

BRINIMO O DECI ZAJEDNO

“Let`s share the care”



Brinimo o deci zajedno - "Let`s share the care" je jednogodišnja inicijativa SeConS grupe za razvojnu inicijativu, koja se sprovodi u saradnji sa Hrvatskim poslovnim klubom.

Cilj ove inicijative je podsticanje zaposlenih i poslodavaca na intenzivnije korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva.

Inicijativa je usmerena na istraživanje inovativnih modela koji treba da doprinesu ravnoteži poslovnog i privatnog života zaposlenih, na rodno odgovoran način.

Ova brošura je nastala u okviru projekta „Rodno odgovorno upravljanje – Preraspodela neplaćenog rada“, koji sprovodi Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women), u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost, a uz podršku Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade u Beogradu.

Važnost promovisanja rodne ravnopravnosti na ovaj način prepoznata je i u Evropskoj uniji, kroz Direktivu o ravnoteži rada i života iz avgusta 2019. godine. Cilj Direktive je da podrži ravnotežu između karijere i privatnog života roditelja, ohrabrujući kvalitetniju podelu roditeljskog odsustva između muškaraca i žena, čime bi se bitno uticalo i na rešavanje problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada.



Očevi u Srbiji, pod istim uslovima kao i majke, mogu da koriste odsustvo radi nege novorođenčeta starog od tri meseca do godinu dana.

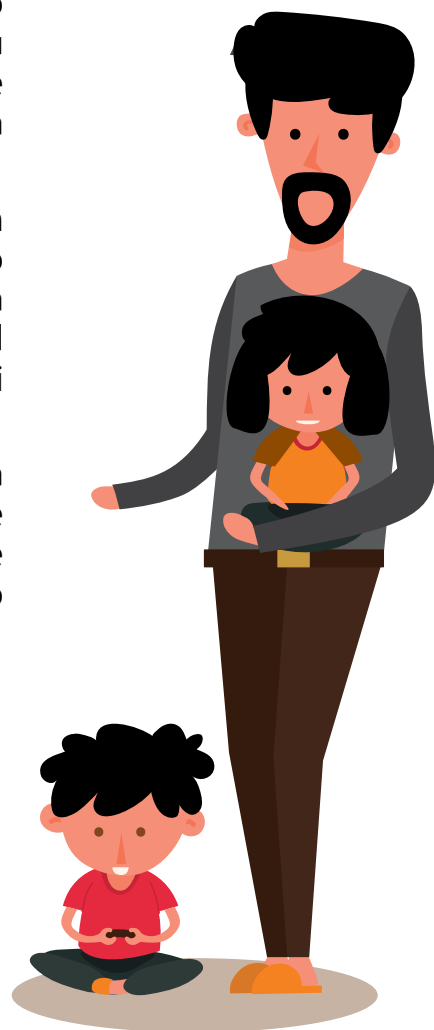
- ▶ Da li to pravo koriste, šta o tome misle i očevi i majke?
- ▶ Zašto je za razvoj deteta i zdravlje porodice važno da i očevi koriste roditeljsko odsustvo?
- ▶ Zašto je za preduzeća dobro da podstiču zaposlene da koriste ovu zakonsku mogućnost?

Da li očevi u Srbiji koriste zakonsko pravo na roditeljsko odsustvo?

Prema Zakonu o radu, odsustvo radi nege deteta (roditeljsko odsustvo) počinje kad dete navrši tri meseca, pa dok ne napuni godinu dana: očevi imaju puno pravo na njegovo korišćenje u jednakom trajanju kao i majke - uz uslov da su oba roditelja zaposlena.

Pravo na naknadu zarade tokom ovog odsustva, po Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom, imaju i majke i očevi pod istim uslovima; ovo pravo roditelji ne mogu koristiti istovremeno.

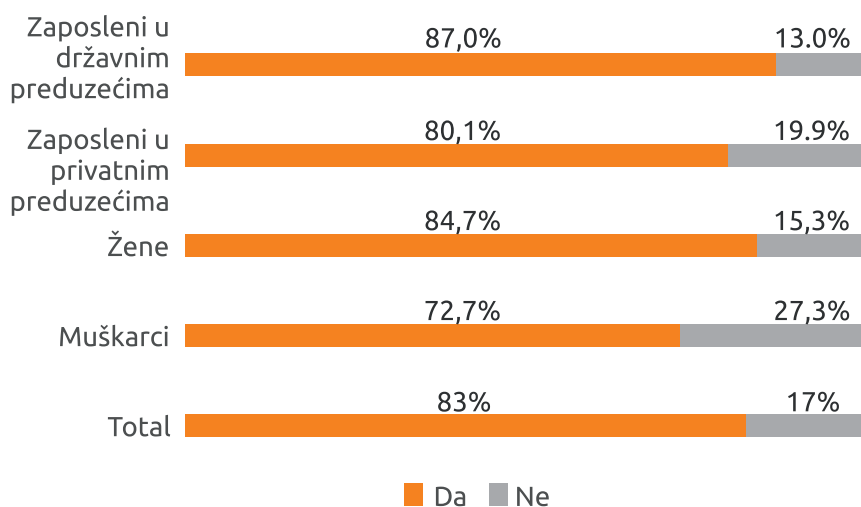
U 2019. godini je 328 muškaraca na teritoriji Republike Srbije iskoristilo pravo na različite vidove odsustva radi brige o svojoj deci.



SeConS grupa za razvojnu inicijativu je na ovu temu tokom maja 2020. uradila pilot istraživanje u kojem je učestvovalo 305 zaposlenih muškaraca i žena iz javnog i privatnog sektora, dominantno od 19 do 49 godina. U nastavku su neki od rezultata.

? Upoznatost sa regulativom koja omogućava očevima da koriste odsustvo radi nege deteta

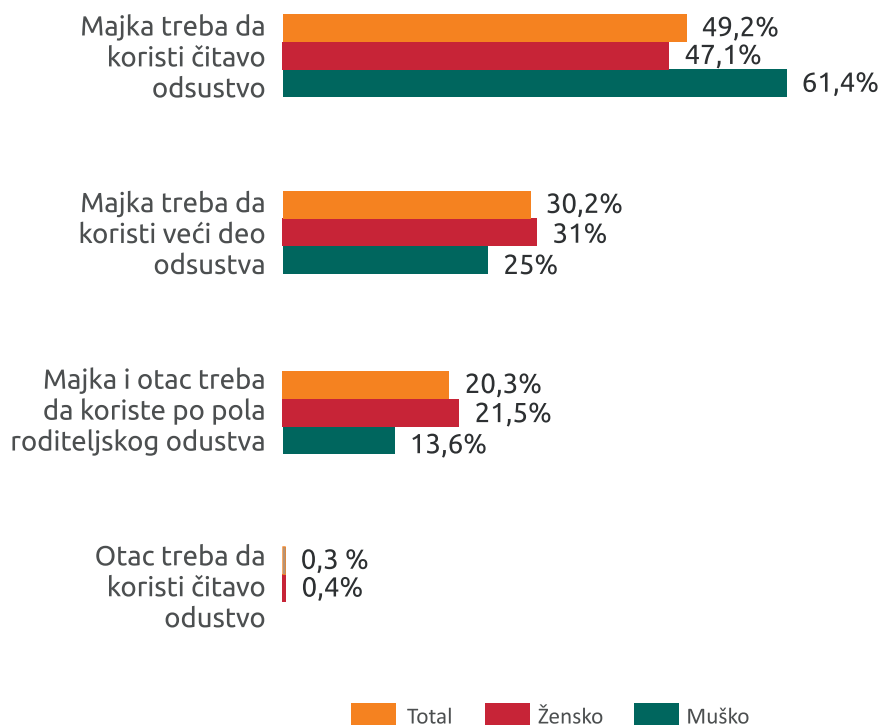
Većina ispitanika/ca - 83% - upoznata je sa regulativom koja omogućava očevima da koriste odsustvo radi nege deteta: žene više nego muškarci, a zaposleni u državnim kompanijama više od zaposlenih u privatnim preduzećima.





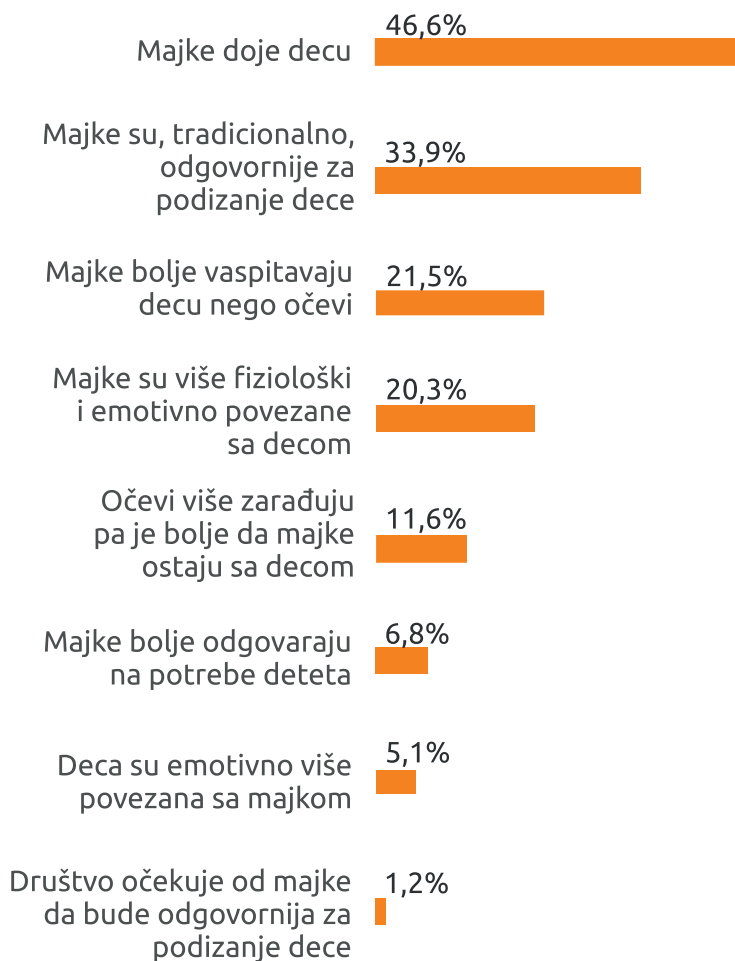
Mišljenje: Ko treba da koristi odsustvo radi nege deteta?

Većina ispitanika/ca (79,4%) smatra da majka treba da koristi čitavo odsustvo ili bar njegov veći deo, a ovakvo mišljenje češće je kod muškaraca nego kod žena; svega petina ispitanika/ca smatra da oba roditelja treba podjednako da koriste odsustvo radi nege deteta.



? Zašto se smatra da su majke odgovornije za podizanje dece?

Kao jedan od glavnih razloga zašto smatraju da je bolje da majke koriste celo ili veći deo roditeljskog odsustva, ispitanici/ce navode dojenje, a zatim tradiciju; više od petine smatra da majke bolje vaspitavaju decu nego očevi.

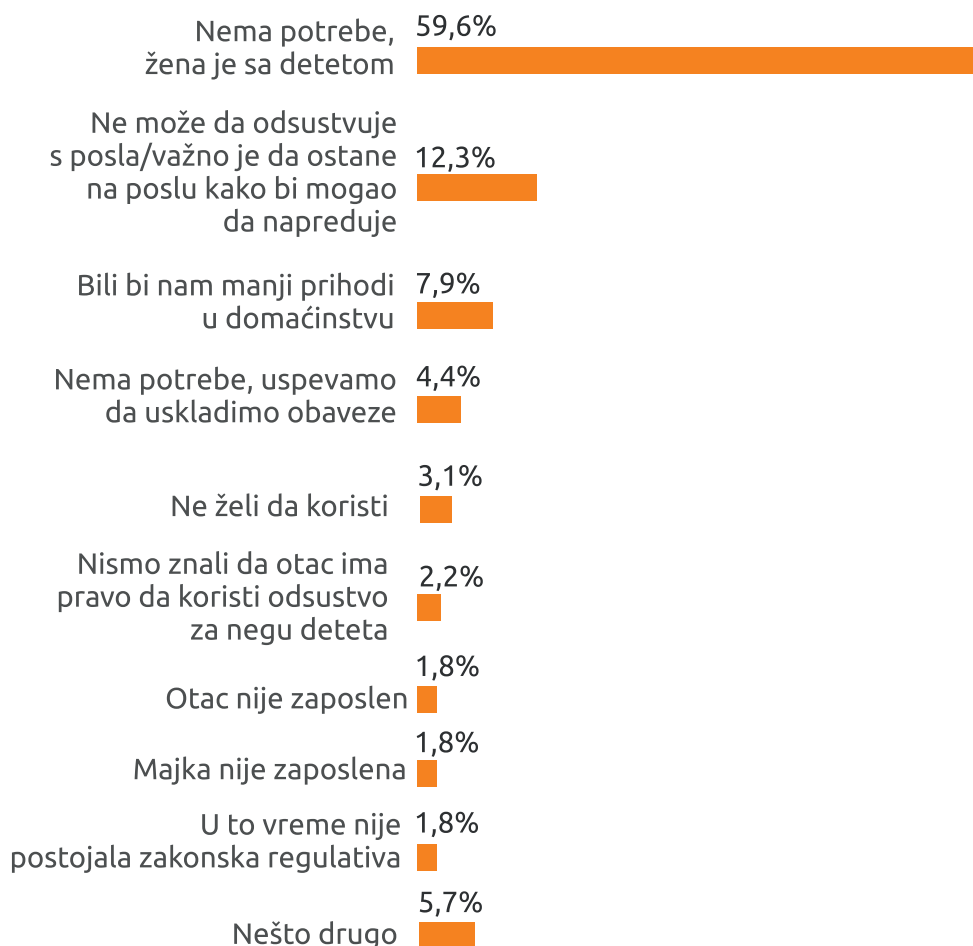




Zašto očevi

ne koriste roditeljsko odsustvo?

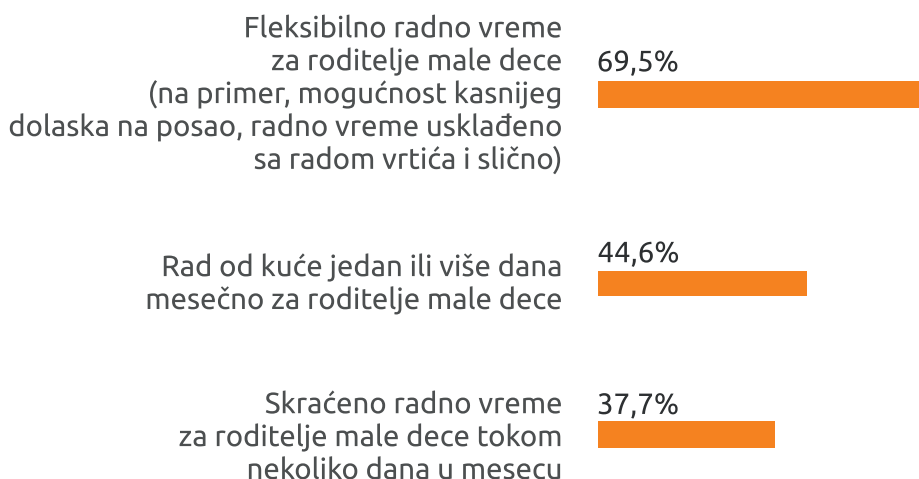
Svega 5% očeva ispitanika koristilo je odsustvo u periodu od detetovih navršenih tri meseca do godinu dana, što pokazuje slabu spremnost muškaraca da napuste dominantan patrijarhalni model očinstva. Čak 69% ispitanih muškaraca kao razlog navodi činjenicu da su „odsustvo koristile majke“, što ukazuje na duboku ukorenjenost i neupitnost ove prakse. Zabrinjava i stav žena među kojima čak 58,3% navodi da otac nije imao potrebu da koristi odsustvo, jer su one brinule o deci.



? Podsticajne mere u preduzećima

Čak 93% ispitanika/ca zaposlenih u državnom i 82% ispitanika/ca zaposlenih u privatnom sektoru navodi da njihovo preduzeće ne podstiče korišćenje roditeljskog odsustva očeva. Tamo gde postoje podsticajne mere, najčešće se svode na informisanje zaposlenih o mogućnostima korišćenja roditeljskog odsustva i ništa više od toga.

Pored toga, čak 78,4% zaposlenih smatra da preduzeće u kom rade ne primenjuje ni mere koje bi podstakle očeve da se više uključe u odgajanje deteta nakon prvog rođendana. Evo koje bi mere ispitanicima/cama pomogle kod usklađivanja poslovnih i privatnih obaveza:



Za razvoj deteta i zdravlje porodice važno je da i očevi koriste roditeljsko odsustvo

Deca¹ čiji su očevi u većoj meri angažovani oko njih u prvim mesecima života:

- ▶ imaju veće šanse da budu empatičnija, da imaju jača prijateljstva sa bolje prilagođenom decom, da imaju manje problema sa ponašanjem i bolji uspeh u školi
- ▶ manje je verovatno da će kasnije u životu imati problema sa policijom ili zloupotrebom droga/ alkohola
- ▶ strpljivija su i lakše podnose stres i frustracije koje su povezane sa školovanjem
- ▶ imaju mogućnost bržeg razvoja kognitivnih sposobnosti
- ▶ imaju veću verovatnoću da budu emocionalno sigurnija i spremnija da istražuju svoje okruženje

Očevi² koji su u bliskoj vezi sa svojom decom:

- ▶ imaju veće šanse da žive duže
- ▶ imaju manje mentalnih ili fizičkih zdravstvenih problema
- ▶ ređe zloupotrebljavaju alkohol i droge
- ▶ imaju veće šanse da budu produktivniji na poslu
- ▶ izjavljuju da su srećniji

-
- 1 Rosenberg J, Wilcox WB. (2006). *The importance of fathers in the healthy development of children*. U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families Administration on Children, Youth and Families, Children's Bureau, Office on Child Abuse and Neglect; UNICEF, (2019). *Partnerstvo u podsticajnom roditeljstvu*
 - 2 UNICEF, (2019). *Partnerstvo u podsticajnom roditeljstvu*; Stanojević, D. (2015). *Oblikovanje novog očinstva kroz prakse očeva u Srbiji*, doktorska disertacija odbranjena na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu

Partnerski odnos³ se dolaskom deteta menja - međusobna pažnja pomera se sa para ka detetu i porodici: to dovodi i do tradicionalne raspodele uloga u porodičnom životu, što je najčešći uzrok opadanja zadovoljstva u partnerstvu.

Kako veća uključenost oca u roditeljstvo utiče na poboljšanje partnerskih odnosa?

- ▶ Angažovanost očeva ima pozitivan uticaj na partnerski odnos i pre rođenja deteta, odnosno tokom trudnoće – muškarci koji sa svojim partnerkama idu na prenatalne preglede, prisustvuju kursevima pripreme i samom činu porođaja ostvaruju znatno bliži odnos sa njima.
- ▶ Nova percepcija porodice zahteva prihvatanje uloga od strane oba partnera, pa tako na prilagođavanje žene na majčinstvo najveći uticaj ima upravo prilagođavanje njenog partnera na očinstvo.
- ▶ Podrška očeva utiče na smanjenje stresa i depresije kod majki, kao i na adekvatnije zdravstveno ponašanje (na primer, smanjenje konzumiranja duvana u trudnoći).
- ▶ Očevi koji više vremena provode u roditeljstvu prepoznaju da je odnos sa partnerkom postao kompleksniji, dublji, čvršći, kompletniji i usaglašeniji u odnosu na period zabavljanja.
- ▶ Količina provedenog vremena i kvalitet odnosa između roditelja i deteta podrazumeva i ravnopravniju podelu obaveza, što utiče na zadovoljstvo brakom kod oba partnera.

3 UNICEF, (2019). *Partnerstvo u podsticajnom roditeljstvu*; Stanojević, D. (2015). *Oblikovanje novog očinstva kroz prakse očeva u Srbiji*, doktorska disertacija odbranjena na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu

Zašto je za preduzeća dobro da podstiču zaposlene na korišćenje roditeljskog odsustva za očeve?

Analizom desetogodišnje kampanje podsticanja očeva na korišćenje roditeljskog odsustva, u Švedskoj se kroz "Parentsma⁴rt" program došlo do zaključka da tokom brige o detetu u najranijem periodu života, muškarci razvijaju društvene osobine značajne za poslodavca:

- ▶ uočavanje prioriteta
- ▶ veće organizacione sposobnosti
- ▶ aktivno slušanje
- ▶ sposobnost rešavanja konflikata
- ▶ empatičnost
- ▶ kreativnost
- ▶ sposobnost delegiranja i pregovaranja
- ▶ aktivno učešće u dešavanjima

- *Kao rodno odgovorne*, kompanije postaju *poželjniji poslodavac* - postaju privlačnije za nove zaposlene koji duže ostaju lojalni kompaniji, a zahvaljujući odgovarajućim HR politikama na ovu temu - povećavaju stepen zadovoljstva zaposlenih. Time se:
 - ▶ smanjuje fluktuacija zaposlenih, i troškovi oko novih zapošljavanja.
 - ▶ jača proaktivnost zaposlenih
 - ▶ smanjuje broj dana bolovanja, i pripadajući troškovi

- *Kao društveno odgovorne*, kompanije postaju *privlačnije za potrošače/korisnike*, posebno za mlađu populaciju koja naročito polaže na taj momenat.

- Posledično, kompanije koje su privlačne za zaposlene i za korisnike, *postaju privlačnije i za investitore*.

Uvođenjem podsticajnih mera za zaposlene, preduzeće:

- ▶ doprinosi unapređenju mentalnog i fizičkog razvoja dece
- ▶ unapređuje sopstvene poslovne performanse
- ▶ utiče na unapređenje rodne ravnopravnosti u široj zajednici
- ▶ dobija mogućnost da se bolje pozicionira kao poželjan poslodavac



Ukoliko želite da i Vi budete jedan od kreatora konstruktivnog roditeljstva, i kao društveno odgovorna kompanija/preduzeće omogućite zaposlenima oba pola da ravnopravno neguju dete/decu, javite nam se na

office@secons.net

da zajedno osmislimo mere u skladu sa Vašim HR politikama.

www.secons.net
office@secons.net

Ova brošura nastala je u okviru projekta „Rodno odgovorno upravljanje – Preraspodela neplaćenog rada“, koji sprovodi Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women), u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost, a uz podršku Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade u Beogradu. Stavovi u ovoj brošuri pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade.