



**ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКСА** – *"Проект промена на традиционалните размислувања преку колективните договори во Западен Балкан - улогата на социјалните партнери во овозможувањето на усогласување на работата и семејните односи и родова рамноправност"*

### **СЕРТИФИКАЦИЈА ЗА КОМПАНИИТЕ КОИ СОЗДАВААТ ПРИЈАТЕЛСКИ ПРИФАТЛИВИ УСЛОВИ ЗА СЕМЕЈСТВОТА**

Како може семејно пријателските компании да им помогнат на жените и мажите да постигнат балансиран живот?

Прашањето за усогласување на **личниот и професионален живот** е тесно поврзано со прашањето за **родовата еднаквост**. Не можеме да се справиме со оваа прашање без да ги земеме во предвид двете страни. Веднаш штом ќе почнеме да ги анализираме опциите за тоа како да се зголеми процентот на жени на раководни места и како да се балансира родовата структура во компанијата, ќе се судриме со проблем: а тоа се должи на фактот дека жените се уште имаат главна обврска за грижа на домаќинството, тие не можат да работат до доцна доколку е потребно на ист начин како и нивните машки колеги. Спроведување на **семејно-пријателските политики** кои им овозможуваат на сите вработени да ги координираат нивните професионални и лични обврски полесно може да се постигне преку повеќе флексибилни форми на работа, прилагодени работни планови и со промовирање и подигнување на свеста за додадената вредност на работната средина создадена во семејно-пријателските компании.

Се разбира, организациската култура на секоја компанија игра важна улога. Ако организациската култура е доволно зрела за да ги поттикне вработените да бидат ефективни во својата работа, тоа ќе влијае врз нив да ги завршат своите обврски пред да го напуштат работното место по завршувањето на работниот ден. Ако организациската култура е таква што задржувањето во канцеларија после пропишаното работно време е високо ценето, исто така доколку вработените проверуваат и одовараат на електронската пошта во вечерните часови и за време на викендите и празниците, се создава средина каде што на личните семејни должности се гледаат како на пречка а не како нормален дел од животот на секој вработен.

Еден од начините е компаниите да изберат систематски пристап во насока на координација на личниот и професионален живот, а тоа е создавање на семејно-пријателски компании кои се систематски заштитени. Ваквиот систем е имплементиран во Словенија пред околу десет години но потекнува од Германија. Пред повеќе од една деценија, во рамките на партнерски проект кој што беше поддржан од ЕУ, партнерите на проектот барале решенија за тоа како да се справат со дискриминацијата на младите мајки на пазарот на трудот. Така, германскиот систем беше воведен во Словенија, која





## Информативен флаер #2

ги наградуваше работодавачите за спроведување на семејно-пријателски политики. По завршувањето на проектот целата контрола врз сертификатот беше превземен преку партнерството од Институтот Еквилиб, кој сеуште издава сертификати во соработка со Министерството за труд, семејство, социјални прашања и еднакви можности на Словенија. Од почетокот до денес, бројот на носителите на овој сертификат е зголемен значително. До сега повеќе од 250 компании и организации, кои вработуваат повеќе од 80.000 луѓе, се влезени во оваа процедура. Во насока на зголемување на бројот на компании кои ќе го имаат овој сертификат освен во Словенија, постапката се спроведува во Србија и Естонија.

Главните елементи на сертификатот (DPP) се мерки, поделени во осум категории, кои се протегаат од работното време, организација на работата, комуникација со вработените, лидерските способности, развој на кариерата и наградување на вработените. Системот е поставен на таков начин што секоја компанија или организација е во состојба да најде нешто за себе или за своите вработени во широкиот спектар на достапни мерки. Ова е причината зошто системот на семејно пријателски политики може да се спроведе во секоја организација, без оглед на индустријата, големината или видот на работата и процесите. Во прилог на задолжителни мерки, кои треба да бидат имплементирани од страна на сите компании, кандидатите можат да изберат и други мерки кои најдобро одговараат на потребите на вработените во делот на координација на личен и професионален живот, но и мерки кои ќе се одразуваат и на способноста на компанијата да ги реализира тие мерки.

Најуспешната комбинација на мерки се однесува на најнепосредните потреби на вработените, кои би требало да обезбедат долгорочен ефект и да влијаат во изградба на позитивна и инклузивна организациска атмосфера. И покрај името "компанија која ги поттикнува вработените да се грижат за семејствата" важно е да се нагласи дека не се само мерките насочени кон вработените кои се родителите туку се однесува на сите во рамките на сертификатот. Мерките се во насока на поодобрување на организациската атмосфера на работното место и поттикнување на неформалните дружења меѓу вработените, со цел да се воспостави околина која позитивно ќе влијае врз сите вработени.

Извор: Ekvilib Institute

Корисен линк: <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.