

HR-A-003

Grupa:
Standardi, propisi

Funkcija:
Ljudski resursi

Br. strana:
2

Odobreno:
7. januara 2025.

Stupa na snagu:
7. januara 2025.

Podleže kontroli od:
7. januara 2025.

Zamenjuje: [HR-A-002 Propise o inkluzivnosti i raznolikosti](#)

Vlasnik:
Rukovodilac odeljenja
za zaposlene sa
izuzetnim
sposobnostima (Head
of Talent Area of
Expertise)

Odobrio:
Šef ljudskih resursa

Namenjeno:
Svim zaposlenima i izvođačima radova na ugovor u prostorijama preduzeća (core contractors). Izvođači radova su preduzetnici 1. i 2. kategorije, kao i spoljni izvođači radova na ugovor, agenti, konsultanti i drugi pružaoci usluga koji obavljaju interne dužnosti ili rade na internim radnim mestima i imaju pristup internim sistemima ili koji na drugi način postupaju za i u ime Rio Tinta.

Direktne poveznice sa drugim relevantnim propisima, standardima, procedurama ili smernicama:

- Naš način rada (The Way We Work) (Etički kodeks) - [Naš etički kodeks – Naš način rada](#)
- Grupna politika zapošljavanja - [HR-A-001 Politika zapošljavanja](#)
- Politika ljudskih prava - [CSP-A-001 Politika ljudskih prava](#)
- Standard poslovnog integriteta - [GOV-B-001 Standard poslovnog integriteta](#)
- Procedura za održavanje poslovnog integriteta - [GOV-C-002 Procedura za održavanje poslovnog integriteta](#)
- Standard myVoice-a - [GOV-B-004 myVoice standard-EN](#)

Svrha dokumenta:

- Da definiše globalne principe u skladu sa posvećenošću Rio Tinta negovanju bezbednog i inkluzivnog okruženja u kome vlada poštovanje i u kome nema nasilja i maltretiranja, kako u samoj kompaniji, tako i na tržištima na kojima posluje.

U Rio Tintu, poštovanje, inkluzivnost i raznolikost nisu samo vrednosti, nego su od suštinskog značaja za pospešivanje kreativnosti, inovacija i rasta. Posvećeni smo negovanju bezbednih i inkluzivnih radnih veza sa poštovanjem na svim nivoima, da bi svaki član tima osećao da je dobrodošao i da ga cenimo, bez obzira na rasu, etničko poreklo, polni identitet, seksualnu orijentaciju, starost, invalidnost, veroispovest, neurodiverzitet ili bilo koji drugi status. Kada se ljudi osećaju bezbedno, poštovano i uključeno na radnom mestu, oni cvetaju i daju sve od sebe. Ova posvećenost predstavlja smernice za naše postupke i odluke koje donosimo sa ciljem stvaranja radnog mesta na kome vlada veće poštovanje i veća jednakost.

Promovišemo osećaj pripadnosti kod svih članova timova u kojima se cene različita gledišta i gde nema pristrasnosti. Naši propisi, postupci i kultura iskazuju našu posvećenost poštovanju, inkluzivnosti i raznolikosti. Aktivno zapošljavamo, razvijamo i zadržavamo različite talente da bismo stvorili inkluzivno okruženje u kome se čuje svačiji glas.

I nadalje smo posvećeni stalnom učenju i poboljšanju, uključivanju poštovanja, inkluzije i raznolikosti kao ključnih elemenata naše kulture i poslovanja.

Ova politika se odnosi na sve koji rade pod rukovodstvom Rio Tinta, uključujući članove timova, izvođače radova na ugovor, partnere i dobavljače. Jako je važno da razumete svoju ulogu u stvaranju Rio Tinta koji će biti bezbednija i inkluzivnija organizacija u kojoj vlada veće poštovanje.

Kao član Rio Tinta, vi treba da:

- se prema drugima ponašate dostojanstveno i sa poštovanjem.
- se pridržavate ove politike i dokumenta „Naš način rada“.
- pazite da vaše ponašanje ne utiče nepovoljno na zdravlje i bezbednost drugih.
- završite sve delove obuke Jednakost, raznolikost i inkluzivnost, ponašanje sa poštovanjem, kao i svaku drugu obuku na koju vas upute.
- preduzmete nešto da se aktivno stavite u zaštitu zlostavljane osobe i pružite joj podršku kada svedočite štetnim vrstama ponašanja. Kako ćete intervenisati, zavisiće od situacije i može da uključi jednu ili više od sledećeg:
 - Direktno: recite nešto direktno u vreme incidenta.
 - Indirektno: povežite se sa osobom koja ne ukazuje dužno poštovanje ili nanosi štetu nakon incidenta.
 - Skrenite pažnju na nešto drugo: ublažite situaciju u vreme incidenta - umesto suprotstavljanja, skrenite pažnju na nešto drugo.
 - Protokol: Zatražite pomoć od internog stručnjaka za podršku, koji je naveden u nastavku ovog dokumenta, što može da uključuje i prijavljivanje.

Rukovodioci imaju i dodatne odgovornosti da:

- se prema svim kandidatima koji konkurišu za posao i svim članovima svojih timova tokom celokupnog trajanja njihovog radnog odnosa ponašaju jednako, inkluzivno i sa poštovanjem i da taj proces za sve bude pravedan i priјatan.
- svima pomognu, uključujući izvođače radova na ugovor, da razumeju ove propise i svoje odgovornosti koje iz njih proističu.
- se pobrinu da procedure na radnom mestu i postupci zaposlenih budu inkluzivni, bez pristrasnosti i diskriminacije.
- podstiču prijavljivanje diskriminacije i štetnog ili neprikladnog ponašanja.
- izgrade psihološki bezbedno okruženje unutar svojih timova, promovišu bezbedno radno okruženje na kome vlada poštovanje i inkluzivnost, te da omoguće otvorene razgovore o štetnim vidovima ponašanja.
- momentalno preduzmu odgovarajuće mere i pruže podršku ako posumnjaju da je došlo do štetnog vida ponašanja.
- sprovode procene rizika da bi doveli pod kontrolu i ublažili rizik od štetnih vidova ponašanja.

U Rio Tintu ne prihvatamo štetne vidove ponašanja. Ti vidovi ponašanja ugrožavaju bezbednost i blagostanje pojedinaca i uključuju:

Neprijateljsko ponašanje na radnom mestu: Nerazumno ponašanje kojim se neko zastrašuje, vređa ili ponižava.	Nasilje na radnom mestu: Fizički napad ili pretnje na radnom mestu.
Šikaniranje: Dugotrajno ponašanje koje kod drugih izaziva osećaj uvređenosti, poniženja ili pretnje. Uključuje fizičke, verbalne i neverbalne postupke.	Rasizam: Bilo koji vid razlikovanja, izuzimanja, ograničavanja ili davanja prednosti koji se zasniva na rasi, boji kože, poreklu ili nacionalnoj ili etničkog pripadnosti, a koji ima za cilj ili koji dovodi do uskraćivanja ili umanjenja priznanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava i fundamentalnih sloboda na jednakoj osnovi.
Seksualno uznemiravanje: Neželjeno ponašanje seksualne prirode koje vređa, zastrašuje, nipodaštava ili ponižava.	Viktimizacija ili osveta: Kažnjavanje priјavilaca štetnih vidova ponašanja ili učesnika u istragama.
Diskriminacija: Nepravedno postupanje zasnovano na ličnim karakteristikama.	
Kompromitovanje: Javni postupci koji podstiču mržnju, snažan prezir ili ismevanje.	

Rio Tinto ne prihvata diskriminaciju na osnovu sledećih ličnih karakteristika:

Starost	Roditeljstva ili porodičnog stanja, uloge negovatelja ili obaveza prema srođnicima
Rase ili boje kože	Političkih ubeđenja ili aktivnosti
Polnog identiteta	Industrijskih aktivnosti (članstva u sindikatu ili udruženju poslodavca)
Roda ili rodnih karakteristika (npr. genitalija)	Žrtve porodičnog nasilja
Nacionalnosti (uključujući poreklo, nasleđe, etničku, društvenu ili nacionalnu pripadnost)	Povezanost sa osobom koja ima, ili za koju se veruje da ima, neke od gore navedenih karakteristika
Verskih uverenja ili praksi	Seksualne orijentacije
Fizičkog ili mentalnog invaliditeta, oštećenja ili zdravstvenog stanja (uključujući HIV/AIDS)	Bračnog ili porodičnog stanja
Trudnoće ili eventualne trudnoće ili dojenja ili izmlazanja majčinog mleka	Bilo koje druge karakteristike u zemlji u kojoj radite.

Ako doživite ili svedočite bilo kakvom vidu štetnog ponašanja, podstičemo vas da prvom prilikom učinite nešto u vezi sa tim. Podršku možete da zatražite od:

- Poslovođe/rukovodioca, kolege ili bilo kog zaposlenog u ljudskim resursima,
- Člana tima za zdravlje, bezbednost i očuvanje životne sredine,
- Mreže kolega za pružanje podrške,
- Centra za brigu (Care Hub),
- Timu za etiku i pridržavanje propisa ili tima za pravna pitanja.

Ako se prijava odnosi na neprimereno ponašanje ili na štetne vidove ponašanja koji su povezani sa Rio Tintom, prijavu možete podneti poverljivo preko [myVoice-a](#). Ili, to u vaše ime može da prijavi vaš poslovođa/rukovodilac, kolega ili zaposleni u ljudskim resursima ili u timu za zdravlje i bezbednost ili u [Centru za brigu \(Care Hub\)](#). Naši rukovodioci su se obavezali na negovanje psihološke bezbednosti, tako da im svoje razloge za zabrinutost možete izneti bez straha od osвете, a Centar za brigu pruža podršku usmerenu na pojedince i traumu, čime će vam pomoći da rešite problem i oporavite se.

Svi prijavljeni incidenti biće shvaćeni ozbiljno i pregledani brzo i nepristrasno. Uslugama stručnog savetovanja možete da pristupite preko našeg [Programa pomoći za zaposlene \(Employee Assistance Program\)](#) (EAP) koji postoji da bi pružio podršku svim zaposlenima koji su pretrpeli negativne posledice.

Nećemo primenjivati sporazume o poverljivosti/neotkrivanju podataka da bismo sprečili pojedince da prijave svoja iskustva sa štetnim vidovima ponašanja. Verujemo u transparentnost i pravo pojedinaca da govore o svojim iskustvima bez straha od osвете.

Poštujemo međunarodno priznata ljudska prava, uključujući Konvenciju Međunarodne organizacije rada protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, 2019. (br. 190) i odlučni smo u sprečavanju i suzbijanju svih vidova nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, uključujući i rodno zasnovano nasilje.

Predano radimo na zaštiti zdravlja, bezbednosti i blagostanja svih osoba koje sarađuju sa Rio Tintom, kako na našim fizičkim radnim mestima, tako i onlajn, na terenu, kod kuće, u kontaktu sa trećim stranama ili na poslovnim dešavanjima. Negujemo kulturu u kojoj vlada poštovanje i psihološka bezbednost, u kojoj se ljudi osećaju osnaženi da preduzimaju odgovarajuće mere kojima će doprineti suzbijanju štetnih vidova ponašanja bez straha od osвете ili viktimizacije.

Na našem putu ka proširivanju globalnih operacija naša posvećenost radnim mestima na kojima vlada poštovanje, inkluzivnost i raznolikost ostaje nepokolebljiva. Ovom politikom ne uspostavljamo samo standarde za naše zaposlene, već ona takođe utire put budućim inicijativama koje će dodatno obogatiti našu kulturu na radnim mestima.