



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca

ZAP SLENA
MAMA

MAMFORCE

IZVJEŠĆE ZA MEDIJE

Veće uključenje žena na tržište rada i omogućenje usklađenja privatnih i poslovnih obaveza vodi većim stopama fertiliteta

Žene neplaćeno rade dva puta više od muškaraca

Predstavljeni novi nosioci MAMFORCE® standarda - JANAF d.d., prva tvrtka u pretežito državnom vlasništvu i Lidl Hrvatska, prva trgovačka tvrtka. Obje tvrtke su dosadašnjim praksama pokazale odgovoran odnos prema svojim zaposlenicima, a u sljedećih godinu dana planiraju dodatno poboljšati postojeće uvjete rada kako bi olakšale usklađenje privatnih i poslovnih obaveza zaposlenim roditeljima, a posebno zaposlenim majkama koje još uvijek snose najveći dio obiteljskih obaveza koje se klasificiraju kao dodatni neplaćeni rad.

Zagreb, 29. prosinca 2016. - Svečano su predstavljene novi nositelji osnovnog MAMFORCE® standarda - **Janaf d.d.**, prva tvrtka nositeljica standarda u pretežito državnom vlasništvu i **Lidl Hrvatska**, prva trgovačka tvrtka koja kroz svoj način upravljanja provodi obiteljski odgovorne prakse. Ovaj prestižni znak kvalitete kompanija koje su prijatelji obitelji i žena svečano je uručila mr.sc. **Dijana Kobas Dešković**, autorica metode procjene MAMFORCE®.

Doc. dr. sc. Marin Strmota, državni tajnik u Ministarstvu za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku tom prigodom je istaknuo: „Iskustva razvijenih zemalja koja vode računa o vlastitom demografskom razvoju pokazuju kako uključivanje žena na tržište rada koje prati kvalitetno usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza rezultira i boljim fertilitetnim trendovima. U konačnici od takve situacije profitiraju i poslodavci koji imaju zadovoljne i produktivnije radnike. Odgovoran odnos poslodavaca kao partnera zaposlenima i državi ima vrlo važnu ulogu. Stoga će se naše Ministarstvo aktivno baviti osvještavanjem poslodavaca i prilagodbama radne klime k većoj podršci, međusobnom razumijevanju i fleksibilnosti na zadovoljstvo objiju strana.“

Predsjednica Instituta Zaposlena mama **mr.sc Dijana Dešković** predstavila je trendove na području utjecaja tzv. neplaćenog rada na nemogućnost usklađenja privatnog i poslovnog života i istaknula: „Podaci jasno pokazuju da žene još uvijek posvećuju značajno više vremena obiteljskim obavezama i kućanskim poslovima kroz tzv. neplaćeno radno vrijeme što neminovno vodi smanjenim stopama fertiliteta jer se žene žele realizirati i u profesionalnoj domeni. Odgovorni poslodavci su toga svjesni jer ne žele izgubiti 50 posto talenata koji dolaze iz ženske polovice populacije te uvode niz mjera kojima se olakšava usklađenje privatnih i poslovnih obaveza zaposlenim roditeljima. Današnja dodjela MAMFORCE® standarda Lidlu pokazuje da je i u sektoru maloprodaje koji je prema istraživanjima¹ najnezahvalniji za žene i obitelj moguće biti odgovoran poslodavac koji osigurava sigurno radno mjesto, bezbrižan roditeljski dopust i organizaciju posla koja osigurava odgovorno roditeljstvo“.

¹ Akrap, A. (2011.), Sektor zaposlenosti žena i fertilitet u Hrvatskoj, *Društvena istraživanja*, 20 (3-23)

Diljem svijeta žene prosječno provode svaki dan između 3 do 6 sati u nekom obliku neplaćenog rada, dok muškarci u istim aktivnostima provode između pola sata i 2 sata, što znači da se razlika u utrošenom vremenu kreće od 2 do 10 puta više za žene u odnosu na muškarce. Prema podacima iz država u našem okruženju, u Austriji i Italiji žene rade oko 200 posto više nego muškarci (to je i postotni prosjek zemalja OEC-a), dok je u Sloveniji to 72 posto više. Prosjek neplaćenog rada žena za zemlje OECD-a je 136 sati više rada mjesečno, što je oko 4,5 sata dnevno. Muškarci u prosjeku na neplaćeni rad utroše 69 sati mjesečno. Ukupno to iznosi 205 sati neplaćenog rada mjesečno.

Razmatrajući te sate kao potencijalno plaćeni rad, uz redovno radno vrijeme (prosječni broj je 176 sati mjesečno) to je dodatnih 77 posto uobičajenog radnog vremena žena i 39 posto radnog vremena muškaraca.

Ako uzmemo u obzir da je prosječna neto plaća u Hrvatskoj oko 5600 kn neto, to je za žene izgubljeni ili dodatni prihod od oko 4.300 kn mjesečno, a za muškarce 2.200 kn - ukupno za jednu obitelj iznosi oko 6.500 kn. Imajući to u vidu, ravnopravna raspodjela neplaćenog rada između muškaraca i žena nužna je za veću ekonomsku samostalnost, poboljšanje fertilitete i opći rast BDP-a.

JANAF d.d. je prva tvrtka u pretežito državnom vlasništvu koja je svojim praksama zaslužila MAMFORCE standard. Na pozicijama srednjeg menadžmenta JANAF-a nalazi se 42 posto žena, što je vrlo dobar postotak u odnosu na ukupan udio žena u kompaniji (22 posto). Jadranski naftovod znatno ulaže u daljnji osobni i profesionalni razvoj zaposlenika - na godišnjoj razini čak 40 posto zaposlenika pohađa neki oblik edukacije, a pri zapošljavanju se provedbom neutralnih selekcijskih procesa osigurava podjednaka rodna zastupljenost. „JANAF je društveno odgovoran poslodavac, koji kroz strategiju upravljanja ljudskim potencijalima promovira politike koje podržavaju i osvježuju rodnu ravnopravnost te omogućavaju fleksibilne radne aranžmane. Uključili smo se u projekt Mamforce, jer u vođenju poslovanja kompanije i izgradnji odnosa sa zaposlenicima, želimo nizom odgovornih politika i benefita zaposlenima pružiti potporu u uspostavi ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života, uz omogućavanje jednakih mogućnosti profesionalnog razvoja za sve, bez obzira na roditeljstvo i rod.“ kazala je **Ivana Milković, ekspert za razvoj ljudskih resursa u Uredu direktora JANAF-a.**

Lidl Hrvatska, prva maloprodajna tvrtka nositeljica MAMFORCE standarda, zapošljava iznimno puno žena, čak 72 posto. Niska stopa izostanka zaposlenika s posla ukazuje na njihovo zadovoljstvo te dobru organizaciju kojom se njeguje i promovira podržavajuća organizacijska kultura. Lidl izrazitu pažnju posvećuje obiteljskim politikama. Uz to, sustavno se podržava daljnji osobni i profesionalni razvoj svojih zaposlenika kroz različite razvojne programe. Zaposlenima je omogućena široka lepeza pogodnosti, financijskih, boljih uvjeta rada pa do aktivnosti koje pomažu zaposlenicima u očuvanju zdravlja s posebnim naglaskom na preventivnoj zaštiti zdravlja. „Želja nam je podići standarde upravljanja ljudskim resursima i na taj način pozitivno utjecati na razvoj cjelokupnog tržišta rada u maloprodaji te potaknuti ostale na stvaranje novih dobrih praksi. Lidlov postojeći sustav upravljanja ljudskim resursima temelji se na pravednom i transparentnom odnosu prema zaposlenicima u segmentu radnih uvjeta, mogućnosti usavršavanja i razvoja karijere, nagrađivanja te usklađivanja poslovnih i privatnih uloga. Lidl Hrvatska poznat je kao „*family-friendly*“ tvrtka koja ima razumijevanja za obiteljski život svojih zaposlenika te ih i dodatno potiče na preuzimanje odgovornosti za svoje rezultate i zadovoljstvo kupaca kroz timski rad, kontinuirano usavršavanje na radnom mjestu i osobni razvoj,“ istaknula je **Romina Ivančić, voditeljica Sektora ljudskih resursa Lidl Hrvatska.**

Obje tvrtke, iako iz različitih sektora, posebno skrbe o zdravlju zaposlenih (sistematski pregledi i mogućnosti za rekreaciju), nude mogućnost plaćenog dopusta za akademske, obiteljske i privatne potrebe, imaju razvijene edukacijske programe i programe za djecu zaposlenika.



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



ZAP SLENA
MAMA®



Pokrovitelji MAMFORCE standarda kao alata pozitivne promjene na tržištu rada u Hrvatskoj su Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska gospodarska komora i Global Compact Hrvatska.

Kontakt za medije:

Andrea Cimbal Matić
e-mail: andrea.cimbal.matic@spona.hr
091/4663-678

VIŠE INFORMACIJA O MAMFORCE® STANDARDU

MAMFORCE STANDARD dodjeljuje se organizacijama koje uspješno organiziraju posao i radno okruženje uz poštovanje načela ravnoteže profesionalnog i privatnog života te jednakih mogućnosti profesionalnog razvoja i napredovanja. Metoda procjene znanstveno je utemeljena i razvijena u suradnji s vodećim akademskim i međunarodnim institucijama. Procjenjuju se radni uvjeti i organizacija posla s posebnim naglaskom na prilagodbu potrebama roditelja male djece, mogućnosti postupnog vraćanja s roditeljskog dopusta, razvoj mjera roditeljskog dopusta za očeve kao i mogućnosti daljnjeg usavršavanja, napredovanja i jednake zastupljenosti na najvišim upravljačkim pozicijama bez obzira na spol.

Tvrtke, javne institucije i državna tijela koje ostvaruju pravo na osnovni MAMFORCE® STANDARD prolaze kroz neovisni postupak procjene postojećih politika upravljanja i radnih praksi kako bi dobile mjerljive pokazatelje svog sustava u odnosu na tržište (relativni standard) i najbolje moguće prakse (apsolutni standard). Temeljem procjene svaka organizacija dobije konkretne prijedloge za daljnja poboljšanja na kojima se radi kroz sljedećih dvanaest mjeseci.

Nakon provedbe i potvrde pozitivnih rezultata, za godinu dana organizacije dobijaju **potvrdu standarda u jednom od stupnjeva – CHANGE, GROW ili LEAD**, ovisno o stupnju razvoja postojećih i uvođenja novih mjera. Organizacije ostvaruju pravo na nošenje punog MAMFORCE® STANDARDA kroz period od sljedećih 12-36 mjeseci što ovisi o stupnju razvoja postojećih praksi, nakon čega ulaze u novi ciklus procjene i time vezane promjene. Time se potiče tvrtke i institucije na kontinuirano poboljšanje postojećih praksi sukladno promjenama u okruženju i na tržištu rada.



REPUBLIKA HRVATSKA
MINISTARSTVO
GOSPODARSTVA,
POSREDOVANJE
I OBRTA

Ministarstvo rada
i mirovinskoga sustava



PRVOPRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST
SPOLOVA



Hrvatska
Gospodarska
Komora



Global Compact Network
Croatia