



PRIMER DOBRE PRAKSE - *Projekat "Promena stereotipa kroz kolektivne ugovore u zemljama Zapadnog Balkana – uloga socijalnih partnera u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i ostvarivanju rodne ravnopravnosti"*

SERTIFIKAT ZA FEMILI-FRENDLI PREDUZEĆE

Kako femili-frendli preduzeće može da pomogne ženama i muškarcima da ostvare ravnotežu između poslovnog i privatnog života?

Pitanje koordinacije **između privatnog i poslovnog života** je usko povezano sa pitanjem **rodne ravnopravnosti**. Ne možemo se baviti jednim bez onog drugog. Čim počnemo da tražimo načine kako da povećamo procenat žena na vodećim pozicijama i kako da uravnotežimo rodnu strukturu u preduzeću, susrećemo se sa problemom: zbog činjenice da žene vode veći deo brige o kući i domaćinstvu, one ne mogu da ostaju duže na poslu kao i njihove kolege muškarci. Primena **femili-frendli politika** koje omogućavaju svima zaposlenima da lakše koordinišu svoje poslovne i privatne obaveze se može ostvariti kroz fleksibilne oblike rada, prilagođeno radno vreme i promovisanjem i podizanjem svesti o važnosti i dodatnoj vrednosti koji leže u radnom okruženju koje nudi femili-frendli preduzeće.

Naravno, organizaciona kultura pojedinačnog preduzeća igra ovde važnu ulogu. Ukoliko je organizaciona kultura dovoljno zrela da ohrabruje zaposlene da budu što je više moguće efektni u svom radu, biće im lakše da na kraju radnog dana odu kući. Ovo takođe važi i u obrnutom smeru. Ako je organizaciona struktura takva da se dugo ostajanje na poslu visoko ceni, ako zaposleni proveravaju poslovni e-mail i odgovaraju na njega i uveče, i u dane vikenda i praznika, stvara se sredina u kojoj se privatne obaveze vide prvenstveno kao smetnja, a ne kao normalan deo života svakog zaposlenog.

Jedan od načina koji preduzeća biraju kako bi na sistematičan način uredila koordinaciju privatnog i profesionalnog života je sistem sertifikacije za **Femili-frendli preduzeće** (FFP). Sistem je u Sloveniji uveden pre deset godina, a potiče iz Nemačke. Pre desetak godina, u okviru partnerskog projekta *Jednakost*, podržanog od strane EU, partneri na projektu su tražili rešenje kako da reše pitanje diskriminacije mladih majki na tržištu rada. Tako je nemački sistem uveden u Sloveniji, u cilju nagrađivanja poslodavaca koji primenjuju femili-frendli politike. Nakon završetka projekta, celokupna kontrola nad sertifikacijom je preuzeo jedan od partnera na projektu – Ekvilib institut, koji još uvek izdaje sertifikate u saradnji sa Ministarstvom za rad, porodicu, socijalna pitanja i jednake mogućnosti. Od samog početka pa do danas, broj onih koji su dobili sertifikat se znatno povećao. Preko 250 preduzeća i organizacija, koji zapošljavaju preko 80.000 zaposlenih, je ušlo u proceduru. Pored rastućeg uvažavanja u Sloveniji, procedura se takođe primenjuje u Srbiji i Estoniji.





e-flajer #2

Glavni elementi FFP sertifikata su mere, podeljene u osam kategorija koje idu od radnog vremena, organizacije rada, komunikacije sa zaposlenima, kompetencija rukovodstva i razvoja karijere do usluga za porodice i nagrađivanja zaposlenih. Sistem je uspostavljen na takav način da je svako preduzeće ili organizacija u mogućnosti da pronađe nešto što odgovara njoj ili zaposlenima u okviru širokog spektra mera koje je moguće preduzeti. Stoga se sistem može primeniti u svakom preduzeću, bez obzira na sektor kojem pripada, veličinu ili vrstu delatnosti kojom se preduzeće bavi. Pored obaveznih mera, koje moraju primenjivati sva preduzeća, aplikanti mogu da izaberu druge mere koje najviše odgovaraju potrebama njihovih zaposlenih u oblasti koordinacije ličnog i profesionalnog života, ali koje takođe reflektuju mogućnosti preduzeća da sprovede te mere.

Najuspešnija kombinacija mera je usmerena na zadovoljavanje najurgentnijih potreba zaposlenih, uz istovremeno obezbeđivanje dugoročnih efekata koji utiču na stvaranje pozitivne i inkluzivne atmosfere u preduzeću. Uprkos imenu "Femili-frendli preduzeće", važno je imati na umu da se u okviru sertifikata ne sprovode samo mere usmerene na roditelje. Zapravo se mora tražiti kombinacija u kojoj svaki zaposleni može pronaći nešto za sebe. Mere koje pozitivno utiču na atmosferu u preduzeću i odnose između zaposlenih i ohrabruju neformalno druženje među zaposlenima, imaju pozitivan uticaj na sve zaposlene.

Izvor: Ekvilib Institute

Koristan link: <http://www.certifikatdpp.si/for-english-speakers/>



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.