



Как фирма с политика за семейството може да подпомогне жените да достигат ръководни позиции?

Въпросът за съвместяването на личния и трудовия живот е тясно свързан с въпроса за равенството между половете. Не можем да се справим с единия без другия. Веднага след като започнем да търсим възможности **как да увеличим процента на жените на ръководни длъжности и как да уравнием половата структура във висшето ръководство, ние срещаме проблем:** поради факта, че жените извършват повечето неща в дома и в домакинството, те не могат да стоят на работа до късно по същия начин, както техните колеги мъже.

Първата и най-простата стъпка как да увеличим процента на цените на ръководни позиции е да се прилагат политики, насочени към семейството, които позволяват на всички служители да съвместяват по-лесно своите професионални и лични задължения. Наред с другите неща, това може да се постигне чрез **по-гъвкави форми на работа, регулирани работни графици и чрез популяризиране и повишаване на информираността за значението, и добавената стойност на работната среда, предлагана от фирма с политика за семейството.**

Естествено, тук играе важна роля организационната култура на отделната фирма. Ако **организационната култура** е достатъчно зряла да **насърчава служителите да бъдат колкото е възможно по-ефективни на работното си място**, за тях ще бъде по-лесно да си тръгват след края на работния им ден. Това действа също и в обратната посока. Ако организационната култура е такава, че **да се цени високо по-дългото стоене в офиса**, ако служителите също проверяват и отговарят на работната си поща вечерта, през уикендите и през празници, то се създава среда, в която личните задължения се разглеждат като пречка, а не като нормална част от живота на всеки служител.

Словения: Системата възнаграждава работодателите да бъдат по-дружелюбно настроени към семейството

Един от пътищата фирмите да изберат **систематичен подход** при съвместяването на личния и професионалния живот е **сертифицираща система за фирма с политика за семейството (DPP)**. Системата произлиза от Германия и беше приложена в Словения преди десет години. Повече от десетилетие в рамките на партньорството по проект Equal, подкрепен от ЕС, проектните партньори търсиха решения как да се справим с дискриминацията на млади майки на трудовия пазар. По този начин, в Словения беше въведена немската система, която **компенсира работодателите за прилагането на политика в подкрепа на семейството.**



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA
CROATIAN EMPLOYERS' ASSOCIATION



BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA
БИЗНЕС КОНФЕДЕРАЦИЯ НА МАКЕДОНИЈА



Проектът се съфинансира от
програма Прогрес на
Европейския съюз.

Отговорността за съдържанието на
тази публикация е единствено на
проектните партньори и по никакъв
начин не може да се приеме, че
отразява становищата на
Европейската комисия.

След приключването на проекта, целият контрол по сертифицирането беше поет от един член на партньорството – Институтът Equilib, който все още издава сертификати в сътрудничество с Министерство на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности. От началото до днес, **броят на притежателите на сертификати се увеличи значително**. Понастоящем над 250 фирми и организации, наброяващи **над 80.000 души**, са участвали в процедурата. В допълнение към засиленото ѝ признаване в Словения, процедурата се прилага също в Сърбия и Естония.

Мерки на сертификата в подкрепа на семейството

Основните елементи на **сертификата DPP са мерки**, разделени в **осем категории**, простиращи се от работно време, организация на труда, общуване със служителите, лидерски умения и кариерно развитие до услуги за семейството и възнаграждаване на служителите. Системата е съставена по такъв начин, че всяка фирма или организация да може да намери нещо за себе си или своите служители в широката гама от налични мерки. Ето защо, **системата може да се приложи от всяка организация**, независимо от отрасъл, размер или тип на работните процеси. В допълнение към задължителните мерки, които трябва да се изпълняват от всички фирми, кандидатстващите могат да избират други мерки, които най-добре подхождат на нуждите на техните служители в областта на съвместяването на личния и трудовия живот, но това също се отразява на възможностите на предприятието да осъществи тези мерки.



При едно успешно съчетание от мерки се обръща внимание на най-належащите нужди на служителите, осигурява се дълготраен ефект и се влияе на създаването на положителна и приобщаваща организационна атмосфера. Въпреки името “Фирма с политика за семейството”, важно е **да се изпълняват не само мерки, насочени към родителите в рамките на сертификата**. Вместо това трябва да се търси съчетание, при което всеки един служител да намери нещо за себе

си. Мерки, които подобряват **организационната атмосфера и отношенията на работното място**, и **насърчават неформалното социализиране** между служителите, влияят положително на всички служители. В тази връзка е особено важно, че **според проучвания 72 процента от словенците често изпитват стрес на работното място, докато средната стойност в ЕС-27 това е 51 процента**.

За да се справи с неравенството на половете на висши ръководни позиции, Институтът Equilib работи през 2011 година със секцията на жените ръководители от Асоциацията на мениджърите на Словения. По това време, тази секция разработваше насоки за увеличаване на дяла на жените на ръководни длъжности. Институтът Equilib беше поканен да се присъедини към работната група, отговаряща за изготвяне на мерки, които биха увеличили дела на жените на такива позиции. В резултат на това сътрудничество, някои от тези мерки бяха включени в Каталог с мерки, достъпен за всички фирми, които стават част от процедурата.