

SMERNICE ZA DELODAJALCE



Projekt Skrbstvene odgovornosti moških in pričujoče smernice sofinancira Program EU za zaposlovanje in socialne inovacije "EaSI" (2014-2020). Informacije v pričujoči publikaciji ne odražajo nujno uradnega stališča Evropske komisije.



KAJ SO SKRBSSTVENE ODGOVORNOSTI IN ZAKAJ JE POTREBNO POSVEČATI POZORNOST MOŠKIM S SKRBSSTVENIMI ODGOVORNOSTMI?

Izvajanje in prejetje oskrbe je med najpomembnejšimi gradniki odnosov z bližnjimi in s skupnostjo. Čeprav je izvajanje in prejetje oskrbe pomembno za vse nas, so porazdelitev skrbstvenih odgovornosti in finančne posledice pogosto spolno zaznamovane: ženske nosijo večje breme. Zato je pri skrbstvenih odgovornostih pomembno, da v ospredje postavimo moške in zagotovimo podporno okolje, saj jim grede skrbstvene obveznosti in prakse prav tako dobro od rok kot ženskam. Tako lahko tudi moški prispevajo k enakosti spolov. Delodajalci se soočajo tudi z zahtevami mlajših zaposlenih moških, ki želijo biti vključeni v skrbstvene vloge in odgovornosti.

Dodatni argument je starajoče se evropsko prebivalstvo, zaradi katerega si ne moremo privoščiti, da bi bili ljudje s skrbstvenimi odgovornostmi prisiljeni zapustiti trg dela. Vanj moramo vključiti ljudi s skrbstvenimi odgovornostmi vseh spolov in starosti.

Pomembno je, da so v podjetju usposobljeni in zadovoljni zaposleni s skrbstvenimi odgovornostmi. Pomen enakosti spolov v sferi dela je glavni motiv za pripravo Direktive EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (2019). Do julija 2022 morajo direktivo v svoj pravni red vnesti države članice EU in EFTA.

Celoten vodnik za delodajalce je na voljo na: <https://www.men-in-care.eu/es/results>

KAJ PRIDOBITE KOT PODJETJE ALI ORGANIZACIJA, KI PODPIRA ZAPOSLENE S SKRBSSTVENIMI ODGOVORNOSTMI?



SEDEM KORAKOV PODPORE MOŠKIM S SKRBSSTVENIMI ODGOVORNOSTMI

Spodnjih sedem korakov, ki smo jih razvili pri projektu Skrbstvene odgovornosti moških, izhaja iz dela Kako v sedmih korakih postanemo dober delodajalec za zaposlene s skrbstvenimi odgovornostmi [Grayson, Seven steps to being a good employer for working carers, 2017; za povzetek dela Grayson, Seven steps, glej: Hrzenjak, 2020].

KORAK 1 Prepoznajte kritične točke v podjetju

- Očetje ne izkoristijo v celoti upravičenosti do starševskega/očetovskega dopusta.
- Zaposleni_e odidejo ali so razporejeni na drugo delovno mesto, ko se vrnejo z dopusta za oskrbo ali s starševskega dopusta. Pogosto je to razlog, da podjetja izgubijo usposobljene zaposlene.
- Organizacijska kultura, kjer se brez vprašanj in nadzora sprejema delo izven delovnega časa in prekomerno delo, ustvarja nezdravo delovno okolje.
- Pogoste fluktuacije zaposlenih.
- Visoka raven nenačrtovanih odsotnosti.
- Spolna vrzel v delu za polovični in krajši delovni čas z nizko stopnjo napredovanja.
- Teme ali težave, ki jih izpostavijo zaposleni ali sindikat.
- Podjetje želi redefinirati svoje cilje in vrednote ter postati skrbno podjetje

KORAK 2 Analiza potreb

- Pridobite statistične podatke po spolu o:
- IZRABI BOLNIŠKEGA DOPUSTA/DOPUSTA ZA NEGO OTROKA
 - RAZPOREJENOSTI NA DELOVNO MESTO PO VRNITVI S TAKEGA DOPUSTA
 - IZRABI BOLNIŠKEGA DOPUSTA/DOPUSTA ZA NEGO OTROKA
 - ZAPOSLOTVI ZA POLOVIČNI/POLNI DELOVNI ČAS
 - DELU OD DOMA
 - ŠTEVILU IN DELEŽU UPRAVIČENIH/VSEH ZAPOSLENIH, KI IMAJO PRILAGODLJIV DELOVNI ČAS

KORAK 3 Poslovni vidik

- Izpostavite razloge za podporo moškimi s skrbstvenimi odgovornostmi:
- NIŽJI STROŠKI ZAPOSLOVANJA
 - RAZNOLIKO IN VKLJUČUJOČE ZAPOSLOVANJE
 - OBDRŽITE STAREJŠE DELAVCE_KE
 - ZMANJŠANO TVEGANJE STROŠKOV KRŠITEV VARNOSTI PRI DELU

TAKE ACTION KORAK 4 Zavezanost dejanjem

- Delovni modeli, ki upoštevajo skrbstvene odgovornosti zaposlenih
- 32-35-urni delovni teden za vse kot ključni ukrep
- Vodje naj se zavežejo delovanju z zgledom
- SEZNAM POLITIK USKLAJEVANJA POKLICNIH IN SKRBSSTVENIH ODGOVORNOSTI
- STRNjen delovni čas
- PRILAGODLJIV DELOVNI ČAS
- POGODBA Z LETNIM ŠTEVILOM UR
- DELO NA DALJAVO / DELO OD DOMA
- POLITIKA ZMANJŠEVANJA NADUR/OBREMENITVE
- DOPUSTI ZA OSKRBO
- PRILAGODITEV IZMEN SKRBSSTVENIM POTREBAM
- DELJENO DELOVNO MESTO
- POMOČ Z INFORMACIJAMI IN DRUGA PODPORA ZAPOSLENIH S SKRBSSTVENIMI ODGOVORNOSTMI
- POSTOPNA UPOKOJITEV
- 32-35-URNI DELOVNI TEDENI
- MOŽNOSTI ZAKASNE PREKINITVE KARIERE ALI SOBOTNO LETO

KORAK 5 Integracija n implementacija

- Informacije pomagajo vodjem in delavcem_kam razumeti organizacijske politike glede usklajevanja poklicnih in skrbstvenih obveznosti, glede podpore zaposlenim s skrbstvenimi odgovornostmi in glede enakih možnosti.
- Delavci_ke in vodje v srednjih in velikih podjetjih bi morali imeti enotno kontaktno točko za informacije o skrbstvenih politikah ter usklajevanju poklicnih in skrbstvenih obveznosti.
- Usposabljanje vodij z namenom ozaveščanja o usklajevanju poklicnih in skrbstvenih obveznosti
- Letna ocena delovne uspešnosti naj vključuje vsaj eno vprašanje o tem, kaj lahko podjetje ali vodstvo stori za izboljšanje usklajevanja poklicnih in skrbstvenih odgovornosti zaposlenih
- Ko zaposleni načrtujejo starševski dopust, naj se vodstvo pogovori z njimi na sestanku.
- Podjetja morajo imeti postopke za nadzor delovnih ur in nadur, vodje pa morajo biti pripravljeni ukrepati in poiskati ustrezne rešitve.

KORAK 6 Vključevanje in povezovanje – mreže in skupnost

- Ustvarite prostor, kjer se moški lahko pogovarjajo o skrbi za otroke, bolne, ovirane ali ostarele sorodnike_ce in prijatelje_ce; omogočite pogovore o položaju različnih zaposlenih s skrbstvenimi odgovornostmi in mogočih spremembah v organizacijski politiki. Na primer, očetovske skupine.
- Organizirajte družabne dogodke za družine v sproščujočem okolju
- Pridružite se pobudam, oblikujte delovno skupino za povezovanje z drugimi podjetji, ki obravnavajo sorodno problematiko, izmenjujte informacije, izkušnje, znanja z namenom iskanja novih ukrepov in rešitev.

KORAK 7 Spremljanje, vrednotenje in poročanje

- Poročajte, ali izpolnjujete kriterije na štirih področjih:
- ORGANIZACIJSKA POLITIKA**
Koncepti usklajevanja poklicnih in skrbstvenih odgovornosti, oskrbe drugih in skrbi zase so pripoznani v kadrovski politiki oz. postopkih. V njih so naslovljeni tudi moški s skrbstvenimi odgovornostmi.
 - PODPORA SODELAVCEV_K**
Zaposlene s skrbstvenimi odgovornostmi podpirate, da se povezujejo med seboj.
 - KOMUNIKACIJA, OZAVEŠČANJE IN USPOSABLJANJE**
S politikami in razpoložljivo podporo so seznanjeni vsi vodje in delavci_ke.
 - PODPORA NA DELOVNEM MESTU**
Zaposleni s skrbstvenimi odgovornostmi imajo podporo na delovnem mestu in dostop do informacij glede politik usklajevanja ter ustreznih služb.