



PRIMER DOBRE PRAKSE - Projekt "Spreminjanje tradicionalne miselnosti preko kolektivnih pogodb na Zahodnem Balkanu – vloga socialnih partnerjev pri usklajevanja dela in družine ter enakosti spolov"

CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Kako lahko družini prijazno podjetje ženskam in moškim pomaga do usklajenega življenja?

Vprašnji usklajevanja **zasebnega in poklicnega življenja** in **enakosti spolov** sta med seboj tesno povezani. Enega brez drugega praktično ne moremo obravnavati. Takoj, ko začnemo iskati možnosti, kako povečati deleže žensk na vodstvenih položajih in uravnotežiti spolno sestavov podjetjih, naletimo na problem: ker ženske opravijo večino skrbstvenih in gospodinjstskih del, ne morejo ostajati v službi do večera tako kot njihovi moški kolegi. Vpeljava družini prijaznih politik, ki vsem zaposlenim omogočajo, da lažje usklajujejo svoje poklicne in zasebne obveznosti se lahko doseže med drugim s fleksibilnejšimi oblikami dela, s prilagojenim urnikom dela, ter s promoviranjem in osveščanjem o pomembnosti in dodatni vrednosti takšnega delovnega okolja, ki ga nudi družini prijazno podjetje.

Pomembno vlogo pri tem seveda igra organizacijska kultura v posameznem podjetju. Če je organizacijska kultura toliko zrela, da spodbuja zaposlene, da so na delovnem mestu kar najbolj učinkoviti, bodo ti tudi lažje odšli domov po končanem delavniku. In obratno - če je organizacijska kultura takšna, da se visoko vrednoti dolgo ostajanje v pisarni, če zaposleni tudi v večernem času, čez vikende in praznike spremljajo in odgovarjajo na službeno pošto, se seveda ustvarja okolje, kjer so zasebne obveznosti videne predvsem kot ovira in ne kot normalni del življenja vsakega zaposlenega.

En od načinov, kako podjetja sistematično pristopijo k naslavljanju področja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, je sistem certificiranja **Družini prijazno podjetje (DPP)**. Gre za sistem, ki je bil v Slovenijo vpeljan pred približno desetimi leti, izhaja pa iz Nemčije. Pred več kot desetletjem so namreč v okviru projektnega partnerstva Equal, podprtega s strani EU, projektni partnerji iskali rešitve, kako nasloviti diskriminacijo mladih mater na trgu delovne sile. Iz Nemčije so tako v Slovenijo vpeljali sistem, ki delodajalce nagrajuje za vpeljavo družini prijaznih politik. Po zaključenem projektu je celoten nadzor nad certificiranjem prevzel član partnerstva Ekvilib Inštitut, ki certifikate podeljuje še danes v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Od prvih začetkov pa do danes se je število imetnikov certifikata zelo povečalo – do danes se je v postopek vključilo preko 250 podjetij in organizacij, ki zaposlujejo preko 80.000 zaposlenih. Poleg vedno večje prepoznavnosti v Sloveniji pa se v zadnjem času postopek vpeljuje tudi v Srbijo in Estonijo.





e-leaflet #2

Glavni element certifikata DPP so ukrepi, ki so razdeljeni v osem področij, ki segajo od delovnega časa, organizacije dela, komunikacije z zaposlenimi, vodstvenih kompetenc, razvoja kadrov do storitev za družine in nagrajevanja zaposlenih. Sistem je zastavljen tako, da vsako podjetje ali organizacija v širokem naboru ukrepov lahko najde nekaj zase oziroma za svoje zaposlene. Iz tega razloga gre za sistem, ki se ga lahko vpelje v vsako organizacijo, ne glede na panogo, velikost in vrsto delovnih procesov. Poleg obveznih ukrepov, ki jih morajo vpeljati vsa podjetja, si lahko prijavitelji namreč izberejo takšne, ki bodo najbolj zadovoljevali potrebe zaposlenih na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, pri čemer pa ukrepi seveda odražajo tudi zmožnosti podjetja, da jih realizira.

Najbolj uspešna je kombinacija ukrepov, ki naslavljajo najbolj pereče potrebe zaposlenih, ter ukrepov, ki učinkujejo na dolgi rok in ki delujejo na gradnjo pozitivne, vključujoče organizacijske klime. Kljub imenu družini prijazno podjetje je namreč zelo pomembno, da se v okviru certifikata ne vpeljuje le ukrepov, ki bi bili namenjeni staršem, ampak je potrebno poiskati takšno kombinacijo, da lahko vsak zaposleni v certifikatu najde nekaj zase. Ukrepi, ki izboljšujejo organizacijsko klimo, odnose na delovnem mestu in spodbujajo neformalna druženja med zaposlenimi, namreč pozitivno učinkujejo na vse zaposlene.

Vir: Ekvilib Inštitut

Uporabna povezava: <http://www.certifikatdpp.si/>



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.