



DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

V drugi izdaji novičnika Družini prijazno podjetje v letu 2024 preberite:

SHRANITE SI DATUM	3
25. IN 26. SEPTEMBER 2024 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV V LAŠKEM	3
6. NOVEMBER 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE	3
13. NOVEMBER 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE	3
DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	4
NOVA LOKACIJA IN URADNI NASLOV EKVILIB INŠTITUTA	4
PODELITEV CERTIFIKATOV DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	5
PREDSTAVITEV PODJETIJ IN ORGANIZACIJ, KI SO TOKRAT PREJELE OSNOVNI CERTIFIKAT DPP.....	10
VTISI ZAPOSLENIH V PODJETJIH, KI SO LETOS PREJELI POLNI CERTIFIKAT DPP	12
KONFERENCA TRENDI NA PODROČJU DRUŽBENE ODGOVORNOSTI 2024	15
NOVOSTI V ZAKONODAJI.....	17
VARSTVO PRED DISKRIMINACIJO DELAVCEV.....	17
ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ.....	19
NAGRADA FENIKS	19
NAJPOMEMBNEJŠO VLOGO PRI REŠEVANJU SLABIH ODNOSOV V SLUŽBI IMA VODSTVO	20
USTVARJALNO RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM - BALANČED.....	21
VARNO DELO NA SONCU	22
VPLIV PODNEBNIH SPREMEMB NA DUŠEVNO ZDRAVJE DELOVNO AKTIVNEGA PREBIVALSTVA.....	23
POLNI ZAGONA KOLESARIMO V SLUŽBO	24
DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP	25
PREDSTAVITEV IZKUŠENJ S 36 URNIM DELAVNIKOM PODJETJA CONTALL.....	25
TERME SVETI MARTIN PREJELE NAGRADO ZA INOVATIVNO POBUDO IZKAZOVANJA ZAHVALE ZAPOSLENIM	26
DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP.....	27

Uredila: Špela Vodopivec Musek (svetovalka, revizorka DPP)

Prelom: Tanja's Design, www.tanjas-design.si

Izdajatelj: Ekvilib Inštitut

SHRANITE SI DATUM

25. in 26. september 2024 – LETNO SREČANJE IMETNIKOV CERTIFIKATOV v Laškem

Vabimo vas, da si shranite datum 25. in 26. september 2024, ko bo potekalo tradicionalno srečanje imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje v Laškem. Tako kot v preteklih letih smo format srečanja zastavili v obliki dvodnevne dogodka: v sredo bo potekala popoldanska delavnica *Somatično vodenje*, sledilo ji bo večerno predavanje o *eko-anksioznosti*. Osrednji del srečanja z naslovom *Spremembe in kako jih upravljati* pa bo potekal v četrtek. Na srečanju bomo na spremembe pogledali iz več zornih kotov in iskali odgovore, kako se na njih optimalno odzivati in z njimi upravljati, med drugim tudi s predavanjem *dr. Zvezdana Pirtoška*.

Vabilo s programom še prejmete, že sedaj pa lahko svojo udeležbo potrdite preko [prijavnega obrazca](#).

6. november 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE SVETOVALCE

Predstavniki organizacije se lahko udeležijo izobraževanja za notranjega svetovalca in s tem pridobi potrdilo **za izvajanje internih postopkov izbora novih ukrepov za podaljšanje veljavnosti certifikata**. Izobraževanje je relevantno za predstavnike podjetij in organizacij, ki zaključujete s prvim triletjem v sistemu certificiranja in boste v letošnjem letu izbirali ukrepe za drugo triletje.

Lokacija: preko spleta (ZOOM), **Trajanje izobraževanja:** od 9.00 do 14.00, **Cena:** Brezplačno
Informacije: spela@ekvilib.org

13. november 2024 – IZOBRAŽEVANJE ZA NOTRANJE PREDAVATELJE

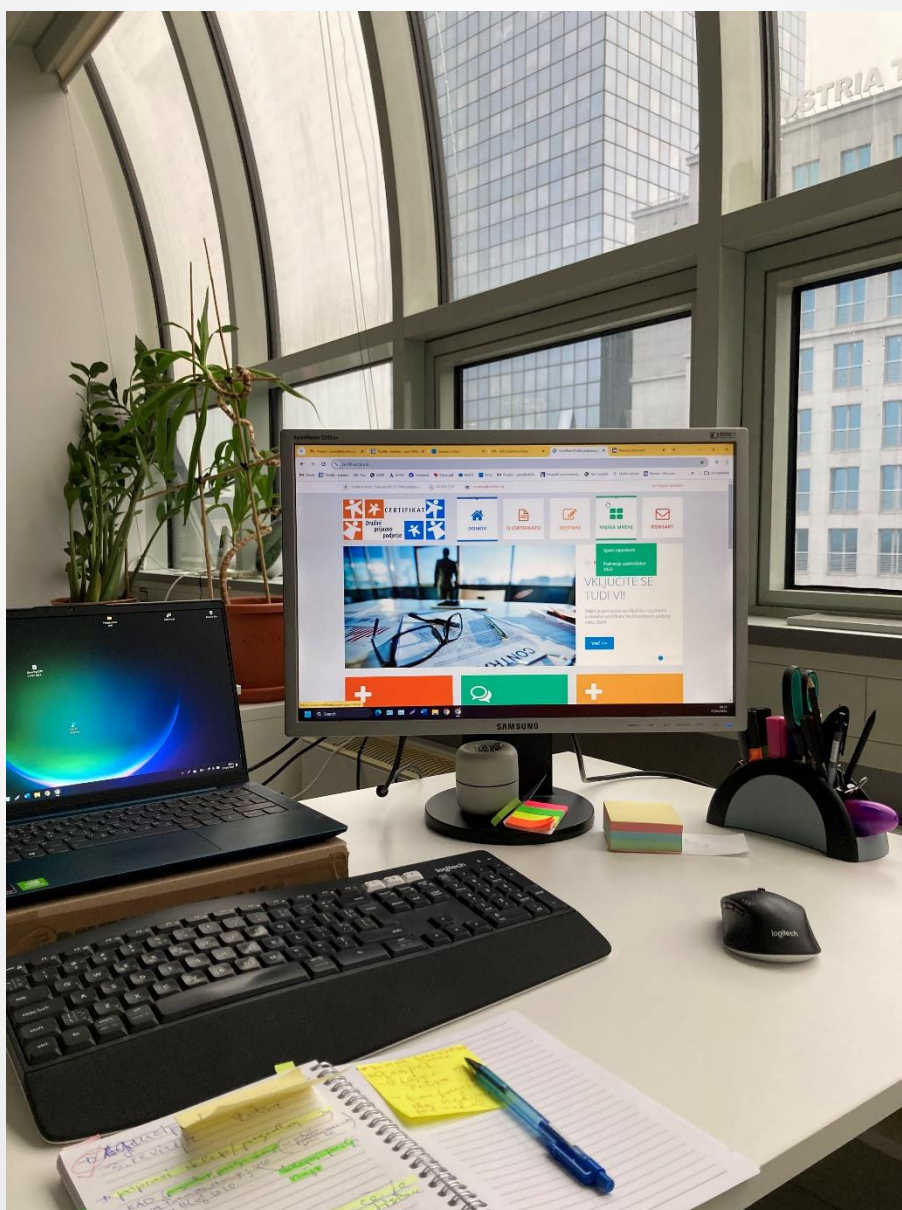
Predstavniki organizacije se lahko udeležijo izobraževanja za notranjega predavatelja, ki mu omogoči nadaljnjo izvedbo predavanj in izobraževanj za vodje v **okviru obveznega ukrepa Izobraževanje vodij na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**.

Lokacija: Ljubljana; **Trajanje izobraževanja:** od 9.00 do 14.00; **Cena:** 110 € brez DDV
Informacije: spela@ekvilib.org

DRUŽINA IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Nova lokacija in uradni naslov Ekvilib Inštituta

Obveščamo vas, da se je **Ekvilib Inštitut** preselil na novo lokacijo. Uradni naslov in sedež Ekvilib Inštituta je sedaj **Dunajska cesta 159, 1000 Ljubljana**. Iz ljubljanske Šiške smo se spomladi preselili za Bežigrad v stavbo »Toaster«.



Razgled iz nove pisarne.

Podelitev certifikatov Družini prijazno podjetje

Na mednarodni dan družin, **15. maja 2024**, je Ekvilib Inštitut na Gospodarski zbornici Slovenija v Ljubljani podelil certifikate novim podjetjem in organizacijam. Certifikate in zahvale sta podeljevali Nuša Majhenc, vršilka dolžnosti generalne direktorice Direktorata za družino na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Petra Hartman, vodja certificiranja na Ekvilib Inštitutu.



Avtorica fotografij: Polona Avanzo

Podjetja in organizacije, ki so prejele **osnovne certifikate** Družini prijazno podjetje:

- IPROS d.o.o.
- Koncern SINTAL (SINTAL d.o.o., SINTAL MARIBOR d.o.o., SINTAL KOROŠKA d.o.o., SINTAL CELJE d.o.o., SINTAL VAZI d.o.o., SINTAL OBALA d.o.o., SINTAL IPO d.o.o., SINTAL FIVA d.o.o.)
- RESULT, d.o.o.
- Skupina Porsche Finance Group Slovenia (PORSCHE LEASING SLO d.o.o., Porsche Zavarovalno Zastopništvo d.o.o. in Porsche Versicherungs AG, podružnica v Sloveniji)
- SPL d.d.
- VARSTVENO DELOVNI CENTER KRANJ



Polne certifikate Družini prijazno podjetje so prejela naslednja podjetja in organizacije:

- ANTON BLAJ d.o.o.
- DOM POČITKA MENGEŠ
- DOM UPOKOJENCEV VRHNIKA
- ENGROTUŠ d.o.o.
- KOVINTRADE d.d. Celje
- NOVARTIS PHARMA SERVICES INC. Podružnica v Sloveniji
- Skupina NOVA PANORAMA (Nova Panorama d.o.o., Nova Panorama varovanje Miran Vršec s.p., REISSWOLF d.o.o.)
- STERIS AST d.o.o.
- Telemach Slovenija d.o.o.
- VAROVANJE GALEKOM d.o.o.



24 (oz. 35) organizacijam pa smo podelili **posebne zahvale** za širjenje kulture družini prijaznega podjetja v Sloveniji. Posebna priznanja so dobila podjetja, ki so v certificiranje vključena že več kot šest let in so v lanskem oz. letošnjem letu uspešno opravila drugo triletno revizijo, podjetja in organizacije, ki so uspešno prestale tretjo revizijo (več kot 10 let), četrto revizijo (več kot 13 let) in tudi peto revizijo.



2. REVIZIJA:

- CONTALL d.o.o. Nova Gorica
- DOM STAREJŠIH NA FARI
- LOTERIJA SLOVENIJE, d.d.
- MOL & INA d.o.o.
- ZDRAVSTVENI DOM BREŽICE

3. REVIZIJA:

- Akrapovič d.d.
- BAYER d.o.o.
- Biotehniški center Naklo
- DOM NINE POKORN GRMOVJE
- DOM STAREJŠIH LOGATEC
- DOM STAREJŠIH OBČANOV LJUBLJANA VIČ RUDNIK
- DOM SV.JOŽEF Duhovno prosvetni center
- DOM UPOKOJENCEV DR. FRANCETA BERGELJA, JESENICE
- HIT d.d. Nova Gorica
- JAVNI MEDOBČINSKI STANOVANJSKI SKLAD MARIBOR
- JAVNI ZAVOD LEKARNA LJUBLJANA
- JP VOKA SNAGA d.o.o.
- MESSER SLOVENIJA d.o.o.
- PLINOVODI d.o.o.
- Slovenski državni holding, d.d.
- Univerzitetna psihiatrična klinika Ljubljana
- ZDRAVSTVENI DOM LJUBLJANA

4. REVIZIJA:

- AKIDS d.o.o.
- DARS d.d.
- DRAVSKE ELEKTRARNE MARIBOR d.o.o.
- ELEKTRO GORENJSKA, d.d.
- ELES, d.o.o.
- GRIESHABER logistika d.o.o.
- INFORMATIKA d.o.o.
- KAPITALSKA DRUŽBA, d.d.
- NLB d.d.
- SLOVENSKI INŠTITUT ZA STANDARDIZACIJO
- SPLOŠNA BOLNIŠNICA JESENICE
- STEKLARNA HRASTNIK d.o.o.

5. REVIZIJA:

- Lek d.d.

Predstavitev podjetij in organizacij, ki so tokrat prejele osnovni certifikat DPP



IPROS d.o.o. je podjetje, specializirano za načrtovanje in razvoj procesnih rešitev na področju mlekarke, pivovarske, živilske, farmacevtske in kemijske industrije.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 86 sodelavcev in sodelavk in bo do maja 2027 uvedlo 16 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.



PORSCHE FINANCE GROUP SLOVENIA je del organizacije Porsche Bank AG, ki se ponaša z več kot 50-letnimi izkušnjami in spada pod okrilje Porsche Holdinga. V skupini Porsche Finance Group Slovenia so zastopana naslednja hčerinska

podjetja Porsche Bank AG: Porsche Leasing, Porsche Zavarovalno Zastopništvo in Porsche Versicherungs AG, Podružnica v Sloveniji. V skupini se zavedajo, da so največji doprinos k uspehu zadovoljni sodelavci s svojim znanjem, veščinami in spretnostmi. Skupina Porsche Finance Group Slovenia je ob vključitvi zaposlovala 102 sodelavki in sodelavca in bo do julija 2026 vpeljala 12 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.



Vizija podjetja RESULT, d.o.o. je postati eno najboljših IT podjetij za pospeševanje poslovne rasti, v Sloveniji in tudi drugod v Evropi, in se uveljaviti predvsem na področju uporabe

najnovejših tehnologij, po meri razvitih poslovnih in mobilnostnih rešitev. Že desetletja jim zaupajo tako velike multinacionalke, ki delujejo v več kot 100 državah, kot lokalna hitrorastoča podjetja.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 75 sodelavcev in sodelavk in bo do aprila 2027 uvedlo 11 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.



Koncern SINTAL sestavljajo naslednja podjetja: SINTAL d.o.o., SINTAL MARIBOR d.o.o., SINTAL KOROŠKA d.o.o., SINTAL CELJE d.o.o., SINTAL VAZI d.o.o., SINTAL OBALA d.o.o., SINTAL IPO d.o.o. in

SINTAL FIVA d.o.o.. V Sintalu so se v preko 30 letih delovanja razvili v največjo družbo na področju varovanja v Sloveniji in so edini, ki izvajajo storitve varovanja na celotnem območju države brez podizvajalcev. Vedno sta osrednje mesto zavzemala izobraževanje in nova tehnologija – imajo lasten razvoj naprav in storitev. Oblikovali so tim, ki je prava kombinacija mladosti in inovativnosti ter zrelosti in izkušenj.

Skupina Sintal je ob vključitvi v postopek zaposlovala 1518 sodelavcev in sodelavk in bo do junija 2026 uvedla 10 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.



SPL Ljubljana d.d., poslovanje z nepremičninami in inženiring je vodilna slovenska nepremičninska družba z več kot 50-letno tradicijo v upravljanju, vzdrževanju in obnovi večstanovanjskih stavb, stanovanj, stanovanjsko-poslovnih, poslovnih stavb, sosesk, parkirnih hiš ter vrtičkov. Podjetje je specializirano za upravljanje nepremičnin, kar dosega z visoko strokovnostjo in dolgoletnimi izkušnjami.

Podjetje je ob vključitvi v postopek zaposlovalo 130 sodelavcev in sodelavk in bo do septembra 2026 uvedlo 10 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.



Varstveno delovni center Kranj je javni socialnovarstveni zavod, ki izvaja socialno varstveni storitvi vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji in storitev posebnega institucionalnega varstva odraslih. Vizija VDC Kranj je izvajanje visokokakovostnih socialnovarstvenih storitev, ki sledijo nenehno spreminjajočim se potrebam uporabnikov, katere izhajajo iz njihovega socialnega in zdravstvenega stanja ter njihovega sveta kakovosti. Bistvo in središče delovanja VDC Kranj predstavlja zadovoljen uporabnik.

VDC Kranj je ob vključitvi v postopek zaposloval 78 sodelavcev in sodelavk in bo do aprila 2027 uvedel 12 ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.

Vtisi zaposlenih v podjetjih, ki so letos prejeli polni certifikat DPP



»Certifikat družini prijazno podjetje mi omogoča fleksibilen delovni čas, kar pripomore k lažjemu in učinkovitejšemu usklajevanju mojega zasebnega in poklicnega življenja. Všeč mi je tudi, ker je vsako leto organizirano obdarovanje naših otrok v božičnem času,« Klemen, tehnolog planer v podjetju **ANTON BLAJ d.o.o.**



Sodelavka Tereza, ki se nam je lani pridružila na delovnem mestu animatorke, je takole pohvalila naš ukrep kroženja: »Bila sem del tega kroženja in moram povedati, da je zadeva res super. S popolnoma drugega mesta, zornega kota, pogledaš na delo sodelavcev. Osebnost po tej izkušnji popolnoma drugače gledala na vse enote, ki skrbijo, da delo v domu teče nemoteno, tekoče. Pozdravljam to idejo. Verjamem, da ukrep kroženja, rotacije prinaša pozitivne rezultate na dolgi rok« In ravno to je ena od prednosti sistema certificiranja Družini prijazno podjetje, da je dolgoročno naravnano in ne nagraduje oz. ne vrednoti trenutne situacije, temveč spodbuja organizacijo k izboljšanju le-te, saj se spremembe miselnosti, spremembe kulture, spremembe sistema ne zgodijo čez noč. Ostajamo optimistični in se trudimo dalje. Je strnila misli Janja Malis, strokovna sodelavka, članica tima in nosilka certifikata DPP v **DU Vrhnika** ter kot mama, tudi koristnica marsikaterega ukrepa



»Veseli me, da delam v podjetju, ki si prizadeva za dobrobit zaposlenih in njihovih družin. Certifikat DPP mi pomeni priznanje, da delodajalec razume zasebne družinske obveznosti in se trudi, da nam omogoči usklajevanje službenega in družinskega življenja na najboljši možen način. Pozornosti, ki jih s strani podjetja prejmemo ob različnih priložnostih nas vedno razveselijo, še bolj pa podjetje z obdarovanji osreči naše otroke. Kot odlična ukrepa bi izpostavil tudi možnost koriščenja psihološke podpore in dodatni dan dopusta ob uvajanju otroka v vrtec, « Uroš iz **Engrotuš d.o.o.**



»Za mene družini prijazno podjetje pomeni, da se moje podjetje in okolje v katerem delam zaveda pomena družine v današnjem času in da nam zato z določenimi ukrepi poskuša pomagati pri kakovostnem usklajevanju delovnih ter zasebnih obveznosti. Biti del takega podjetja je velikega pomena za delavca in za njegovo družino.« Dario iz **STERIS AST d.o.o.**

»Certifikat družini prijazno podjetje mi kot zaposlenemu v STERIS-u veliko pomeni. Kot oče dveh otrok sem bil deležen ugodnosti pri rojstvu otroka, uvajanju v vrtec, prvi dan šole, dedek

Mrz ob koncu leta in drugo. Sem zelo ponosen, da sem del STERIS-a. Srečen delavec je najboljši delavec. Vzajemno zaupanje je temelj dobrega odnosa. V STERIS-u delujemo kot ena velika družina. Skupaj rastemo kot delavci in kot osebe. Certifikat družini prijazno podjetje nam olajšuje delo in zvišuje motivacijo, posledično pa tudi učinkovitost in uspešnost.” Siniša iz STERIS AST d.o.o.

telemach

Z velikim navdušenjem pozdravljam nov ukrep podjetja Telemach Slovenija, ki kot družini prijazno podjetje uvaja fond ur za veterinarske obiske s hišnimi ljubljenci. Kot ljubitelj živali in ponosen lastnik sedemletnega labradorca Arona res cenim to pobudo. Verjamem, da bo ta novi ukrep omogočil lažje in bolj udobno usklajevanje obveznosti med delom in skrbjo za naše ljubljence. Hvala vsem, ki so omogočili uvedbo tega ukrepa, ki bo prispeval k še bolj prijaznemu in prilagodljivemu delovnemu okolju.

V podjetju Telemach Slovenija sem zaposlena že skoraj polovico svojega življenja. Lahko rečem, da sem rasla skupaj z njim in opazovala, kako se razvija in nadgrajuje, s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje in tudi nekaterimi drugimi bonitetami pa je le še dodatno razprl svoja krila.

Fleksibilen delovni čas je marsikomu olajšal življenje, še posebej staršem malih otrok, ki vsakodnevno hitijo po njih v vrtce in šole. Kot mama najstnikov sem vesela, da lahko med poletnimi počitnicami delajo v podjetju ter na ta način spoznajo delovno okolje svojih staršev in pridobivajo pomembne izkušnje. Zaposlenim prav tako veliko pomenijo neformalna srečanja, še posebej Družinski dan, v okviru katerega se lahko družimo s svojimi sodelavci, medtem ko je za otroke vedno poskrbljeno z zanimivimi animacijami. Podjetje res na različne načine dokazuje, da mu je mar za zaposlene, in vesela sem, da sem lahko del tega.

Sodelavca iz Telemach Slovenija d.o.o.



»Certifikat DPP je odlična pridobitev za podjetje, saj s sprejetimi ukrepi vsi zaposleni lahko izkoristimo določene ugodnosti. Ob rojstvu otroka so v porodnišnico poslali darilo in voščilnico, kar je razveselilo tudi mojo ženo. Prav tako vsako leto moja starejša hči prejme darilo za Božička. Sam sem vesel, da sem del takega kolektiva, ki mu je mar za svoje zaposlene. Drugo leto bom lahko koristi prosti delovni dan, ko grem s hčerko na informativni dan za vpis v srednjo šolo, » Boštjan

dan za vpis v srednjo šolo, » Boštjan

»Kot zaposlena v podjetju sem vesela, da poleg vseh ugodnosti, ki jih nudi podjetje s pridobljenim certifikatom lahko koristim ukrep, ki mi omogoča, da opravljam delo varnostnice samo v dopoldanskem času in imam proste vikende, saj kot mati samohranilka tako lahko skrbim za otroka, ki je še v vrtcu. Že na prvem razgovoru so mi predstavili ukrepe, ki jih ponujajo in so mi ob moji želji glede delovnega časa pristopili nasproti. S certifikatom in izbranimi ukrepi podjetje dokazuje, da mu je mar za svoje zaposlene in da smo pomembni, ne samo kot delavci, ampak tudi ljudje, ki imamo svoje potrebe tudi izven službenih obveznosti,« Klavdija iz VAROVANJE GALEKOM d.o.o.



**DOM
POČITKA
MENGEŠ**

»To, da je naše podjetje vključeno v Družini prijazno podjetje, mi pomeni, da lahko usklajujem svoje družinsko življenje s poklicnim. Občutim, da je s tem, ko je podjetje pristopilo k temu projektu resnično mar za nas zaposlene, saj se tako poklicno kot zasebno življenje

neizogibno prepletata in je pomembno zadovoljstvo na obeh področjih. Ne glede na izmensko delo mi je omogočeno, da sem lahko v ključnih trenutkih prisotna v življenju svojih otrok (počitnice, vpis v šolo, informativni dnevi ...), za kar sem neizmerno hvaležna. Sin je tudi imel možnost preživeti delovni dan z menoj, kar se mu je vtisnilo v spomin in je še dneve govoril o tem,« je zapisala zaposlena v Domu počitka Mengeš.



Kovintrade

»Certifikat Družini prijazno podjetje zagotovo prinaša številne otipljive in neotipljive prednosti. Za zaposlene pomeni lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v smislu gibljivega delovnega časa, možnosti občasnega dela od doma, možnosti uvajanja otrok v

vrtec in šolo ter na njihovo veselje tudi vsakoletno božično obdaritev. Poleg tega je tistim, ki se vračajo po daljši bolniški ali porodniški odsotnosti omogočen krajši uvajalni program, da se lažje in hitreje ponovno vključijo v delovni proces. Podjetju pa pomaga pri pridobivanju in zadržanju kakovostnih in zadovoljnih sodelavcev ter prinaša višjo uvrstitev pri ocenjevanju s strani nekaterih poslovnih partnerjev. S sodelavci z zadovoljstvom pozdravljamo in koristimo vse sprejete ukrepe in podpiramo njihov nadaljnji razvoj,« je zapisal sodelavec Jože

»»Družina je tam, kjer se življenje začne in se ljubezen nikoli ne konča.«(neznani avtor)

Največje vrednote in temelj življenja so vsekakor družina, delo in poštenje.

V družbi Kovintrade smo ponosni lastniki certifikata DPP. Podjetje nas podpira tudi kot starše, prepoznava naše želje in potrebe v podjetju in v zasebnem življenju ter tako pripomore k še večji pripadnosti zaposlenih podjetju.

V družini smo starši nezamenljivi. Meni še posebej dragoceno je bilo, da sem lahko hčerki uvajala v vrtec in ju kasneje na njun prvi šolski dan pospremila v šolo. Vsako leto se skupaj z otroki veselimo decembrske predstave za otroke in božičnega obdarovanja v našem podjetju. Prav tako pa se radi udeležujemo tudi prireditev v naravi: teka, skupnih druženj in planinskih izletov.

V službi vselej najdem razumevanje, če zbolijo naši najbližji domači. Lahko jih pospremim k zdravniku, prilagodim delovni čas, kdaj delam tudi od doma. Topli, sočutni odnosi in podpora v težkih obdobjih so neprecenljivi.

Lepo je delati v podjetju, ki spoštuje zaposlene in njihove družine,« pa je zapisala sodelavka v Kovintrade d.d. Celje

Konferenca Trendi na področju družbene odgovornosti 2024

Letošnja tradicionalna konferenca *Trendi na področju družbene odgovornosti 2024*, ki jo organiziramo na Ekvilib Inštitutu v sodelovanju z Mrežo za družbeno odgovornost Slovenije in IEDC – Poslovno šolo Bled je potekala v četrtek, 6. 6. 2024 na Bledu. Osrednja tema konference je bila **Blagovna znamka delodajalca kot del družbene odgovornosti organizacije**.



Uvodno dobrodošlico sta udeležencem namenila **prof. dr. Danica Purg**, predsednica IEDC-Poslovne šole Bled in **Aleš Kranjc Kušlan**, direktor Ekvilib Inštituta, sledila pa sta dva osrednja govora.

Dr. Aleksandra Kregar, menedžerka, arhitektka, svetovalka in predavateljica na IEDC-Poslovna šola Bled, nam je ponudila razmislek na vprašanje **zakaj družbena odgovornost prispeva k boljši blagovni znamki delodajalca**. Izpostavila je, kako pomembna je povezanost ter uravnoteženost strategije (blagovna znamka, produkt/storitve, trgi, prodajni kanali) in kulture (vrednote, vedenja, norme, prepričanja) podjetja, saj kultura določa osebnost podjetja kot delodajalca. Predstavila je korake in izzive postavitve in upravljanja znamke delodajalca ter zaključila z vplivom znamke delodajalca na družbeno odgovornost in pomembnost empatije pri vsem tem.



Sledilo je predavanje **prof. dr. Roberta Biloslava**, podpredsednika Evro-Sredozemske univerze EMUNI in vodjo Inštituta za vedenjsko ekonomijo pri ZRS Koper, ki je predstavil **7 elementov blagovne znamke delodajalca na presečišču družbene odgovornosti podjetja**, ki so: proces zaposlovanja, odgovorno delovno okolje, usposabljanje in razvoj, dobro počutje, družbena odgovornost, prejemki in ugodnosti ter organizacija dela. V svoj govor je vključil tudi povzetek raziskave *Blagovna znamka delodajalca*, v kateri so sodelovala podjetja, ki so imetniki certifikata Družbeno odgovoren delodajalec ter zaključil, kako je pomembno vzpostaviti in vzdrževati delovno okolje, ki temelji na dostojanstvu in spoštovanju vseh zaposlenih.

Predavanjema je sledila okrogla miza z naslovom **Blagovna znamka delodajalca kot del ESG strategije - iz osebne na globalno raven in nazaj**, na kateri sta poleg moderatorja Aleša Kranjc Kušlana, dr. Aleksandre Kregar in dr. Roberta Biloslava sodelovali še **Katja Korošec** iz 3fs Nordic SI d.o.o. in **mag. Maja Skorupan** iz Odvetniške pisarne Senica & partnerji d.o.o. Sodelujoči na okrogli mizi so podali svoje osebne izkušnje z blagovno znamko delodajalca, kjer so bili in so zaposleni. Vsi so se strinjali, da je pomembno, da vemo kdo smo in v kaj verjamemo, da smo avtentični, tako na osebni ravni kot na ravni podjetja, kjer je ključno vodstvo, ki mora to, kar govori tudi početi. Izpostavili so, kako je karierni razvoj posameznika in skrb za ljudi pomemben del blagovne znamke. Poudarili so pomembnost prepoznavanja različnosti (medgeneracijske) in potem iskanje aktivnosti, kjer so lahko vsi vključeni. Okrogla miza se je zaključila s poudarkom na pomembnosti dobre komunikacije (povratne informacije), ki lahko dela čudeže pri rasti kulture podjetja.



Okrogli mizi sta sledili še dve interaktivni delavnici, na katerih so udeleženci izmenjali poglede, izzive in izkušnje pri graditvi blagovne znamke delodajalca in povezave z njihovimi politikami trajnostnega poslovanja. Dr. Aleksandra Kregar je vodila delavnico z naslovom **Kako učinkovito integrirati družbeno odgovornost kot del blagovne znamke delodajalca**. Aleš Kranjc Kušlan in Gašper Zakrajšek, Ekvilib Inštitut pa sta kreirala delavnico z naslovom **Certifikata DPP in DOD kot orodji gradnje blagovne znamke delodajalca**.



Avtor fotografij: Sabina Poglajen in Špela Vodopivec Musek

NOVOSTI V ZAKONODAJI

Varstvo pred diskriminacijo delavcev

Zagovornik načela enakosti Republike Slovenije (Zagovornik Miha Lobnik) je pripravil Priročnik za zaposlene in iskalce zaposlitve – Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu.



Izobraževanje in ozaveščanje se vsakič znova izkaže za najučinkovitejše zdravilo proti diskriminaciji.



Namen priročnika je na strnjen in pregleden način ozaveščati iskalce zaposlitve, kandidate za zaposlitev in zaposlene v vseh oblikah delovnih razmerij, o njihovih pravicah do enakopravnosti, enakih možnosti in enake obravnave, jih opolnomočiti, jim pomagati prepoznati diskriminacijo ter jim predstaviti možne načine ukrepanja.

→ **Primer diskriminacije:** Delodajalec nalaga tujim delavcem (npr. tistim z delovnim dovoljenjem) ali delavcem druge narodnosti (ki so slovenski državljani) težje delo kot drugim, jih izpostavlja večji nevarnosti, jim zagotovi slabšo delovno opremo ipd.

→ **Primer diskriminacije:** Zaposleni bi moral zaradi poškodbe otroka občasno zanj skrbeti in bi potreboval prilagoditev delovnega časa, v obliki

krajših občasnih odsotnosti. Delodajalec drugim dopušča odsotnosti zaradi nege otrok, vendar so v pravilniku kot upravičenke predvidene samo matere. Če v tem primeru odkloni prilagoditev, bi to lahko bila diskriminacija na podlagi spola.

→ **Primer diskriminacije:** Moški in ženske lahko opravljajo primerljivo delo v organizaciji, tudi če so ženske večinoma zaposlene kot čistilke, moški pa večinoma kot varnostniki. Diskriminatorno je, če ženske v tem primeru, ko je delo primerljivo zaradi spola, prejemajo nižje plačilo.

→ **Primer nadlegovanja:** Delodajalec povzroči pri kandidatu nelagodje, ko se na razgovoru za zasedbo delovnega mesta pošali na račun njegove vere.

→ **Primer spolnega nadlegovanja:** Zaposlena v hostlu je zato, ker je ženska, večkrat podvržena opolzkim komentarjem strank. Ko se je zaradi tega pritožila delodajalcu in prosila za pomoč, se ta ni odzval oziroma posredoval. Zato je lahko delodajalec soodgovoren za nadlegovanje zaradi spola.

→ **Primer povračilnega ukrepa:** Delodajalec onemogoči napredovanje ali namerno nalaga nesorazmerno obsežno delo, ki ga zaposleni ne zmore opraviti, ker je zaposleni v preteklosti vodstvo opozarjal na diskriminacijo svojega kolega.



Kdor meni, da je bil diskriminiran, lahko piše Zagovorniku, ali pokliče na Zagovornikovo **brezplačno telefonsko številko 080 81 80**. V zaupnem pogovoru s svetovalci Zagovornika lahko brezplačno dobi dodatne informacije, nasvete, pravno pomoč in najde najprimernejši odziv.



Pri Zagovorniku ugotavljajo, da se kršitelji prepovedi diskriminacije včasih niti ne zavedajo svojega diskriminatornega ravnanja. Ko so na prepovedano prakso opozorjeni, pa ravnanje v večini primerov hitro odpravijo.



Vir: <https://zagovornik.si/izdelki-zagovornika/ozavescanje/>

ZANIMIVOSTI OD BLIZU IN DALEČ

Nagrada Feniks

Ekvilib Inštitut in Slovenska turistična organizacija (STO) sta prejela priznanje Feniks za uvrstitev v finale izbora najboljšega projekta s področja poslovnega svetovanja v letu 2023. Nagrado Feniks vsako leto podeljuje Združenje za management consulting GZS - Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti.



Vir in več:

https://www.gzs.si/zbornica_poslovno_storitvenih_dejavnosti/Novice/ArticleId/88112/nagrada-feniks-v-roke-siemensu

Najpomembnejšo vlogo pri reševanju slabih odnosov v službi ima vodstvo

Podcenjevanje, ustrahovanje, žaljenje, manipuliranje, kričanje in toleranca vodstva do neprimerne komunikacije je – kot pripovedujejo mnogi – vsakdan številnih zaposlenih v javnem in tudi zasebnem sektorju. Kje so vzroki za to in kako razmere izboljšati?



Slabi odnosi se širijo zato, ker se lahko. Ker ne interveniramo pravočasno. Ker dovolimo, da se širi organizacijska kultura, kjer ni spoštovanja, zaupanja in varnosti, kjer predolgo pustimo, da toksični odnosi cvetijo.



V službi in na poti v službo preživimo približno tretjino življenja. Po nekaterih izračunih okoli 80 tisoč ur. Pravzaprav s sodelavci preživimo več budnih ur kot s svojimi najbližjimi, zato so odnosi na delovnem mestu zelo pomembni. Gre za enega izmed najpomembnejših dejavnikov, zaradi katerega bodisi vztrajamo na nekem delovnem mestu bodisi nas spodbudi k iskanju druge zaposlitve.

"Prišlo je že tako daleč, da sem v bistvu skoraj pregorela, izgorela, čutila sem napade panike, anksioznosti. Kepa v želodcu, zjutraj, ko se zbudiš, si rečeš: spet," o svojem delu v enem od slovenskih podjetij pripoveduje sogovornica, ki želi ostati anonimna. Nadrejene je opozorila na neprimerno vedenje, kričanje in razbijanje sodelavke. "Najbolj pa me je prizadelo in zbolelo to, da ko sem šla do vodstva, ki sem mu zaupala in povedala, kaj se dogaja, se ni nič zgodilo; ko sem šla drugič, se spet ni nič zgodilo," je dejala. Najpomembnejšo nalogo pri reševanju konfliktov in neurejenih odnosov znotraj kolektivov igrajo vodje, ki morajo pravočasno prepoznati napetosti. A se v marsikaterem kolektivu vodstvo pretvarja, da težav ni. V Ljubljanskih mleknah že več let za različne vodje izvajajo treninge za krepitev vodstvenih veščin, poudarja Mateja Tišler.

"Tu ima pomembno vlogo tudi kadrovska služba, ki je velikokrat v vlogi mediatorja, da prepozna, ko se nekaj kuha. To pomeni, da mora biti kadrovska služba na terenu, med ljudmi, v proizvodnji, skladišču, pisarnah," opisuje prakso v podjetju. "Ko se zgodi neki konflikt, neprimerno vedenje, se pride vodja pogovoriti s kadrovikom, potem se pogovorijo še vsi skupaj. In če se zgodi, da gre za nekega sodelavca – čeprav je izjemno dober – in če se ugotovi, da je teh konfliktov preveč, se lahko zgodi tudi najhujše," je povedala.



Povzeto po in več na: <https://www.rtv slo.si/slovenija/najpomembnejso-vlogo-pri-resevanju-slabih-odnosov-v-sluzbi-ima-vodstvo/707434>

Ustvarjalno ravnoesje med poklicnim in zasebnim življenjem - BalanCed

Konec aprila 2024 se je zaključil dvoletni projekt »Ustvarjalno ravnoesje med poklicnim in zasebnim življenjem – BalanCed«, s katerim so z inovativno in celostno storitvijo, s pomočjo umetnosti, krepili in bogatili človeške vire na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

S kreativnostjo so udeleženkam in udeležencem omogočili, da so izboljšali svoje počutje, se opolnomočili in lažje usklajevali poklicno in zasebno življenje. Z delavnicami za organizacije, ki so prav tako temeljile na kreativnosti, so nudili podporo zaposlenim in delodajalcem pri spopadanju s stresom in izzivi na delovnem mestu.



Namen projekta je bil podpreti zaposlene in njihove družine pri boljšem upravljanju z izzivi, krepiti kompetence pri otrocih, podpreti organizacije v skrbi za svoje zaposlene in raziskati učinke bogatenja med zasebnim ter poklicnim življenjem. Tudi po izteku projekta BalanCed še naprej vabijo k ustvarjanju v Kreativnem centru.



V okviru projekta je med drugim nastal tudi priročnik: **USKLAJENO
RAVNOESJE V ORGANIZACIJAH**



Vir in več na: <https://vcentru.si/zakljucek-dvoletnega-projekta-ustvarjalno-ravnoesje-med-poklicnim-in-zasebnim-zivljenjem-balanced/>

Varno delo na soncu

Prihajajoči poletni meseci predstavljajo za delavce, ki delajo na prostem, dodatno tveganje za zdravje. Dolgotrajna izpostavljenost sončnemu UV-sevanju lahko vodi v resna obolenja, nenazadnje tudi smrt zaradi kožnega raka ali toplotne obremenitve. Ključno je, da delodajalci nudijo zaščito delavcem pri delu na soncu. Preverite, kako se lahko zaščitim(o) na www.cilizadelo.si.



Knjižica za delodajalce: VARNO DELO NA SONCU



KAKO NAJ SE ZAŠČITIM?	KAJ LAHKO STORI DELODAJALEC?	KAJ JE UV-SEVANJE?	KDO JE IZPOSTAVLJEN UV-SEVANJU?	UČINKI UV-SEVANJA NA ZDRAVJE	DELO PRI VISOKIH TEMPERATURAH	GRADIVO
Kako naj se zaščitim?						
	Poiščem si senco, kadar je le mogoče. Delajte v senci. Če to ni mogoče, si poiščite naravno ali umetno senco na delovišču ali njegovi bližini vsaj med odmori, ki naj bodo pogostejši, če je sončno UV-sevanje visoko in so temperature na delovišču visoke.					
	Prekrijem vse dele telesa. Nosite gosto tkano, a hkrati ohlapno in lahko zaščitno obleko, ki naj vključuje majico ali srajco z dolgimi rokavi in dolge hlače. Takšna obleka omogoča izhlapevanje znoja in zračenje telesa, hkrati pa ne prepušča UV-sevanja.					
	Pokrijem glavo in vrat. Nadenite si pokrivalo s širokimi kraji (od 7,5 do 12 centimetrov) ali kapo z dolgim ščitnikom in legionarskim stranskim dodatkom. Tudi zaščitne čelade naj imajo ščitnik in dodatek za zaščito uhljev, stranskih delov vratu in zatilja.					
	Zakrijem oči. Oči zaščitite s sončnimi očali z označeno zaščito UVA in UVB, ki se tesno prilegajo obrazu in tako preprečijo sevanje v oči tudi od strani.					
	Popijem čim več vode. Med delom pogosto pijte osvežilne brezalkoholne pijače, najbolj vodo. Pri fizičnem delu na prostem je priporočeno spiti kozarec tekočine na vsakih 15 do 20 minut oziroma od 6 decilitrov do enega litra na uro oziroma po potrebi.					
	Namažem se po izpostavljenih delih telesa. Pred začetkom dela na soncu in pozneje večkrat med delom se po izpostavljenih delih telesa na debelo namažite s kremo z zaščitnim faktorjem 30 ali več.					

Vir in več na : <http://www.cilizadelo.si/varno-delo-na-soncu.html#msdynttrid=2pTkBp4HP1x87iGWkZHET7OG5M5bodbASArVCxJE8LE>

Vpliv podnebnih sprememb na duševno zdravje delovno aktivnega prebivalstva

28. aprila vsako leto obeležujemo svetovni dan varnosti in zdravja pri delu, kar je priložnost, da Mednarodna organizacija dela (ILO) izpostavi najbolj aktualno temo s področja. Letos je bil dan posvečen posledicam podnebnih sprememb na varnost in zdravje pri delu. Ob tej priložnosti v okviru Programa Mira, Nacionalnega programa duševnega zdravja, ki ga upravlja Nacionalni inštitut za javno zdravje, opozarjajo na negativne posledice podnebnih sprememb na duševno zdravje zaposlenih in na za delovne organizacije pomembno pravočasno obvladovanje tveganj, povezanih s podnebnimi spremembami.



Vir: <https://www.zadusevnozdravje.si/>

Polni zagona kolesarimo v službo

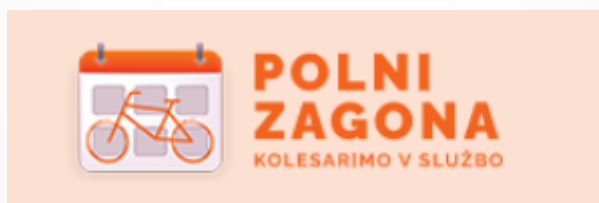
Polni zagona kolesarimo v službo je nacionalna pobuda za spodbujanje kolesarjenja in spreminjanja vsakodnevnih potovalnih navad. Vključuje koristne nasvete, povezovanje z drugimi kolesarji in nagrade tekom akcije (26. maja 2024 se je končala že tretja uspešna akcija) in ob koncu izziva.



Kolesarjenje je učinkovita alternativa avtomobilu in ima številne pozitivne učinke na počutje posameznikov, zmanjšuje negativne izpuste CO₂, zmanjšuje stroške goriva in parkiranja ter skrbi za naše zdravje.



Neli Halilović iz IPoP – Inštituta za politike prostora je pojasnila: "Spletna stran polnizagona.si omogoča povezovanje posameznikov v skupine. Glavni cilj je povezati redne kolesarje v službo s tistimi, ki še iščejo strast do kolesarjenja. Zakaj? Ker vsi, ki že kolesarimo, vemo, da je to več kot le premikanje od točke A do točke B. Kolesa ne vozimo le zato, ker je na kratke razdalje hitreje in ceneje kot vožnja z avtomobilom. Niti ne, ker bi želeli ohranjati zdravje ali ker bi želeli zmanjšati ogljični odtis. Kolesarimo, ker na kolesu zares uživamo in ker je to naš način življenja. Če kolesarimo v službo, je to tudi zagotovilo za dober začetek dneva."



Pobuda Polni zagona kolesarimo v službo je nastala v sklopu projekta LIFE IP CARE4CLIMATE v sodelovanju z Ministrstvom za okolje, podnebje in energijo, Inštitutom za politike prostora in Urbanističnim inštitutom Republike Slovenije.



Zamenjajte avtomobil za kolo in se polni zagona poženite v nov delovni dan!



Vir: <https://siol.net/novice/slovenija/nacionalna-pobuda-polni-zagona-kolesarimo-v-sluzbo-v-prvem-tednu-izziva-pritegnila-vec-kot-1200-kolesarjev-631686>

DOBRE PRAKSE IMETNIKOV CERTIFIKATA DPP

Predstavitev izkušenj s 36 urnim delavnikom podjetja Contall

27. marca 2024 smo se družili na **virtualni DPP kavi**. Glavna tema spletnega srečanja je bila *Uvedba 36-urnega delovnega časa za vse zaposlene* z gostjo Darja Povšič Peršolja, direktorico podjetja Contall d.o.o., ki nam je predstavila proces prilagoditve podjetja na krajši delovni čas.



Predstavitev
izkušnje s
36 urnim
delavnikom

Contall
računovadska hiša



Vsak drugi petek smo prosti.



Predstavitev izkušenj podjetja Contall s 36 urnim delavnikom si lahko pogledate [TUKAJ](#).

Terme Sveti Martin prejele nagrado za inovativno pobudo izkazovanja zahvale zaposlenim

Terme Sveti Martin so znane po svojih inovativnih idejah in se vedno znova uvrščajo med najboljša zdravilišča na Hrvaškem. S projektom »**Poletna zabava zahvale zaposlenim**« so na konferenci HR Days, ki jo organizira MojPosao, osvojili 2. mesto v kategoriji najboljših kadrovskih regionalnih praks za mala in srednje velika podjetja.

Projekt poudarja predanost term strokovnemu razvoju in zadovoljstvu zaposlenih. Projekt Poletna zabava v zahvalo zaposlenim ni le še ena »zabava«, temveč proaktiven pristop izražanja zahvale zaposlenim, ki presega tradicionalne in klasične metode, kar ga dela izvirnega, inovativnega in kreativnega. **Direktorji in vodje oddelkov Term Sveti Martin so namreč aktivno prevzeli vlogo natakarev in kuharjev, stregli in kuhali za vse člane ekipe, medtem ko so se ti sproščali in počutili kot gostje resorta.**

Ta gesta krepi zavezo podjetja, da ceni zaposlene in slavi njihova delovna mesta. Zdravilišče neguje kulturo hvaležnosti, prijateljstva in medsebojnega spoštovanja ter izstopa kot vključujoče delovno mesto. Certifikati, kot so »Družini prijazno podjetje«, »Zdravju prijazno podjetje« in »LGBTIQ+ delodajalec« potrjujejo njihovo zavezanost podpiranju različnosti. To priznanje priča o nenehni zavezanosti Term Sveti Martin ustvarjanju spodbudnega in nagrajujočega delovnega okolja za vse zaposlene.



Besedilo in fotografije (na spodnji fotografiji so direktorji in vodje) je pripravila/posredovala skrbnica certifikata Sara Posavec.

DOBRE PRAKSE UKREPOV DPP



Tokrat predstavljamo simpatični primer dobre prakse ukrepa *Obdaritve otrok zaposlenih* imetnika certifikata Hofer trgovina d.o.o. Skrbnica certifikata Jasmina Gracej nam je predstavila **BABY MAPICO ZA BODOČE STARŠE**:

»Pri HOFERju posebne trenutke naših sodelavk in sodelavcev radi pospremimo z drobnimi pozornostmi. Prav zato vsakega sodelavca in sodelavko, ki pričakuje naraščaj, razveselimo s HOFER Baby mapico in nekaj pozornostmi, ki so namenjene novemu družinskemu članu.

Baby mapica vsebuje vse praktične informacije in dokumente, ki jih starš potrebuje za lažjo pripravo na rojstvo otroka. Organizirana je po smiselnem časovnem zaporedju predvidenih dogodkov in vključuje vso potrebno dokumentacijo za pred rojstvom in po rojstvu otroka. Novopečenega starša v vrečki poleg mape čakajo še kartice otrokovih mejnikov, paket plenic in bodi za novega člana HOFERjeve družine.

Naši novopečeni starši pravijo, da so s pomočjo informacij v Baby mapici z lažjim srcem in bolj pripravljeni nastopili novo življenjsko funkcijo. Navdušujejo jih odgovori na prve dileme v novi vlogi, kar poskrbi za to, da je pričakovanje podmladka še prijetnejše in manj stresno.

»Res zelo pozorno, lično, čudovito. Tudi mapa je izven vseh pričakovanj. Skrbno zbrane in zelo uporabne informacije.«

Vsem novopečenim staršem želimo čim bolj uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter mnogo nepozabnih prigod.«



Želite biti predstavljeni v e-novičniku Družini prijazno podjetje?
Je revizor označil kakšen ukrep kot dobro prakso?

Imate predlog, vprašanje, komentar ...
Lahko pišete na: spela@ekvilib.org

Ekvilib
Inštitut

Ekvilib Inštitut
Dunajska cesta 159
1000 Ljubljana
t: 01 430 3751
e: certifikat@ekvilib.org

www.ekvilib.org