

Urbroj: 544/08-2022  
Komiža, 30. kolovoza 2022. godine

## **PRAVILNIK ZA POSTIZANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA RADNOM MJESTU**

---

### **UVODNE ODREDBE**

Svrha Pravilnika za postizanje jednakih mogućnosti na radnom mjestu je:

1. uklanjanje diskriminacije na temelju spola;
2. definiranje procedura koje je potrebno poduzeti kako bi se zaposlenicima osiguralo radno okruženje u kojem je isključena diskriminacija na temelju spola;
3. promicanje jednakih mogućnosti muškaraca i žena prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu.

Uz zakonske odredbe kojima se zabranjuje svaki oblik diskriminacije na temelju spola, u ovom Pravilniku su definirane dodatne mjere kojima se olakšava primjena zakona u praksi i omogućava suzbijanje diskriminacije na radnom mjestu te osigurava radno okruženje u kojem će muškarci i žene imati jednake mogućnosti u radu, uključujući zaštitu od svih oblika diskriminacije na temelju spola ili dobi.

### **ZAPOŠLJAVANJE**

#### **Članak 2.**

Nezakonita je, ukoliko ne postoje jasne i propisane iznimke, izravna ili neizravna diskriminacija na temelju spola ili bračnog stanja pri odabiru kandidata za određeno radno mjesto (ukoliko se kandidatu/kandidatkinji odbije ili mu/joj se ne pruži prilika za zaposlenje).

#### **Dodatne mjere**

Kandidati i kandidatkinje ocjenjuju se na temelju profesionalnih sposobnosti za obavljanje posla navedenog u natječaju. Zabranjeno je pretpostaviti da žena ili muškarac neće moći obavljati posao.

Svaka kvalifikacija ili uvjet za određeno radno mjesto kojim se zabranjuje prijavljivanje određenog spola ili osoba koje su u braku odbacit će se, osim ako je opravdan s obzirom na uvjete posla kojeg je potrebno obavljati i razmjernan cilju koji se želi postići.

Nije dopušteno diskriminirati kandidate i kandidatkinje s obzirom na njihovu dob, osim ako je to nužno zbog prirode posla ili postoje zakonske odredbe kojima se propisuju određeni limiti ili ograničenja u svezi navedenog.

## **NATJEČAJ ZA RADNO MJESTO**

### **Članak 3.**

Natječaj za radno mjesto mora biti jasan i mora jasno isticati objektivne i razumne pojedinačne zahtjeve za radno mjesto za koje se raspisuje.

Oglasi za radno mjesto sastavljaju se tako da potiču slanje prijave kandidata oba spola s potrebnim kvalifikacijama.

Vodi se računa o jezičnom sadržaju i načinu pisanja oglasa za radno mjesto.

Riječi i pojmovi korišteni u javnom natječaju, koji imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Oglasi se postavljaju na mjesta koja su jednako dostupna kandidatima oba spola.

Popunjavanje slobodnih radnih mjesta kadrom unutar postojeće organizacije društva (promicanjem kandidata na više radno mjesto ili premještanjem na drugo radno mjesto), transparentno se objavljuje, s ciljem da svi kandidati i kandidatkinje steknu uvid da se njihove molbe ne ograničavaju na temelju spola ili dobi.

## **PRIJAVE I RAZGOVORI ZA RADNO MJESTO**

### **Članak 4.**

Kadrovska služba te voditelji i voditeljice odjela i drugi zaposlenici koji mogu doći u kontakt s prijavama za natječaj, upoznati su s važećim zakonskim propisima zabrane diskriminacije kao i sa zabranom poticanja i/ili navođenja drugih na diskriminaciju prilikom zapošljavanja.

Svi koji sudjeluju u postupku obrade prijave kandidata i kandidatkinja te razgovora s kandidatima i kandidatkinjama, stručno su osposobljeni i odgovorni za eliminaciju bilo kojeg oblika diskriminacije prilikom testiranja i razgovora s kandidatima i kandidatkinjama, a sam postupak odabira kandidata/ kandidatkinje mora biti u cijelosti transparentan kako bi se jasno definiralo zašto određeni kandidati ne zadovoljavaju uvjete natječaja kao i suprotno, zašto je određeni kandidat / kandidatkinja izabran.

Prijave kandidata oba spola obrađuju se na jednak način.

Pitanja na razgovoru s kandidatima i kandidatkinjama za posao isključivo se tiču potrebnih kvalifikacija i sposobnosti za određeno radno mjesto. Ako je potrebno ocijeniti da li određene okolnosti osobne prirode mogu utjecati na vršenje radnih zadataka (npr. dug vremenski period putovanja do radnog mjesta, obveze kod kuće), to se mora preispitati na objektivan i profesionalan način bez pitanja o bračnom stanju, broju djece ili obvezama kod kuće kandidata/kandidatkinje.

Pitanja o planovima u vezi s brakom ili planiranjem obitelji strogo je zabranjeno postavljati.

## **ODABIR KANDIDATA**

### **Članak 5.**

Kada dva ili više kandidata ispunjavaju uvjete natječaja na jednak način, kao kriterij za odlučivanje uzimaju se dodatne kvalifikacije kandidata/ kandidatkinje.

U slučaju kada dva ili više kandidata imaju iste dodatne kvalifikacije, prednost pri zapošljavanju imat će kandidat / kandidatkinja onog spola koji je podzastupljen u organizacijskoj jedinici u kojoj je natječaj raspisan.

Prednost podzastupljenom spolu može se dati ukoliko se na taj način ne daje automatska i bezuvjetna prednost kandidatu/kandidatkinji određenog spola zbog pripadnosti tom spolu, te ukoliko se o kandidatima odlučuje na temelju objektivne procjene posebnosti osobne situacije svih kandidata.

## **NAPREDOVANJE, USAVRŠAVANJE I PREMJEŠTAJ**

### **Članak 6.**

Nezakonito je, osim ako postoji opravdanje pokriveno iznimkama koje su zakonom propisane da poslodavac, propisujući uvjete za mogućnost napredovanja, usavršavanja ili premještaja, izravno ili neizravno diskriminira zaposlene na temelju spola ili bračnog statusa.

#### **Dodatne mjere**

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje omogućuje se svim radnicima i radnicama, ovisno o mogućnostima i potrebama, bez obzira na spol.

Propisani uvjeti napredovanja jednaki su za oba spola, transparentni i svima poznati.

Kriteriji napredovanja su takvi da ne omogućuju neizravnu diskriminaciju. Prati se primjena postojećih kriterija napredovanja, tj. onih koji se uzimaju u obzir pri donošenju odluke o napredovanju, s ciljem otkrivanja neizravne diskriminacije.

Posebna pažnja posvećena je preispitivanju uzroka isključenosti odjela ili skupine radnika i radnica određenom pristupu napredovanju, usavršavanju, premještaju ili drugim pogodnostima, s ciljem otkrivanja nezakonite neizravne diskriminacije.

Periodički se razmatra jesu li uvriježeni načini napredovanja i razvoja karijere uistinu opravdani uvjeti za određeni posao/napredovanje/pristup usavršavanju.

Radnicima oba spola omogućena je jednaka razina napredovanja bez predrasuda i stereotipa.

Kada su sposobnost i osobne kvalitete glavni uvjeti za napredovanje, dostignuća svakog kandidata i kandidatkinje ocjenjuju se uzimajući u obzir različitosti i specifičnosti u njihovoj karijeri.

Politika i praksa pri odabiru kandidata i kandidatkinja koji će pristupiti usavršavanju takvi su da ne omogućavaju izravnu ili neizravnu diskriminaciju. Kada se utvrdi da postoji nerazmjer u usavršavanju između spolova, utvrđuje se uzrok tomu te se provjerava nije li diskriminatoran.

## **PLAĆE, STIPENDIJE, NAGRADE I OSTALE NAKNADE**

### **Članak 7.**

Nezakonito je nejednako plaćati muškarce i žene za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ovo se odnosi na radnike i radnice zaposlene puno radno vrijeme kao i na zaposlene nepuno radno vrijeme.

#### **Dodatne mjere**

Klasifikacija radnih mjesta, na temelju koje se određuju plaće, utvrđena je objektivnim kriterijima kojima se jednak rad (isti poslovi i poslovi slične naravi) i rad jednake vrijednosti stavlja u jednake platne razrede.

Obračuni plaća su transparentni i strukturirani tako da su svakom radniku/ radnici vidljive sve stavke plaće – osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Plaće osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme obračunavaju se na isti način kao i plaće osoba zaposlenih na puno radno vrijeme, razmjerno radnim satima.

## **UVJETI RADA, BENEFICIJE I DRUGE POGODNOSTI**

### **Članak 8.**

Nezakonito je, osim ako je opis radnih obveza obuhvaćen iznimkom, da pristup bilo kakvim beneficijama, pogodnostima ili uslugama koje posao omogućava ili koje su vezane uz radno mjesto, predstavlja diskriminaciju na temelju spola ili bračnog statusa, izravno ili neizravno.

#### **Dodatne mjere**

Radnicima oba spola omogućeni su jednaki uvjeti rada i jednaka prava koja proizlaze iz Zakona o radu i Ugovora o radu.

Redovno se kontrolira jesu li uvjeti rada te pristup beneficijama i ostalim pogodnostima jednaki za pripadnike oba spola te postoji li diskriminacija na temelju bračnog statusa.

Uvjeti rada u nepunom radnom vremenu jednaki su uvjetima rada u punom radnom vremenu.

## **ZABRANA NEJEDNAKOG POSTUPANJA PREMA TRUDNICAMA**

### **Članak 9.**

Nejednako postupanje prema trudnicama predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.

#### **Dodatne mjere**

Poslodavac/poslodavka ne smije u slučaju trudnoće radnice postupati prema istoj na drugačiji odnosno diskriminirajući način u odnosu na bilo kojeg drugog radnika.

Na razgovoru za posao postavljaju se samo pitanja izravno vezana za predmetno radno mjesto; zabranjeno je postavljati pitanja koja se odnose na trudnoću i/ili planiranje obitelji.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnici se omogućava ostvarenje njenog prava na korištenja punog porodiljskog dopusta. Kraće trajanje porodiljskog dopusta isključivo je izbor radnice te kao takvo ne smije biti nametnuto od strane Poslodavca.

Ako radnica svojom voljom ne koristi puni porodiljski dopust, nego se vrati ranije na posao, omogućuju joj se fleksibilni uvjeti rada ukoliko iste zatraži od Poslodavca.

Omogućeno je korištenje roditeljskog dopusta djetetovom ocu bez predrasuda i stereotipa.

Po završetku korištenja porodiljskog dopusta radnici je osiguran povratak na isto radno mjesto te sve suprotno predstavlja izravnu diskriminaciju.

Radnici koja ne koristi puni porodiljski dopust, omogućene su dvije dnevne stanke od sat vremena za dojenje.

## **OTKAZI, OTPUŠTANJE VIŠKA RADNIKA I DRUGI NEPOVOLJNI POSTUPCI PREMA RADNICIMA**

### **Članak 10.**

Nezakonito je izravno ili neizravno diskriminirati radnika/radnicu na temelju spola ili bračnog statusa pri otkazivanju ugovora o radu ili pri bilo kojem drugom nepovoljnom postupku prema radniku/radnici.

#### **Dodatne mjere**

Vodi se računa o tome da pripadnici jednog spola ne trpe nepovoljni postupak niti se otpuštaju iz razloga koji bi se previdjeli, tolerirali i oprostili pripadniku drugog spola.

Preispituju se programi zbrinjavanja viška zaposlenih koji pogađaju radnike ili radnice pretežito istog spola, kako bi se uklonili učinci koji mogu biti neproporcionalni i neopravdani.

Način zbrinjavanja viška zaposlenih nije diskriminirajući s obzirom na spol ili bračni status.

Način izračunavanja iznosa otpremnine, ukoliko radnik / radnica stječe pravo na istu u skladu s internim aktima poslodavca, takav je da neizravno ne diskriminira pripadnike jednog spola.

Skraćenje radnog vremena, preraspodjela rada ili mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije (npr. zbog prirode posla ili smanjenja obima poslovanja), kao način zbrinjavanja viška zaposlenih, ne smije neopravdano diskriminirati zaposlene na temelju spola.

## **OSTALE ODREDBE**

### **Članak 11.**

Ukoliko neka od odredbi ovog Pravilnika nije u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije ili Zakonom o radu ili drugim zakonskim propisima uključivo izmjenama i dopunama istih, obveza je Poslodavca postupati isključivo u skladu s zakonskim odredbama kojima se regulira navedeno područje

Ovaj pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se od dana donošenja.

Član / članica Uprave za operativno poslovanje ima neposrednu nadležnost i odgovornost za provedbu istog na nižim razinama organizacijske strukture i redovnu kontrolu postupanja, te provedbu svih mjera zaštite radnika/radnica od utvrđenih diskriminirajućih postupaka bilo od strane drugih radnika/radnica ili neposredno nadređenog voditelja/voditeljice.

Nautički centar Komiža d.o.o.

Brigita Fiamengo  
Predsjednica Uprave



Nautički  
Centar  
Komiža