



# SMERNICE ZA PORODICU- PRIJATELJSKA RADNA MESTA

Proširivanje izbora: rodno odgovorne porodične politike  
za privatni i javni sektor na Kosovu

## UVOD I POZADINA

Ovo uputstvo daje rezime procesa podrške nekoliko kompanija iz privatnog sektora na Kosovu ka transformiranju u radna mesta koja su pogodna za porodicu. Sažima naučene lekcije, najbolje prakse i izazove tokom celog procesa. Dokument treba posmatrati kao izvor informacija i smernicu za druge privatne kompanije sa ciljem da se stvore porodično -prijateljska radna mesta kroz vlastite programe i operacije. Smernice su namerno uopštene kako bi ih kompanije koje rade u različitim sektorima lako prilagodile.

Smernica je zasnovana na iskustvu Mreže žena Kosova tokom implementacije projekta „Proširivanje izbora: rodno odgovorne porodične politike za privatni sektor na Zapadnom Balkanu i Moldaviji“, podržanog od strane Populacionog fonda Ujedinjenih nacija (UNFPA), finansiran od strane Austrijska agencije za razvoj (ADA), operativna jedinica Austrijske razvojne saradnje. Ovaj dokument nudi smernice za preduzeća na Kosovu za stvaranje porodičnih radnih mesta u njihovim sopstvenim programima i operacijama. Smernice su zasnovane na premisi da preduzeća imaju ulogu u osiguravanju da porodice imaju podršku koja im je potrebna da uravnoteže posao i porodične obaveze.

Projekat „Proširivanje izbora: rodno odgovorne porodične politike za privatni i javni sektor na Kosovu, finansiran je od strane Populacionog fonda Ujedinjenih nacija (UNFPA), a sprovode ga Mreža žena Kosova (MŽK) i Privredna komora Kosova (PKK). Specifični cilj ove inicijative je poboljšati obim u kojem privatni i javni sektor imaju rodno odgovornu porodičnu politiku. Ovo i rezultati koji tome doprinose postižu se kroz podizanje svesti, izgradnju kapaciteta, zagovaranje, umrežavanje i praćenje. Jedna od ključnih komponenti projekta uključuje podršku kompanijama u privatnom sektoru da pristupe ka, evaluiraju i poboljšaju svoje interne politike u pravcu politika koje su prilagođenije porodici i koje su rodno ravnopravne.

## VAŽNOST POLITIKE PRILAGOĐENE PORODICI

### ŠTA SU PORODICA-PRIJATELJSKE POLITIKE?

Termin „Porodične politike” je prilično nov koncept na Kosovu. To nije termin koji su često koristili vladini akteri, civilno društvo ili donatori. Politika prilagođena porodici je politika koja omogućava ženama i muškarcima da bolje usklade porodične obaveze sa profesionalnim obavezama. Ove politike podržavaju pojedince da imaju porodicu kakvu žele, poboljšavaju zdravlje majke i deteta i pružaju im priliku da donose informirane odluke o svom reproduktivnom životu i profesionalnoj budućnosti. Uzimajući u obzir potencijalne koristi Politike za porodicu, njihova primena u institucijama i preduzećima na Kosovu je od ključnog značaja. Nezaposlenost i neaktivnost tržišta rada su veoma visoki na Kosovu i jedan je od najtrajnijih razvojnih problema. Situacija je posebno zabrinjavajuća za žene, samo jedna od pet žena je aktivna na tržištu rada. Žene koje su aktivne na tržištu rada suočavaju se sa ozbiljnim izazovima u uspešnom pronalaženju zaposlenja.

Rodno odgovorne porodično prijatne-Politike mogu uključivati, ali nisu ograničeni na:

- Fleksibilni radni aranžmani,
  - Posao na pola radnog vremena ili rad na daljinu
  - Porodično medicinsko odsustvo
  - Roditeljsko odsustvo za majke i očeve
  - Pomoć za brigu o deci
  - Unutrašnje ustanove za brigu o deci.
  - Zdravstveno osiguranje za članove porodice
  - Politike jednakih mogućnosti, zaštite od diskriminacije i seksualnog uznemiravanja
  - Određene prostorije za laktaciju
- Porodični događaji  
Praćenje indikatora učinka razvrstano po polovima
- Školarina za obrazovanje

## ZAŠTO SU VAŽNE POLITKE KOJE SU PRIJATELJSKE ZA PORODICU?

### Kompanije:

#### Povećano zadržavanje zaposlenih:

Politike prilagođene porodici mogu pomoći da se poveća zadržavanje zaposlenih olakšavajući zaposlenima da usklade svoj posao i porodične obaveze. Ovo može uštedeti kompanijama vreme i resurse koji bi inače bili potrošeni na zapošljavanje i obuku novih zaposlenika.

#### Povećana produktivnost:

Politike prilagođene porodici takođe mogu dovesti do povećanja produktivnosti, jer zaposleni koji se osećaju podržano i sposobni da upravljaju svojim ličnim i porodičnim obavezama imaju veće šanse da budu angažovani i motivisani na poslu.

#### Poboljšana reputacija:

Kompanije koje nude politike prilagođene porodici mogu takođe imati koristi od poboljšane reputacije, jer takve politike mogu učiniti kompaniju privlačnijom za potencijalne zaposlenike i kupce.

#### Veća raznolikost i inkluzija:

Politike prilagođene porodici takođe mogu pomoći u stvaranju raznovrsnijeg i inkluzivnijeg radnog mesta, jer olakšavaju ljudima sa odgovornostima za brigu da ostanu u radnoj snazi.

### Vlade i društva

**Poboljšani ekonomski ishodi:** Politike prilagođene porodici mogu pomoći u poboljšanju ekonomskih rezultata povećanjem učešća žena i drugih negovateljica u radnoj snazi. Ovo može potaknuti ekonomski rast i povećati porezne prihode za vlade.

**Povećana rodna ravnopravnost:** Politike prilagođene porodici mogu pomoći u promovisanju rodne ravnopravnosti podržavanjem učešća žena i drugih osoba koje brinu o njima u radnoj snazi.

**Poboljšani društveni ishodi:** Politike prilagođene porodici takođe mogu imati pozitivne društvene uticaje, kao što je smanjenje siromaštva i nejednakosti i poboljšanje blagostanja porodica i dece.

## SMERNICE ZA TRANSFORMACIJU VAŠIH RAIH MESTA

Ovaj odeljak će uključivati vodič korak po korak o tome kako predstaviti politike prilagođene porodici i biće podeljen u tri celokupna odeljka uključujući "Vreme i IT", "Finansijska pomoć" i "Stavovi i ponašanje". Vodič je zasnovan na metodologiji koju je osmislio UNFPA i koja je usvojena od MŽK tokom procesa. Preduzeća koja žele koristiti ovaj vodič korak po korak trebaju prilagoditi preporuke svojim potrebama, poslovnim izazovima, i resursima.

## PREPORUKE ZA VREME I IT

- 1) Osigurajte da se prakse prilagođene porodici koje možda već postoje na ad-hoc osnovi kodifikovane u internim dokumentima, a ne da se dešavaju na ad-hoc osnovama na osnovu individualne volje.
- 2) Izmeniti Priručnik o ugovorima i ljudskim resursima kako bi uključio smernice koje navode materinstvo, očinstvo, roditeljstvo i odsustvo radi nege u skladu sa zahtevima EU Direktiva o ravnoteži između posla i života. Trošak ovih odredbi ne bi oštetio finansijsku održivost kompanije, ali bi mogao da doprinese većem zadržavanju zaposlenih i manjoj fluktuaciji. Osim toga, to će kompaniji pružiti prednost jer će ove odredbe veoma uskoro biti potrebne na osnovu Zakona o radu. Osim odredbi o porodičkom odsustvu koje je deo Zakona o radu, ove izmene mogu uključivati:

- a) Pružanje 10 dana roditeljskog odsustva, neposredno pre ili nakon rođenja deteta
  - b) Četiri meseca roditeljskog odsustva za sve zaposlene, koje se može koristiti pre 8. godine života deteta. Dva od ova meseca su neprenosiva pa ih svi zaposleni, muškarci i žene, moraju uzeti.
  - c) „Odsustvo za negu”: Do pet dana plaćenog odsustva za zaposlene koji trebaju brinuti o članovima porodice.
  - d) Produženje fleksibilnog radnog vremena za sve zaposlene koji imaju decu mlađu od 8 godina.
  - e) Produženje fleksibilnog radnog vremena za sve zaposlene koji su negovatelji
- 3) Izmeniti Kodeks ponašanja i Priručnik za ljudske resurse kako bi uključili odredbe koje garantuju jednake mogućnosti, zaštitu od diskriminacije i politiku netolerancije za seksualno uznemiravanje.

#### Primer izjava iz Priručnika o ljudskim resursima o jednakim mogućnostima, rodnoj ravnopravnosti i seksualnom uznemiravanju

Kompanija nastoji da kontinuirano stvara okruženje koje promoviše jednake mogućnosti za napredovanje kako bi se ispravile prethodne neravnoteže i poboljšali uslovi pojedinaca i grupa koji su ranije bili u nepovoljnom položaju zbog pola, etničke pripadnosti ili invaliditeta.

Pitanja za intervju će biti fokusirana na uslove posla i neće biti diskriminatorna. Za sve pozicije treba snimiti adekvatan sažetak intervjua. Privatna pitanja o bračnom statusu, deci i planiranje porodice će se izbegavati, ne samo zato što su nezakonita.

Nijedan oblik seksualnog uznemiravanja se neće tolerisati u kompaniji i predstavljaće osnov za momentalno otpuštanje.

### PREPORUKE ZA FINANSIJSKU POMOĆ

- 1) Obezbediti finansijski doprinos za roditeljsko odsustvo u skladu sa odredbama EU Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, i za majke i za očeve.
- 2) Razmislite o pružanju finansijske podrške za brigu o deci (kao što je plaćanje jaslica, plaćanje dnevnih boravaka, itd). Konkretno, kompanija bi mogla obezbediti određeni prostor unutar svojih kancelarija koji bi se mogao koristiti kao privremeni dnevni boravak za zaposlene koji svoju decu treba privremeno odvesti na posao ili zaposlenike koji će odlučiti da svoju decu dovode svaki dan.
- 3) Kompanije sa zaposlenima koje su trudne ili doje trebaju raditi na određivanju prostora koji će se koristiti kao soba za laktaciju/pumpanje. Majke koje još uvek doje mogu koristiti ovu prostoriju ili za isumpavanje majčinog mleka, što je praksa koja je u stalnom porastu širom sveta i na Kosovu, ili da doje svoje bebe u slučaju da ih drugi član porodice dovede. Idealno bi bilo da soba bude čista, privatna i higijenska i opremljena barem frižiderom i umivaonikom.

### PREPORUKE ZA STAVOVE I PONAŠANJE

- 1) Uspostavite i komunicirajte opredeljenje kompanije ka transformaciji u više porodično -prijateljsko radno mesto. To se može uraditi putem pisane izjave o posvećenosti koju potpisuje izvršni direktor, koja se deli sa svim zaposlenima na otvorenom događaju i dokumentuje ostatkom internih politika. Izjava bi mogla opisati inspiraciju iza kreiranja novih politika i njihove potrebe, pozivajući se na gornju procenu.
- 2) Komunikacioni naponi uvek trebaju biti rodno osetljivi. Kompanije treba da ulože svesne napore da uključe rodno -osetljivi jezik i slike u komunikacijskim naporima, uključujući web stranice i stranice društvenih medija.
- 3) Organizujte jednodnevnu radionicu o jednakim mogućnostima i politikama prilagođenim porodici za svo osoblje u hijerarhijskom poretku, uključujući i menadžment. Radionicu može održati osoblje za ljudske resurse koje je prisustvovalo radionicama koje je organizovao UNFPA, ili se može angažovati izvana, uključujući podršku UNFPA, ECC-a i/ili MŽK-a. Radionica bi mogla podržati zaposlene u boljem razumevanju politika prilagođenim porodici i šta oni i kompanija imaju koristi od njih. Takve radionice bi takođe mogle pokriti teme kao što su rodne uloge, norme, stereotipi i njihovi negativni efekti na zaposlene i kompaniju u celini.
- 4) Osigurati jednaku zastupljenost žena i muškaraca u rukovođenju i donošenju odluka. Na ovaj način

će zabrinutosti, stavovi i mišljenja žena i muškaraca biće zastupljeni u internim diskusijama, a budući prioriteta kompanije doprinose zabrinutosti žena i muškaraca. Štaviše, kosovski Zakon o ravnopravnosti polova (br. 05/L-020) utvrđuje jednaku zastupljenost kao jednaku zastupljenost muškaraca i žena (50%-50%). Iako je zakon direktno primenjiv samo na javne institucije, drugi akteri ga mogu uzeti kao najbolju praksu, uključujući i privatne kompanije i preduzeća. Pored toga, kosovski Zakon o zaštiti od diskriminacije (br. 05/L-021) promovise afirmativne mere, privremene mere za povećanje jednakosti u slučajevima nedovoljne zastupljenosti muškaraca ili žena.

- 5) Kompanija bi trebala imenovati nekoliko „uzora“ ili imenovanih lidera na različitim organizacijskim nivoima, uključujući nivoe menadžmenta i rukovodstva. Ove osobe koje treba da budu i žene i muškarci, aktivno bi promovisalo politike prilagođene porodici.
- 6) Postojeće ankete o zadovoljstvu zaposlenih bi trebalo izmeniti tako da uključuju i specifična pitanja o tome kako zaposleni percipiraju i cene radna mesta kompanije prilagođene porodici, uključujući podršku u smislu vremena i IT-a, finansijsku podršku, i stavove i ponašanje unutar Kompanije. Ove ankete treba da budu anonimne i da se distribuiraju najmanje jednom godišnje.
- 7) Svaka kompanija treba da odredi fokusnu tačku za jednakost, raznolikost i inkluziju, po mogućnosti unutar odeljenja za ljudske resurse. Ova osoba treba da bude zadužena za nadgledanje pitanja jednakih mogućnosti, rodne ravnopravnosti i prevencije diskriminacije u Kompaniji. Te bi odgovornosti u idealnom slučaju trebale biti uključene u opis posla ove osobe. Fokalna tačka za rodna pitanja treba da prođe dodatnu i ciljaniju obuku pored pohađanja obuke slično kao i druge kolege.
- 8) Svaka kompanija treba osigurati da svi podaci i informacije, gde je to moguće, budu razvrstani prema polu i drugim faktorima uključujući etničku pripadnost, godine i status sposobnosti.
- 9) Kompanije bi takođe trebale da vode evidenciju o tome koliko zaposleni koriste različite beneficije. Ovo će omogućiti kompaniji da bolje dokumentuje svoje ulaganje u radna mesta prilagođena porodici i prati njene efekte.

**Jednakost, raznolikost i inkluzija  
Odgovornosti fokusne tačke koje se  
mogu uključiti u Projektni zadatak.**

Osigurava da se informacije i smernice o rodnoj ravnopravnosti, jednakim mogućnostima, zaštiti od diskriminacije i seksualnog uznemiravanja dele sa osobljem.

Podstiče kolege da promovisu rodnu ravnopravnost u svim aktivnostima.

Osigurava da je rodna perspektiva uključena u dokumente interne politike, uključujući dokumente o ljudskim resursima, strategije, akcione planove i kodekse ponašanja.

Osigurava da se rodno -raščlanjeni podaci prikupljaju i koriste za izradu interne politike

## SAŽETAK ISKUSTVA NA KOSOVU

Kroz finansiranje i podršku od strane UNFPA, MŽK i KCC su podržali 7 privatnih kompanija u identifikaciji i implementaciji politike prilagođene porodici. Tokom ovog procesa, Identifikovani su mnogi izazovi, najbolje prakse, naučene lekcije i uspesi. MŽK i KCC su prvo podržali kompanije u proceni postojećih politika; kao drugi korak razvijene su posebne preporuke u saradnji sa kompanijama; tada su kompanije takođe dobile podršku da implementiraju preporuke.

**Glavni izazovi:**

Nedostatak razumevanja prednosti politike prilagođene porodici.

HR timovi su već prezaposleni, nema vremena da radi na politici prilagođenoj porodici

Nema pismenih obaveza kompanija.

**Glavne mogućnosti:**

Mnoge kompanije već imaju politiku prilagođenu porodici, kako god, ista nije formalno zapisana u internim politikama.

## PRIMERI NAJBOLJE PRAKSE

Važno je napomenuti da je svaka kompanija drugačija i ono što odgovara jednoj, možda neće odgovarati drugoj. Važno je uzeti u obzir potrebe i preferencije vaših zaposlenih i jedinstvenu prirodu vašeg poslovanja kada razvijate i provodite politike prilagođene porodici.

### Reiffeisen banka na Kosovu.

**Sektor:** bankarstvo

**Zaposleni:** 851 od toga 450 žena.

Raiffeisen je naveo da su se kao deo ovog projekta Porodične politike vratile na dnevni red kompanija. Implementirali su nekoliko FFP-a, od kojih će svi imati dugoročan uticaj na zaposlenike i kulturu kompanije. Kao prvo, subvencionisali su kategoriju dece u paketu zdravstvenog osiguranja za decu svojih zaposlenih. Drugo, implementirali su hibridni model rada koji zaposlenima, posebno roditeljima, omogućava da rade na daljinu. Treće, Raiffeisen je posebnu pažnju posvetio zdravlju i dobrobiti zaposlenih nudeći različite fizičke aktivnosti kao što su: planinarenje, fudbalski turnir i aktivnosti u zatvorenom prostoru (pilates i joga na radnom mestu). Ovo su veoma dobre prilike za sve zaposlene, a posebno za roditelje, pošto fizička aktivnost direktno utiče na zdravlje zaposlenog i blagostanje. Štaviše, Raiffeisen je posvećen modifikacijama iz sledeće ankete o zadovoljstvu zaposlenih i uključuju pitanja o FFW i koliko su zaposleni zadovoljni sa njima. Posvećeni su raspravi o rezultatima anketa i implementaciji neophodnih promena prema predlogu zaposlenih. Ovo su samo one promene koje su uspešno implementirane. Raiffeisen ima i nekoliko drugih promena u planu.

### Cacctus

**Sektor:** Informacione i komunikacijske tehnologije

**Zaposleni:** 58 zaposlenih, od kojih su 24 žene.

Cacctus je u okviru svojih kancelarija namenio prostor za decu zaposlenih. Prostor uključuje knjige, igračke, slagalice i druge stvari koje mogu zaokupiti dete na edukativan i zabavan način dok su roditelji na poslu. Ovaj prostor će koristiti roditelji koji nemaju brigu o deci, u hitnim slučajevima itd.

### Super Viva

**Sektor:** Maloprodaja

**Zaposleni:** 874 od toga 524 su žene

Super Viva je implementirala dve važne akcije ka transformaciji svog radnog mesta u porodičnije radno mesto. Prvo, produžili su odredbe o roditeljskom odsustvu koje je obezbedila kompanija. Kompanija je do sada imala tri dana roditeljskog odsustva, kako to nalaže Zakon o radu. Sada su dodali još jedan dan, što je omogućilo ukupno četiri dana za nove očeve. Iako ovo možda ne izgleda kao velika promena, pokazuje posvećenost kompanija poboljšanju FFP-a, jer je to 33% više od onoga što predviđa Zakon o radu. Pored toga, Super Viva ima veliki broj zaposlenih na koje će ova nova politika uopšte uticati. Drugo, Super Viva je uvela novu politiku prema kojoj trudnice mogu da rade samo 7 sati tokom dana, ali dobijaju platu za punih 8 sati.

## FEMINISTIČKI PRISTUP PREMA POLITICI PRILAGOĐENOJ PORODICI

Feministički pristup implementaciji politike prilagođene porodici prepoznaje da tradicionalne rodne uloge i očekivanja često dovode do toga da žene snose nesrazmeran teret kada su u pitanju odgovornosti za brigu. To može dovesti do toga da žene budu u nepovoljnom položaju na radnom mestu i dožive diskriminaciju i nejednakost. Kako bi se pozabavile ovim problemima, kompanije mogu usvojiti feministički pristup primenom politika koje aktivno osporavaju i uklanjaju ove tradicionalne rodne uloge i očekivanja. Ovo može uključivati nuđenje jednakog roditeljskog odsustva za muškarce i žene, kao i podršku muškarcima da preuzmu odgovornosti za brigu. Kompanije takođe mogu obezbediti resurse i podršku za zaposlene roditelje, kao što su čuvanje dece na licu mesta ili fleksibilni radni aranžmani, kako bi se olakšao teret brige. Osim toga, kompanije mogu usvojiti feministički pristup aktivnim promovisanjem rodne raznolikosti i jednakosti na radnom mestu. Ovo bi moglo uključivati implementaciju politika i praksi za sprečavanje diskriminacije i pristrasnosti na osnovu spola, kao i aktivno promovisanje žena na rukovodećim pozicijama i obezbeđivanje jednake plate za jednak rad. Usvajanjem feminističkog pristupa u implementaciji politike prilagođene porodici, kompanije mogu stvoriti inkluzivnije i pravednije radno mesto za sve zaposlene, bez obzira na njihov pol ili odgovornosti za negu.



Pripremila Donjeta Morina za Populacioni fond Ujedinjenih nacija (UNFPA) u ime Mreže žena Kosova.