

UKUPNA STRUKTURA ZAPOSLENIKA/ICA PO SLJEDEĆIM KATEGORIJAMA:

Kriterij:	Broj na dan 30. rujna 2010.		Broj novozaposlenih u periodu 1. listopada 2010 - 1. listopada 2011.	
	br osoba muškog spola	br osoba ženskog spola	br osoba muškog spola	br osoba muškog spola
Ukupno:				
Osoba s invaliditetom				
Osoba od 15 - 30 godina				
Osoba od 31-40 godina				
Osoba od 41-50 godina				
Osoba iznad 51 godina				
Broj pripadnika/ca nacionalnih manjina				

Jednakost mogućnosti, suzbijanje diskriminacije, poticanje ravnopravnosti i poštivanje različitosti

1. Molimo navedite trenutnu strukturu Uprave društva s obzirom na sljedeće kriterije (Poslodavci s manje od 20 zaposlenih nisu dužni odgovoriti na ovo pitanje)

Ukupno osoba:	
Broj osoba ženskog spola	
Broj osoba s invaliditetom:	
Broj osoba od 18 - 30 godina:	
Broj osoba od 31-40 godina:	
Broj osoba od 41-50 godina:	
Broj osoba iznad 51 godine:	
Broj pripadnika nacionalnih manjina	
Nemamo upravu	

2. Molimo navedite trenutnu strukturu osoba koji su na voditeljskim i rukovodećim položajima (voditelji/ice projekata, voditelji/ice odjela i sl.) s obzirom na sljedeće kriterije: (moguće više odgovora)

Ukupno osoba:	
Broj osoba ženskog spola:	
Broj osoba s invaliditetom:	
Broj osoba od 18 - 30 godina:	
Broj osoba od 31 - 40 godina:	
Broj osoba od 41 - 50 godina:	
Broj osoba iznad 51 godina:	
Broj osoba pripadnika nacionalnih manjina	

3. Tvrtka ima alate i mjere kojima osigurava da su: zapošljavanje; nagrađivanje; napredovanje; edukacije kao i ostali procesi upravljanja ljudskim potencijalima bazirani na objektivnim kriterijima te zaposlenici nisu diskriminirani na temelju dobi, spola, invaliditeta, etničke pripadnosti, vjerske pripadnosti, bračnog stanja, političkog opredjeljenja i sl. – sukladno važećem zakonodavstvu)

Da, u potpunosti se slažem	
Djelomično se slažem	
Ne slažem se	
Ne znam	

4. Tvrtka ima poseban dokument (strategiju/pravilnik...) kojim potiče ravnopravnost i potiče različitosti na radnom mjestu (moguće više odgovora, poslodavci koji imaju manje od 20 zaposlenih nisu dužni odgovoriti na ovo pitanje):

Etički kodeks	
Poseban dokument o suzbijanju uznemiravanja na radnom mjestu/osiguravanje radnog okruženja oslobođenog od zlostavljanja, zastrašivanja, omalovažavanja	
Poseban dokument za poticanje kulturne raznolikosti	
Poseban dokument za poticanje rodne jednakosti	
Poseban dokument za poticanje generacijskog osvještavanja	
Poseban dokument za osvještavanje o pravima seksualnih manjinama	
Poseban dokument za poticanje integracije osoba s invaliditetom	
Ništa od navedenog	
Ukoliko dokument postoji, molimo navedite konkretan naziv:	

5. Postoje li još neki dodatni elementi ili odluke kojima suzbijate diskriminaciju, odnosno potičete ravnopravnosti i uvođenje različitosti? (moguće više odgovora)

Edukacije za sve zaposlene koje dotiču temu ravnopravnosti i poštivanja različitosti na radnom mjestu	
Edukacije za voditelje i voditeljice koje dotiču temu ravnopravnosti i poštivanja različitosti na radnom mjestu	
Edukacije za zaposlene koji rade u Odjelu kadrovske/Odjelu ljudskih resursa i sl. na temu diskriminacije, ravnopravnosti i različitosti	
Informacije o ovim vrijednostima dostupne su u internim pravilnicima i zaposleni se o njima redovito obavještavaju	
Takve informacije dostupne su na našim internim web stranicama (intranet)	
Takve informacije dostupne su na našim web stranicama	
Ove su informacije i pravilnici dostupni putem oglasne ploče	
Funkcija ljudskih resursa je dostupna i rješava <i>ad hoc</i> takva pitanja, ne postoji sustavni pristup	
Edukacija o ravnopravnosti je dio programa uvođenja u posao	
Voditelji i voditeljice su dužni prenijeti ove vrijednosti novom zaposleniku/zaposlenici	
Postoji edukacija i/ili informiranje o radničkim pravima	
Postoji edukacija i/ili informiranje o etici i etičnom ponašanju na radnom mjestu	
Postoji edukacija i/ili informiranje o zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu	
Nešto drugo, što?	

6. Opisi posla jasno su definirani za sve zaposlene (od najniže do najviše pozicije)

Da, u potpunosti se slažem	
Djelomično se slažem	
Ne slažem se	
Ne znam	

7. Prilikom procesa zapošljavanja tvrtka traži privatne informacije o bračnom statusu, planiranju obitelji i sl.

Ne	
Djelomično se slažem	
Ne znam	

8. Organizira li Vaša tvrtka natječaje za zapošljavanje koji su usklađeni s odredbama i mogućnostima hrvatskog zakonodavstva, a u kojima se daje prednost pripadnicima/ama određenih grupa u cilju poboljšanja njihova položaja (npr. u natječaju za posao se navodi da ukoliko muškarac i žena zadovoljavaju u jednakoj mjeri uvjete natječaja, prednost pri zapošljavanju dati će se skupini koja je podzastupljena kod vas kao poslodavca)?

MJESTO ZA ODGOVOR

9. Zapošljavate li osobe mlađe od 15 godina?

Da	
Ne	
Zapošljavamo mlađe u dobi od () godina na sljedećim poslovima:	

10. Pratite li rad i radnu učinkovitost zaposlenih? (moguće više odgovora)

Pratimo indikatore kvantitete i kvalitete radnog učinka	
Koristimo standardnu provjeru zadovoljstva klijenata za procjenu radnog učinka onih osoba koje rade na radnim mjestima koja predviđaju pružanje usluga klijentima	
Uključujemo i kolege u evaluaciju zaposlenika/ica (engl. Peer review, 360 feedback i sl.)	
Nešto drugo, što?	

11. Postoji li u Vašoj tvrtci sustav mentorstva (Mentorstvo je interaktivan proces koji se odvija između pojedinaca različitog nivoa iskustva i stručnosti u kojem mentor daje podršku svom kolegi kako bi postao efikasniji u radu i doprinio ostvarenju ciljeva tvrtke, a fokus je na sadržaju posla)

Da, postoji razrađen sustav	
Da, postoji jednostavan sustav	
Ne postoji, novi zaposlenici se samostalno snalaze s kolegama i kolegicama	

12. Ukoliko postoji sustav – koliko je osoba bilo obuhvaćeno sustavom mentorstva u periodu listopad 2010. - listopad 2011. godine? (Poslodavci koji imaju manje od 20 zaposlenih nisu dužni odgovoriti na ovo pitanje)

Ukupno	
Broj osoba ženskog spola:	
Broj osoba s invaliditetom:	
Broj osoba od 15 - 30 godina:	
Broj osoba od 31 - 40 godina:	
Broj osoba od 41 - 50 godina:	
Broj osoba iznad 51 godine	
Broj pripadnika/ca nacionalnih manjina	

13. Sustav plaća baziran na objektivnim pokazateljima, tj. definira se na temelju ranga, platnih razreda, klasa, na temelju složenost posla i sl.:

Da, u potpunosti se slažem	
Djelomično se slažem	
Ne slažem se	
Ne znam	

14. Napredovanje i nagrađivanje bazirano je na legitimnim poslovnim razlozima (iskustvo, uspješnost u poslu, kompetencije i sl.)

Da, u potpunosti se slažem	
Djelomično se slažem	
Ne slažem se	
Ne znam	

15. Koliko je redovita plaća u Vašem poduzeću:

Redovita plaća je pravilo	
Manja kašnjenja se događaju, ali su kratkoročna	
Ima slučajeva s kašnjenjima više od mjesec dana	
Kašnjenja su česta i dugotrajna	

16. Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti za vas je:

Pravilo, primjenjuje se apsolutno	
Uglavnom točno	
Ne znam	

17. Postoji li u Vašoj tvrtci sustav uvođenja u posao (podrazumijeva početno upoznavanja novo zaposlenih s odjelom, pravilima, vrijednostima kompanije, klijentima i sl. – pri čemu je fokus na uvjetima rada i pravilima) te da li on uključuje informiranje o dokumentima koji se odnose na poticanje ravnopravnosti u radnoj okolini?

Da, postoji razrađen sustav koji uključuje sve nove zaposlenike/ice i on uključuje i informiranje o poštivanju ravnopravnosti	
Da, postoji jednostavan sustav koji uključuje većinu novih zaposlenika /ica i on uključuje i informiranje o ravnopravnosti	
Da postoji sustav koji obuhvaća sve zaposlenike/ice, ali on ne uključuje informiranje o vrijednostima i dokumentima vezanim za poticanje ravnopravnosti na radnom mjestu	
Da postoji sustav koji obuhvaća većinu zaposlenika/ica, ali on ne uključuje informiranje o vrijednostima i dokumentima vezanim za poticanje ravnopravnosti na radnom mjestu	
Ne postoji, novi zaposlenici/ice se samostalno snalaze s kolegama	

18. Koliki je postotak zaposlenih uključeno u neki oblik obrazovanja tj. stručnog osposobljavanja, na trošak poduzeća u razdoblju listopad 2010. - listopad 2011. godine?

Do 10%	
Od 11 - 50%	
Od 51 – 90%	
Iznad 90%	

**19. Među osobama koje su prošle edukaciju, koliko je osoba u sljedećim skupinama u periodu listopad 2010. - listopad 2011.?
(Poslodavci koji imaju manje od 20 zaposlenih nisu dužni odgovoriti na ovo pitanje):**

Ukupno	% Članstvo uprave	% Osobe na rukovodećim i voditeljskim pozicijama	% Ostale zaposlene osobe

20. Molimo navedite koliko je osoba polazilo edukacije na račun poduzeća u periodu listopad 2010. - listopad 2011. godine:

Ukupno osoba:	
Broj osoba ženskog spola:	
Broj osoba s invaliditetom:	
Broj osoba od 15 - 30 godina:	
Broj osoba od 31 - 40 godina:	
Broj osoba od 41 - 50 godina:	
Broj osoba iznad 51 godine:	
Broj pripadnika/ca nacionalnih manjina	

21. Postoji li u Vašem poduzeću tijelo koje predstavlja radnike i radnice (sindikata, sindikalni povjerenik, radničko vijeće...)?

Da, postoji:	
Ne	

22. Da li postoji na razini poduzeća osoba ili tijelo koje je zaduženo za zaštitu dostojanstva zaposlenih?

Da	
Ne	

23. Omogućava li tvrtka pritužbe zaposlenih na diskriminaciju i neravnanpravi tretman i kako?

--

24. Jeste li u protekloj godini imali slučajeve da su se potencijalni zaposlenici/ice ili trenutni zaposlenici/ice žalili na neravnanpravi tretman te na koji način je to riješeno?

Broj prituži koje su u tijeku rješavanja unutar tvrtke ili suda	
Broj pritužbi koje su riješene u korist tvrtke unutar tvrtke ili suda	
Broj pritužbi koje su riješene u korist „tužitelja/ice“ unutar tvrtke ili suda	

25. Imate li dodatne mehanizme praćenja i rješavanja mogućih slučajeva uznemiravanja na radnom mjestu? (moguće više odgovora)

Sve tužbe na račun uznemiravanja na radnom mjestu se detaljno analiziraju i prate i rješavaju	
Određeno je vrijeme u kojem se takav predmet mora riješiti	
Voditelji su educirani kako se nositi s neprihvatljivim ponašanjem zaposlenih, kako ga prepoznati, sankcionirati, npr:	
Tvrtka potiče otvorenu komunikaciju, usmjerenje na rješavanje problema i praćenje radne klime s obzirom na diskriminaciju, npr:	
Tvrtka ima i posebne mjere kako bi zaštitila radnike od uznemiravanja na radnom mjestu, npr:	
Nešto drugo, što:	
Ne pratimo	

26. Postoji li praćenje pokazatelja zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu:

Da	
Ne	

27. Osiguravate li mehanizme da se konflikti na radnom mjestu što bolje riješe (moguće više odgovora):

Naši zaposlenici/ice znaju kome se obratiti	
Pažljivo brinemo o svakoj žalbi	
Poštujemo tajnost postupka	
Postoji osoba unutar firme koja je educirana i bavi se medijacijom	
Nešto drugo, što:	

28. Adekvatna briga o osobnim podacima zaposlenih kojima tvrtka raspolaze je osigurana (čuvanje psiholoških testova/rezultata, drugi osobni podaci...)?

Da, u potpunosti osiguravamo	
Djelomično osiguravamo	
Ne osiguravamo	

29. Osiguravate li adekvatnu prehranu za sve članove radne sredine (npr. poštivanje potreba vegetarijanaca, raznolikost kuhinje, halal u ishrani sl.)

Nemamo restoran/menzu u sklopu tvrtke	
Interna menza ima adekvatnu ponudu	
Ne znam	
Imamo kuhinju, zaposlenici/ice imaju priliku na radnom mjestu sami pripremati ručak	

30. Programi i procesi poslodavca poštuju kulturnu različitost, rodno su neutralni i uvažavaju različitosti (u najširem smislu: edukacije, marketing, međuljudska komunikacija itd)

Da, u potpunosti se slažem	
Djelomično se slažem	
Ne slažem se	
Ne znam	

31. Jeste li tražili i dobili poticaje za zapošljavanje/educiranje zaposlenih od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (za skupine kao: azilante, Rome, nacionalne manjine, mladi bez iskustva, osobe iznad 50 godina, posebnih skupina kao npr. žene žrtva nasilja i sl.)?

Da, tražili smo i dobili za sljedeće skupine (koje poticaje za koje skupine):	
Nismo ni tražili takve poticaje	
Tražili smo, ali nismo nikad dobili poticaje Zavoda	
Nismo znali da postoje poticaji za ove skupine	

32. Osigurava li tvrtka prilagodbu radnog vremena s obzirom na vjerske potrebe zaposlenih (npr. pauze za molitvu, klizno radno vrijeme, druženje povodom vjerskih blagdana: Božića i Bajrama i sl.)

Da, npr:	
Nemamo takvih iskustava	
Ne znam	

33. Jeste li zapošljavanjem pripadnika/ca nacionalnih manjina, ostvarili neku vrstu nove vrijednosti?

Uveli nove procedure oglašavanja i selekcije, objasnite:	
Prošli ste asortiman proizvoda te je povećana dobit jer su osobe manjinske nacionalnih pripadnosti ili vjeroispovijedi postali korisnici usluga i proizvoda, objasnite:	
Ostvarili ste pozitivan utjecaj na organizacijsku klimu, objasnite:	
Nemamo pripadnika nacionalnih manjina među zaposlenima	

* Ova pitanja služe kao pomoć u pripremi odgovora za prijavu za Nagradu koja se ispunjava online, te stoga ovaj upitnik ne važi kao pravovaljani obrazac za prijavu.