

NAČELA RAZNOLIKOSTI I INKLUZIJE

Intesa Sanpaolo Banka d.d. BiH kao dio PBZ Grupe i Intesa Sanpaolo Grupe odlučila je donijeti skup Načela o raznolikosti i inkluziji Intesa Sanpaolo Banke d.d. BiH (u daljnjem tekstu „D&I načela“ - od eng. Diversity & Inclusion - ili samo „Načela“) kako bi potvrdila i učinila učinkovitijom svoju predanost implementaciji i širenju – unutar i izvan Grupe – politike za uključivanje svih oblika različitosti (spol, rodni identitet i/ili seksualno izražavanje, seksualna orijentacija, bračni status i obiteljski status, dob, etnička pripadnost, vjersko uvjerenje, politička pripadnost i pripadnost sindikatima, nacionalnost, jezik, kulturna pozadina, fizička i psihička stanja ili bilo koja druga osobina svakog pojedinca, uključujući izražavanje vlastitih misli), u skladu sa načelima navedenim u Etičkom kodeksu Grupe i Internom kodeksu ponašanja.

Ključna načela u temelju ove politike uključenosti Intesa Sanpaolo Banke d.d. BiH su sljedeća:

- Poštivanje svih osoba u odnosu na njihov identitet i izražavanje različitosti
- Njegovanje svačijih vještina i kompetencija
- Meritokracija
- Jednake mogućnosti

U skladu s ovim načelima, cilj Intesa Sanpaolo Banke d.d. BiH je stvoriti okruženje koje se temelji na pluralizmu, poštivanju i skladu, u kojemu se osobe s različitim odlikama, uvjerenjima i mišljenjima mogu udružiti u stvaranju vrijednosti, u kojemu svatko osjeća slobodnim izraziti svoje pravo ja.

Intesa Sanpaolo Banka d.d. BiH ima za cilj širenje vrijednosti uključenosti unutar i izvan Intesa Sanpaolo Banke BiH u društveno-ekonomskom kontekstu i u područjima u kojima djeluje.

Kao dio njihovog odnosa sa Intesa Sanpaolo Bankom d.d. BiH, od dobavljača se očekuje da:

- Poštuju svaku osobu, u njenom identitetu i izražavanju različitosti, prema svim gore navedenim oblicima različitosti
- Usvoje uvažavajući i uključiv jezik i stil komunikacije
- Usvoje nediskriminirajuće ponašanje, kao i da prijave svaki slučaj štetnog ponašanja koje može biti štetno za dostojanstvo bilo koje osobe. Primjeri spomenutih štetnih ponašanja uključuju diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, maltretiranje, zlostavljanje na radu (mobbing) i klevetu u odnosu na različitost. Zabranjeno ponašanje također uključuje iskazivanje netolerancije i mržnje prema LGBT osobama (vidjeti Definicije).

Neprimjereno ponašanje može se prijaviti na sljedeći način, imajući na umu da Intesa Sanpaolo Banke d.d. BiH štiti sigurnost i privatnost svih žrtava i svjedoka.

Izvještaji o slučajevima neusklađenosti mogu se proslijediti:

- putem e-pošte, na eticki.kodeks@intesasnpaolobanka.ba.

Molimo dobavljače da ovu obavijest pošalju svim svojim zaposlenicima, posebno onima koji dolaze u direktan kontakt sa zaposlenicima Intesa Sanpaolo Banka d.d. BiH.

DEFINICIJE

Bullying (nasilničko ponašanje): konstantno i ponavljajuće ponašanje koje podrazumijeva arogantnost i drskost, prijetvornost, marginalizaciju, isključivanje jednog ili više osoba, a što čini pojedinac, te potencijalno uz prećutno pristajanje ili saučesništvo drugih, ili je to pak počinjeno od određene grupe osoba.

Definicija iz relevantne literature.

Kleveta: postupak uzrokovanja štete ugledu fizičkog ili pravnog lica iznošenjem ili prenošenjem izražavanja neistinitih činjenica, identificirajući to fizičko ili pravno lice trećem licu.
Definicija iz člana 6 FBiH Zakona o zaštiti klevete.

Diskriminacija:

Direktna diskriminacija znači svako postupanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status ili neko drugo lično svojstvo, kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traži zaposlenje.
Definicija iz člana 8 Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH br. 26/16 i 89/18).

Raznolikost: raznolikost je prisustvo, u određenoj organizaciji, lica sa različitim karakteristikama u pogledu spola, rodnog identiteta i/ili rodnog izražavanja, seksualne orijentacije, bračnog i porodičnog stanja, starosne dobi, etničke pripadnosti, vjerskih uvjerenja, članstva u političkim strankama i sindikatu, nacionalne pripadnosti, jezika, kulturološkog aspekta, fizičkih i psiholoških uslova ili bilo koje druge značajke svakog pojedinca, a što takođe uključuje i izražavanje vlastitog mišljenja. Ove karakteristike su izraz jedinstvenosti svake osobe i vrijednosti kojom svaka osoba može doprinijeti društvenom i profesionalnom životu.

Definicija iz relevantne literature.

Uznemiravanje: svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od navedenih osnova vezanim za diskriminaciju, bilo direktnu ili indirektnu, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Definicija iz člana 9 Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH br. 26/16 i 89/18).

Inkluzija: inkluzija se sastoji od izražavanja dobrodošlice, prihvatanja i vrednovanja svakog lica zajedno sa svim njihovim raznolikostima, izražavanje poštovanja prema onom što oni jesu i prepoznavanje vrijednosti njihovog doprinosa. U određenoj kompaniji, inkluzija se odnosi na

kulturološki i okolišni osjećaj pripadnosti koji omogućava svakom pojedincu da efikasno doprinese uspjehu date kompanije.

Definicija iz relevantne literature.

LGBT: skraćenica anglosaksonskog porijekla koja znači lezbijka, gej muškarac, biseksualac, transrodna osoba.

Ova se skraćenica ponekad kombinuje sa dodatnim slovima ili znakom + kako bi se obuhvatio čitav spektar seksualnosti i spola. U ovom dokumentu, odabrali smo izraz LGBT koji se odnosi i na sve oblike rodnog identiteta, kao i emocionalne i seksualne orijentacije. Skraćenica LGBT predstavlja konsenzus na međunarodnom nivou i u Italiji, te se koristi od strane organizacija civilnog društva i u rječniku evropskih institucija.

Definicija iz relevantne literature.

Mobing: predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Definicija iz člana 9 Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH br. 26/16 i 89/18).

Seksualno uznemiravanje: svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koja traže zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Definicija iz člana 9 Zakona o radu FBiH (Službene novine FBiH br. 26/16 i 89/18).