjeg rada i ni jedan zaposlenik IKEA-e ne smije biti mlađi od 18 godina. To se ne odnosi samo na IKEA-u nego i na sve IKEA-ine dobavljače koji u sklopu Kodeksa IWAY (IKEA Way on Purchasing Products, Materials and Services) moraju potpisati i ugovor o sprječavanju dječjeg rada i poticanja zapošljavanja mladih². IKEA-in Kodeks IWAY određuje osnovne minimalne uvjete poslovanja, zabranu dječjeg rada i prisilnog rada, zabranu ozbiljnog zagađenja okoliša, zabranu ozbiljne opasnosti za zdravlje i sigurnost te radno vrijeme, plaće i osiguranje na radu.

Temeljen na poznatim međunarodnim dokumentima i konvencijama o ljudskim i dječjim pravima, zaštiti okoliša i sigurnosti radnika, ali i na IKEA-inim vrijednostima i pravnim propisima, čini okosnicu društveno odgovornog poslovanja poduzeća. Kodeks je definiran na temelju Opće deklaracije o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda (1948.), Konvencije o pravima djeteta Ujedinjenih naroda (1989.), Konvencije o zaštiti na radu Međunarodne organizacije rada (1998.), Deklaracije o temeljnim načelima i pravima Međunarodne organizacije rada (1998.) te na temelju deset načela UN-ove inicijative Global Compact (2000.).

Uz navedeni dokument, svaki dobavljač IKEA-e mora potpisati ugovore u kojima se slaže s antikorupcijskom politikom IKEA-e³ i pravilima ponašanja⁴. Potpisivanje ugovora obvezuje IKEA-ine dobavljače da sprječavaju dječji rad i poduzimaju sve potrebne mjere da osiguraju da ni jedno dijete nije na mjestu gdje se obavlja proizvodnja ili neka druga operacija u poslovanju. Dječji rad revidira kompanija KPMG koja nenajavljenim posjetima dobavljačima i njihovim partnerima kontrolira poslovanje u Južnoj Aziji.⁵ Također, ako se pravila Kodeksa protive nekom zakonu države, svi dobavljači obvezni su o tome obavijestiti IKEA-u te djelovati u skladu s domaćim i međunarodnim zakonima i regulacijama. U slučaju otkrivanja dječjeg rada na radnom mjestu, dobavljač je dužan poduzeti sve korektivne i preventivne mjere koje su u interesu djeteta.

² engl. *The IKEA WAY on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers*

³ engl. *Anti-Corruption Letter*

⁴ IKEA (2020.): Suppliers. Dostupno na: <https://www.ikea.com/es/en/customer-service/suppliers-pub5b81b881> (10. 2. 2020.)

⁵ https://www.ikea.com/ms/en_JP/about_ikea/our_responsibility/working_conditions/preventing_child_labour.html (5. 2. 2020.)



IKEA-in Kodeks IWAY temelji se na međunarodnim dokumentima i konvencijama o ljudskim i dječjim pravima te čini okosnicu IKEA-inog društveno odgovornog poslovanja.







3

Sva poduzeća
trebaju osigurati
dostojan rad mladim
radnicima, roditeljima
i skrbnicima.



Ravnoteža poslovnog i privatnog života te različite nefinancijske pogodnosti mogu biti važan čimbenik za povećanje produktivnosti zaposlenika i ujedno pozitivno utjecati na živote djece zaposlenika. Poduzeća trebaju voditi računa o tome da zaposlenici uz poslovne obveze imaju i obiteljski život te da svojim zaposlenicima trebaju pružiti podršku i različite mogućnosti za brigu o djeci i obitelji. Ovo načelo također navodi kako bi poduzeća trebala imati definiran pristup za pružanje dostojnih radnih uvjeta za mlade radnike i učenike na praksi, kao i politiku za proaktivno zapošljavanje mladih. U ovom je pregledu upravo treće načelo ilustrirano najvećim brojem primjera odgovornih praksi.

* Mapiranje odgovornih praksi provodilo se u razdoblju od prosinca 2019. do veljače 2020. godine te su sve prikazane prakse vezane uz omogućavanje fleksibilnog radnog vremena i mjesta rada bile na snazi prije pandemije COVID-19.

A1 HRVATSKA

A1 Hrvatska organizira niz projekata za djecu svojih zaposlenika, među kojima se ističu Kids Day i inicijativa Leteće dadilje.



U okviru digitalizacije svojeg poslovanja, A1 Hrvatska pokrenuo je projekt Flexe-rica koji je donio nove oblike rada – promjenu internih procesa, uvođenje agilnih metoda rada te fleksibilno radno vrijeme i mjesto rada, sve s ciljem povećanja kvalitete rada i zadovoljstva zaposlenika. Fleksibilno radno vrijeme podrazumijeva da zaposlenik ima određene sate u danu (između 10 i 15 sati) kada obavezno mora biti u uredu, a dolazak i odlazak su klizni. Zaposlenici imaju i mogućnost



rasporediti svoje radne sate do punog mjesečnog fonda sati u okviru jednog mjeseca kako žele. S druge strane, fleksibilno radno mjesto pruža mogućnost da zaposlenik unutar jednog tjedna dva dana može raditi od kuće. Fleksibilnost na radnom mjestu dogovara se uz najavu, prema pojedinačnim obvezama i nekim obveznim sastancima. Na taj način prilagođava se i slaže tjedni raspored. A1 Hrvatska, odnosno tadašnji Vipnet, otvorio je 2005. godine prvi korporativni vrtić u Hrvatskoj. Danas A1 Hrvatska nudi niz projekata za djecu svojih zaposlenika, među kojima se ističu Kids Day i inicijativa Leteće dadilje.

Navedena inicijativa pokrenuta je s ciljem da A1 Hrvatska svojim zaposlenicima olakša brigu o djeci za vrijeme školskih praznika, a djeci omogući da kvalitetnije provedu vrijeme na praznicima. U sklopu projekta je za 50 djece zaposlenika organizirana škola skijanja u suradnji sa sportskim klubovima, pri čemu je kompanija subvencionirala troškove sudjelovanja djece. Također, u lipnju 2020. godine uveden je i poseban program Flexi Baby namijenjen roditeljima koji se vraćaju na posao s roditeljskog, posvojiteljskog ili udomiteljskog dopusta, a koji im omogućava da prva tri mjeseca nakon povratka na posao rade šest sati dnevno uz punu plaću.

AD PLASTIK GRUPA

AD Plastik Grupa potpisnik je Povelje o raznolikosti kojom se promiču nediskriminacija, raznolikost, uključivost i jednake mogućnosti na radnom mjestu. Nastoje stvoriti poslovno okruženje u kojem ljudi različitih profila, kultura, dobi, spola, obrazovanja, iskustva, vjere, jezika, obiteljskih statusa, seksualne orijentacije i slično imaju jednake prilike, prava i mogućnosti, pri čemu su kriteriji za napredovanje unutar kompanije isključivo izvrsnost, predanost poslu, razvijena radna etika i želja za učenjem. AD Plastik Grupa je multinacionalna kompanija koja neprekidno potiče mobilnost zaposlenika unutar mreže tvornica, što je iznimno važno za prenošenje znanja i iskustva, posebno mladim zaposlenicima. Zalažu se za promicanje rodne ravnopravnosti te pružaju jednake mogućnosti razvoja za muškarce i žene, neovisno o roditeljskom statusu.

Posebnu pozornost posvećuju promicanju svijesti i važnosti sudjelovanja očeva u odgoju djeteta od najranije dobi te snažnom internom komunikacijom sa svojim zaposlenicima nastoje potaknuti očeve na iskorištavanje roditeljskog dopusta. Na taj se način potiče ravnopravnost i nadvladavaju se neka tradicionalna pravila prema kojima brigu o djeci preuzima žena i odgađa razvoj svoje karijere. Svjesni individualnih potreba svojih zaposlenika, a posebno onih koji su roditelji, u AD Plastik Grupi pružaju mogućnost rada od kuće, a povodom rođenja djeteta radnicima je osiguran plaćeni dopust i novčana potpora za rođenje djeteta. Također, svake godine osiguran je dar za djecu do 15 godina povodom božićnih blagdana. Uz navedeno, AD Plastik Grupa ima uspostavljen fond solidarnosti, koji je dobrovoljan i u koji zaposlenici uplaćuju određenu svotu novaca za zaposlenike koji se nađu u izazovnim životnim okolnostima. AD Plastik Grupa dodaje isti iznos koji je prikupljen u fondu iz svojih prihoda kako bi pružila podršku zaposlenicima u potrebi.

AD Plastik Grupa se zalaže za promicanje rodne ravnopravnosti te pruža jednake mogućnosti razvoja za muškarce i žene, neovisno o roditeljskom statusu.

ARENA HOSPITALITY GROUP

AHG svojim kolektivnim ugovorom te Politikom zaštite ljudskih i radnih prava omogućuje dodatni roditeljski dopust zaposlenicima i zaposlenicama za novorođenu, usvojenu i udomljenu djecu, mogućnost fleksibilnih radnih uvjeta za zaposlenike s djecom te za one koji imaju druge starateljske obveze kao što je npr. briga o bolesnom članu obitelji. Iste politike poduzeća definiraju dodatne pogodnosti za roditelje i njegovatelje, kao što su podrška djeci s invaliditetom, dodatna zdravstvena osiguranja te mogućnost rada od kuće. Također, AHG potiče zaposlene muškarce na korištenje roditeljskog dopusta. U poduzeću je zaposleno 229 stalnih muških radnika od kojih trojica trenutačno koriste roditeljski dopust, što čini 1,3% od ukupnog broja zaposlenika na roditeljskom dopustu.

AHG podupire razvoj vještina mladih radnika kroz omogućavanje stručne prakse u svojim objektima u suradnji sa Srednjom školom za turizam, ugostiteljstvo i trgovinu iz Pule s kojom također surađuju na programu stipendiranja srednjoškolaca. Stručna praksa obuhvaća mentorstvo i praktičnu nastavu za otprilike 55 školaraca godišnje u zvanju kuhara, konobara, slastičara i recepcionara. Također, AHG je potpisao ugovor s Ekonomskim fakultetom u Puli s ciljem omogućavanja stručnih praksi, stipendija i prilika za zaposlenje u AHG-u. U slučaju prijave koje su vezane za kršenje prava mladih radnika (uključujući učenike na strukovnim

Arena Hospitality Group podupire razvoj vještina mladih radnika kroz omogućavanje stručne prakse u svojim objektima u suradnji sa obrazovnim institucijama u svojoj zajednici.



praksama) razvijen je mehanizam za rješavanje pritužbi koji je u nadležnosti odjela ljudskih resursa.

DVOKUT ECRO

Dvokut Ecro svojim zaposlenicima koji su roditelji pruža podršku kroz različite oblike financijske pomoći za rođenje djeteta i skrb o djeci, poput naknade za rođenje djeteta te godišnjeg doplatka za sve djelatnike s djecom starosti do 15 godina. Kako bi povećali zadovoljstvo zaposlenika i dodatno podržali kvalitetu njihova obiteljskog života, Dvokut Ecro u bližoj budućnosti namjerava uvesti i potporu za plaćanje dječjeg vrtića za djecu svojih zaposlenika. Uz navedene financijske pogodnosti, Dvokut Ecro podržava ravnotežu poslovnog i privatnog života omogućavanjem fleksibilnih uvjeta rada, a zaposlenici ih mogu koristiti privremeno (uslijed obiteljskih obveza ili bolesti djeteta) ili pak u kontinuitetu. Stalni rad od kuće organiziran je tako da zaposlenici koji koriste ovu pogodnost imaju „izdvojeno radno mjesto“ te u poduzeće dolaze samo po potrebi. Osim navedenih pogodnosti, roditelju djeteta s poteškoćama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom, sukladno Pravilniku o radu društva, pripadaju dodatno dva dana godišnjeg odmora. Također, Dvokut Ecro svojim zaposlenicima omogućava redovite kolektivne odmore spajanjem nacionalnih blagdana i praznika, pri čemu se ti slobodni dani ne računaju u dane redovitog godišnjeg odmora na koji zaposlenici imaju pravo. Zaposlenici, ako žele, mogu koristiti kolektivni godišnji odmor, ali imaju i mogućnost korištenja godišnjeg odmora u drugim terminima, koji više odgovaraju njihovim obiteljskim potrebama i željama.

Dvokut Ecro potpisnik je Povelje o raznolikosti, dokumenta koji potpisuju poslovne i druge organizacije, čime se obvezuju provoditi politike raznolikosti i nediskriminacije u svojim radnim sredinama i poslovnom okruženju.

Dvokut Ecro svojim zaposlenicima koji su roditelji pruža podršku kroz različite oblike financijske pomoći te kroz fleksibilne uvjete rada.

HEP

Kao poslodavac, HEP svim radnicima osigurava klizno radno vrijeme; dopunsko zdravstveno osiguranje i sistematski zdravstveni pregled o trošku poslodavca te subvencioniranje troškova rekreacije po izboru radnika. Također, mladim roditeljima dodjeljuje se jednokratna financijska potpora za rođenje djeteta, zatim dar djeci radnika za Sv. Nikolu, a dodjeljuju se i plaćeni dopust (3 – 7 dana) i izvanredne financijske pomoći u slučaju smrti radnika, smrti supruga/supruge ili životnog partnera / životne partnerice te djeteta radnika, smrti roditelja radnika te neprekidnog bolovanja duljeg od 180 dana. Propisana je i novčana pomoć radniku za vrijeme roditeljskog dopusta, čime se dodatno vodi računa o radnicima uslijed velike životne tranzicije. Roditeljima se odobrava i plaćeni dopust (dva dana) za prvi dan vrtića ili škole za djecu koja kreću u prvi razred, a stipendiraju se i djeca umrlih radnika do završetka redovitog školovanja (srednja škola i fakultet).

HEP svojim zaposlenicima koji su roditelji omogućava plaćeni dopust u trajanju od dva dana za prvi dan vrtića ili škole za djecu koja kreću u prvi razred.

HRVATSKA POŠTA

U okviru Kolektivnog ugovora i temeljem internih akata Hrvatska pošta svojim zaposlenicima nudi pogodnosti koje doprinose boljim uvjetima rada zaposlenika i time neizravno pozitivno utječu na živote njihove djece i obitelji.

U okviru važećeg Kolektivnog ugovora i temeljem odredbi pojedinih internih akata Hrvatska pošta svojim zaposlenicima nudi pogodnosti koje doprinose boljim uvjetima rada zaposlenika i time neizravno pozitivno utječu na živote njihove djece i obitelji. Navedene pogodnosti uključuju isplatu: novčane pomoći za redovito školovanje djece samohranih roditelja te u slučaju smrti radnika, uvećanja osnovne plaće za rad u uvjetima težim od uobičajenih (dvokratni rad, rad na blagdane i sl.), dodatka plaći po osnovi radnog staža, naknade za bolovanje na teret poslodavca koja je povoljnija od zakonske, dodatka za prehranu i participacije u troškovima prijevoza te novčane naknade u situacijama pretrpljenih štetnih događaja na radnom mjestu (razbojništvo, ugriz pasa). Hrvatska pošta kao poslodavac svojim radnicima također osigurava godišnje osiguranje od posljedica nesretnog slučaja; redoviti sistematski pregled jednom u dvije godine na teret poslodavca i, ako su ispunjeni uvjeti, podmirivanje dodatnih specijalističkih pregleda; posebnu skrb i psihološku pomoć prilikom suočavanja s posljedicama proživljenih napada od trećih osoba, a prilikom obavljanja radnih zadataka (prepadi, razbojništva); plaćene dopuste veće od broja dana propisanog zakonom (za svaki smrtni slučaj u obitelji, elementarne nepogode itd.); mogućnost podmirivanja troškova dodatnog obrazovanja radnika (npr. tečajevi, konferencije, razvoj informatičkih znanja i vještina i sl.).

U području poticanja zapošljavanja mladih radnika bez iskustva Hrvatska pošta omogućava obavljanje prakse za učenike srednjih škola i studente u različitim organizacijskim jedinicama. U tim aktivnostima najčešće sudjeluju škole koje u svojim programima imaju karakteristike opisa poslova koji se provode u pošti, kao što su Poštanska i telekomunikacijska škola, Škola za cestovni promet i druge. Godišnje u Hrvatskoj pošti praksu odrađuje više od 300 učenika i studenata, te im se tako pruža prilika za stjecanje znanja i praktičnih vještina što može pozitivno utjecati na njihovu konkurentnost prilikom ulaska na tržište rada. Hrvatska je pošta u suradnji s Fakultetom prometnih znanosti Sveučilišta u Zagrebu pokrenula inicijativu „Iz teorije u praksu – Upoznaj Hrvatsku poštu iz prve ruke, uključi se i osvoji stipendiju” u sklopu koje je, počevši s akademskom godinom 2017./2018., dodjeljivala deset stipendija u iznosu od 10.000,00 kuna godišnje redovitim studentima treće godine preddiplomskog studija ITS i logistika te pet stipendija redovitim studentima prve i druge godine diplomskog studija ITS i logistika na Fakultetu prometnih znanosti iz Zagreba. Studentima koji su redovito upisali iduću godinu, stipendija se obnavlja, odnosno student ima pravo na stipendiju od Hrvatske pošte dok god redovito upisuje naredne godine studija, najduže u trajanju od tri godine.

IKEA HRVATSKA

Statistike pokazuju da mali broj očeva u Hrvatskoj koristi roditeljski dopust, u prosjeku njih samo 2%. Istraživanje koje su 2017. godine proveli portal Moj Posao, CESI i Udruga RODA pokazalo je da se očevi u Hrvatskoj ne odlučuju u većoj mjeri na korištenje roditeljskog dopusta zbog financijske neisplativosti,



© IKEA

◀ Svi zaposlenici IKEA-e Hrvatska koji su postali očevi mogu koristiti mjesec dana plaćenog dopusta, tijekom kojeg primaju punu plaću, kako bi provodili vrijeme sa svojim djetetom nakon što se njihove partnerice vrate na posao.

negativnih reakcija okoline, kritike poslodavaca i kritike obitelji. Kao poduzeće koje je okrenuto postizanju rodne ravnopravnosti IKEA je uvela poseban poticaj namijenjen zaposlenicima očevima kako bi promovirala ravnopravno sudjelovanje očeva u odgoju djece od najranije dobi. Svi zaposlenici IKEA-e Hrvatska koji su postali očevi mogu koristiti mjesec dana plaćenog dopusta, tijekom kojeg primaju punu plaću, kako bi provodili vrijeme sa svojim djetetom nakon što se njihove partnerice vrate na posao. Riječ je o dodatnoj pogodnosti koju pruža IKEA u Hrvatskoj za svoje zaposlenike, povrh onoga što je osigurano zakonom. IKEA vjeruje da je plaćeni dopust za očeve višestruki dobitak za ravnopravnije društvo, te tom inicijativom želi povećati razumijevanje među zaposlenicima i olakšati povratak na posao partnericama svojih zaposlenika. U 2020. godini IKEA je uvela „Mjesec prilagodbe za roditelje”. Nakon povratka s roditeljskog dopusta, mame ili tate mogu koristiti mjesec dana tijekom kojih će moći raditi pola radnog vremena, a bit će plaćeni kao da rade puno radno vrijeme. Ovom pogodnošću IKEA želi omogućiti što lakši povratak roditelja na posao, ali i njihovim bebama – što lakšu prilagodbu na novu situaciju.

IKEA posebnu pozornost posvećuje ravnopravnom radnom okruženju. U tom smislu IKEA osigurava jednake plaće za isti posao, jednake prilike za zapošljavanje i napredovanje te se zalaže za jednaku zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i drugim pozicijama u kompaniji. Radni raspored i sati planiraju se unaprijed kako bi zaposlenice i zaposlenici mogli uspostaviti zdravu ravnotežu između privatnog i poslovnog života.

IKEA je jedna od prvih organizacija u Hrvatskoj koja se priključila inicijativi „Povelja o raznolikosti” čiji je cilj potaknuti nediskriminaciju, raznolikost, uključivost i jednake mogućnosti na radnom mjestu. Također je, u suradnji s Hrvatskim poslovnim savjetom za održivi razvoj (HR PSOR) i uz podršku Veleposlanstva Švedske u Republici Hrvatskoj, pokrenula stvaranje Saveza za rodnu ravnopravnost čiji je cilj povećati broj žena na rukovodećim i drugim pozicijama u Hrvatskoj te osigurati jednaku naknadu za isti rad ženama i muškarcima. U skladu s načelima raznolikosti i uključivosti, u robnoj kući IKEA Zagreb je zaposleno 55%

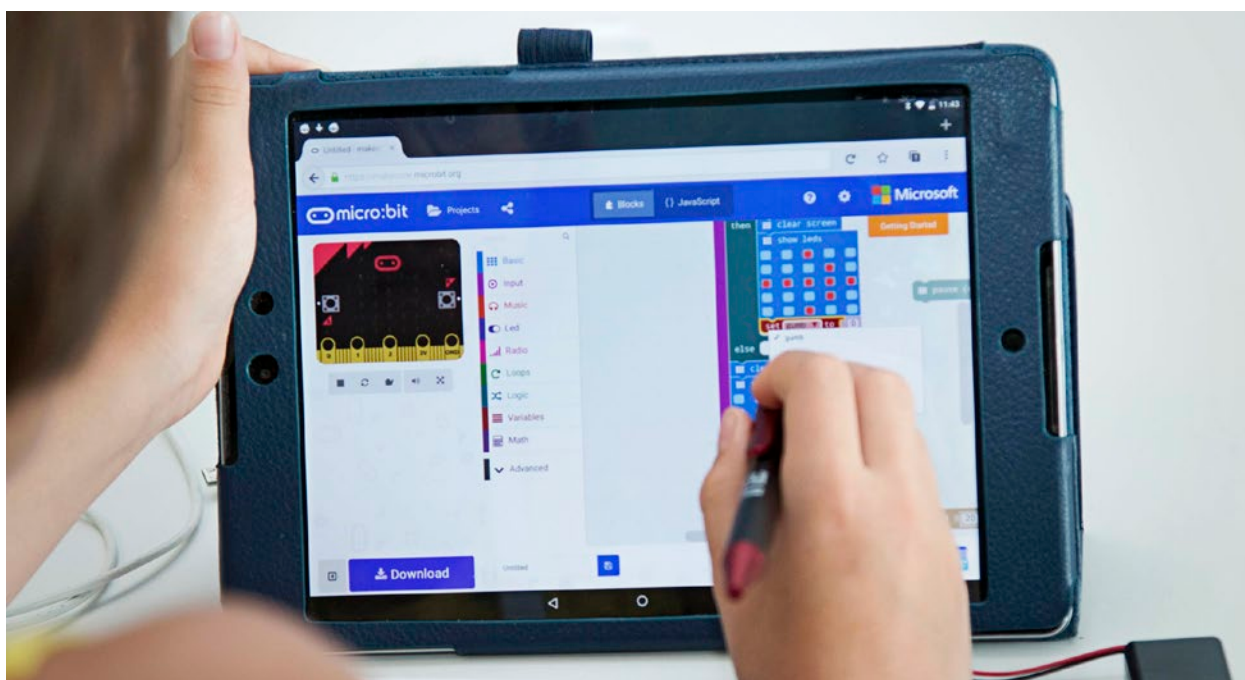
žena, a postotak žena u menadžmentu iznosi 60%, što Hrvatsku postavlja iznad globalnog prosjeka kompanije IKEA. Dodatno, IKEA kontinuirano provodi interne edukacije za zaposlenike o tome kako raznolikost doprinosi poslovanju. Kako bi promovirala raznolikost u zajednici, IKEA je 2018. godine pokrenula program podrške ekonomskom osnaživanju žena „Odvažna“, koji provodi u suradnji sa Zakladom za ljudska prava i solidarnost SOLIDARNA i HR PSOR-om. Projekt je pokrenut s ciljem pružanja stručne i financijske podrške ženama u poduzetništvu, s posebnim naglaskom na projekte koji doprinose ekonomskom osnaživanju žena u nerazvijenim sredinama te ženama koje pripadaju marginaliziranim skupinama. Ovaj je projekt dio sveobuhvatne kampanje kompanije IKEA Hrvatska „Ravnopravnost je bolja za sve“, kojom IKEA nastoji doprinijeti osnaživanju rodne ravnopravnosti na radnom mjestu i u društvu. U sklopu ove inicijative IKEA je podržala izdavanje hrvatske verzije društvene igre „Strašne žene“, koja se sastoji od 60 karata s originalnim ilustracijama i biografijama žena koje su ostavile važan trag u povijesti, a koja se ekskluzivno prodavala u robnoj kući IKEA Zagreb. Sav prihod od prodaje usmjeren je u projekt „Odvažna“.

IN2

IN2 organizira povremene edukativne aktivnosti za djecu svojih zaposlenika s ciljem razvijanja digitalnih vještina djece.



IN2 nudi niz nefinancijskih pogodnosti za svoje zaposlenike koje doprinose uspostavljanju ravnoteže između poslovnih i privatnih obveza. One uključuju fleksibilno radno vrijeme koje omogućuje zaposlenicima da usklade poslovne zadatke sa svojim obiteljskim potrebama. Također, sukladno zakonu, roditeljima djece s teškoćama u razvoju IN2 omogućuje rad na pola radnog vremena. Kad je riječ o dodatnim financijskim pogodnostima za roditelje, svake godine kompanija financira novčani dar za djecu povodom božićnih blagdana, a od 2020. subvencionira mjesečni trošak dječjeg vrtića u iznosu od 500 kuna za sve roditelje djece vrtićke



dobi, čime doprinosi financijskom rasterećenju zaposlenika. Za djecu vrtičkog i osnovnoškolskog uzrasta IN2 također organizira i povremene edukativne aktivnosti. Primjerice, s ciljem razvijanja digitalnih vještina djece svojih zaposlenika IN2 je 2019. godine organizirao obrazovni program Digitalna akademija. U ovom su programu djeca zaposlenika imala priliku, u skladu sa svojim uzrastom, razviti znanja i vještine računalnog razmišljanja, programiranja, istraživanja, stvaranja i suradnje, ali i provesti slobodno vrijeme sa svojim roditeljima na njihovu radnom mjestu te saznati više o tome što mame i tate rade. Također, tvrtka organizira i blagdansko druženje za djecu zaposlenika povodom blagdana svetog Nikole, na kojem se djeci uručuju prigodni darovi.

INA

U svrhu omogućavanja ravnoteže poslovnog i privatnog života INA je svojim zaposlenicima u izvansmjenskom radu omogućila fleksibilne oblike rada, tzv. FORa, koji podrazumijevaju fleksibilno radno vrijeme (FlexiTime) i fleksibilno mjesto rada (FlexiPlace). Projekt fleksibilnih oblika rada podržan je i interno razvijenom IT aplikacijom beneFIT, koja objedinjuje sve informacije o pogodnostima koje su na raspolaganju zaposlenicima INA Grupe, s ciljem da doprinesu njihovu zdravlju i ravnoteži između privatnog i poslovnog života te sveobuhvatnoj dobrobiti. Riječ je o ukupno 17 kategorija od kojih se posebno ističe skup pogodnosti za roditelje koji promovira prava i pogodnosti radnica za vrijeme trudnoće i rodiljnog dopusta. Navedene pogodnosti između ostalog uključuju: stanku za dojenje koja se ubraja u radno vrijeme, plaćeni dopust prilikom rođenja djeteta za očeve, novčane potpore za rođenje djeteta, parkirno mjesto u garaži za cijelo vrijeme koje trudnica provodi na radu, pravo na slobodan dan u svrhu obavljanja prenatalnog pregleda, dostavljanje INA Glasnika na kućnu adresu za vrijeme rodiljnog

INA je svojim zaposlenicima u izvansmjenskom radu omogućila fleksibilne oblike rada, koji podrazumijevaju fleksibilno radno vrijeme (FlexiTime) i fleksibilno mjesto rada (FlexiPlace).



© INA



dopusta. INA je nositelj MAMFORCE i DADFORCE standarda za provođenje obiteljski odgovorne i rodno osviještene politike upravljanja ljudskim potencijalima te kreiranja organizacijske kulture temeljene na uključenju, različitosti, otvorenosti i povjerenju. Jedna od dodatnih mogućnosti koju INA nudi zaposlenicima roditeljima jest program „Pogodnosti za roditelje” koji nudi obrazovne programe specijalizirane za djecu – učenje stranih jezika, pripreme za polaganje mature, instrukcije, glazbeno obrazovanje, likovno obrazovanje; ljetovanja i sezonske kampove, igraonice, rođendaonice, sportske akademije te specijalizirane zdravstvene stručnjake – logopede, socijalne pedagoge, psihologe.

INA proaktivno potiče zapošljavanje mladih kroz projekte „Razvijaj strukovne vještine uz podršku Ine” i „Growww”. Projekt „Razvijaj strukovne vještine uz podršku Ine” namijenjen je učenicima srednjih strukovnih škola s ciljem informatizacije nastave, stjecanja praktičnog iskustava učenika u realnom svijetu rada te stvaranja temelja za osobni i profesionalni razvoj. Jednogodišnji pripravnčki program za studente „Growww”, omogućava studentima da uz pomoć i vodstvo mentora rješavaju brojne poslovne izazove i zadatke kako bi razvijali svoje vještine, stekli nova znanja o naftnoj industriji i upoznali se s djelatnostima Ine, kao i poslovanjem rafinerijskih postrojenja te naftno-plinskih pogona.

JADRAN – GALENSKI LABORATORIJ (JGL)

JGL provodi niz aktivnosti koje mladima otvaraju vrata u svijet farmacije i biotehnologije i pomažu im da budu konkurentniji na dinamičnom i zahtjevnom tržištu rada te različite aktivnosti za zaposlenike i njihove obitelji.



U segmentu odgovornih praksi prema zaposlenicima roditeljima, ovisno o individualnim potrebama zaposlenika, JGL svojim zaposlenicima omogućava neplaćeni dopust, skraćeno radno vrijeme ili rad u nepunom radnom vremenu, promjenu radnog mjesta s terenskog na uredski, klizno radno vrijeme i drugo. JGL pruža opciju fleksibilnog radnog vremena na poslovima na kojima je to moguće, kao i fleksibilno mjesto rada gdje god poslovni procesi to dopuštaju. Kompanija kao potporu za novorođenu djecu isplaćuje 5.000,00 kuna svakom zaposleniku, uz poklon paket s JGL-ovim proizvodima. Dodatno se isplaćuje i dar djetetu za blagdan svetog Nikole, uz prigodnu predstavu. JGL-u su važni i zadovoljstvo i timski duh zaposlenika, pa se tako već godinama provode različite aktivnosti, projekte i događanja za zaposlenike i njihove obitelji. Uz to, zaposlenicima je omogućeno dopunsko zdravstveno osiguranje, sistematski pregledi i subvencionirane



sportske aktivnosti, a prilikom odabira pogodnosti, koriste se pristupom po kojem zaposlenici biraju pogodnosti koje im najviše odgovaraju. Jedan od prioriteta kojim se JGL vodi u poslovanju jest politika raznolikosti i jednakih mogućnosti koje osiguravaju i potiču u različitim područjima, uključujući zapošljavanje, uvjete rada i napredovanje u karijeri. U protekloj godini JGL je izabran kao referentna kompanija u njegovanju jednakosti u tretmanu zaposlenika po preporuci pravo-braniteljice za ravnopravnost spolova, a u visokom menadžmentu kompanije nalazi se čak 75 posto žena.

JGL provodi niz društveno odgovornih aktivnosti usmjerenih na profesionalni razvoj učenika i studenata, koje mladima otvaraju vrata u svijet farmacije i biotehnologije i pomažu im da budu konkurentniji na dinamičnom i zahtjevnom tržištu rada. To uključuje razne oblike financijskih potpora studentima, kao i predavanja, razmjenu znanja, vještina, obiliske proizvodnje i slično. Kroz dugogodišnju suradnju JGL-a i studija biotehnologije Sveučilišta u Rijeci na godišnjoj razini 45 studenata treće godine preddiplomskog studija dobiva priliku odraditi stručnu praksu u JGL-u u okviru jednog od izbornih kolegija. Studentima se na izbor daje nekoliko različitih odjela JGL-a, u kojima svoje teoretsko znanje stečeno na studiju mogu proširiti stvarnim iskustvom u velikoj farmaceutskej kompaniji. Navedenu suradnju prepoznala je europska akademska zajednica te ju je uvrstila u EU projekt poticanja zapošljavanja studenata kroz strukturirani stručni i praktični rad. Za odradivanje ove prakse studenti nisu plaćeni, ali im ona osigurava stjecanje praktičnog znanja i iskustvo koje može biti presudno prilikom konkuriranja na tržištu rada. Kroz ovakve projekte JGL pak ima priliku upoznati neke od budućih stručnjaka u području farmacije i biotehnologije te osigurati priljev kvalitetnog kadra u poduzeće u budućnosti. JGL je 2019. pokrenuo novu inicijativu u suradnji s Farmaceutsko-biokemijskim fakultetom u Zagrebu kroz koju studenti četvrte godine dobivaju priliku pokazati svoja znanja i vještine na unaprijed zadanom izazovu vezanom uz poslovanje JGL-a. Dvije studentice koje su osmislile najbolje rješenje dobile su priliku za stjecanje radnog iskustva u JGL-ovim odjelima za istraživanje i razvoj te globalno upravljanje proizvodima tijekom 2020. i 2021. godine. Osim navedenih projekata, JGL aktivno doprinosi suradnji akademske i poslovne zajednice podržavajući studentsko *case study* natjecanje Realizator te sponzorirajući Ljetnu školu medicine ronjenja i udrugu studenata farmacije i medicinske biotehnologije CPSA.

OTP BANKA

U okviru kolektivnog ugovora OTP banka omogućuje različite pogodnosti za zaposlenike, koje između ostalog uključuju dodatne dane godišnjeg odmora zaposlenicima s posebnim zdravstvenim i obiteljskim uvjetima (osobe s invaliditetom, zaposlenici koji imaju djecu s teškoćama, zaposlenici s djecom mlađom od sedam godina) te onima koji imaju posebne uvjete rada (npr. dvokratni, smjenski ili noćni rad); plaćene radne dane za razne životne okolnosti; solidarne potpore (rođenje djeteta, posvojenje djeteta, invalidnost radnika, smrt djeteta, bračnog druga ili životnog partnera te roditelja radnika; neprekidno bolovanje duže od 90 dana; preuzimanje brige o djeci (stipendiranje) u slučaju smrti zaposlenika banke).



© OTP banka

U okviru kolektivnog ugovora OTP banka omogućuje različite pogodnosti za zaposlenike koji doprinose ravnoteži poslovnog i privatnog života.



Kolektivnim je ugovorom također definirano da trudnice, roditelji djece mlađe od tri godine, samohrani roditelji s djecom mlađom od šest godina, radnici koji su zaposleni u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno isključivo ako daju svoj dobrovoljni pristanak za prekovremeni rad.

Banka ima jasno uspostavljene procedure za sprječavanje i identificiranje kršenja radnih prava, kao i za rješavanje slučajeva kršenja radnih prava svih zaposlenika, pa tako i mladih osoba, te omogućuje razne oblike razvoja radnih vještina mladih osoba i bolje početne prilike za zapošljavanje. Od unutarnjih mogućnosti pružaju mogućnost prakse, stipendija, pripravništva, a od vanjskih stipendiranje studenata i učenika slabijeg imovinskog stanja. Na internetskoj stranici banke postoji posebna rubrika putem koje mladi mogu iskazati svoj interes za zapošljavanje ili praksu u banci. Već dugi niz godina OTP banka d.d. provodi svoj program „Zeleno svjetlo za...” kako bi djeci i mladima u različitim dijelovima Hrvatske osigurala bolje uvjete školovanja. U proteklih deset godina banka je za ovaj program izdvojila više od šest milijuna kuna za obrazovanje mladih u suradnji s oko 15 lokalnih zajednica. U okviru programa „Zeleno svjetlo za znanje” OTP banka d.d. u akademskoj godini 2019./2020. ukupnim iznosom od 700.000 kuna pomagala je studente slabijeg imovinskog stanja i studente s iznimnim sportskim postignućima. Na taj način OTP banka pomaže mladima osigurati lakši završetak školovanja i bolje početne prilike za zapošljavanje. Projekt stipendiranja studenata slabijeg imovinskog stanja realiziran je u partnerstvu sa Splitom, Zadrom, Siskom i Čakovcem, s općinama Župa dubrovačka, Bilje i Jakšić te Sveučilištem u Zadru i Caritasom Dubrovačke biskupije.

PRIVREDNA BANKA ZAGREB

Privredna banka Zagreb (PBZ) svojim zaposlenicima koji ne rade izravno s klijentima nudi mogućnost fleksibilnog radnog vremena kao i rad od kuće. PBZ je jedna od prvih korporacija u Hrvatskoj koja je otvorila korporativni vrtić unutar poslovne zgrade Privredne banke Zagreb d.d. kako bi unaprijedila odnos prema



© PBZ



svojim zaposlenicima i njihovim obiteljima te široj zajednici te time osigurala što kvalitetnije i bolje uvjete rada i života. Osim navedenih mjera koje olakšavaju ravnotežu poslovnog i privatnog života, PBZ svojim zaposlenicima nudi niz drugih mjera koje im pomažu u određenim životnim situacijama. Jedna je od tih mjera i financijska pomoć u slučaju teških životnih okolnosti kao što su bolest, razvod, zaduženost i slično. U slučaju smrti zaposlenikā, PBZ financira školovanje njihove djece do kraja školovanja.

Također, PBZ pruža pomoć za djecu s posebnim potrebama kroz fleksibilnost radnog vremena njihovih roditelja i kontinuiranu financijsku pomoć. PBZ je jedna od prve tri kompanije u Hrvatskoj koje su dobile standard MAMFORCE u kategoriji Grow, a koji se dodjeljuje poduzećima koja su razvila konkretne programe i postigla određene ciljeve u kontinuiranom podizanju svijesti o obiteljskoj odgovornosti i važnosti rodne ravnopravnosti u kreiranju politika zapošljavanja, razvoja i napredovanja u karijeri i upravljanja općenito. Ministarstvo za demografiju dodijelilo je priznanje „Poslodavac prijatelj obitelji” za 2019. godinu poduzećima s najkvalitetnijim rješenjima u promišljanju kako biti kvalitetan partner zaposlenicima te im osigurati više od propisanih radnih uvjeta. U kategoriji velikih poduzeća dodijeljeno je priznanje Privrednoj banci Zagreb, koja je prepoznata kao najbolji primjer među poduzećima koja u svojoj kategoriji provode mjere u smjeru obiteljsko-poslovne ravnoteže.

Po pitanju pružanja dostojnih radnih uvjeta za mlade radnike i radnike učenike, PBZ svake godine stipendira 30 studenata treće i četvrte godine fakulteta STEM usmjerenja, a diplomandima stipendistima osigurava radno mjesto odmah po završetku studija. Stipendija koju dodjeljuje PBZ iznosi 3.000,00 kuna mjesečno. Fokus je stavljen na STEM područje zbog potrebe banke za zaposlenicima koji posjeduju takve kompetencije. Tijekom 2012. i 2015. godine PBZ se uključio u stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, u što je bilo uključeno preko 100 mladih osoba, od kojih je čak njih 98% zasnovalo radni odnos u banci nakon završetka stručnog osposobljavanja. PBZ nudi mogućnost odrađivanja stručne prakse za srednjoškolce i studente koji se sami prijavljuju na radno mjesto na kojem bi voljeli raditi. Prakse u prosjeku traju do šest mjeseci, a godišnje u tom programu sudjeluje do 30 učenika i studenata.

PBZ je jedna od prvih korporacija u Hrvatskoj koja je otvorila korporativni vrtić unutar svoje poslovne zgrade kako bi unaprijedila odnos prema svojim zaposlenicima i njihovim obiteljima te široj zajednici. PBZ svake godine stipendira 30 studenata treće i četvrte godine fakulteta STEM usmjerenja.





© Poslovna inteligencija

POSLOVNA INTELIGENCIJA

Poslovna inteligencija svojim zaposlenicima olakšava usklađivanje privatnih i poslovnih obveza kroz pogodnosti kao što su fleksibilno radno vrijeme i mjesto rada te niz drugih pogodnosti.

Poslovna inteligencija svojim zaposlenicima olakšava usklađivanje privatnih i poslovnih obveza i osigurava uvjete za nesmetan razvoj karijere uz roditeljstvo kroz pogodnosti kao što su fleksibilno radno vrijeme i mjesto rada te niz drugih pogodnosti. Kroz fleksibilno radno vrijeme zaposlenicima je omogućen dolazak na posao u periodu između 8 i 10 sati, a uz to imaju mogućnost rada od kuće prema potrebi. Dodatno, zaposlenici koji su roditelji nisu obvezni sudjelovati u poslovnim putovanjima ako im to zbog obiteljskih obveza ne odgovara. Kao dodatnu pogodnost Poslovna inteligencija pruža podršku svojim zaposlenicima u slučaju bolovanja, pri čemu se tijekom prvih deset dana zaposlenicima plaća ne smanjuje. Poslovna inteligencija podržava zasnivanje obitelji svojih zaposlenika dodjelom financijske podrške za rođenje djeteta u iznosu od 5.000,00 kuna. Uz to, zaposlenice nakon povratka s roditeljnog dopusta mogu prvih mjesec dana raditi pola radnog vremena, a primaju punu plaću. Poslovna inteligencija nositelj

je MAMFORCE i DADFORCE standarda, koji podrazumijevaju uvođenje, prilagođavanje i mijenjanje politike organizacije, kako bi svojim zaposlenicima omogućila roditeljstvo bez posljedica za profesionalni razvoj te podržava razvoj korporativne kulture bazirane na uključenju, različitosti, otvorenosti i povjerenju.

Poslovna inteligencija aktivno promiče pozicioniranje žena u poslovnom, a posebno u tehnološkom svijetu. U poduzeću je broj zaposlenih žena podjednak broju zaposlenih muškaraca, a čak dvije trećine uprave čine žene. Time Poslovna inteligencija odskoči od prosjeka IT tvrtki u Hrvatskoj, ali i u svijetu. Članice uprave Poslovne inteligencije osvojile su brojne nagrade koje se dodjeljuju s ciljem osvještavanja javnosti o uspješnim ženama koje postižu vrhunske rezultate u svijetu tehnologija.

Što se tiče poticanja zapošljavanja mladih radnika bez iskustva, Poslovna inteligencija provodi politiku za njihovo proaktivno zapošljavanje i razvoj njihovih vještina. To ostvaruje kroz suradnju sa studentskim udrugama i vodećim obrazovnim institucijama u području informacijskih i telekomunikacijskih tehnologija, poput Fakulteta elektronike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu. Aktivno podržava rad udruge e-STUDENT koja svake godine organizira više desetaka projekata na kojima sudjeluju tisuće studenata iz Hrvatske i regije. Kroz navedene suradnje Poslovna inteligencija promiče razvoj informatičkog menadžmenta i osposobljavanje mladih na tom području. Također organizira Studentske dane u Poslovnoj inteligenciji tijekom kojih studente završnih godina studija iz područja računarstva, poslovne informatike, matematike ili srodnih smjerova upoznaju s analitičkim projektima, tehnologijama i rješenjima te s BIRD Academy Internship programom plaćene stručne prakse kroz koji mogu dobiti praktična znanja važna za razvoj karijere.

TELEMACH HRVATSKA

Telemach Hrvatska jedna je od kompanija koja je među prvima potpisala Povelju raznolikosti (koja promiče kulturu poticanja raznolikosti i uključivosti među zaposlenicima) te je jedan od pokretača osnivanja Saveza za rodnu ravnopravnost na radnom mjestu. Jedna od komponenata kroz koju se ogleda mogućnost održavanja ravnoteže između privatnog i poslovnog svakako je fleksibilno radno mjesto, točnije fleksibilno radno vrijeme. Telemach Hrvatska je svojim zaposlenicima, uz postojeću mogućnost fleksibilnog vremena dolaska i odlaska s posla, dodatno omogućio i skraćeno radno vrijeme petkom, a od 2019. godine i rad od kuće do četiri dana mjesečno, pružajući jednake mogućnosti svima i omogućujući svojim zaposlenicima da usklade privatni život s poslovnim obvezama.

Osim navedenog, Telemach Hrvatska svojim zaposlenicima nudi i niz drugih pogodnosti kao što su: financijska podrška prilikom rođenja djeteta (i ocu i majci), poticanje korištenja roditeljskog dopusta kod očeva, osiguravanje dodatne financijske pomoći tijekom roditeljskog dopusta, naknada zaposlenicima koji iz zdravstvenih razloga moraju aktivirati dugotrajno bolovanje (primjerice zaposlenicima koje moraju čuvati trudnoću).

Telemach Hrvatska je svojim zaposlenicima, uz postojeću mogućnost fleksibilnog radnog vremena, dodatno omogućio i skraćeno radno vrijeme petkom, a od 2019. godine i rad od kuće do četiri dana mjesečno, omogućujući svojim zaposlenicima da usklade privatni život s poslovnim obvezama.





4

Sva poduzeća trebaju
osigurati zaštitu i
sigurnost djece u svim
poslovnim aktivnostima
i na svim lokacijama.



Poduzeća bi trebala osigurati da se prostorije kompanije ne koriste za zlostavljanje i eksploataciju djece ili za nanošenje povreda djeci, kao i da potencijalno opasni dijelovi prostorija kompanije ne predstavljaju sigurnosni rizik za djecu tijekom ili izvan radnog vremena. Poduzeća bi trebala imati politiku nulte tolerancije na nasilje, izrabljivanje i zlostavljanje djece, koja je važeća za sve poslovne aktivnosti, pa i onda kada se one obavljaju izvan poslovnih prostorija. Poduzeća bi trebala kreirati pravila ponašanja zaposlenika za zaštitu dece te provoditi obuke zaposlenika na tu temu.

IKEA HRVATSKA

IKEA se brine o sigurnosti i zaštiti djece u svojem poslovanju na svim svojim lokacijama osiguravajući siguran prostor za boravak djece. IKEA-in dječji odjel u robnim kućama diljem svijeta proglašen je najsigurnijim dijelom neke robne kuće općenito. IKEA vodi računa o tome da se proizvodi u robnim kućama prezentiraju na siguran način: svi IKEA-ini ormari uvijek su pričvršćeni na zid kako bi se spriječilo prevrtanje namještaja, ne smiju se izlagati sitni dijelovi proizvoda nadohvat djeci kako bi se spriječilo da ih dijete proguta ili da se ozlijedi; kabeli, trake i karike trebaju biti izvan dohvata djece (> 40 cm) zbog opasnosti od gušenja, sve IKEA-ine utičnice imaju ugrađenu zaštitu kako djeca ne bi mogla gurnuti prste u njih, predmeti od stakla ne postavljaju se u sobe namijenjene maloj djeci, tj. koristi se ogledalo koje je napravljeno od folije i kartona kako se ne bi moglo razbiti, a za stariju djecu koriste se ogledala koja imaju zaštitni sloj.

IKEA se brine o sigurnosti i zaštiti djece u svojem poslovanju na svim svojim lokacijama osiguravajući siguran prostor za boravak djece.



INA

Industrijska područja kojima upravlja INA, na kojima se vade nafta i plin ili se prerađuje nafta, jednako kao i zatvorene poslovne prostorije kompanije nisu dostupni djeci izuzev u kontroliranim iznimnim situacijama. Svi su prostori ograđeni, čuvani te praćeni videonadzorom za slučaj neovlaštenog pristupanja objektima. Kako bi se izbjegle za djecu potencijalno opasne situacije, djeci je strogo zabranjen pristup ovakvim prostorima. Iznimka su maloprodajna mjesta kojima djeca mogu pristupiti uz nadzor odraslih osoba, a unutar pojedinih maloprodajnih mjesta na autocesti se nalaze i ograđeni prostori predviđeni za igru djece u potpunoj sigurnosti. Kako bi djeca lanih zaposlenika ipak dobila priliku vidjeti gdje im roditelji rade, svake dvije godine organizira se događanje „S roditeljima na poslu” u strogo kontroliranim uvjetima i uz poštovanje svih sigurnosnih pravila i pravila zaštite na radu. Taj se dan poduzimaju dodatne sigurnosne mjere. Primjerice, prostori za preradu nafte nisu dostupni za slobodno razgledavanje, već se razgledavanje odvija iz autobusa koji prolazi prostorom. Roditelji su također obaviješteni o tome kako postupiti s djecom u krugu prostorija kompanije kako bi i sami prevenirali potencijalno opasne situacije.

TELEMACH HRVATSKA

Interni pravilnici i politike koji su obvezujući za sve zaposlenike Telemach Hrvatska propisuju da zaposlenici Telemach Hrvatska ni pod kojim uvjetima ne smiju kontaktirati s djecom ili upoznavati djecu s ciljem ostvarivanja seksualnog kontakta. Telemach Hrvatska primjenjuje isti standard ponašanja zaposlenika u *offline* i *online* svijetu te ne dopušta svojim zaposlenicima posjedovanje ili pretraživanje bilo kakvih materijala vezanih uz seksualno iskorištavanje ili zlostavljanje djece. Telemach Hrvatska također aktivno surađuje s nadležnim tijelima u aktivnostima zaštite djece na internetu.

Industrijska područja kojima upravlja INA, jednako kao i zatvorene poslovne prostorije kompanije nisu dostupni djeci izuzev u kontroliranim iznimnim situacijama.

Telemach Hrvatska aktivno surađuje s nadležnim tijelima u aktivnostima zaštite djece na internetu.





5

Sva poduzeća trebaju
osigurati sigurne
proizvode i usluge te
kroz njih promicati
prava djece.



Poduzeće ima odgovornost za proizvod/uslugu tijekom cijelog životnog ciklusa, odnosno odgovornost prema potrošačima koji očekuju da proizvodi/usluge ne predstavljaju rizik za njihovo zdravlje i sigurnost. To se posebno odnosi na proizvode/usluge koji su namijenjeni djeci ili kojima djeca mogu biti izložena.

A1 HRVATSKA

A1 Hrvatska ima razvijene politike za osiguravanje sigurnosti djece i za korištenje proizvoda i usluga i za sigurno izlaganje tim proizvodima i uslugama. U svrhu zaštite djece od neprimjerenih sadržaja roditeljima je ponuđena mogućnost kontrole sadržaja koje dijete može konzumirati na internetu kroz aplikaciju A1 Internet zaštita. Sadržaje koji su neprimjereni djeci roditelji mogu zaštititi posebnim lozinkama kako bi onemogućili njihovo gledanje. Moguće je i filtriranje sadržaja koji će biti dostupni djeci te vremensko ograničavanje korištenja aplikacija kako bi se stvorila sigurna okolina u virtualnom svijetu i naučilo djecu da sigurno i umjereno koriste internet i mobilne uređaje.

Osim toga, A1 Hrvatska svojim korisnicima nudi sat „Myki”, posebno dizajniran proizvod preko kojeg roditelji imaju mogućnost komunikacije i praćenja lokacije djeteta. Još jedan korak kojim se vodi briga o sigurnosti djece jest sustav oznaka na proizvodima i uputama o korištenju koje uključuju posebne upute i upozorenja koja se odnose na djecu. U tom smislu prikladnost TV sadržaja za djecu koji A1 Hrvatska nudi svojim korisnicima sukladno propisima RH označena je po dobnim skupinama, dok je sadržaj za odrasle dodatno zaštićen te mu se može pristupiti isključivo unosom osobne šifre. Na taj se način djeca štite od svih njima neprimjerenih sadržaja koje televizijski programi nude, uz dodatnu mogućnost da roditelji sadržaje koje smatraju posebno neprikladnima za uzrast svoje djece učine djeci potpuno nedostupnima.

IKEA HRVATSKA

IKEA se brine o sigurnosti i zaštiti djece osiguravajući sigurne igračke i proizvode namijenjene djeci. Osobe koje za IKEA-u razvijaju dječje proizvode moraju proći edukaciju kako bi stekle potrebna znanja o potrebama djece tijekom njihova razvoja, o dječjoj perspektivi, sigurnosti djece i zaštiti njihova zdravlja te održivosti. IKEA-ine igračke ispituju se prema europskoj Direktivi o sigurnosti igračaka te su one u svim aspektima u skladu s fizičkim, mehaničkim i kemijskim zahtjevima te zahtjevima o negorivosti europskih normi serije EN 71 – Sigurnost



Osobe koje za IKEA-u razvijaju dječje proizvode moraju proći edukaciju kako bi stekle potrebna znanja o potrebama djece tijekom njihova razvoja, o dječjoj perspektivi, sigurnosti djece i zaštiti njihova zdravlja te održivosti.



igračaka. Između ostalog ispituje se prisutnost formaldehida, sadržaj i migracija teških metala, prisutnost sitnih dijelova i oštih rubova/vrhova, prisutnost hlapljivih organskih tvari, otpuštanje boja („test slane”) i drugo. Ftalati i bisfenol A nisu dopušteni, a za ostale kemijske sastojke u najvećem broju slučajeva IKEA-ini zahtjevi stroži su od onih zakonom propisanih. U procesu dizajna i izrade igračaka pazi se da na mekanim igračkama nema pričvršćenih sitnih dijelova te da boje kojima su obojene igračke nisu škodljive.

Prilikom izrade namještaja za djecu (krevetića i slično) vodi se računa o tome da nema sitnih dijelova kako bi se eliminirao rizik od gušenja, da se prilikom proizvodnje koriste netoksični materijali i glatka površinska obrada, da proizvodi imaju stabilnu i izdržljivu konstrukciju te da je razmak između šipki u skladu s propisanim. IKEA je razvila linije proizvoda za djecu koji imaju posebno razvijene značajke za sigurnost. Linija ormarića za dječju sobu GLESVAR ima u sebi instaliran mehanizam za automatsko zaključavanje ladica kako bi se spriječile nezgode. Svi ormarići moraju biti pričvršćeni uza zid kako bi se ladice uopće mogle otvoriti. Serija MULA dizajnirana je za učenje i otkrivanje uz poštovanje najviših sigurnosnih standarda. Kroz MULA proizvode djeca uče razlikovati boje, razvijati fine motoričke sposobnosti i ravnotežu sigurno satima bacajući i žvačući igračke. Proizvodi su napravljeni od prirodnih i/ili recikliranih materijala i obojeni su netoksičnim lakovima i bojama.

IKEA se također brine o tome da su proizvodi propisno označeni.



Ovaj simbol označava da proizvod nije primjeren za djecu mlađu od navedene dobi. Primjerice, igračka može sadržavati sitne dijelove koji mogu predstavljati opasnost od gušenja. Uz simbol upozorenja ili unutar pakiranja igračke nalaze se dodatne informacije koje detaljnije opisuju rizik.



Ovaj simbol odnosi se na preporučenu dob. To znači da je proizvod specifično dizajniran tako da odgovara stupnju razvoja i potrebama djece navedene dobi. Mlađa djeca također mogu koristiti proizvod, no on možda neće u potpunosti odgovarati njihovim razvojnim potrebama.

IN2

IN2 implementira softver u sustavu obrazovanja i zdravstva pri čemu se posebna pažnja posvećuje zaštiti podataka djece. To se osigurava na način da sustavu e-Matica dječjih vrtića i škola Grada Zagreba pristupaju samo ovlašteni korisnici, uz odobrenje nadležnih institucija. E-Matica škola je centralizirani sustav Ministarstva znanosti i obrazovanja koji služi za unos najvažnijih podataka o učenicima i djelatnicima osnovnih i srednjih škola. Unutar same aplikacije, pristup podacima je ograničen korisničkom ulogom (svaki korisnik vidi samo dio podataka koji mu je nužan za obavljanje poslovnih procesa), horizontalno (pristup podacima je dodatno ograničen pripadnošću pojedinoj obrazovnoj ustanovi) te

vertikalno (unutar dostupnog seta podataka moguće je zabraniti pristup određenim atributima, npr. neki korisnik može vidjeti ime i prezime djeteta, ali ne može vidjeti njegov osobni identifikator).

Svi zaposlenici koji su angažirani na tom projektu obvezni su potpisati Klauzulu o povjerljivosti podataka, koja osigurava dodatnu zaštitu istih. U slučaju da nešto nije u redu sa sustavom, postoje procedure prijave i procedure slanja zahtjeva, što znači da se povjerljivi podaci ne daju neprovjerenim korisnicima. Sustav dodatno, automatski ukida prava korisnicima povezivanjem s kadrovskom evidencijom (raskidom ugovora o radu unutar modula kadrovske evidencije, korisnik automatski gubi prava pristupa sustavu). Na taj način, postoji ograničenje prijave u sustav u slučaju pokušaja zlouporabe podataka.

OTP BANKA

OTP banka je uvela posebnu funkciju na svoje web stranice koja omogućuje osobama s disleksijom, drugim teškoćama čitanja te slabovidnim osobama da sadržaje na web stranici banke mogu čitati bez teškoća, čime daju doprinos digitalnoj uključivosti svih građana.

TELEMACH HRVATSKA

Telemach Hrvatska promovira digitalizaciju u društvu pri čemu provodi aktivnosti usmjerene na podizanje svijesti o opasnostima koje dolaze uz napredak i korištenje digitalne tehnologije. Jedan je od potpisnika Povelje o sigurnosti djece na internetu, inicijative Centra za sigurniji Internet (CSI) koja ima za cilj podizanje svijesti javnosti i roditelja o ovoj temi, a istovremeno pokazivanje odlučnosti i spremnosti na sudjelovanje u stvaranju boljeg i sigurnijeg okruženja za djecu na internetu te promicanju zaštite djece i mladih.

Povelju su uz Telemach Hrvatska potpisali i ostali operatori elektroničkih komunikacija, Hrvatska regulatorna agencija za mrežne djelatnosti (HAKOM) i Centar za nestalu i zlostavljanu djecu.

IN2 implementira softver u sustavu obrazovanja i zdravstva pri čemu se posebna pažnja posvećuje zaštiti podataka djece.





7

Sva bi poduzeća trebala poštovati i promicati dječje pravo na život u zdravom okruženju te pri kupnji i korištenju zemljišta.



Djeca i mladi važni su dionici u pitanjima zaštite okoliša jer buduće generacije ozbiljno pogađaju pitanja poput klimatskih promjena, nedostatka prirodnih resursa i urbanizacije. Uz to, ekološke katastrofe/ nesreće vezane uz poduzeća mogu imati ozbiljan utjecaj na okoliš i zdravlje zajednice koja u njemu živi, pri čemu su djeca i trudnice posebno ranjive skupine. Odgovornost poduzeća za poštovanje dječjih prava uključuje prepoznavanje veze između dječjih prava i pitanja zaštite okoliša i njihovo uključivanje u relevantne ekološke politike / postupke i ekološke inicijative.

AD PLASTIK GRUPA

AD Plastik Grupa provodi strategiju usmjerenu na smanjenje emisije ugljikova dioksida i zaštitu okoliša općenito te ima razvijene sustave unaprjeđenja zaštite okoliša kako bi poslovanje bilo u skladu s načelima održivosti.



AD Plastik Grupa je kompanija za razvoj i proizvodnju komponenti interijera i eksterijera automobila u Hrvatskoj i u Istočnoj Europi. Usvojila je i provodi strategiju usmjerenu na smanjenje emisije ugljikova dioksida i zaštitu okoliša općenito te ima razvijene sustave unaprjeđenja zaštite okoliša kako bi njezino poslovanje bilo u skladu s načelima održivosti. Proizvodi AD Plastik Grupe napravljeni su od termoplastičnih organskih polimera. Kompanija koristi boje, otapala i lakove na bazi hlapivih organskih spojeva, no istražuje mogućnost uporabe bioplastike kao obnovljivog biljnog materijala. Nove tehnologije AD Plastik Grupe primjenjuje samo nakon što dobije potpuna saznanja da njihov utjecaj nema štetnih



posljedica na okoliš i zdravlje ljudi, a posebno djece koja kao najosjetljivija i najranjivija skupina u društvu mogu trpjeti posljedice štetnih emisija proizvodnje.

Osim o materijalima koje koristi u proizvodnji, AD Plastik Grupa brine se i o energetske učinkovitosti s ciljem pozitivnog utjecaja na okoliš. AD Plastik Grupa 20% energije proizvodi iz obnovljivih izvora na lokacijama u Zagrebu i Solinu. Opskrba vodom osigurana je iz lokalnih vodovoda, dok na lokaciji u Zagrebu jednim dijelom dolazi i iz vlastitog zdenca, a provodi se tako da ne dolazi do negativnog utjecaja na vodni ekosustav područja na kojima kompanija posluje i da se ne ugrožavaju životi ljudi koji žive na tim područjima. AD Plastik Grupa ima razvijen sustav upravljanja okolišem prema normi ISO 14001, koji je implementiran na svim lokacijama na kojima poduzeće posluje. Dobavljači su bitan dio poslovanja poduzeća te se stoga obavlja njihova procjena u pogledu njihova utjecaja na okoliš. Procjena postojećih dobavljača provodi se jednom godišnje, ali provodi se i prije odabira novog dobavljača. Glavni je kriterij za odabir novog dobavljača već spomenuti ISO 14001 certifikat zaštite okoliša. Uspješnost provođenja strategije zaštite okoliša AD Plastik Grupe potvrđena je nagradama Indeks DOP-a u kategoriji velikih poduzeća.

IKEA HRVATSKA

IKEA je usmjerena na održivo poslovanje u svim segmentima poslovanja. To se prvenstveno odnosi na izbor materijala od kojih se izrađuju proizvodi, a koji dolaze iz održivijih izvora, koji su ili reciklirani ili se obrađuju, tako da se u konačnici smanji količina otpada. Danas se više od 60% IKEA-inih proizvoda temelji na obnovljivim materijalima, a u robnoj kući IKEA Zagreb tijekom poslovne 2019. godine reciklirano je više od 90% otpada. Uz to, IKEA nastoji prekinuti ovisnost o izvornim fosilnim materijalima, dizajnirati kuhinjske i kupaonske miješalice za vodu koje smanjuju potrošnju vode, ukloniti plastične proizvode za jednokratnu uporabu iz robnih kuća diljem svijeta te uvesti brojna druga rješenja kojima se nastoji smanjiti štetni utjecaj na okoliš.

IKEA surađuje s mnogobrojnim organizacijama, poput World Wide Fund For Nature (WWF), pri stvaranju i implementaciji odgovornih rješenja za zaštitu okoliša. Sve navedene prakse koje IKEA provodi nastoje ostaviti pozitivan utjecaj na živote djece sada i u budućnosti, jer utjecaj poduzeća na okoliš izravno utječe na kvalitetu života djece koja u tom okolišu odrastaju.

IN2

IN2 je surađivao s Gradom Zagrebom u razvijanju aplikacije EKO karta. Aplikacija služi za prikaz ekoloških parametara u stvarnom vremenu. Prikazuje jednostavan i razumljiv prikaz svih dostupnih podataka o ključnim ekološkim parametrima na jednom mjestu, poput zraka, tla, vode, peludi te meteoroloških podataka. Navedeni sustav može poslužiti kao učinkovit sustav upozorenja u slučaju zagađenja,



in2
GRUPA

eko karta

IN2 je razvio aplikaciju EKO karta koja služi za prikaz ekoloških parametara u stvarnom vremenu koji može poslužiti kao učinkovit sustav upozorenja u slučaju zagađenja.

što može biti posebno važan preventivni mehanizam za zaštitu djece koja su posebno osjetljiva skupina i time podložnija posljedicama udisanja nekvalitetnog zraka i zagađenja.

INA

Priroda djelatnosti Ine opskrba je energijom i mazivima, pri čemu postoji rizik od utjecaja na okoliš emisijama i otpadnim tvarima u proizvodnji nafte i plina, emisijama i otpadnim tvarima u preradi nafte u rafinerijama te mogućem onečišćenju zraka, tla i vode te ugljikovodicima tijekom transporta i prodaje proizvoda. Zbog svega navedenog INA organizirano provodi aktivnosti monitoringa radnih prostora i postrojenja, zraka, voda i tla te ocjenu tehnologija koje se primjenjuju i proizvoda koje proizvodi kako bi zadovoljila propise zaštite okoliša i zaštite zdravlja ljudi i djece kao najranjivije skupine u društvu. Isto tako, INA se kroz svoje poslovne projekte brine i o zaštiti okoliša. Jedan od njih je prikupljanje otpadnog jestivog ulja iz kućanstava. Zahvaljujući projektu sakupljanja otpadnog jestivog ulja, u 2019. godini prikupljeno 6,5 tona korištenog otpadnog jestivog ulja iz kućanstava. U dvije godine otkako je projekt započeo prikupljeno je više od devet tona otpadnog jestivog ulja iz kućanstava. Projekt je uključen u prvi hrvatski Dobrovoljni nacionalni pregled i predstavljen je na UN-ovu političkom forumu visoke razine u New Yorku u srpnju 2019. godine kao jedan od primjera dobre prakse hrvatskog poslovnog sektora. INA povećanjem ulaganja u tehnologije za smanjenja emisija u zrak i kontinuiranim praćenjem i izvještavanjem o svim relevantnim utjecajima na okoliš nastoji pozitivno djelovati na okoliš, lokalnu zajednicu, pa tako i na djecu.

JADRAN – GALENSKI LABORATORIJ (JGL)

Od sredine 2013. godine JGL je jedna od vodećih hrvatskih kompanija koja kupuje električnu energiju proizvedenu isključivo iz obnovljivih izvora, te se tako može pohvaliti s nula tona specifičnom emisijom CO₂. Sustav upravljanja energijom

pomogao im je da brže, posvećenije i motiviranije ispunjavaju sve postavljene ciljeve te im je omogućio rast sukladan promjenama unutar poduzeća. U posljednje tri godine ostvarili su primjetnu uštedu u potrošnji energije, samim time i manju emisiju štetnih tvari, a velikim uspjehom smatraju i viši stupanj ekološke svijesti kod zaposlenika, što su ostvarili redovitim aktivnostima i korporativnim akcijama. JGL se nalazi u društvu hrvatskih poduzeća koja na ovaj način dodatno pokazuju društvenu odgovornost i brigu o očuvanju okoliša, te stoga ponosno nosi žig „ZelEn – prijatelj prirode“. JGL kontinuiranom edukacijom djelatnika ulaže maksimalne napore kako bi se smanjilo i spriječilo stvaranje nepotrebnog otpada, čime se direktno utječe na kvalitetu života zajednice, a posebno djece koja u toj zajednici žive. Unutar JGL-ovih procesa upravljanja zaštitom okoliša odgovoran odnos prema otpadu i razvoj kulture pravilnog postupanja s otpadom osnove su za kreiranje zdravog i održivog poslovanja. Prijateljski odnos prema okolišu šire poticanjem na recikliranje baterija, papira, nekorištenjem plastičnih vrećica, odnosno korištenjem materijala koji imaju manje štetne utjecaje na okolinu (ekovrećice, ekopapir), a jednom godišnje korporativno organiziraju akciju čišćenja otpada na plažama u svojoj lokalnoj zajednici, kojoj se odazovu sve kategorije zaposlenika, uključujući viši ili visoki menadžment.

OTP BANKA

OTP banka izvještava o odgovornom poslovanju i održivom razvoju (s tim da je zbog integracije Splitske banke tijekom 2018. objavljivala u okviru izvještaja matice). Program banke za nagrađivanje ideja zaposlenika imao je i tematsku cjelinu ulaganja u okolišno održive prakse. OTP banka prva je (i jedina) banka u Hrvatskoj koja je na svoje upravne zgrade u Zadru, Dubrovniku i Puli ugradila solarne panele kojima proizvodi energiju za vlastite potrebe na tim lokacijama. Nadalje, prva je banka u Hrvatskoj koja je ulagala u javno dostupnu e-punionicu automobila koja se nalazi u Zadru. Svojim kreditnim linijama banka potiče na odgovorno ponašanje prema okolišu, posebno razvojem obnovljivih izvora energije te energetske učinkovitosti.



OTP banka je na svoje upravne zgrade u Zadru, Dubrovniku i Puli ugradila solarne panele kojima proizvodi energiju za vlastite potrebe na tim lokacijama te je uložila u javno dostupnu e-punionicu automobila u Zadru.







9

Sva poduzeća
trebala bi pomagati
u zaštiti djece
ugrožene nesrećama
i nepogodama.



Poduzeća bi trebala poštovati i podržavati prava djece u slučaju kriznih situacija i prirodnih katastrofa. U slučaju potrebe, trebala bi pružati podršku vladi i humanitarnim organizacijama u odgovoru na kriznu situaciju u skladu s najboljim primjerima iz prakse.

A1 HRVATSKA

Kompanija A1 Hrvatska pokrenula je povodom svojeg 15. rođendana internu inicijativu Čini pravu stvar, koja je između ostaloga, uključivala volonterske aktivnosti zaposlenika. Volonterski angažman zaposlenika posebno je bio aktualan u situacijama poput poplava u Gunji. Osim što je kompanija građanima poplavljenih područja osigurala besplatnu komunikaciju, njezini su se zaposlenici aktivno su se uključili u volonterske akcije Crvenog križa u pomoći stanovnicima poplavljenog područja, a nekolicina njih neposredno je sudjelovala i u akcijama na lokacijama poplavljenih područja.

Nakon što je Hrvatskoj gorskoj službi spašavanja nepovratno uništen čamac tijekom akcije spašavanja u Gunji, A1 Hrvatska donirao im je novi. Osim toga, pomoć Crvenom križu A1 Hrvatska pružio je i tijekom migrantske krize 2017. godine.

A1 Hrvatska bio je dugogodišnji partner Hrvatskog centra za razminiranje te je tijekom tog razdoblja donirao preko 11 milijuna kuna za razminiranje, čime je razminirano gotovo milijun i pol četvornih metara Hrvatske. U projekt razminiranja A1 Hrvatska uključio se prvenstveno kako bi stanovnicima Hrvatske, a posebice djeci, omogućila nesmetano kretanje i bezbrižnu igru.

IN2

IN2 iskazuje svoju spremnost za pomaganje zajednici i djeci u slučaju iznenadnih katastrofa. Zaposlenici poduzeća IN2 i sami potiču i organiziraju humanitarne akcije s ciljem pomaganja unesrećenima u prirodnim katastrofama.

Nakon velike poplave u Gunji 2014. godine, zaposlenici IN2 izradili su Registar evakuiranih osoba koji je otkrivao gdje se nalaze evakuirane osobe pogođene poplavom. Registar je napravljen na inicijativu djelatnika Javnog sektora IN2, koji su ga *pro bono* izradili za djelatnike Crvenog križa u Hrvatskoj, a naknadno je postao dostupan i široj javnosti.

INA

U slučaju prirodnih katastrofa prouzročenih vlastitim poslovanjem INA Grupa ima razvijenu strategiju pružanja humanitarne potpore djeci u koordinaciji s lokalnim vlastima i humanitarnim agencijama. Također, kontinuirano se uključuje u pomoć zajednici u izvanrednim situacijama koje nisu vezane uz poslovanje Ine, kao što je bilo slučaj kada su se volonteri Ine uključili u podršku ugroženima u poplavi u Gunji 2014. godine te 2020. nakon potresa u Zagrebu i tijekom pandemije koronavirusa. Tijekom poplave u Gunji INA je donirala Hrvatskom Crvenom križu značajna novčana sredstva, osigurala gorivo za prijevoz humanitarne pomoći, zaštitnu odjeću, a na raspolaganje su stavljene i pumpe za ispumpavanje, tehničko vozilo, ekobrodica, kao i Inini vatrogasci. U suradnji s SOS Dječjim selom Hrvatska organizirani su timovi koji su na poplavljenom području pružali psihološku pomoć djeci i roditeljima.

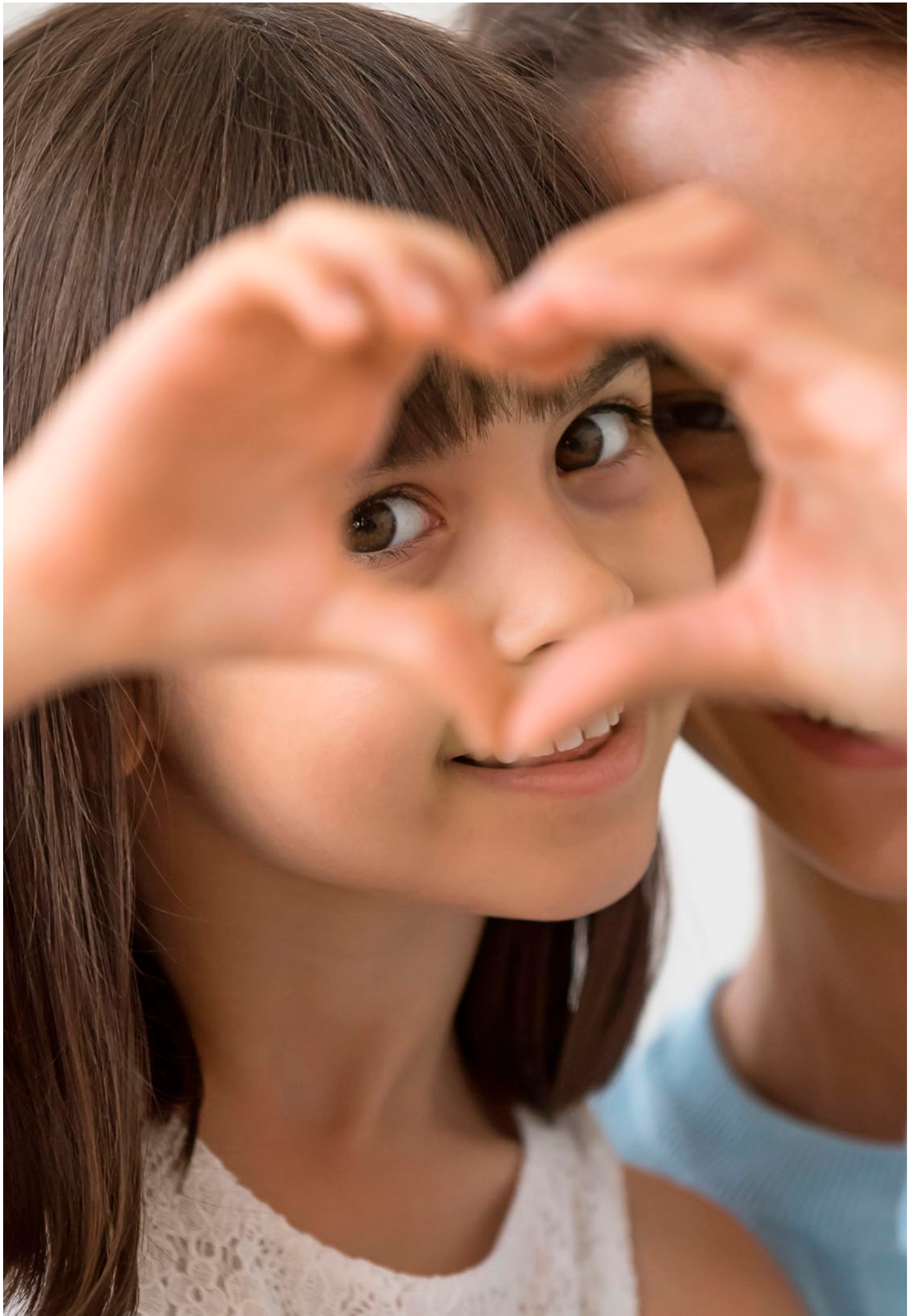
INA je sufinancirala obnovu Društvenog doma Gunja u sklopu kojeg se nalaze novi dječji vrtić i knjižnica te obnovu poplavom uništenog vrta i dvorišta Udruga „Zvezdice Gunja“ koja osigurava poludnevni boravak djeci i odraslima s teškoćama u razvoju. Inini zaposlenici aktivno su se uključili prikupivši više od tri tone odjeće, tonu i pol higijenskih potrepština, pola tone hrane, 2000 l vode te značajnu novčanu donaciju.

Nakon potresa u Zagrebu INA je donirala 2.400.000 kuna zagrebačkim kulturnim i znanstvenim institucijama stradalima u potresu te dodatnih 1.500.000 kn za borbu protiv pandemije COVID-19 i sanaciju šteta nastalih potresom prvenstveno zdravstvenim institucijama i dječjim bolnicama.

AI Hrvatska bio je dugogodišnji partner Hrvatskog centra za razminiranje te je donirao preko 11 milijuna kuna čime je razminirano gotovo milijun i pol četvornih metara Hrvatske.

Nakon velike poplave u Gunji 2014. godine, zaposlenici IN2 izradili su Registar evakuiranih osoba koji je otkrivao gdje se nalaze evakuirane osobe pogođene poplavom.

INA Grupa ima razvijenu strategiju pružanja humanitarne potpore djeci u koordinaciji s lokalnim vlastima i humanitarnim agencijama.





10

Sva poduzeća trebaju
podupirati napore
lokalnih zajednica i vlasti
usmjerene na zaštitu i
ostvarivanje dječjih prava.



Plaćanjem poreza i sprječavanjem korupcije poduzeća podržavaju prava djece u društvenoj zajednici. Strateškim ulaganjima u zajednicu i djecu koja u njoj žive poduzeća mogu doprinijeti ostvarivanju sistemskih promjena koje će pozitivno utjecati na živote velikog broja djece.

A1 HRVATSKA

Uz neupitno pozitivne učinke za razvoj društva, digitalno doba i korištenje interneta u svakodnevnom životu otvorili su i značajan prostor za pojavu različitih rizika, poput ugrožavanja sigurnosti i kršenja ljudskih prava. A1 Hrvatska se na strateškoj razini uključio u projekt zaštite djece na internetu, koji provodi u suradnji s Centrom za nestalu i zlostavljaju djecu, te u projekt „Internet for all”, koji provode sve zemlje članice A1 Telekom Austria Grupe s ciljem poučavanja digitalnim vještinama i zaštite na internetu od neželjenog sadržaja i neprimjerenog ponašanja. Kao partner projekta „Safer Internet Centre Croatia – Making Internet a good and safe place”, u organizaciji Centra za nestalu i zlostavljaju djecu, A1 Hrvatska promiče sigurnu i odgovornu upotrebu mrežne tehnologije i mobilnih uređaja među djecom i mladima, poput aplikacije netHELP koja nudi mogućnost anonimne prijave nasilja na internetu i razgovor sa stručnjacima. Također, svake godine A1 Hrvatska sudjeluje u obilježavanju Dana sigurnijeg interneta u školama diljem Hrvatske s ciljem promicanja odgovornijeg, sigurnijeg, uvažavajućeg i kreativnog korištenja interneta i digitalnih tehnologija, posebno među djecom i mladim osobama.

Volonteri A1 Hrvatska održavaju radionice o sigurnijem internetu za osnovnoškolce te edukativne radionice digitalne pismenosti za osobe treće životne dobi. Također, A1 Hrvatska potpisnik je Povelje o sigurnosti djece na internetu, kojoj je cilj podizanje svijesti javnosti i roditelja o ovoj važnoj temi, stvaranje boljeg i sigurnijeg okruženja za djecu na internetu te promicanje zaštite djece i mladih. A1 Hrvatska nastoji aktivno upoznati svoje korisnike i javnost s nekim od gorućih problema, kao što su opasnosti s kojima se djeca i mladi mogu susresti na internetu. Na internet-skim stranicama A1 Hrvatska mogu se pronaći članci o virtualnom zlostavljanju (*cyberbullyingu*), prihvatanju nepoznatih osoba za prijatelje na društvenim mrežama i posljedicama koje iz toga proizlaze te savjeti za roditelje o tome kako s djecom razgovarati o neprimjerenim sadržajima na internetu i kako prepoznati simptome koji ukazuju na to da bi njihova djeca mogla biti žrtve nasilja na internetu. Članke su pisali stručnjaci iz Centra za nestalu i zlostavljaju djecu i Plavog telefona, koji su dobro upoznati s navedenim problemima i nastoje pomoći u njihovu suzbijanju.

A1 Hrvatska pokrenuo je digitalnu crowdfunding platformu za Čini pravu stvar (www.cinipravustvar.hr), koja na jednom mjestu okuplja pojedince koji žele

pomoći ili osvijestiti javnost o nekom problemu te udruge kojima je pomoć potrebna. Postavljanjem osobnog izazova i odabirom udruge kojoj je izazov posvećen, svatko se može angažirati i na jednostavan način, uz pomoć prijatelja i poznanika, prikupiti donacije za odabranu udrugu. Trenutačno su na platformi prisutne 43 udruge za koje je prikupljeno 690.000,00 kuna. Posebno je značajna kampanja Plavog telefona Pomozimo Plavom telefonu da ne odzvoni, koja je upravo zahvaljujući donacijama građana preko platforme Čini pravu stvar nastavila s radom.

ARENA HOSPITALITY GROUP

AHG ima politiku koja se odnosi na pitanja korupcije, oporezivanja i davanja mita. Radi se o financijskoj politici AHG-a za koju AHG izjavljuje da sadrži izjavu o tome kako poduzeće slijedi i poštuje nacionalno zakonodavstvo i međunarodna načela, uključujući i obvezu plaćanja svih poreza, naknada i autorskih naknada nacionalnim, regionalnim i lokalnim samoupravama.

AHG osmišljava i provodi programe socijalnog ulaganja u uskoj suradnji s nacionalnim, regionalnim i lokalnim vlastima i relevantnim nevladinim udrugama i stručnjacima za prava djece. AHG je sklopio partnerstvo s UNICEF-om vezano uz pružanje podrške UNICEF-ovoj programskoj inicijativi „Za snažniju obitelj” koja osigurava unaprjeđenje kvalitete socijalne podrške obiteljima koje se suočavaju s poteškoćama. U sklopu te suradnje AHG će u svojim odabranim hotelima, odmaralištima i kampovima u suradnji s UNICEF-om pokrenuti niz aktivnosti usmjerenih na goste i zaposlenike kako bi promovirao dječja prava i solidarnost s najranjivijim članovima našeg društva. Sredstva prikupljena u sklopu suradnje

✓ Arena Hospitality Group će u suradnji s UNICEF-om pokrenuti niz aktivnosti kako bi promovirao dječja prava.



usmjerit će se u podršku obiteljima s djecom iz sustava socijalne skrbi u Istarskoj županiji. Osim toga, AHG pruža pozitivan doprinos lokalnoj zajednici i ljudima koji u njoj žive volonterskim akcijama, sudjelovanjem u dobrotvornim akcijama naminjenima pomaganju potrebitima u zajednici te sudjelovanjem u brizi o okolišu.

HEP

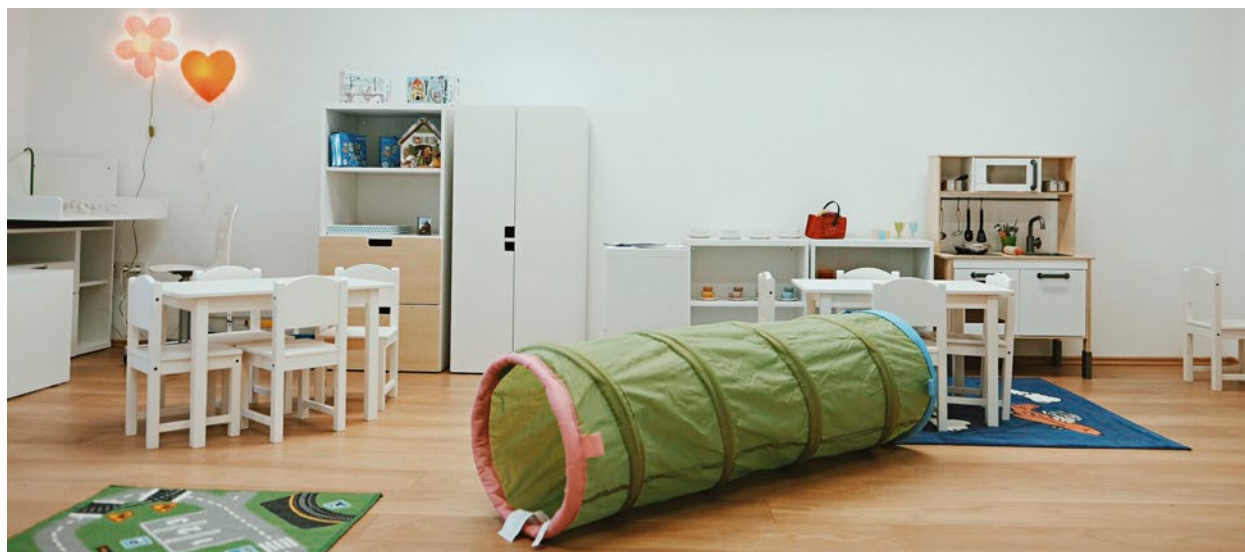
Kako razgovor o problemu koji donosi korupcija ne bi postao zaboravljen u društvu, HEP grupa organizira interne edukacije zaposlenika – povjerenika za etiku – iz područja etike i integriteta. Cilj je edukacija zaposlenike upoznati sa štetnosti koju korupcija donosi, naučiti ih kako spriječiti korupciju te kako obavljati dužnost po etičkom kodeksu poduzeća.

HEP grupa provodi društveno odgovorne projekte na više područja, a posebna se pozornost posvećuje ulaganju u kvalitetu školovanja djece i pružanje jednakih prilika svoj djeci iz različitih regija Hrvatske. Svojim aktivnostima HEP doprinosi ostvarivanju 4. globalnog cilja održivog razvoja, koji se odnosi na osiguranje uključivog i kvalitetnog obrazovanja. HEP pruža podršku kvalitetnijoj edukaciji djece, s naglaskom na STEM područje, kroz dva projekta suradnje s obrazovnim sustavom – IMAM ŽICU! i „Za naše male genijalce“. Nagrada IMAM ŽICU! najdugovječniji je društveno odgovorni projekt u Hrvatskoj koji spaja gospodarstvo s osnovnoškolskim i srednjoškolskim obrazovanjem, a provodi se u partnerstvu s Agencijom za strukovno obrazovanje, Agencijom za odgoj i obrazovanje te s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i sporta. Sve učenike koji osvoje prvu nagradu na državnim natjecanjima znanja iz matematike i fizike i javnog izlaganja eksperimentalnih radova iz fizike HEP nagrađuje financijskom podrškom u iznosu od 3.000,00 kuna te prilikom da upoznaju HEP-ove tehnološke sustave i objekte. Nagradu dobivaju i učenici srednjih strukovnih škola koji osvoje prva tri mjesta na državnim natjecanjima iz osnova elektrotehnike i elektrotehničkih mjerenja te na natjecanjima učenika koji se školuju za elektromehaničara/elektroinstalatera/elektromontera. Od osnutka nagrade 1995. godine, HEP je dodijelio 787 nagrada.

*Dobitnici i sudionici
na događaju dodjele
HEP-ove nagrade
IMAM ŽICU! ispred
akumulatora topline u
TE-TO Zagreb.*



Prema podacima Međunarodnog udruženja za vrednovanje obrazovnih postignuća (ICILS) iz 2013. godine, u Republici Hrvatskoj je na jedno računalo u školi dolazilo čak 26 učenika, dok je većina škola posljednji put značajnije bila opremljena računalnom opremom prije više od deset godina. Potaknut takvim stanjem informatičkih učionica u Hrvatskoj, HEP je, odnosno nekolicina HEP-ovih zaposlenika, pokrenuo nacionalnu akciju opremanja osnovnih škola novim računalima pod nazivom „Za naše male genijalce“ s ciljem osiguravanja boljih uvjeta informatičkog obrazovanja za što više učenika, ali i senzibiliziranja javnosti o lošem stanju informatičke opreme u osnovnim školama. U proteklih je pet godina kroz šest ciklusa HEP osigurao donacije 350 računala za učenike u 103 osnovne škole diljem Republike Hrvatske, a ukupna je vrijednost donirane informatičke opreme gotovo 1.250.000 kuna. Nova računala donirala su se školama koje nemaju dovoljan broj računala u odnosu na broj učenika, školama s neadekvatnom i dotrajalom računalnom opremom ili se nalaze na područjima od posebne državne skrbi.



© IKEA

IKEA HRVATSKA

IKEA na globalnoj razini i u Hrvatskoj provodi niz projekata i inicijativa usmjerenih na poboljšanje kvalitete života zajednice i na rješavanje važnih društvenih problema, što uključuje i brojne projekte usmjerene na podršku ženama, obiteljima i djeci. IKEA je 2016. godine podržala udruge B.a.b.e., Ženska soba i CESI te je nizom aktivnosti obilježila 16 dana aktivizma protiv nasilja nad ženama. Sljedeće godine IKEA je donirala kompletan namještaj kojim je bila opremljena IKEA-inu robna kuća, u vrijednosti od 250 tisuća kuna, udruzi „Nova budućnost” za opremanje šest kuća u kojima se brinu o djeci bez odgovarajuće roditeljske skrbi te udruzi „Ženska pomoć sada” za opremanje Prihvatnog centra namijenjenog ženama i djeci koji su ujedno žrtve obiteljskog nasilja. IKEA od 2016. godine u partnerstvu s UNICEF-om aktivno podržava programe čiji je cilj pružiti podršku najranjivijoj djeci u našem društvu. U sklopu programa „Sisačka šarena inkluzija” IKEA je u suradnji s UNICEF-om i Gradom Siskom 2016. godine opremila prostorije četiriju obrazovnih ustanova s područja grada Siska namještajem i didaktičkom opremom u vrijednosti od 160.000 kn, što predstavlja vrijedan doprinos u uključivanju ranjivih skupina djece u programe obrazovanja u Sisku. U suradnji s UNICEF-om IKEA Hrvatska je 2017. godine donirala 18.000 eura za prvu banku humanog mlijeka u Hrvatskoj, koja osigurava pristup humanom mlijeku prijevremeno rođenim djevojčicama i dječacima, kao i novorođenčadi koja nisu u mogućnosti biti hranjena mlijekom svojih majki. Banka humanog mlijeka važna je za osiguravanje najvišeg standarda zdravstvene njege za prijevremeno rođene i teško bolesne djevojčice i dječake kojima nije dostupno majčino mlijeko koje je za njih hrana, ali i lijek koji im može spasiti život. U sklopu UNICEF-ove kampanje „Udomitelji zajedno” IKEA je 2018. godine donirala namještaj i opremu udrugama udomitelja okupljenih oko Foruma za kvalitetno udomiteljstvo djece, neprofitnoj organizaciji koja čini mrežu udruga udomitelja za djecu, a usmjerena je na poticanje i pružanje podrške razvoju i praksi kvalitetnog udomiteljstva djece u Hrvatskoj.

IKEA je u suradnji s UNICEF-om 2016. godine opremila prostorije četiriju obrazovnih ustanova s područja grada Siska namještajem i didaktičkom opremom kako bi podržala uključivanje ranjivih skupina djece u programe obrazovanja.

S ciljem promocije dječjeg prava na igru, važnosti igre za dječji razvoj i stvaranje kvalitetnih odnosa između roditelja i djece IKEA je osmislila kampanju „Igram

do promjena". U sklopu kampanje IKEA je predstavila kolekciju plišanih igračaka SAGOSKATT od čije se prodaje izdvajaju sredstva za programe usmjerene na igru i razvoj djeteta. Svake godine djeca diljem svijeta sudjeluju u kreativnom IKEA-inom natječaju te sama predlažu dizajn igračaka koje će biti uključene u kolekciju. Na taj se način potiču dječja kreativnost i solidarnost s djecom koja trebaju našu podršku. IKEA Hrvatska u sklopu ove kampanje podržala je „Savez izviđača Hrvatske” (osiguravši sredstva za uređenje dvorane za edukaciju djece i mladih o zaštiti šuma i okoliša) i Savez društava „Naša djeca” Hrvatske.

INA

U Ini su pitanja korupcije, oporezivanja i davanja mita u poslovanju kompanije regulirana etičkim kodeksima. U njima je između ostalog naglašeno kako INA Grupa ne sudjeluje u korupciji i ne tolerira korupciju u bilo kojem obliku (uključujući podmićivanje, olakšavanje isplate, protuusluge, iznuđivanje, zlorabu ovlasti u vlastitu korist, nezasluženu korist ili darove s namjerom utjecanja na nekoga), na bilo kojoj razini u javnom ili privatnom sektoru.

INA pomaže zajednici kroz humanitarne, kulturne, edukacijske, sportske, ekološke, zdravstvene i znanstvene projekte u vidu donacija i sponzorstava te ulaže u niz neprofitabilnih djelatnosti dragocjenih za ukupnu kvalitetu življenja ljudi i djece u zajednici. Inin program donacija usmjeren je na dobrobit djece i mladeži te osoba s posebnim potrebama. Osnovni su kriteriji za dodjelu donacija posebnost, kvaliteta i korisnost projekta za širu društvenu zajednicu. Na čitavom području Republike Hrvatske INA surađuje s nevladinim organizacijama kao što su SOS Dječje selo Hrvatska i Zaklada Hrvatska bez mina, a mnoge projekte sama inicira, poput INA Kluba volontera, kojim se promiče korporativno volontiranje među zaposlenicima, i projekta Zeleni pojas, kojim se podržavaju inicijative za očuvanje

INA kroz Klub volontera
promiče korporativno
volontiranje među
zaposlenicima na
dobrobit zajednice.



okoliša u lokalnim zajednicama i širi svijest o važnosti održivog razvoja. Također, surađuje s predstavnicima lokalnih vlasti, područnim inspekcijama, policijskim upravama te drugim institucijama.

HRVATSKA POŠTA

Hrvatska pošta osnovala je Zakladu „Vaša pošta“ 2010. godine kao nastavak humanitarnog projekta pod nazivom „Dobri ljudi – djeci Hrvatske“, koji provodi od 2009. godine. Zaklada je osnovana s ciljem pružanja financijske podrške djeci koja izlaze iz ustanova za skrb o djeci bez odgovarajuće roditeljske skrbi i kreću u samostalan život nakon završetka srednje škole ili s napunjenih 18 godina. U suradnji s donatorima, za vrijeme djetetova boravka u ustanovi ili udomiteljskoj obitelji na djetetovo se ime uplaćuje polica životnog osiguranja u protuvrijednosti 6000 eura. S obzirom na životne okolnosti, mali se postotak djece bez odgovarajuće skrbi upisuje na fakultet, te ih većina s navršених 18 godina mora započeti samostalan život. Iznos s police isplaćuje se mladima u obliku rente u trenutku napuštanja ustanove i početka samostalnog života, što im uvelike pomaže da u presudnom trenutku osamostaljenja premoste egzistencijalne teškoće do pronalaska prvog zaposlenja. Na taj način u sljedeće dvije do tri godine, dok ne nađu posao, mladi imaju pokriveno troškove osnovne egzistencije kao što su stanarina i režije. Od pokretanja Zaklade oko 450 djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi dobilo je podršku u vidu police životnog osiguranja. Partner zaklade je Croatia osiguranje d.d., osiguravajuća tvrtka koja donira svaku desetu policu osiguranja života. Osim uplaćivanja sredstava za police osiguranja, donatori Zaklade često pomažu mladima u pronalasku zaposlenja.

Hrvatska pošta kroz Zakladu „Vaša pošta“ pruža financijsku podršku djeci koja izlaze iz ustanova za skrb o djeci bez odgovarajuće roditeljske skrbi kako bi premostili egzistencijalne teškoće do pronalaska prvog zaposlenja.

Hrvatska pošta ponosan je sponzor Sportskih igara mladih koje se održavaju svake godine u Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini te Srbiji. Sportske igre mladih su sportsko-edukativni projekt za djecu i mlade sa svrhom promicanja zdravog načina života i pozitivnih društvenih vrijednosti. U 22 godine postojanja Igre su okupile više od 1,2 milijuna sudionika, a natjecalo se više od 160 000 natjecatelja. U suradnji sa Središnjim državnim uredom za sport Hrvatska pošta uključila se u provedbu Akcijskog plana o nenasilju u sportu donacijom 12 000 razglednica na kojima su bile ispisane poruke vezane uz *fair play*. Cilj projekta bio je potaknuti učenike na usvajanje vještina nenasilnog ponašanja kroz razgovor o porukama koje su bile ispisane na razglednicama, npr. „Je li nepoštena pobjeda doista pobjeda?“. U sklopu navedenog projekta učenici su obitelji, prijateljima i poznanicima diljem Republike Hrvatske poslali 12 000 razglednica s porukama koje promiču *fair play ponašanje*.

OTP BANKA

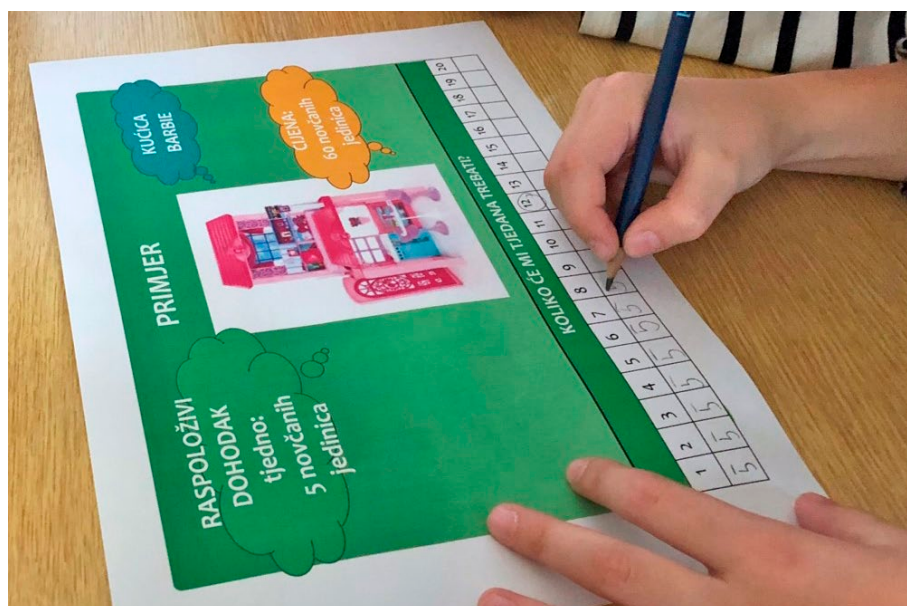
OTP banka vodi računa o poslovnoj etici tako da se stalno jačaju sustavi i procesi koji se odnose na korporativno upravljanje i ulaže napore da se zaposlenici educiraju o tim temama. Etički kodeks banke i Kodeks korporativnog upravljanja javno

su dostupni dokumenti. U domeni strateškog ulaganja u projekte koji doprinose promicanju ljudskih i dječjih prava banka dugi niz godina stipendira studente i učenike slabijeg imovinskog stanja u suradnji s jedinicama lokalne samouprave. U sklopu navedenih aktivnosti OTP banka provodi godišnji donacijski natječaj na kojemu se svake godine osiguravaju sredstva za djecu, mlade i obrazovanje. Uz to, kao što je ranije spomenuto, banka unutar svog programa „Zeleno svjetlo za...” u suradnji s lokalnom samoupravom i regionalnom upravom dodjeljuje stipendije studentima i učenicima slabijeg imovinskog stanja, redovito donira sredstva vrtićima i školama te ima poseban stipendijski program za studente sportaše. Time ulaže u razvoj jednakih prilika za obrazovanje djece koja su izložena težim životnim uvjetima. Na razne načine surađuje s udrugama civilnog društva, pomaže njihov rad i u njemu sudjeluje. Tijekom krize izazvane koronavirusom pokrenuli su projekt „Zeleno svjetlo za one koji pomažu” u kojemu su povezali svoje zaposlenike s njihovim lokalnim zajednicama kako bi podržali udruge i inicijative koje su se brinule za posebno ranjive društvene skupine: starije sugrađane, nemoćne osobe, siromašne, osobe sa zdravstvenim teškoćama, osobe s invaliditetom i druge. Tim projektom osigurali su pomoć onima koji su se u izazovnoj situaciji krize izazvane koronavirusom našli u posebno teškim životnim uvjetima i za koje je postojala opasnost ugroze njihovih prava.

PRIVREDNA BANKA ZAGREB

PBZ od 2008. godine provodi projekt „Činim dobro svaki dan” kojim na sustavan način podržava najranjiviju djecu u zajednici. Kroz taj projekt PBZ prikuplja sredstva za projekt „Praćenje djece s neurorizicima” Ministarstva zdravstva RH te projekt „Za bolji život djece u domovima socijalne skrbi” Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku RH. Sredstva se prikupljaju tako da za svaku transakciju napravljenu Visa karticom sa srcem PBZ Grupa donira po jednu kunu za projekt, i to bez dodatnog troška za korisnike kartice. Tijekom 12 godina

PBZ provodi strateški program volontiranja zaposlenika EDU. Volonteri kojim nastoji poboljšati financijsku pismenost osnovnoškolaca i srednjoškolaca u Hrvatskoj.



PBZ Grupa kroz ovaj projekt ostvarila je trideset donacija pedijatrijskim odjelima i dječjim bolnicama, za koje su nabavljeni suvremeni UZV i EEG uređaji, prijenosni inkubatori, monitori za nadzor vitalnih funkcija novorođenčadi i druga medicinska oprema. Za 11 domova socijalne skrbi PBZ Grupa donirala je prilagođena kombi vozila s rampom, opremu za stambene zajednice, igrališta za djecu, senzorne sobe za djecu s teškoćama, savjetovašta i razne radionice za djecu i mlade. Do srpnja 2020. godine PBZ je kroz projekt „Činim dobro svaki dan“ prikupio i donirao sredstva u vrijednosti od 20.856.243,87 kn. Osim navedenog projekta, PBZ provodi strateški program volontiranja EDU Volonteri kojim nastoji u suradnji sa svojim zaposlenicima poboljšati financijsku pismenost osnovnoškolaca i srednjoškolaca u Hrvatskoj. Projekt se provodi od 2017. godine, a do sada je u njemu sudjelovalo preko 50 EDU volontera koji su održali više od 200 radionica za djecu u 57 škola diljem Hrvatske. U sklopu projekta PBZ provodi i radionice namijenjene učenicima osnovnih škola „Djeca i štednja“ i „Ti odlučuješ“ po edukacijskom formatu Muzeja štednje Intesa Sanpaolo. Cilj je radionica upoznati djecu s osnovama štednje i naučiti ih kako se pametno može raspolagati džeparcem. PBZ organizira navedene radionice u skladu s najvišim standardima društvene odgovornosti prema djeci te se tijekom radionica ni na jedan način ne promoviraju proizvodi i usluge banke. U sklopu projekta pokrenuta je i dodatna edukacija „Sigurnost na internetu“, kojom se djeca upoznaju s osnovnim pravilima i savjetima za sigurno korištenje interneta.

TELEMACH HRVATSKA

Telemach Hrvatska je unatrag nekoliko godina financijski i nefinancijski podržavao rad zaklade Reach for Change, osnovane kako bi strateškim ulaganjima doprinijela ostvarivanju sistemskih promjena koje će pozitivno utjecati na živote velikog broja djece. Kroz inkubator program, početno financiranje, pristup poslovnoj ekspertizi i umrežavanje Zaklada podržava lokalne društvene poduzetnike koji žele stvoriti bolji svijet za djecu. U Hrvatskoj je Telemach Hrvatska započeo partnerstvo sa zakladom Reach for Change 2015. godine na projektu „Budi promjena“. Kroz taj projekt Telemach Hrvatska i Reach for Change nastoje doprinijeti rješavanju važnih problema u zajednici za djecu i mlade. Svake godine raspisuje se natječaj na koji se mogu javiti poduzetnici sa svojim projektima koji su usmjereni na područje razvoja, obrazovanja, zdravlja, ekonomske i društvene participacije, slobode i mogućnosti izražavanja djece, a do sada je kroz projekt podržano 15 poduzetničkih inicijativa koje su pozitivno utjecale na živote preko nekoliko tisuća djece u Hrvatskoj. Finaliste natječaja bira žiri koji čine prošlogodišnji pobjednici, zaposlenici Telemach Hrvatska i nepristrani stručnjaci iz područja društveno odgovornog poslovanja. U završnoj fazi pristigle projekte ocjenjuje i dječji žiri čiji je glas jednako vrijedan kao i glasovi „odraslog“ žirija. Tri pobjednička projekta dobivaju financijsku podršku u iznosu od 180.000,00 kuna za razdoblje od godine dana, kao i nefinancijsku podršku u vidu mentoriranja i stručnog savjetovanja zaposlenika Telemach Hrvatska kako bi se postigla održivost projekata. Telemach Hrvatska je u ovaj program do sada uložio preko pet milijuna kuna financijskih sredstava, dok nefinancijska podrška Telemach Hrvatska varira kroz vrijeme, ovisno o potrebama društvenih poduzetnika i operativnih potreba Zaklade.

Telemach Hrvatska je unatrag nekoliko godina financijski i nefinancijski podržavao rad zaklade Reach for Change, osnovane kako bi strateškim ulaganjima doprinijela ostvarivanju sistemskih promjena koje će pozitivno utjecati na živote velikog broja djece.



**PRIMJERI DRUŠTVENO
ODGOVORNIH
POSLOVNIH PRAKSI U
ODNOSU PREMA DJECI
ZA VRIJEME PANDEMIJE
KORONAVIRUSA**

Pandemija koronavirusa donijela je brojne izazove za gospodarstvo i poduzeća, koji utječu na živote svih zaposlenika i njihovih obitelji. U nastojanjima da unaprijede okruženje za djecu u vrijeme pandemije, brojna su poduzeća uvela odgovorne prakse koje omogućuju bolju usklađenost obiteljskog i poslovnog života te su pokrenula inicijative za podršku zajednici. U nastavku donosimo pregled nekih od tih inicijativa.

A1 HRVATSKA

Od samog početka izvanredne situacije uzorkovane pandemijom A1 Hrvatska pojedine kategorije zaposlenika koji nemaju mogućnost rada od kuće i za koje postoji veći rizik zaraze (stariji od 60 godina, trudnice i zaposlenici s kroničnim bolestima) oslobodio je obveze rada uz stopostotnu naknadu plaće. Tijekom privremene obustave rada vrtića, škola i ostalih obrazovnih ustanova pružena je podrška roditeljima s malom djecom i omogućena im je maksimalna fleksibilnost u radu i smjenama. Pokrenuta su i virtualna druženja pod nazivom #Stay-Connected Talks na kojima je kompanija A1 Hrvatska okupljala i druge kompanije iz Hrvatske, a na kojima se razgovaralo i dijelilo znanja stečena u izvanrednim okolnostima rada. Do sada su u gostima bili Infobip, Erste banka i Styria Media Group. Kako bi pružio podršku roditeljima koji su radili od kuće i brinuli se o djeci, A1 Hrvatska organizirao je virtualno pričanje priča za djecu zaposlenika, a objavili su i Vodič kroz aktivnosti za djecu i roditelje koji je dostupan svima. Na A1 Hrvatska internom kanalu Workplace svaki tjedan su objavljivani novi nagradni natječaji kroz koje su se poticali zaposlenici da se uključuju s fotografijama svog radnog okruženja od kuće, kuharskih recepata, kućnih ljubimaca ili hobija koje su razvili tijekom izolacije, te ih se nagrađivalo. Objavljene recepte s fotografijama pretočili su u digitalnu kuharicu i podijelili svim zaposlenicima. U svrhu većeg zadovoljstva i produktivnosti zaposlenika i stvaranja zdrave radne okoline u izvanrednim okolnostima rada uveli su Mind Wellnes program za menadžere i zaposlenike.

U lipnju ove godine A1 Hrvatska odlučio je da samo dio zaposlenika treba dolaziti na posao u prostorije kompanije uz uvjet da u zatvorenom radnom prostoru ne smije biti više od 50% zaposlenika koji inače tamo rade. Stoga zaposlenici rade u timovima, tjedan dana od kuće, tjedan dana u uredu, s time da u tjednu kada dolaze u ured dva dana mogu raditi od kuće. Dio zaposlenika opredijelio se trajno raditi od kuće bez dolaska na posao. U području brige o korisnicima, s prekidom rada vrtića, osnovnih i srednjih škola na dva tjedna u ožujku, a u sklopu mjera suzbijanja širenja zaraze koronavirusom, A1 Hrvatska svim je korisnicima TV usluge besplatno omogućio sve kanale namijenjene djeci. Riječ je o ukupno 14 dječjih kanala s raznovrsnim zabavnim i obrazovnim sadržajem, namijenjenih svim uzrastima. Također, A1 Hrvatska partner je Škole za život, projekta Ministarstva znanosti i obrazovanja kojim je omogućen besplatan pristup nastavnim sadržajima

na CARNetovoj mreži. A1 Hrvatska donirao je medicinsku opremu vrijednu 1,5 milijuna kuna za opremanje respiratornog centra u KB Dubrava.

AD PLASTIK GRUPA

U izazovnim vremenima pandemije očuvanje zdravlja zaposlenika je, uz istovremeno odvijanje poslovnih aktivnosti, postalo prioritetna tema kojoj AD Plastik Grupa pridaje iznimnu važnost. Već u samim počecima pandemije detektirane su rizične skupine zaposlenika o čijem se zdravlju posebno vodila briga, s osobitim naglaskom na brigu o trudnicama kojima su već od prvih dana osigurani uvjeti za rad od kuće. Vrlo brzo su se osigurali uvjeti i za ostale radnike koji su u izazovnim vremenima karantene mogli raditi od kuće i istovremeno provoditi više vremena sa svojom djecom te im biti podrška u prilagodbi na *online* nastavu, izolaciju od socijalnih kontakata s vršnjacima i stresne promjene s kojima su se djeca suočavala. U daljnjoj prilagodbi poslovanja novim okolnostima radi zaštite zdravlja zaposlenika organizirani su novi modeli rada u smjenama i timovima koji se izmjenjuju, pri čemu se prilikom raspoređivanja zaposlenika u timove vodilo računa o njihovim obiteljskim okolnostima, osobito smjenama djece u školi te vremenima rada vrtića.

DVOKUT ECRO

S početkom prvih slučajeva koronavirusa u Hrvatskoj Uprava poduzeća Dvokut Ecro pravovremeno je implementirala niz preventivnih mjera s ciljem zaštite zdravlja i dobrobiti svojih zaposlenika. Praćene su informacije koje su izdavala nadležna tijela te su zaposlenici o njima pravovremeno bili informirani. Nabavljena je veća količina nužne zaštitne opreme i materijala za zaposlenike (maske, dezinficijensi i sl.) te su donijete dodatne zaštitne mjere. Odlukom Uprave od 13. ožujka 2020. svi zaposlenici poduzeća Dvokut Ecro započeli su raditi isključivo od kuće. Time je omogućen najviši stupanj zaštite zaposlenika i njihovih obitelji, što je prioritet Uprave. Ukupno poslovanje poduzeća odvijalo se digitalno i *online*. Omogućeno je potpuno fleksibilno radno vrijeme, što zaposlenicima koji su roditelji (63% zaposlenika) olakšava usklađivanje poslovnih obveza i brigu o djeci uslijed obustave rada škola i vrtića. Redovni terenski dio posla provodio se i dalje, pod uvjetom da ga zaposlenik može obaviti samostalno i bez sudjelovanja trećih strana (suradnika, klijenata i sl.) kako bi se izbjegli kontakti ili okupljanja.

Dvokut Ecro omogućio je nastavak već započetih aktivnosti i programa, kao što je nastavak redovitog programa edukacija zaposlenika, pri čemu je prednost dana onim edukacijama koje su usmjerene na dobrobit zaposlenika te razvijanje vještina i mehanizama za suočavanje sa stresnim situacijama. Također, u administrativnom i financijskom poslovanju Uprava je provodila niz mjera s ciljem predviđanja negativnih ekonomskih učinaka i njihova minimiziranja u budućem radu tvrtke.

HEP

U trenutku pojave pandemije u HEP-u je oformljen Tim za krizni menadžment, koji je bio zadužen za davanje konkretnih uputa i smjernica menadžmentu i radnicima sukladno epidemiološkim preporukama Stožera civilne zaštite. Po uvođenju potpune karantene u RH posao je organiziran tako da je većina radnika radila od kuće, a ostatak u timovima koji su se tjedno izmjenjivali na radnom mjestu, a prema rasporedu koji je za sebe izradila svaka pojedina organizacijska jedinica u skladu s potrebama posla. Radnici koji su bili rizična skupina u smislu kroničnih oboljenja i starosne dobi imali su mogućnost produljenja perioda u kojem su radili od kuće i nakon ukidanja karantene. Interni trening centar HEP Akademija za radnike je učinila dostupnima veći broj *online* edukacija kako bi i u tom razdoblju imali mogućnost kontinuiranog usavršavanja.

HRVATSKA POŠTA

U novonastalim okolnostima uslijed pandemije Hrvatska pošta vodila je računa o potrebi uvođenja novih modaliteta organizacije rada kroz koje će se zaposlenicima omogućiti nesmetano obavljanje radnih zadataka, a bez neposredne ugroze od moguće zaraze. S tim u vezi, radnicima je dana mogućnost rada od kuće. Na ovaj se način pozitivno utjecalo na održavanje ravnoteže poslovnog i obiteljskog života radnika, ali je jednako tako poslodavac ovime održao stabilnost poslovanja, te su samim time očuvana i postojeća radna mjesta. Hrvatska je pošta također započela i s *online* edukacijama kako bi s jedne strane dodatna edukacija i nadalje bila dostupna radnicima, a s druge strane zaštitila zdravlje radnika i članova njihovih obitelji. Odmah na početku Hrvatska pošta svoje je kapacitete stavila na raspolaganje Hrvatskom Crvenom križu i Hrvatskom Caritasu kako bi stariji i nepokretni građani dobili pakete s potrepštinama i hranom. Radnici HP na terenu uložili su dodatne napore kako bi svim primateljima isplatili socijalnu pomoć i mirovinu, pogotovo u periodu pred uskršnje blagdane. Krajem ožujka, na vrhuncu epidemije u Hrvatskoj, Hrvatska pošta donirala je respirator vrijedan 200.000 kuna Kliničkoj bolnici „Sveti Duh“. Ozbiljno je shvaćena poruka „Ostani doma“ te je u suradnji s HPB-om osigurano da umirovljenici svoju mirovinu prime na kućnoj adresi, bez naknade.

IKEA HRVATSKA

Radi sigurnosti i očuvanja zdravlja svojih zaposlenika i kupaca IKEA je zatvorila svoju robnu kuću za kupce 19. ožujka 2020. Već prije zatvaranja robne kuće zaposlenicima iz rizičnih skupina te samohranim roditeljima djece do 12 godina starosti omogućen je rad od kuće. U periodu od karantene do ponovnog otvaranja robne kuće u robnoj kući radili su samo oni zaposlenici koji su bili nužni kako bi se osiguralo odvijanje u tom trenutku mogućih operacija (mrežna prodaja), po principu rotacije – 14 dana rada u robnoj kući, 14 dana rada od kuće, pri čemu su

svi zaposlenici primali su punu plaću. Između ostaloga, IKEA je svim zaposlenicima osigurala priliku za sudjelovanje u individualnim i grupnim sesijama za psihološku podršku za lakše nošenje sa psihološkim posljedicama situacije.

Na globalnoj razini IKEA je osnovala fond solidarnosti kako bi se financijski podržale najranjivije skupine zaposlenika. To podrazumijeva one zaposlenike koji su doživjeli značajno smanjenje prihoda u kućanstvu kao posljedicu zdravstvene krize (ostanak bez posla ili značajno smanjenje prihoda člana kućanstva / partnera); čije je zdravlje ili zdravlje člana obitelji značajno narušeno virusom COVID-19; koji su bili izloženi obiteljskom nasilju kao (ne)izravnoj posljedici pandemije i karantene; koji spadaju u skupinu zaposlenika s niskim dohotkom, a zbog pripadnosti rizičnoj skupini za obolijevanje od virusa COVID-19 morali su kupovati dodatnu zaštitnu opremu, te za zaposlenike koji su morali skrbiti o djeci koja spadaju u rizičnu skupinu. Pripremljen je i Program podrške zaposlenicima, koji će biti dostupan svim IKEA-inim zaposlenicima i članovima njihovih obitelji 24 sata tjedno putem različitih komunikacijskih kanala, i to u području mentalnog i fizičkog zdravlja, financija i dobrobiti.

IN2

S početkom pandemije tvrtka je angažirala sve interne resurse kako bi osigurala zaštitu svojih zaposlenika, a onda i njihovih obitelji, od mogućeg širenja zaraze. Uveden je rad od kuće za sve zaposlenike, a kako bi im se olakšala organizacija te ravnoteža privatnog i poslovnog života, interni SharePoint pretvoren je u referentno mjesto za komunikaciju, informiranje i savjetovanje o tome kako se prilagoditi novonastalim okolnostima. Po povratku u urede tijekom proljeća uvedene su sve preporučene i propisane epidemiološke mjere kako bi se smanjila mogućnost zaraze. Konačno, u potresu koji je pogodio Zagreb za vrijeme pandemije oštećene su i nekretnine nekolicine zaposlenika, što je pokrenulo internu inicijativu prikupljanja sredstava za pomoć. Akciju koju su pokrenuli zaposlenici tvrtka je dodatno podržala, te su prikupljena sredstva donirana zaposlenicima čije su nekretnine oštećene u potresu kako bi se osigurala što brža rekonstrukcija njihovih domova. Uz uporabljivost nekretnine nakon potresa, kriteriji dodjele novčanih sredstava akcije odnosili su se na posebno osjetljive skupine zaposlenika, odnosno na samohrane roditelje te roditelje djece s teškoćama u razvoju, ali i na one zaposlenike koji u svojim kućanstvima imaju osobe s invaliditetom ili teškom bolešću.

INA

U okolnostima pandemije INA je pokrenula niz inicijativa kako bi se svaki zaposlenik osjećao sigurno na svom radnom mjestu te kako bi se postigla ravnoteža između poslovnog i obiteljskog života u uvjetima kada većina zaposlenika radi od kuće. INA Grupa za sve je svoje zaposlenike osigurala radne uvjete i svu potrebnu

zdravstvenu zaštitu, a uveden je rad u A i B smjenama te je osigurano PCR testiranje. Kroz sve oblike interne komunikacije zaposlenici su redovito informirani o preventivnim mjerama kojih se trebaju pridržavati kako bi se spriječila mogućnost zaraze, o mogućim rizicima i posljedicama virusne infekcije te o tome kako postupati u slučaju zaraze. Zaposlenicima se kontinuirano daju i detaljne informacije i upute vezane za različite poslovne situacije i organizaciju rada, ali i one vezane za mentalno zdravlje svakog pojedinca (kako se nositi sa strahom i anksioznosti, ovisnosti u kriznim situacijama, psihologija karantene, život u „novom normalnom“ i dr.).

Za roditelje su pripremljeni brojni savjeti te edukativno–zabavni sadržaji kako bi njihova djeca uspješno prevladala novonastalu situaciju i kvalitetno provela dan, a pogotovo u situacijama kada njihov roditelj radi od kuće. U suradnji s kazalištima radnicima je omogućen pristup virtualnim predstavama i koncertima kako bi što kvalitetnije popunili vrijeme s obitelji u vrijeme zastoja, a članovi INA Kluba volontera pripremili su seriju videosadržaja u kojima čitaju priče i slikovnice za djecu.

Svjesna teških okolnosti s kojima su se za vrijeme pandemije suočili zdravstveni sustav, institucije, ali i cijelo društvo općenito, INA je donirala značajna sredstva, zdravstvenu opremu i uređaje potrebne za skrb o bolesnicima brojnim zdravstvenim institucijama. Također, donirala je sredstva za izradu vizira i pamučnih maski domovima za starije i nemoćne, domovima za beskućnike i dr. INA Maziwa, koja su član INA Grupe, pokrenula su vlastitu proizvodnju dezinficijensa INA Denizol te pomogla u opskrbi Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske ovim deficitarnim sredstvom u počecima pandemije. Pokrenuta je i akcija „Kava za heroje“ u okviru koje je besplatnom kavom za zdravstvene djelatnike INA zahvalila na njihovoj iznimnoj predanosti u radu.

JGL

JGL se u situaciji pandemije brzo prilagodio i uskladio svoje planove i cjelokupno poslovanje s novonastalom situacijom. U kompaniji je organiziran Krizni stožer koji svakodnevno prati i nadgleda situaciju i utjecaje na zdravstveni, poslovni, ali i širi ekonomski aspekt te redovito komunicira sa svim zaposlenicima. Fokusirana interna komunikacijska platforma s temom koronavirusa pokrenuta je radi pružanja podrške i razmjene mišljenja među zaposlenicima s različitih internacionalnih tržišta. Osim toga, JGL je omogućio rad od kuće svima čija su radna mjesta to dopuštala, osigurao je preparate za dodatnu prevenciju, higijenu i sigurnost svojim djelatnicima i njihovim obiteljima, a isplaćene su i posebne nagrade za angažman, trud, posvetu, kao i postignute rezultate. Od samog početka krize pokrenuto je niz inicijativa, inovativnih poslovnih modela, kao i naprednih digitalnih platforma komunikacije kako bi se svaki djelatnik osjećao sigurno, informirano i mogao dati najbolje od sebe u datim okolnostima, a da pritom ostane zdrav i zaštićen.

Unatoč volatilnim vremenima, kompanija je nastavila i s ulaganjem u zaposlenike – JGL je i u kriznoj situaciji zadržao plaće i pogodnosti za djelatnike,

nastavio s nagrađivanjima i dodatno omogućio mrežni pristup edukacijama i dobrim praksama.

ODAŠILJAČI I VEZE

OIV je još u ranim počecima, i prije proglašenja pandemije, osnovao vlastiti Krizni stožer koji je pratio naloge i preporuke Nacionalnog stožera Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo te europskih i svjetskih zdravstvenih organizacija. Stožer sve zaposlenike redovito obavještava o svakoj promjeni i stanju općenito, preporukama, nalogima i svemu što je bitno za rad, očuvanje zdravlja i smanjenje širenja zaraze. Putovanja i poslovni sastanci odmah su ograničeni te su implementirana tehnička sučelja za komunikaciju na daljinu. Značajan broj zaposlenika samo po potrebi je dolazio u radne prostorije, i to u bitno skraćenom radnom vremenu, a više od trećine djelatnika stalno je radilo od kuće. Zbog prirode posla dio je zaposlenika, onih koji uglavnom rade na poslovima održavanja i nadzora pogona, fizički na radnom mjestu, ali uz strogo pridržavanje mjera zaštite, izbjegavanja kontakata i javnog prijevoza. Kretanje je svedeno samo na najnužnije.

Djelatnici, Uprava i Nadzorni odbor OIV-a dali su osoban doprinos za podršku u borbi protiv koronavirusa te su zajedničkim snagama prikupili ukupno 241.719,63 kn u korist akcije „Hrvatska protiv koronavirusa”. Sredstva su prikupljena dragovoljnim odricanjem 10% neto plaće za ožujak, dok se Uprava Društva odrekla cjelokupne plaće za taj mjesec. Ovoj plemenitoj akciji rado se priključio i Nadzorni odbor OIV-a, koji se odrekao naknade za rad u tom odboru za ožujak. Što se tiče potresa koji je 22. ožujka 2020. godine pogodio Zagreb i okolicu, Uprava je već sljedećeg dana donijela odluku kojom je osnovano Povjerenstvo za utvrđivanje posljedica nepogode izazvane potresom kako bi se u što kraćem roku prikupile informacije o šteti na imovini djelatnika te im se pomoglo u uklanjanju ili umanje-nju posljedica u još jednoj kriznoj situaciji.

OTP BANKA

Odmah nakon proglašenja pandemije banka je osigurala zaštitnu opremu i kontinuirani sustav informiranja za svih 2060 zaposlenika. Omogućen je rad od kuće za preko 1000 zaposlenika u najkraćem roku. Uvedena je mogućnost korištenja Covid-19 dana, to jest nove kategorije slobodnih dana za sve zaposlenike koji su u rizičnim skupinama ili su se osjećali ugroženima dolaskom na posao, a koji iz tehničkih razloga nisu mogli raditi od kuće. U poslovnicama banke u kratkom je roku ugrađeno 400 pleksiglas pregrada, a prostori se dezinficiraju na dnevnoj bazi. Ubrzanim digitalnim rješenjima smanjen je dolazak klijenata u poslovnice kako bi se smanjio broj kontakata i mogućnost širenja zaraze. Nakon normalizacije situacije uveden je rotacijski sustav rada, pri kojemu zaposlenici rade sedam dana od kuće, a sedam dana iz ureda. Zaposlenicima kojima je imovina stradala u zagrebačkom potresu OTP banka osigurala je hitnu financijsku pomoć.

PRIVREDNA BANKA ZAGREB

Na početku pandemije PBZ je pripremio materijale za zaposlenike u kojima su, između ostalog, istaknute preporuke za rad uz obitelj, kao i smjernice za uključivanje djece u komunikaciju. Preporuke su preuzete sa stranica stručnih institucija i osmišljene za različite dobne kategorije djece i situacije (npr. djecu razvedenih roditelja). Nakon karantene povratak na rad u poslovni prostor planiran je postupno, pri čemu se vodilo se računa, osim poslovnim procesima, i o osobnim karakteristikama svakog zaposlenika, njegovim interesima i preferencijama. Na taj je način za svakog zaposlenika koji zbog obiteljske situacije nije bio u mogućnosti vratiti se u ured ili se za to nije osjećao spremnim organiziran adekvatan oblik rada. Primjerice, zaposlenici čije je dijete trebalo po uputi pedijatra nastavak dojenja i nakon njezina povratka s rodiljnog dopusta omogućen je koncept rada izvan poslovnog prostora iako je posao u domeni rada s klijentima.

Nastavljene su uobičajene prakse poput isplate dara djeci do 18 godina starosti, a uvedena je i nova inicijativa motivacijskih pisama i prigodnih poklona za djecu zaposlenika koja kreću u prvi razred osnovne škole povodom njihova prvog dana škole.

PODRAVKA

U aktualnoj situaciji Podravka nije zaboravila svoju društveno odgovornu ulogu. Svjesni napora koje zdravstveni djelatnici trenutačno ulažu u liječenje oboljelih i dijagnostiku te povećanih potreba zdravstvenih ustanova za medicinskom opremom, prema preporuci Stožera civilne zaštite RH doniran je respirator KBC-u Split.

Također, u okviru zajedničke akcije s Koprivničko-križevačkom županijom osigurana je donacija od 500 paketa prehrambenih proizvoda i 250 paketa proizvoda dječje hrane za potrebite obitelji uoči uskršnjih blagdana. Značajna količina prehrambenih proizvoda upućena je Hrvatskom crvenom križu kao pomoć našim građanima u potrebi. Stožeru civilne zaštite Koprivničko-križevačke županije i Gradu Koprivnici donirano je osam tisuća komada zaštitnih maski i deset tisuća komada zaštitnih rukavica za potrebe bolničkog osoblja i pripadnika civilne zaštite. Vatrogasnoj zajednici grada Koprivnice donirana je cisterna za vatrogasne potrebe.

Svoj doprinos, sa željom da se pomogne onima kojima je pomoć najpotrebnija, dao je i Podravkin menadžment koji je iz osobnih primanja izdvojio sredstva za humanitarnu namjenu, i tako je ukupno prikupljeno više od 950 tisuća kuna, koji su preusmjereni Hrvatskom Crvenom križu. Podravka nije zaboravila ni svoje zaposlenike, te je tako one koji su zbog novonastale situacije bili primorani pojačano raditi, u čak tri ili četiri smjene, nagradila s dodatnih 1.000 kuna neto na plaću za ožujak isplaćenu u travnju. Ovu jednokratnu nagradu u znak zahvale za trud i izvanredan svakodnevni angažman primili su zaposlenici u proizvodno-logističkim cjelinama Podravke.

TELEMACH HRVATSKA

Od samog početka pandemije Telemach Hrvatska se vrlo brzo prilagodio novonastaloj situaciji tako što su svi radnici kojima to radno mjesto dopušta radili iz svojih domova čak i prije nego što je Stožer civilne zaštite RH proglasio mjere ograničenja kretanja. Radnici koji su radili na prodajnim mjestima preraspoređeni su na druga radna mjesta, poput korisničke službe, dok su radnici koji rade na osiguravanju stabilnosti mreže svakodnevno i uz najveće mjere zaštite vlastitog zdravlja obavljali svoj posao kako bi osigurali funkcioniranje mreže. Svim zaposlenicima, a posebno onima s malom djecom, omogućena je potpuna fleksibilnost u radu, i o tome se vodilo računa prilikom organiziranja sastanaka i sl. Zbog svih izvanrednih okolnosti Telemach Hrvatska je za sve zainteresirane zaposlenike organizirao *mindfulness* radionice i grupne refleksije pod vodstvom certificiranih voditelja, na kojima zaposlenici mogu razgovarati o izazovima s kojima se susreću u ovim stresnim situacijama.

Osim brige o zaposlenicima, Telemach Hrvatska se aktivno uključio u podršku zajednici s posebnim naglaskom na školarce. Svim nastavnicima i učenicima koji su korisnici Telemach Hrvatska, a ne sudjeluju u programu Škola za život, omogućen je besplatan pristup nastavnim sadržajima na CARNetovoj mreži. Dodatno, svima koji su obuhvaćeni programom Škola za život Telemach Hrvatska je omogućio dodatnih 5 GB podatkovnog prometa svakih sedam dana sve dok je na snazi održavanje nastave na daljinu. Kroz suradnju s partnerom UNICEF-om omogućeno je besplatno praćenje *online* nastave za svu djecu koja pripadaju ugroženim skupinama. Pokrenuta je i donatorska akcija u kojoj su prilikom kupnje bona Telemach Hrvatska u *webshopu* ili na portalu Moj Telemach Hrvatska korisnici mogli odabrati „Donacija za Hrvatski Crveni križ“, a Telemach Hrvatska je udvostručavao pripadajući iznos bonus kuna za donaciju HCK-u. Također, nakon nedavnog razornog potresa u Zagrebu Telemach Hrvatska je osigurao dron i mobilne uređaje koji su donirani Javnoj vatrogasnoj postaji Zagreb. United Grupa, koja je novi vlasnik Telemach Hrvatska, osigurala je medicinsku opremu za hrvatske bolnice u vrijednosti od čak tri i pol milijuna kuna.

Pogovor

Svako poduzeće – bilo da je malo ili veliko – izravno ili neizravno utječe na živote djece. Zato je vrlo važno da poslovni sektor kroz svoje svakodnevno poslovanje i pri razvijanju strateških planova ima na umu najbolji interes djeteta.

U nastojanju da promiče najbolje standarde skrbi o djeci, UNICEF je prepoznao važnu ulogu poslovnog sektora koji kroz svoje djelovanje, inovacije i zajedničko stvaranje rješenja može pomoći u efikasnijem adresiranju izazova s kojima se djeca danas suočavaju. U suradnji s partnerima u Hrvatskoj pokrenuli smo brojne inicijative za promociju dječjih prava u poslovnom sektoru kako bismo unaprijedili razumijevanje utjecaja koji poduzeća mogu imati na živote djece kao i razumijevanje važnosti uključivanja prava djece u poslovne politike i procese upravljanja. Svjesni smo da postoji još puno prostora za napredak. Tome u prilog govore i rezultati UNICEF-ova istraživanja o utjecajima poslovnog sektora na prava djece, koji su pokazali da je svijest o utjecaju poslovanja na prava djece u Hrvatskoj relativno niska te da mnoga poduzeća nedovoljno razumiju kako mogu podržati ostvarivanje prava djece u praksi.

Stoga je Ured UNICEF-a za Hrvatsku, kao član Savjetodavnog odbora za dječja prava i DOP, odlučio prikazati različite aspekte poslovnih praksi koje mogu utjecati na djecu kako bismo pokazali da odgovorne prakse prema djeci u hrvatskom poslovnom sektoru postoje, no da se o njima premalo zna i govori.

Ponosni smo na ovu inicijativu koja je kroz suradnju s mladima, studentima i studenticama Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu po prvi put pokazala kako neka hrvatska poduzeća provode odgovorne inicijative za djecu i njihove obitelji.

Projekt je rezultirao brižljivo prikupljenim poslovnim praksama i politikama u različitim područjima – od radnog mjesta po mjeri djece i obitelji, preko proizvoda

i usluga koji podržavaju dječja prava, do doprinosa zajednici i očuvanja okoliša u kojemu djeca rastu i razvijaju se. Također, ova inicijativa pokazala je da postoji prostor za poboljšanja – prvenstveno u području marketinga i oglašavanja prema djeci (6. načelo), jer u ovom mapiranju nisu prepoznate prakse koje bi pokazale više angažmana od zakonski propisanih okvira. Mapiranje također nije istaknulo prakse koje se odnose na poštovanje i promicanje prava djece u provedbi zaštitarskih poslova (8. načelo), što je u slučaju Hrvatske donekle i razumljivo, no prostor za pozitivne promjene zasigurno postoji.

Vjerujemo da će izdvojene poslovne prakse poslužiti kao inspiracija i drugim poduzećima da u Hrvatskoj primijene slične inicijative i maksimiziraju rezultate za djecu. Ovu publikaciju vidimo kao katalog primjera od kojih se mnogi mogu primijeniti kako u malim tako i u srednjim i velikim poduzećima.

Zahvaljujem profesoru Mislavu Anti Omaziću koji nas je okupio oko ove sjajne inicijative, svim studentima i studenticama koji su sudjelovali u ovom projektu na vrijednom trudu i radu, mentoricama koje su ih usmjeravale i vodile kroz projekt te ostalim članovima i članicama Savjetodavnog odbora na svesrdnoj podršci. Posebno zahvaljujem poduzećima koja su otvorila svoja vrata i pokazala spremnost da analiziraju svoje poslovne prakse na sveobuhvatan način kako bi utvrdila svoje utjecaje na djecu. Ovaj nas je projekt ujedinio u nastojanjima da ostvarimo pozitivan utjecaj na život djece te pokazao da pomake i rezultate za djecu možemo postići jedino ako radimo zajedno.

Regina M. Castillo
Predstojnica ureda UNICEF-a za Hrvatsku

Popis timova i studenata uključenih u projekt

Tim Irena i suradnici

Irena Peti, Antonija Zagorc, Petra Drobac, Tena Pejak, Ivan Mioč i Borna Nikolić

Poduzeće: INA – Industrija nafte d.d.

Mentorica: Mirjana Matešić

Tim DOP.ing

Max Celić, Dina Jurić, Marina Radoš, Edina Šahurić, Emanuela Volarić i Shelly Vranić

Poduzeće: Dvokut Ecro d.o.o.

Mentorica: Marijana Grubešić

Tim Green

Pavla Svetec, Nina Rendulić, Dorotea Potočnik, Margareta Prskalo, Lucija Prša i

Ivona Josipović

Poduzeće: Telemach Hrvatska (pravni sljedbenik Tele2 d.o.o.)

Mentorica: Vali Marszalek

Tim Mali zeleni

Anja Benko, Ana Cvitanović, Dora Gašparović, Ilija Leko, Daniela Štefanek i Dominik Vukušić

Poduzeće: HP – Hrvatska Pošta d.d.

Mentorica: Dijana Kobas Dešković

Tim Društveno odgovorni

Mateja Ilić, Maja Žalac, Nika Suljić, Matea Stefanov, David Ante Škontra i Alen Sopić

Poduzeće: Poslovna inteligencija d.o.o.

Mentorica: Vali Marszalek

Tim Društveno odgovorne

Zrinka Bikić, Ivona Blažun, Ana Marija Burnać, Danijela Maras, Elena Matijaš i

Anna Maria Nevistić

Poduzeće: IKEA Hrvatska d.o.o.

Mentorica: Marijana Grubešić

Tim DOPikachu

Karla Habek, Luka Klarić, Marin Glasnović, Karlo Balenović i Mislav Lulić

Poduzeće: A1 Hrvatska d.o.o.

Mentorica: Vali Marszalek

Tim DOPoslovnjaci

Karla Ećimović, Maja Marija Fašnik, Lucija Franov, Marija Horvat, Ivan Kurtušić i Maja Matun

Poduzeće: IN2 d.o.o.

Mentorica: Mirjana Matešić

Tim TopDOP

Maja Sinković, Mia Jaušovec, Eva Miljković, Dario Varošaneć, Antonio Stojić i Ana Radoš

Poduzeće: Privredna banka Zagreb d.d.

Mentorica: Dijana Kobas Dešković

Tim Alpha

Marija Dugorepec, Nermina Hafizović, Martina Salajec, Karolina Škaljin, Lana Gluščević i Petra Vujnović

Poduzeće: AD Plastik d.d.

Mentorica: Violeta Colić

Tim Ni slučajno

Martina Čorak, Anamaria Kovačić, Joakim Dučkić, David Tominac i Luka Žilić

Poduzeće: INA – Industrija nafte d.d.

Mentorica: Mirjana Matešić

Tim Doptimizam

Mateja Banović, Mate Baturina, Katarina Belić, Anamarija Beriša, Ivona Ešegović i Dora Štefan

Poduzeće: Hrvatska elektroprivreda d.d.

Mentorica: Violeta Colić

Tim Promjena

Antonija Mesarić, Marco Navarro Copa i Tihana Vojković

Poduzeće: OTP banka d.d.

Mentorica: Vali Marszalek

Tim Greenery

Lovro Maravić, Ivana Nikić, Mario Nola, Mateja Skorup, Lorena Šatrak i Martina Vulama

Poduzeće: IKEA Hrvatska d.o.o.

Mentorica: Marijana Grubešić

Tim Deboto

Marina Medić, Andrea Kovač, Klara Dragišić, Nikol Mustać i Karla Kozina

Poduzeće: Arena Hospitality Group d.d.

Mentorica: Dijana Kobas Dešković

Tim DOPrinesi okolini

Slavica Bedrica, Gabriela Kus, Monika Lauš, Renata Leljak, Vana Lešić i Petra Lojen

Poduzeće: Jadran – Galenski Laboratorij d.d.

Mentorica: Violeta Colić

DJECA SU NAŠ
NAJVAŽNIJI POSAO



Savjetodavni odbor za dječja prava i poslovanje

Zagreb, studeni 2020.