



UDHËZIMET PËR VENDE TË PUNËS MIQËSORE PËR FAMILJEN

Më shumë zgjedhje: Politikat familjare të përgjegjshme ndaj gjinisë
për sektorin privat dhe publik në Kosovë

HYRJE DHE HISTORIKU

Ky udhëzues ofron një përmbledhje të procesit të mbështetjes së disa kompanive të sektorit privat në Kosovë drejt transformimit të tyre në Vende Pune Miqësore për Familjen. Ai përmbledh mësimet e nxjerra, praktikat më të mira dhe sfidat përgjatë gjithë procesit. Dokumenti duhet parë si një burim i informatave dhe një udhëzues për kompanitë e tjera private që synojnë të krijojnë vende pune miqësore për familjen përmes programeve dhe operacioneve të tyre. Udhëzimet mbeten të përgjithshme në mënyrë që të përshtaten lehtësisht nga bizneset që punojnë në sektorë të ndryshëm.

Udhëzuesi bazohet në përvojën e Rrjetit të Grave të Kosovës gjatë zbatimit të projektit “Më shumë Zgjedhje: Politikat Familjare të Përgjegjshme ndaj Gjinisë për Sektorin Privat në Ballkanin Perëndimor dhe Moldavi”, mbështetur nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA) financuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA), njësi operative e Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim. Ky dokument ofron udhëzime për bizneset në Kosovë drejt krijimit të vendeve të punës miqësore për familjen në programet dhe operacionet e tyre. Udhëzimet bazohen në premisën se bizneset duhet të luajnë një rol për të siguruar që familjet të kenë mbështetjen që u nevojitet për të balancuar përgjegjësitë e punës dhe familjes.

Projekti “Më shumë zgjedhje: Politika familjare përgjegjëse gjinore për sektorin privat në Ballkanin Perëndimor dhe në Moldavi”, financohet nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA), dhe zbatohet nga Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) dhe Oda Ekonomike e Kosovës (OEK). Objektivi specifik i kësaj nisme është përmirësimi i shkallës në të cilën sektorët privatë dhe publikë kanë politika familjare të përgjegjshme ndaj gjinisë. Kjo dhe rezultatet që i kontribuojnë kësaj arrihen përmes rritjes së vetëdijesimit, ndërtimit të kapaciteteve, avokimit, rrjetëzimit dhe monitorimit. Një nga komponentët kryesorë të projektit përfshin mbështetjen e kompanive në sektorin privat për të vlerësuar dhe përmirësuar politikat e tyre të brendshme drejt politikave më shumë miqësore për familjen dhe për barazi gjinore.

RËNDËSIA E POLITIKAVE MIQËSORE PËR FAMILJEN

CILAT JANË POLITIKAT MIQËSORE PËR FAMILJEN

Shprehja “Politikat miqësore për Familjen” është një koncept mjaft i ri në Kosovë. Nuk është një term që është përdorur shpesh nga aktorët e qeverisë, shoqëria civile ose donatorët. Politikat miqësore për familjen janë politika që u mundësojnë grave dhe burrave të balancojnë më mirë përgjegjësitë familjare me përgjegjësitë profesionale. Këto politika i mbështesin individët që të kenë familjen që dëshirojnë, përmirësojnë shëndetin e nënës dhe fëmijës dhe u ofrojnë atyre mundësinë për të marrë vendime të informuara për jetën e tyre riprodhuese dhe të ardhmen profesionale. Duke marrë parasysh përfitimet e mundshme të politikave miqësore për familjen, zbatimi i tyre në institucione dhe biznese në Kosovë është vendimtar. Papunësia dhe pasiviteti i tregut të punës është shumë i lartë në Kosovë dhe është një nga problemet më të qëndrueshme zhvillimore. Situata është veçanërisht shqetësuese për gratë, vetëm një në pesë gra është aktive në tregun e punës. Gratë që janë aktive në tregun e punës përballen me sfida serioze në gjetjen e suksesshme të punësimit.

Politikat e Përgjegjshme ndaj Gjinisë Miqësore për Familjen mund të përfshijnë, por nuk kufizohen në:

- Aranzhime fleksibile të punës
- Punë me orar të pjesshëm ose punë nga distanca
- Pushim mjekësor familjar
- Pushim prindëror për nënat dhe baballarët
- Asistencë për kujdesin ndaj fëmijëve
- Objektet e kujdesit të fëmijëve në shtëpi.
- Sigurimi shëndetësor për anëtarët e familjes
- Politikat për mundësi të barabarta, mbrojtje nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual
- Dhoma të caktuara për ushqyerje me gji.

PSE JANË TË RËNDËSISHME POLITIKA MIQËSORE PËR FAMILJEN?

Kompanitë:

Rritja e mbajtjes së punonjësve: Politikat miqësore për familjen mund të ndihmojnë në rritjen e mbajtjes së punonjësve duke ua lehtësuar punonjësve balancimin e përgjegjësive të tyre të punës dhe familjes. Kjo mund t'ua kursejë kohën dhe burimet kompanive që përndryshe do të shpenzonin më shumë për rekrutimin dhe trajnimin e punonjësve të rinj.

Rritja e produktivitetit:

Politikat miqësore për familjen mund të çojnë gjithashtu në rritjen e produktivitetit, pasi punonjësit që ndihen të mbështetur dhe të aftë për të menaxhuar angazhimet e tyre personale dhe familjare kanë më shumë gjasa të jenë të angazhuar dhe të motivuar në punë.

Reputacioni i përmirësuar:

Kompanitë që ofrojnë politika miqësore për familjen mund të përfitojnë gjithashtu nga përmirësimi i reputacionit, pasi politika të tilla mund ta bëjnë një kompani më tërheqëse për punonjësit dhe klientët e mundshëm.

Diversiteti dhe përfshirja më e madhe:

Politikat miqësore për familjen mund të ndihmojnë gjithashtu në krijimin e një vendi të punës më të larmishëm dhe gjithëpërfshirës, pasi ato ua bëjnë më të lehtë njerëzve me përgjegjësi të përkujdesjes të qëndrojnë në fuqinë punëtore.

Qeveritë dhe Kompanitë

Përmirësimi i rezultateve ekonomike: Politikat miqësore për familjen mund të ndihmojnë në përmirësimin e rezultateve ekonomike duke rritur pjesëmarrjen e grave dhe kujdestarëve të tjerë në fuqinë punëtore. Kjo mund të nxisë rritjen ekonomike dhe të rrisë të ardhurat nga taksat për qeveritë.

Rritja e barazisë gjinore:

Politikat miqësore për familjen mund të ndihmojnë në promovimin e barazisë gjinore duke mbështetur pjesëmarrjen e grave dhe kujdestarëve të tjerë në fuqinë punëtore.

Përmirësimi i rezultateve sociale:

Politikat miqësore për familjen mund të kenë gjithashtu ndikime pozitive sociale, siç janë ulja e varfërisë dhe pabarazisë dhe përmirësimi i mirëqenies së familjeve dhe fëmijëve.

Rritja e kohezionit social:

Politikat miqësore për familjen mund të kontribuojnë gjithashtu në rritjen e kohezionit social duke promovuar barazinë gjinore dhe duke mbështetur struktura të ndryshme familjare.

Përmirësimi i të drejtave të njeriut:

Politikat miqësore me familjen mund të mbështesin gjithashtu realizimin e të drejtave të njeriut, të tilla si e drejta për punë dhe e drejta për një standard jetese të përshtatshëm. Këto politika mund të ndihmojnë në krijimin e shoqërive më të barabarta dhe më të drejta.

UDHËZIME PËR TRANSFORMIMIN E VENDEVE TUAJA TË PUNËS

Ky seksion do të përfshijë një udhëzues hap pas hapi se si të prezantohen politikat miqësore për familjen dhe do të ndahet në tri seksione të përgjithshme duke përfshirë “Koha dhe TI”, “Ndhima financiare” dhe “Qëndrime dhe Sjellje”. Udhëzuesi bazohet në metodologjinë e hartuar nga UNFPA dhe e përshtatur nga RrGK gjatë procesit. Bizneset që kërkojnë të përdorin këtë udhëzues hap pas hapi duhet t'i përshtatin rekomandimet me nevojat, sfidat e biznesit dhe burimet e tyre.

REKOMANDIME PËR KOHËN DHE TI

- 1) Sigurohuni që praktikat miqësore për familjen që tashmë mund të ofrohen në baza ad-hoc të kodifikohen në dokumente të brendshme në vend që të ndodhin në baza ad-hoc bazuar në vullnetin individual.
- 2) Modifikoni Kontratat dhe Manualin e Burimeve Njerëzore për të përfshirë Udhëzimet që specifikojnë pushimin e lehonisë, atësisë, prindërve dhe kujdestarit sipas kërkesave të Direktivës së BE-së për Balancin Punë-Jetë. Kostoja e këtyre dispozitave nuk do të dëmtonte qëndrueshmërinë financiare të kompanisë, por më tepër mund të kontribuonte në mbajtjen më të lartë të punonjësve dhe qarkullimit më të ulët. Përveç kësaj, ajo do t'i sigurojë kompanisë një fillim pasi këto dispozita do të kërkojnë nga Ligji i Punës shumë shpejt. Përtej dispozitave të pushimit të lehonisë pjesë e Ligjit të Punës, këto modifikime mund të përfshijnë:
 - a. Sigurimi i 10 ditëve të pushimit të atësisë, menjëherë para ose pas lindjes së një fëmije
 - b. Katër muaj pushim prindëror për të gjithë punonjësit që mund të merret para se fëmija të mbushë 8 vjet. Dy nga këta muaj janë të patransferueshëm, ndaj të gjithë punonjësit, burra dhe gra, duhet t'i marrin ato.
 - c. “Pushim për përkujdesje”: Deri në pesë ditë pushim me pagesë për punonjësit që duhet të kujdesen për anëtarët e familjes.
 - d. Zgjatja e orarit fleksibil të punës për të gjithë punonjësit që kanë fëmijë nën moshën 8 vjeç.
 - e. Zgjatja e orarit fleksibil të punës për të gjithë punonjësit që janë kujdestarë
- 3) Ndryshimi i Kodit të Mirësjelljes dhe Manualit të Burimeve Njerëzore për të përfshirë dispozita që garantojnë mundësi të barabarta, mbrojtje nga diskriminimi dhe një politikë jotolerance ndaj ngacmimit seksual.

Shembull i deklaratave të Manualit të Burimeve Njerëzore mbi mundësitë e barabarta, barazinë gjinore dhe ngacmimin seksual

Kompania përpiqet të krijojë vazhdimisht një mjedis që promovon mundësi të barabarta për avancim në mënyrë që të korrigjojë disbalancat e mëparshme dhe të përmirësojë kushtet e individëve dhe grupeve që më parë kanë qenë në disavantazh për shkak të gjinisë, përkatësisë etnike ose paaftësisë.

Pyetjet e intervistës do të fokusohen në kërkesat e punës dhe nuk do të jenë diskriminuese. Për të gjitha pozitat, duhet të regjistrohet një përmbledhje adekuate e seancës së intervistës. Do të shmangen pyetjet private në lidhje me statusin martesor, fëmijët dhe planifikimin familjar, jo vetëm sepse ato janë të paligjshme.

Asnjë formë e ngacmimit seksual nuk do të tolerohet në kompani dhe do të jetë arsye për largim të menjëhershëm nga puna.

REKOMANDIMET PËR NDIHMË FINANCIARE

- 1) Sigurimi i kontributit financiar për pushim prindëror në përputhje me dispozitat e Direktivës së BE-së për Balancin Punë-Jetë, si për nënat ashtu edhe për baballarët.
- 2) Merrni parasysh ofrimin e mbështetjes financiare për kujdesin ndaj fëmijëve (si p.sh. pagesa e tarifave për çerdhe, pagesa për kujdesin ditor, etj.). Në mënyrë të veçantë, kompania mund të sigurojë një zonë të caktuar brenda zyrave të saj që mund të përdoret si një çerdhe e përkohshme për punonjësit që duhet t'i çojnë fëmijët e tyre në punë përkohësisht, ose punonjësit që do të vendosin t'i sjellin fëmijët e tyre çdo ditë.
- 3) Kompanitë me punonjëse që janë shtatzëna ose që janë gjdhënëse duhet të punojnë drejt përcaktimit të një hapësire që do të përdoret si dhomë për gjdhënie/pompim. Nën atë që ende ushqejnë fëmijët me gji mund ta përdorin këtë dhomë ose për të pompuar qumështin e gjirit, një

praktikë që po rritet vazhdimisht në mbarë botën dhe në Kosovë, ose për të ushqyer me gji foshnjat e tyre në rast se një anëtar tjetër i familjes i sjell ato. Dhoma ideale duhet të jetë e pastër, private dhe higjienike dhe e pajisur të paktën me frigorifer dhe lavaman..

REKOMANDIME PËR QËNDRIME DHE SJELLJE

- 1) Vendosija dhe përcimi i përkushtimit të kompanisë për ta transformuar atë në një vend pune më miqësor për familjen. Kjo mund të bëhet përmes një deklarate me shkrim të përkushtimit që nënshkruhet nga DE, ndahet me të gjithë punonjësit në një ngjarje të hapur dhe dokumentohet me pjesën tjetër të politikave të brendshme. Deklarata mund të përshkruajë frymëzimin pas krijimit të politikave të reja dhe nevojën e tyre, duke iu referuar vlerësimit të mësipërm.
- 2) Përpjekjet për komunikim duhet të jenë gjithmonë të ndjeshme ndaj gjinisë. Kompanitë duhet të bëjnë përpjekje të vetëdijshme për të përfshirë gjuhën dhe imazhet e ndjeshme ndaj gjinisë në përpjekjet e komunikimit, duke përfshirë faqet e internetit dhe faqet e medieve sociale.
- 3) Organizimi i një seminari njëditor mbi mundësitë e barabarta dhe Politikat Miqësore për Familjen për të gjithë stafin në rendin hierarkik, duke përfshirë menaxhmentin. Punëtoria mund të mbahet nga personeli i BNJ të cilët kanë marrë pjesë në punëtoritë e organizuara nga UNFPA, ose mund të rekrutohen nga jashtë duke përfshirë mbështetjen nga UNFPA, ECC dhe/ose RrGK. Punëtoria mund t'i mbështesë punonjësit që të kuptojnë më mirë politikat miqësore për familjen dhe çfarë përfitojnë ata dhe kompania prej tyre. Punëtoria të tilla mund të mbulojnë gjithashtu tema të tilla siç janë rolet gjinore, normat, stereotipet dhe efektet e tyre negative te punonjësit dhe kompania në tërësi.
- 4) Sigurimi i përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në udhëheqje dhe vendimmarrje. Në këtë mënyrë shqetësimet, pikëpamjet dhe opinionet e grave dhe burrave do të përfaqësohen në diskutimet e brendshme dhe prioritetet e ardhshme të kompanisë kontribuojnë ndaj shqetësimeve të grave dhe burrave. Përveç kësaj, Ligji i për Barazi Gjinore Kosovës (Nr. 05/L-020) përcakton përfaqësimin e barabartë si përfaqësim i barabartë i burrave dhe grave (50%-50%). Megjithatë ligji zbatohet drejtpërdrejt vetëm për institucionet publike, ai mund të merret si praktika më e mirë nga aktorë të tjerë, duke përfshirë kompanitë dhe bizneset private. Përveç kësaj, Ligji i Kosovës për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Nr. 05/L-021) promovon masa afirmative, masa të përkohshme për të rritur barazinë në rastet e nënpërfaqësimit qoftë të burrave apo grave.
- 5) Kompania duhet të emërojë disa “rol- modele” ose drejtues të emëruar në nivele të ndryshme organizative, duke përfshirë në nivele menaxheriale dhe drejtuese. Këta individë që duhet të jenë gra dhe burra, do të promovonin në mënyrë aktive politika miqësore për familjen.
- 6) Anketat ekzistuese të kënaqësisë së punonjësve duhet të modifikohen për të përfshirë gjithashtu pyetje specifike se si punonjësit i perceptojnë dhe vlerësojnë vendet e punës miqësore me familjen e kompanisë, duke përfshirë mbështetjen për sa i përket kohës dhe TI-së, mbështetjes financiare dhe qëndrimeve dhe sjelljeve brenda kompanisë. Këto anketa duhet të jenë anonime dhe të shpërndahen të paktën një herë në vit.
- 7) Çdo kompani duhet të caktojë një pikë kontakti për barazi, diversitet dhe përfshirje, ndoshta brenda departamentit të BNJ. Ky person duhet të jetë përgjegjës për mbikëqyrjen e çështjeve në lidhje me mundësitë e barabarta, barazinë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit brenda Kompanisë. Në mënyrë ideale, këto përgjegjësi duhet të përfshihen në përshkrimin e punës së këtij personi. Pika

Barazia, Diversiteti dhe Përgjegjësitë e Pikës së Kontaktit të Përfshirjes që mund të përfshihen në Termat e Referencës.

Siguron që informata dhe udhëzimet për barazinë gjinore, mundësitë e barabarta, mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual të ndahen me stafin.

Inkurajon kolegët të promovojnë barazinë gjinore në të gjitha aktivitetet.

Siguron që perspektiva gjinore të përfshihet në dokumentet e politikave të brendshme, duke përfshirë dokumentet e burimeve njerëzore, strategjitë, planet e veprimit dhe kodet e mirësjelljes.

Siguron që të dhënat e ndara sipas gjinisë të mblidhen dhe të përdoren për politikëbërjen e brendshme

gjinore duhet të marrë trajnime shtesë dhe më të synuara krahas ndjekjes së trajnimeve të ngjashme me kolegët e tjerë.

- 8) Çdo kompani duhet të sigurojë që të gjitha të dhënat dhe informatat, ku është e mundur, të ndahen sipas gjinisë dhe faktorëve të tjerë duke përfshirë përkatësinë etnike, moshën dhe statusin e aftësisë.
- 9) Kompanitë gjithashtu duhet të mbajnë shënime se sa përdoren përfitimet e ndryshme të ofruara nga punonjësit. Kjo do t'i mundësojë kompanisë të dokumentojë më mirë investimin e saj në vendet e punës miqësore për familjen dhe të gjurmojë efektet e tyre.

PËRMBLEDHJE E PËRVOJËS NË KOSOVË

Përmes financimit dhe mbështetjes nga UNFPA, RrGK dhe OEK mbështetën 7 kompani private në identifikimin dhe zbatimin e politikave miqësore për familjen. Gjatë këtij procesi, u identifikuan shumë sfida, praktika më të mira, mësimet të nxjerra dhe suksese. RrGK dhe OEK fillimisht kanë mbështetur kompanitë në vlerësimin e politikave ekzistuese; si hap i dytë u hartuan rekomandime specifike në bashkëpunim me kompanitë; pastaj edhe kompanitë u mbështetën për të zbatuar rekomandimet.

Sfidat kryesore:

Mungesa e të kuptuarit të përfitimeve të politikave miqësore për familjen.

Ekipet e BNJ tashmë janë të mbingarkuara, duke mos pasur kohë për të punuar në politikat miqësore për familjen.

Asnjë angazhim me shkrim nga kompanitë.

Mundësitë kryesore:

Shumë kompani tashmë kanë politika miqësore për familjen, megjithatë, ato nuk janë të shkruara zyrtarisht në politikat e brendshme.

SHEMBUJ TË PRAKTIKËS MË TË MIRË

Është e rëndësishme të theksohet se çdo kompani është e ndryshme dhe ajo që funksionon për një mund të mos funksionojë për një tjetër. Është e rëndësishme të merri parasysh nevojat dhe preferencat e punonjësve tuaj dhe natyrën unike të biznesit tuaj kur zhvillonit dhe zbatoni politika miqësore për familjen.

Reiffeisen Bank në Kosovë.

Spektori: Bankar

Punonjës: 851 nga të cilët 450 janë gra.

Raiffeisen deklaroi se duke qenë pjesë e këtij projekti, Politikat Miqësore për Familjen u rikthyen në axhendën e kompanive. Ata kanë zbatuar disa PMF, nga të cilat të gjitha do të kenë një ndikim afatgjatë për punonjësit dhe kulturën e kompanisë. Së pari, ata kanë subvencionuar kategorinë e fëmijëve në pakon e sigurimeve shëndetësore për fëmijët e punonjësve të tyre. Së dyti, ata kanë zbatuar modelin hibrid të punës që u mundëson punonjësve, veçanërisht prindërve të punojnë nga distanca. Së treti, Raiffeisen i ka kushtuar një vëmendje të veçantë shëndetit dhe mirëqenies së punonjësve duke ofruar aktivitete të ndryshme fizike si: ecje, turne futbollit dhe aktivitete në ambiente të mbyllura (pilates dhe joga në vendin e punës). Këto janë mundësi shumë të mira për të gjithë punonjësit, veçanërisht për prindërit, pasi aktiviteti fizik ndikon drejtpërdrejt në shëndetin dhe mirëqenien e punonjësve. Për më tepër, Raiffeisen është e përkushtuar të modifikojë anketat e ardhshme të kënaqësisë së punonjësve dhe të përfshijë pyetje mbi FFW dhe sa të lumtur janë punonjësit me ta. Ata janë të përkushtuar të diskutojnë rezultatet e anketave dhe të zbatojnë ndryshimet e nevojshme siç sugjerohen nga punonjësit. Këto janë vetëm ndryshimet që u zbatuan me sukses. Raiffeisen ka në plan edhe disa ndryshime të tjera.

"Cactus"**Sektori: Teknologji Informacioni dhe Komunikimi****Punonjës: 58 punonjës, nga të cilët 24 janë gra.**

"Cactus" ka dedikuar hapësirë brenda zyrave të veta për fëmijët e punonjësve. Hapësira përfshin libra, lodra, puzzle dhe gjëra të tjera që mund të mbajnë fëmijën të zënë me mënyrë edukative dhe argëtuese ndërsa prindërit janë në punë. Këtë hapësirë do ta përdorin prindërit që kanë nevojë për kujdes për fëmijët, në raste emergjente, dhe të tjera raste të ngjashme.

Super Viva**Sektori: Shitje me pakicë****Punonjës: 874 nga të cilët 524 janë gra**

Super Viva zbatoi dy veprime të rëndësishme drejt transformimit të vendit të tyre të punës në një vend më miqësor për familjen. Së pari, ata zgjatën dispozitat e pushimit së atësisë të ofruara nga kompania. Deri më tani kompania ka siguruar tre ditë pushim të atësisë, siç e kërkon Ligji i Punës. Ata tani kanë shtuar një ditë shtesë, duke siguruar gjithsej katër ditë për baballarët e rinj, edhe pse ky mund të mos duket si një ndryshim shumë i madh, ai tregon përkushtimin e kompanive drejt përmirësimit të PMF-së, pasi kjo është 33% më e lartë se ajo që parashikon Ligji i Punës. Për më tepër, Super Viva ka një numër të madh punonjësish, nga të cilët të gjithë do të ndikohen nga kjo politikë e re. Së dyti, Super Viva ka zbatuar një politikë të re përmes së cilës gratë shtatzëna mund të punojnë vetëm 7 orë gjatë ditës, por të paguhen për 8 orë të plota. Super Viva aktualisht është duke kërkuar të ofrojë sigurimin shëndetësor dhe hapësira të caktuara për pompimin dhe ushqyerjen me gji.

QASJA FEMINISTE NDAJ POLITIKAVE MIQËSORE PËR FAMILJEN

Një qasje feministe për zbatimin e politikave miqësore për familjen pranon se rolet dhe pritshmëritë tradicionale gjinore shpesh rezultojnë që gratë të mbajnë një barrë joproporcionale kur bëhet fjalë për përgjegjësitë e përkujdesjes. Kjo mund të bëjë që gratë të jenë në pozitë më të pafavorshme në vendin e punës dhe të përjetojnë diskriminim dhe pabarazi. Për të adresuar këto çështje, kompanitë mund të adoptojnë një qasje feministe duke zbatuar politika që sfidojnë dhe zërthejnë në mënyrë aktive këto role dhe pritshmëri tradicionale gjinore. Kjo mund të përfshijë ofrimin e pushimit të barabartë prindëror për burrat dhe gratë, si dhe mbështetjen e burrave për të marrë përgjegjësitë e kujdesit. Kompanitë gjithashtu mund të ofrojnë burime dhe mbështetje për prindërit që punojnë, siç janë kujdesi për fëmijët në vendin e punës ose rregullime fleksibile të punës, për zbutjen e barrës së përkujdesjes. Për më tepër, kompanitë mund të adoptojnë një qasje feministe duke promovuar në mënyrë aktive diversitetin gjinor dhe barazinë në vendin e punës. Kjo mund të përfshijë zbatimin e politikave dhe praktikave për të parandaluar diskriminimin dhe paragjykimet bazuar në gjini, si dhe promovimin aktiv të grave në pozita udhëheqëse dhe sigurimin e pagës së barabartë për punë të barabartë. Duke adoptuar një qasje feministe për zbatimin e politikave miqësore për familjen, kompanitë mund të krijojnë një vend pune më gjithëpërfshirës dhe të barabartë për të gjithë punonjësit, pavarësisht nga gjinia ose përgjegjësitë e tyre për kujdes.



Përgatitur nga Donjeta Morina për Fondin Popullor i Organizatës së Kombeve të Bashkuara (UNFPA) në emër të Rrjetit të Grave të Kosovës.