

R1-A1. Plan metodologije



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

"Financirano sredstvima Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne moraju se podudarati sa stavovima i mišljenjima Europske unije ili Europske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu se smatrati odgovornima za njih"



UVOD

Trenutačno se osobe s invaliditetom koje su voljne i sposobne raditi suočavaju s brojnim preprekama koje im onemogućuju pristup tržištu rada i, u mnogim slučajevima, pronalaženje radnih mjesta koja odgovaraju njihovim sposobnostima i potrebama. Stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom znatno je niža od stope zaposlenosti osoba bez invaliditeta, a u nekim zemljama stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom prelazi 80%. Štoviše, kada osobe s invaliditetom rade, često rade na poslovima s nižim plaćama i malo mogućnosti za napredovanje u karijeri. Ključno je riješiti te nejednakosti i pružiti mogućnosti i potporu integraciji osoba s invaliditetom na tržište rada.

Uključivanje osoba s invaliditetom u industriju prirodnog kamena moglo bi znatno doprinijeti tržištu rada jer taj sektor nudi mogućnost prilagodbe radnih mjesta različitim sposobnostima radnika. Razvoj puta i sadržaja osposobljavanja za osobe s invaliditetom temeljenih na proizvodnim procesima i tehnikama koje se koriste u kamenom sektoru mogao bi pomoći integraciji te skupine na tržište rada osposobljavanjem i upotrebom inovativnih sustava prilagođenih digitalnom dobu. Poduzeća koja nastoje imati društveno odgovornu politiku uključivanja i cijene vještine i sposobnosti osoba s invaliditetom mogla bi imati koristi od dodane vrijednosti u raznolikosti svoje radne snage i mogućeg gospodarskog učinka njihove integracije u sektor prirodnog kamena.

Ovo izvješće uključeno je u zadatak "R1-A1. Plan metodologije", koji odgovara intelektualnom rezultatu 1 "Obrazovni pristup za osobe s različitim sposobnostima s naglaskom na transverzalne vještine u kamenom sektoru." projekta InclusiveStone.

Cilj je tog zadatka uspostaviti plan koji uključuje metodologiju istraživanja za uredska istraživanja, upitnik i terenska istraživanja usmjerena na uključivanje osoba s invaliditetom u sektor prirodnog kamena. Ta će metodologija omogućiti prikupljanje relevantnih podataka o preprekama i mogućnostima za uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada u sektoru kamenarstva, kao i utvrđivanje dobrih praksi i mogućih rješenja. Istraživanje uključenosti u kameni sektor ključno je za postizanje ravnopravnijeg i pravednijeg društva, u kojem svi ljudi imaju pristup mogućnostima zapošljavanja bez obzira na njihov status.

Ovo izvješće i sve informacije o projektu dostupne su na sljedećem URL-u: - Web stranica projekta InclusiveStone: <https://inclusivestone.eu/>

Sadržaj

UVOD.....	2
1. PUTOKAZ	4
2. DIJAGNOZA UKLUČIVANJA.....	5
2.1. Kontekst.....	5
2.2. Anketa.....	6
3. ANALIZA POSLA	9
3.1. Aktivnosti i poslovi.....	9
3.2. Prilagodba radnih stanica	11
3.2.1. Opći podaci.....	11
3.2.2. Analiza zadatka.....	11
3.2.3. Profil zahtjeva za posao.....	12
3.2.4. Radni uvjeti	13
3.2.5. Kompetencije	15
4. ZAKLJUČCI.....	16

1. PUTOKAZ

Inkluzija i raznolikost danas su vrlo važna pitanja u poslovanju, a sve se više tvrtki pridružuje ovom trendu. Međutim, nije uvijek lako znati kako postati inkluzivna tvrtka. Stoga će se u ovom odjeljku opisati potrebni koraci za postizanje tog cilja, od upoznavanja osoba s invaliditetom do promicanja i širenja napretka u tom području.

U nastavku su navedeni koraci koje treba poduzeti kako bi se postigla inkluzivna tvrtka:

1. **Upoznajte osobe s invaliditetom:** Ako nemate iskustva u ovom području, važno je da upoznate osobe s invaliditetom, napustite postojeće stereotipe i predrasude u društvu i razmotrite mogućnost njihovog zapošljavanja u svojoj tvrtki.
2. **Doznajte što je inkluzivna tvrtka:** Da biste se nastavili kretati u tom smjeru, morate znati što je inkluzivna tvrtka, razmisliti o prilici da to postanete i koristima koje ćete od nje dobiti.
3. **Donesite odluku i vizualizirajte prednosti:** Važno je da donesete odluku da postanete inkluzivna tvrtka i vizualizirate prednosti ove akcije u dekalogu: doprinesete socijalnoj koheziji, povežete svoj proizvod s entitetom društvenog prestiža, doprinesete stvaranju pozitivne društvene i poslovne klime, konsolidirate korporativnu kulturu, posvetite se integraciji osoba s invaliditetom, odlučite se za rad za dobrobit društva, cijenite svoj proizvod i iskoristite talente.
4. **Formalizirajte odluku u osnivačkim propisima vašeg društva tj. tvrtke:** Ključno je formalizirati odluku da postanete inkluzivno društvo u osnivačkim propisima društva tj. Vaše tvrtke i interno je priopćiti u organizaciji svim akterima.
5. **Postupci zapošljavanja u propisima kako bi se osigurale jednake mogućnosti:** Važno je da propišete jasne postupke zapošljavanja kako biste osigurali jednake mogućnosti i nediskriminaciju. Obavezno definirajte poslove na temelju profesionalnih kompetencija.
6. **Mogućnosti učenja i suradnje sa odgovarajućim ustanovama i posebnim centrima za zapošljavanje:** Mogućnosti učenja i suradnje sa odgovarajućim ustanovama i posebnim centrima za zapošljavanje radi što boljeg i kvalitetnije otvaranja radnih mjesta za osobe s invaliditetom.
7. **Proučite pristupačnost svojih proizvoda i usluga, objekata i radnih mjesta:** ključno je da proučite dostupnost svojih proizvoda i usluga, objekata i radnih mjesta te da djelujete proaktivno kako biste se pridržavali propisa ili čak i poboljšali propise u svrhu zapošljavanja osoba s invaliditetom.

8. **Širite pozitivan učinak i naučene lekcije:** Važno je da širite pozitivan učinak i naučene lekcije. Vodite i potaknite druge tvrtke, dobavljače i dionike s kojima komunicirate.
9. **Uključite konzultantski resurs:** Važno je da uključite konzultantski resurs koji u uskoj suradnji s vašim ljudskim resursima ili kadrovskim odjelom razvija proaktivan pristup uključivanju raznolikosti u vašu tvrtku, s posebnim naglaskom na osobe s invaliditetom.
10. Naposljetku, ako zaposlite osobe s invaliditetom, podijelite vaše znanje i rad s EWC-om, budite dostupni i širite te potičite druge da prate vaš proces. Time ćete potaknuti proces kojim ćete postati vidljiviji na tržištu rada i stati na kraj stereotipima i predrasudama.

2. DIJAGNOZA INKLUZIJE

2.1. Kontekst

Dijagnoza inkluzije temeljni je alat za procjenu trenutne situacije tvrtke u smislu pristupačnosti i uključivanja osoba s invaliditetom. Ova analiza će identificirati mogućnosti za poboljšanje kako bi tvrtka mogla krenuti naprijed na svom putu prema tome da postane inkluzivna tvrtka.

Za provođenje ove dijagnoze analizirat će se pet osnovnih dimenzija: fizički prostor i promet, tehnički resursi i alati, informacije i komunikacija, stavovi i politike, pravila i procedure. Svaka od ovih dimenzija ocjenjivat će se na temelju stupnja usklađenosti koji tvrtka ima s obzirom na njih, uzimajući u obzir tri razine: visoku, srednju i nisku.

Fizički prostor i prijevoz usredotočit će se na pregled uvjeta pristupačnosti tvrtke i njezine neposredne okolice, uključujući obližnja prijevozna sredstva, urbano okruženje u kojem se tvrtka nalazi, pristup zgradama, površini, hodnicima, unutarjem rasporedu, sanitarnim čvorovima, namještaju, šalterima i šalterima za korisničku podršku i oznakama.

Što se tiče tehničkih resursa i alata, evaluirat će se strojevi, oprema i predmeti koji mogu povećati, održavati ili poboljšati sposobnosti osoba s invaliditetom i koje tvrtka može staviti na raspolaganje ili olakšati njihovu uporabu, uzimajući u obzir standarde i kriterije univerzalnog dizajna za cijelu tvrtku.

Informacije i komunikacija bit će usmjerena na evaluaciju kanala koji olakšavaju razmjenu informacija, uzimajući u obzir uvjete pristupačnosti u emisijama i primanju vizualnih, zvučnih, taktilnih i gestualnih poruka, signalizaciju zgrada i objekata, mehanizme, metode i postupke koji se koriste za komunikaciju i pružanje informacija, kao i oglašavanje.

Što se tiče stavova, procijenit će se razina znanja o invaliditetu, odgovarajuća upotreba jezika te pozitivnih i uključivih koncepata, promicanje sudjelovanja u raznolikosti, otkrivanje i uklanjanje lažnih mitova, kao i provedba specifičnih mjera osposobljavanja i podizanja svijesti u korist nediskriminacije i upravljanja procesom inkluzivnosti.

Naposljetku, u dimenziji politika, standarda i postupaka analizirat će se usklađenost i provedba zakonodavstva povezanog s invaliditetom, pristupačnošću i zapošljavanjem, uzimajući u obzir njegov utjecaj na standarde i kodekse ponašanja, poslovne politike, proizvodne standarde, poslovne ciljeve, misiju i viziju, zapošljavanje i komercijalne politike, među ostalim.

Ukratko, provedba procesa inkluzivnosti bitan je alat za tvrtku da identificira mogućnosti za poboljšanje i krene prema tome da postane inkluzivna tvrtka, procjenjujući ključne aspekte kao što su dostupnost fizičkog prostora, korištenje tehničkih resursa i alata, komunikacije i informacija, stavova i politike kao i standarda tvrtke koji se odnose na invaliditet i inkluzivnost.

2.2. Anketa

U prethodno navedenom kontekstu, konzorcij InclusiveStone projekta smatrao je potrebnim provesti anketu kako bi procijenio stupanj usklađenosti s različitim dimenzijama u tvrtkama s kojima je u kontaktu. Ova anketa ima za cilj pružiti tvrtkama koje sudjeluju u analizi identificiranje mogućnosti za poboljšanje poslovanja, a kako bi se olakšao njihov rad ili poboljšanje prema tome da postanu inkluzivna tvrtka. Osim toga, ovo istraživanje će prikupiti vrijedne informacije o pristupačnosti tvrtki, korištenju tehničkih resursa i alata, komunikaciji i informacijama, stavovima i politikama, standardima i postupcima. Tim će informacijama konzorcij moći učinkovitije surađivati s poduzećima sudionicama kako bi poboljšao njihovu pristupačnost i učinio njihovo radno okruženje uključivijim za osobe s invaliditetom.

FIZIČKI PROSTOR I PRIJEVOZ	Sukladnost		
	H	M	L
Tvrtka ima prijevoz za svoje osoblje ili u blizini postoje dostupna prijevozna sredstva.			
Dostupno je urbano okruženje u blizini tvrtke (pločnici s rubnjacima, zvučni semafori itd.).			
Postoje pristupačna parkirna mjesta ili mjesta rezervirana za osobe smanjene pokretljivosti.			
Pristup radnom mjestu je dostupan: bez stepenica i/ili rampe, vrata, dizala, okretišta ...			
Dostupni su unutarnji prostori radnog mjesta: široki prolazi, hodnici, pristup sobama, unutarnji raspored, svjetlina...			
Toaleti su prilagođeni osobama s invaliditetom.			

Vrata za hitne slučajeve i druge sigurnosne mjere dostupne su i označene.			
Unutarnji namještaj je pristupačan: stolovi, stolice, ormari za arhiviranje, ormari, police, itd.			
Šalteri i šalteri za korisničku podršku, ako ih ima, dostupni su i onima koji pružaju i primaju uslugu.			
Univerzalni kriteriji i standardi dizajna tvrtke uzimaju se u obzir pri svakom planiranju radova i/ili obnovi infrastrukture poduzeća.			
Primjedbe:			

	Sukladnost		
TEHNIČKI RESURSI I ALATI	H	M	L
Strojevi, oprema, sustavi ili radni alati (uključujući softver) dostupni su i/ili prilagodljivi osobama s invaliditetom.			
U svim planiranjima nabave alata, opreme ili drugih resursa uzimaju se u obzir univerzalni kriteriji i standardi dizajna.			
Primjedbe:			

	Sukladnost		
INFORMIRANJE I KOMUNIKACIJA	H	M	L
Mehanizmi, metode i postupci koji se koriste za komunikaciju i pružanje informacija (unutarnjih i vanjskih) tvrtke, koriste univerzalan način prilagođen osobama s invaliditetom i bez: telefonija, elektroničke poruke, audiovizualni itd.			
Signalizacija koja se nalazi u prostorijama tvrtke olakšava kretanje ljudi i mjesto ponuđenih odjela i usluga.			
Postoje alternativni komunikacijski sustavi, osoblje obučeno za znakovni jezik, magnetsku petlju ili druge komunikacijske mjere za sve.			
U oglašavanju i marketingu proizvoda i usluga koje nudi tvrtka uzimaju se u obzir univerzalni kriteriji dizajna.			
Primjedbe:			

	Sukladnost		
STAVOVA	H	M	L
Vrijednosti koje se promiču u kulturi tvrtke temelje se na načelima nediskriminacije, jednakih mogućnosti i uključivanja u sve njegove dimenzije.			
Radnici tvrtke imaju osnovna znanja o tome kako komunicirati s osobama s invaliditetom (sluh, vizual, intelektualni, fizički i psihosocijalni ili mentalni), propisima o toj temi ili postoji obučena korisnička služba za pomoć.			

Osobe s invaliditetom već postoje u tvrtki i potpuno su integrirane.			
Primjedbe:			

POLITIKE, STANDARDI I POSTUPCI	Sukladnost		
	H	M	L
Tvrtka ima Odbor za društveno odgovorno poslovanje			
Tvrtka ima jasne i dobro objavljene politike za odabir i zapošljavanje osoblja općenito.			
Tvrtka ima neku vrstu politike pozitivnog djelovanja na spol, invaliditet, mlade ili druge skupine kojima prijete isključenost.			
Tvrtka je osmislila organizacijsku politiku koja promiče jednake mogućnosti, nediskriminaciju, uključivanje i sudjelovanje osoba s invaliditetom u svim dimenzijama (fizički prostor, informacije i komunikacija, stavovi itd.).			
Tvrtka ima uspostavljen mehanizam za širenje i praćenje svoje politike koja uključuje invaliditet, uključujući sankcije za bilo koju vrstu diskriminacije.			
Tvrtka u svom Strateškom planu uključuje akcijski plan koji organizaciju usmjerava prema uključivanju osoba s invaliditetom u sve dimenzije, uz sudjelovanje različitih administrativnih i operativnih jedinica, resursa, odgovornosti i rokova.			
Tvrtka ima politiku odabira radnika koja ne diskriminira osobe s invaliditetom i / ili one koji steknu invaliditet dok rade u tvrtki.			
Pravila i kodeksi ponašanja tvrtke uzimaju u obzir potrebe dionika s invaliditetom.			
Proizvodni standardi tvrtke uzimaju u obzir kriterije i standarde univerzalnog dizajna prilagođenog svima (nepriprana, fleksibilna, intuitivna i jednostavna uporaba kriterija, lako uočljive informacije, tolerancija na pogreške u radu, nizak fizički napor u radu, veličina i prostor prilagođena individualnim potrebama).			
Poslovni ciljevi, misija i vizija tvrtke usklađeni su s inkluzijom osoba s invaliditetom u sve dimenzije tvrtke.			
Potrebe kupaca, potrošača i drugih dionika s invaliditetom razmatraju se u proizvodima i uslugama tvrtke.			
Dobavljači tvrtke i tvrtke koje pružaju sirovine i usluge tvrtki u skladu su s pridržavaju se propisa o zabrani diskriminacije.			
Primjedbe:			

Gdje:

- H** VISOK stupanj usklađenosti. Kriterij je u potpunosti / u velikoj mjeri ispunjen.
- M** SREDNJI stupanj usklađenosti. Kriterij nije ispunjen, ali bi se lako mogao ispuniti.
- L** NIZAK stupanj usklađenosti / neusklađenosti. Kriterij nije ispunjen / ne može se ispuniti.

3. ANALIZA POSLA

3.1. Aktivnosti i poslovi

Uzimajući u obzir gore opisane korake, temeljni zadatak je identifikacija i analiza poslovnih aktivnosti koje mogu biti podložne inkluziji radnika s invaliditetom i naknadna procjena poslova povezanih s tim aktivnostima. Cilj je te zadaće osigurati uključivanje osoba s invaliditetom na radno mjesto i poticati raznoliko podržavajuće radno okruženje.

Za izvršenje ovog zadatka provest će se detaljna procjena poslovnih aktivnosti tvrtke, identificirajući one koji mogu biti podložni uključivanju osoblja s invaliditetom. Analizirat će se posebni zahtjevi svakog posla povezanog s tim aktivnostima, uzimajući u obzir vještine i kompetencije potrebne za učinkovito obavljanje posla.

Kako bi se dobio ovaj popis zadataka, stručnjaci i tvrtke u sektoru prirodnog kamena razvili su i popunili sljedeću tablicu podataka:



Aktivnost:	Približna težina u glavnoj djelatnosti tvrtke (%)	Glavni strojevi, alati i oprema	Potrebne su generičke vještine	Približan broj dodijeljenih radnika	Primjedbe

3.2. Prilagodba radnih stanica

Nakon što se utvrde radne stanice koje osobe s invaliditetom mogu zauzeti, procijenit će se moguće prilagodbe kako bi se osigurala pristupačnost i jednake mogućnosti na radnom mjestu. Te prilagodbe mogu biti u fizičkoj infrastrukturi, kao i u procesima i alatima koji se koriste na poslu.

U sljedećim se točkama navode različiti čimbenici koje treba uzeti u obzir na svakom radnom mjestu, potrebne vještine i potrebne prilagodbe kako bi se osiguralo uključivanje osoba s invaliditetom u poduzeće. Ovaj će nacrt poslužiti kao referentni alat za procese odabira radnika i kao vodič za prilagodbu radnih mjesta specifičnim potrebama svakog zaposlenika.

3.2.1. Opći podaci

POZICIJA (C.N.O.):	PROFESIONALNA RAZINA:
VRSTA UGOVORA KOJI SE NAJČEŠĆE KORISTI: (Neodređeno, određeno, pripravništvo, Rad i usluga ...)	TRAJANJE NAJČEŠĆEG UGOVORA:
Puno radno vrijeme <input type="checkbox"/> Skraćeno radno vrijeme <input type="checkbox"/> Smjene: DA <input type="checkbox"/> Geografska mobilnost: DA <input type="checkbox"/> Radno vrijeme (kontinuirano, dvokratno, smjensko jutro, popodne...) <input type="text"/> Broj sati: <input type="text"/> NE <input type="checkbox"/> NE <input type="checkbox"/>	
PRIMJEDBE:	

3.2.2. Analiza zadatka

Br. zadatka	Opis	% vremena

3.2.3. Profil zahtjeva za posao

VJEŠTINE	Razine:			Konkretne napomene:
	A	B	C	
Ručna spretnost: Sposobnost izvođenja aktivnosti koje zahtijevaju koordinirane radnje, s ručnom točnošću i brzinom.				
Kretanje: Sposobnost hodanja i kretanja, bez obzira na to koristi li se neki oblik opreme ili ne.				
Pristup prijevozu: Mogućnost pristupa (fizičkog pristupa) javnom prijevozu ili korištenja privatnog vozila.				
Stanje: Sposobnost usvajanja i održavanja određenog držanja; SJEDENJE, STAJANJE, DRUGO.				
Snaga: Sposobnost izvođenja fizičkog napora (tjelovježba / rukovanje utezima i/ili glomaznim predmetima).				
Tolerancija: Sposobnost izdržavanja situacija koje mogu stvoriti stres, napetost i / ili mentalni umor.				
Osobna autonomija: Sposobnost samostalnog djelovanja, bez nadzora u aktivnostima vezanim uz brigu o sebi i percepciju rizika.				
Međuljudski odnosi: Sposobnost pokretanja i održavanja odnosa s drugima.				
Orijentacija u prostoru: Sposobnost da se orijentirate u prostoru u kojem se živi (susjedstvo, grad) i da se koristi (poznaje i koristi) javni prijevoz (metro, autobus).				
Upravljanje novcem: Sposobnost sudjelovanja u osnovnim ekonomskim transakcijama.				
Učenje: Sposobnost stjecanja znanja, obavljanja novih zadataka.				
Vizija: Sposobnost prepoznavanja i/ili razlikovanja predmeta i boja.				
Sluh: Sposobnost slušanja, prepoznavanja zvukova				
Verbalno razumijevanje: Sposobnost razumijevanja usmenih poruka.				

Usmeno izražavanje: Sposobnost izražavanja usmenih poruka.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------

O: Obavezno
B: Povremeno potrebno
C: Nije potrebno

3.2.4. Radni uvjeti

KORIŠTENI NAMJEŠTAJ I/ILI TEHNOLOGIJA

1.- Namještaj
2.- Tehnologija
3.- Alati / Strojevi / vozila

OKOLIŠNI UVJETI I ČIMBENICI RIZIKA

1.- Pristupačnost i prepreke	
Barijera: Da: <input type="checkbox"/> Ne: <input type="checkbox"/>	Kratak opis prepreka:

2.- Okolišno okruženje: Naznačite, prema potrebi, posebne značajke u odnosu na sljedeće čimbenike:

	Primjedbe:
Temperatura	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>
Vlažnost	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>
Rasvjeta	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>
Buka	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>
Vibracije	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>

Okoliš (ekstremni vremenski uvjeti,
prašina, dim, klimatizacija).

3.- Čimbenici rizika: Utvrditi moguće rizične situacije povezane sa sljedećim čimbenicima:

Napomene:

Strojevi

Visine

Napor

Pokretljivost

Pozicija

Napetost / tjeskoba / stres

Rukovanje

Rasporedi / Radno vrijeme

Rad u zatvorenom prostoru

Vanjski rad

Neprekidno usmeno izražavanje

3.2.5. Kompetencije

OBRAZOVANJE

Kvalifikacije:	Jezici:	Ostala znanja

RADNO ISKUSTVO

Navedite je li za posao potrebno prethodno iskustvo:

DA

NE

OSTALI ZAHTEVI

Vozačka dozvola:

DA

NE

Katego
rija

Starost:

>

<

Vlastito vozilo:

DA

NE

Raspoloživost vremena:

DA

NE

Mjesto rada:

Radni dan:

Raspored:

PRIMJEDBE

4. ZAKLJUČCI

Zaključno, inkluzija je nužnost koju bi sva poduzeća trebala prihvatiti, ne samo zbog svoje etičke i moralne važnosti, već i zbog toga što inkluzivna poduzeća mogu iskoristiti mnoge benefite, kao što su poboljšanje produktivnosti, povećanje inovacija i poboljšanje javnog imidža. Kako bi se postigla uključenost, potrebno je provesti temeljitu analizu različitih dimenzija koje čine poslovno okruženje, kao što su fizički prostor i promet, tehnički resursi i alati, informacije i komunikacija, stavovi i politike, pravila i postupci.

Istraživanja i analize provedene u projektu InclusiveStone vrijedan su alata za tvrtke da identificiraju područja za poboljšanje i razviju strategije za inkluziju osoba s invaliditetom u svoje poslovanje i organizacijsku strukturu. Osim toga, ove analize također omogućuju tvrtkama da bolje razumiju potrebe i očekivanja svojih zaposlenika, kupaca i drugih dionika, što može rezultirati boljim donošenjem odluka i konkurentskom prednošću. Ukratko, projekt InclusiveStone i njegovi dijagnostički alati ključni su za promicanje kulture uključivanja u poslovni svijet i izgradnju pravednije i održivije budućnosti.