



**PODRŠKA  
ZAPOSLENICIMA  
U USKLAĐIVANJU  
POSLOVNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA**

Sažetak primjera praksi poduzeća

#### IZDAVAČ

Savjetodavni odbor za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje

#### UREDNICI

Prof.dr.sc. Mislav Ante Omazić, Patricia Uroić, mag. oec., Ana Tkalec Barić

#### AUTORI DOKUMENTA

studenti četvrte i pete godine sveučilišnog integriranog studija  
Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu\*

#### LEKTURA

Alisa Kichl

#### GRAFIČKO OBLIKOVANJE

Centar pažnje, Vanja Nikolić

Sva prava pridržava izdavač.

Molimo da prilikom korištenja citata i materijala iz ove publikacije navedete izvor.

Ova publikacija ne izražava nužno službene stavove Savjetodavnog odbora  
za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje.

Zagreb, listopad 2024.

ISBN 978-953-7702-87-8

\*Popis timova studenata dostupan je na kraju publikacije

# PODRŠKA ZAPOSLENICIMA U USKLAĐIVANJU POSLOVNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA

Sažetak primjera praksi poduzeća

## O projektu:

Ravnoteža između poslovnog i obiteljskog života može se opisati kao zadovoljstvo i dobro funkcioniranje na radnom mjestu i u obitelji, uz minimum sukoba između tih dviju uloga. Gledajući na ovu ravnotežu iz perspektive djeteta, važno je da strategije ljudskih potencijala u poduzećima budu usmjerene na dobrobit zaposlenih roditelja i skrbnika.

Poduzeća mogu stvarati radna okruženja po mjeri djece i obitelji uvođenjem politika i praksi koje će pomoći zaposlenim roditeljima u usklađivanju profesionalnih i obiteljskih obveza. Pružajući tri vrste neophodnih resursa za zaposlene roditelje – vrijeme za obiteljske potrebe, usluge za podršku u skrbi za djecu i financijske pogodnosti – poduzeća utječu na dobrobit zaposlenika, njihove djece i obitelji te unaprjeđuju svoje poslovanje.

Takve politike i prakse utječu na pravilan razvoj djece u ranom djetinjstvu u kojem sudjeluju oba roditelja/skrbnika, na usvajanje zdravih stilova života i smanjenje pretilosti, na poboljšanje kognitivnog razvoja i školskog uspjeha djece. Istovremeno, takve prakse mogu pozitivno utjecati na privlačenje i

zadržavanje talentiranih zaposlenika, mogu povećati produktivnost te utjecati na smanjenje fluktuacije zaposlenika. Poslovanje po mjeri djece i obitelji također jača korporativnu i društvenu održivost te doprinosi ostvarivanjima ciljeva održivog razvoja.

Kako bi se dobio uvid u to kakve politike i prakse za postizanje ravnoteže između posla i obitelji primjenjuju neki poslodavci u Hrvatskoj, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (pod vodstvom prof. dr. sc. Mislava Ante Omazića) proveo je u suradnji sa Savjetodavnim odborom za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje projekt mapiranja poslovnih praksi poduzeća u Hrvatskoj, usmjerenih na dobrobit zaposlenika i njihovih obitelji i djece. Dodatni su ciljevi projekta bili davanje prilike studentima (46 studentica i 16 studenata) da se povežu s poslovnim svijetom radeći na konkretnom zadatku, jačanje vidljivosti odgovornih praksi te davanje preporuka i inspiriranje poduzeća u Hrvatskoj da primijene slične inicijative.

U projektu su sudjelovali studenti četvrte i pete godine sveučilišnog integriranog studija Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u

Zagrebu (izborni kolegij Društveno odgovorno poslovanje) pod mentorstvom prof. dr. sc. Mislava Ante Omazića, uz vodstvo i superviziju mentorica – članica Savjetodavnog odbora za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje – Mirjane Matešić, direktorice Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj, Nataše Novaković, direktorice za ESG Hrvatske udruge poslodavaca, Sanje Končar, voditeljice održivosti u tvrtki IKEA Hrvatska, i Violete Colić, direktorice i partnerice u Komunikacijskom uredu Colić, Laco i partneri. U projektu je sudjelovalo šezdeset i dvoje studenata podijeljenih u 13 timova i 13 poduzeća:

Dvokut Ecro d. o. o.,  
Ericsson Nikola Tesla d. d.,  
Erste&Steiermärkische Bank d. d.,  
HSM-INFORMATIKA d.o.o.,  
IKEA Hrvatska d. o. o.,  
Jadran-galenski laboratorij d. d.,  
Končar – Elektroindustrija d.d. za proizvodnju i usluge,  
Hrvatska poštanska banka d. d.,  
Hrvatski Telekom d. d.,  
OTP banka d. d.,  
Telemach Hrvatska d. o. o.,  
Procter & Gamble d. o. o. i  
Undabot d. o. o.

Poduzeća su odgovarala na upitnik koji je obuhvatio pitanja o politikama i praksama usmjerenima na podršku zaposlenicima u usklađivanju njihova poslovnog i obiteljskog života kroz nekoliko kategorija: strateški pristup politikama i praksama, prakse usmjerene na vrijeme za obiteljske potrebe zaposlenika, prakse usmjerene na usluge koje pomažu zaposlenicima u usklađivanju poslovnog i obiteljskog života te prakse usmjerene na financijsku podršku zaposlenicima za njihove obiteljske potrebe. Na temelju dobivenih odgovora studenti Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu napisali su studije slučaja. Na osnovi studija slučaja Savjetodavni odbor za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje pripremio je Sažetak primjera praksi poduzeća za podršku zaposlenicima u usklađivanju poslovnog i obiteljskog života.

Navodi izneseni u primjerima praksi temelje se na odgovorima koje su poduzeća dala kroz upitnik i razgovore sa studentima, te nije provedena službena provjera podataka. U tom smislu, Savjetodavni odbor za dječja prava i poslovanje ne preuzima odgovornost za točnost iznesenih podataka.

Ovaj projekt prvi je put proveden 2019./2020., kada su studenti Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu mapirali odgovorne poslovne prakse prema Načelima o pravima djece i poslovanju. Publikacija sa studijama slučaja dostupna je na POVEZNICI. Drugi krug mapiranja proveden je 2021./2022. na temu poslovnih praksi kojima poduzeća podržavaju stjecanje vještina i zapošljivost mladih.

## Savjetodavni odbor za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje

Savjetodavni odbor za dječja prava i društveno odgovorno poslovanje djeluje kao platforma za razmjenu znanja i dobrih praksi usmjerena k povećanju vidljivosti dječjih prava i, posljedično, boljem poštovanju, zaštiti i ostvarivanju dječjih prava u poslovnoj zajednici. Članovi Savjetodavnog odbora relevantni su nacionalni dionici za društveno odgovorno poslovanje (DOP) i dječja prava: organizacije koje aktivno zagovaraju DOP u Hrvatskoj (Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj, Hrvatska gospodarska komora), akademski sektor (Sveučilište u Zagrebu – Ekonomski fakultet), poslovni sektor (Zagrebačka burza d. d., IKEA Hrvatska d. o. o, Ericsson Nikola Tesla d. d., Komunikacijski ured Colić, Laco i partneri, Telemach Hrvatska d. o. o., A1

Hrvatska d. o. o. , Nova TV d. d., Hrvatska udruga društava za tržišno komuniciranje, MODE1), članovi Mreže mladih savjetnika pravobraniteljice za djecu i Ured UNICEF-a za Hrvatsku.

## Suradnja UNICEF-a i poslovnog sektora

UNICEF surađuje s poduzećima i dionicima iz poslovnog sektora kako bi ih potaknuo da osvijeste svoje izravne i neizravne utjecaje na djecu te da uključe brigu o djeci u svoje politike, kodekse ponašanja, poslovne procese, procjene utjecaja i dobavljačke lance. UNICEF također surađuje s vladama i drugim relevantnim poslovnim dionicima na kreiranju propisa i politika za pojedine sektore i industrije kako bi se stvorili preduvjeti za bolje poštovanje i podržavanje dječjih prava te zaštitu djece i žena od štetnih poslovnih praksi. Kao vodeća organizacija za dječja prava, UNICEF se u suradnji s poslovnim sektorom vodi načelima nepristranosti, objektivnosti i transparentnosti. UNICEF ne promiče ni jedno poduzeće, uslugu ili proizvod koji su uključeni u projekt mapiranja poslovnih praksi, niti nudi ekskluzivnost ili tržišnu prednost poduzećima uključenima u projekt.

# PRIMJERI POSLOVNIH PRAKSI ZA PODRŠKU ZAPOSLENICIMA U USKLAĐIVANJU POSLOVNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA

U sklopu projekta mapirani su primjeri praksi kojima neka poduzeća u Hrvatskoj pružaju podršku zaposlenim roditeljima u usklađivanju profesionalnih i obiteljskih obveza.

## DVOKUT ECRO d. o. o.

Dvokut Ecro d. o. o. savjetodavno je poduzeće koje pruža usluge u području zaštite okoliša i prirode te održivog razvoja. Kroz svoje poslovne politike i prakse nastoji unaprijediti kvalitetu života zaposlenika kroz niz mjera o kojima ih proaktivno informira.

Jednom godišnje poduzeće provodi anketu (s prosječnom ocjenom zadovoljstva od 4,9/5) o zadovoljstvu djelatnika, kroz koju se ispituju i sustavno prate povratne informacije dobivene od zaposlenika kako bi se osiguralo da politike usklađivanja poslovnog i obiteljskog života odgovaraju stvarnim potrebama i očekivanjima zaposlenika.

Dvokut Ecro je, kao prvo društvo u Republici Hrvatskoj, dobio Potvrdu usklađenosti upravljanja društveno odgovornim poslovanjem u skladu s principima i smjernicama utvrđenim u normi ISO 26000:2010. Dvokut Ecro također je potpisnik Povelje o raznolikosti, dokumenta kojeg potpisuju poslovne i druge organizacije čime se obvezuju provoditi politike raznolikosti i nediskriminacije u svojim radnim sredinama i poslovnom okruženju.

U poduzeću Dvokut Ecro prakse usmjerene na vrijeme za obiteljske potrebe zaposlenika uključuju: prilagodbu radnog vremena prema individualnim obvezama zaposlenika, mogućnost rada na daljinu 2 – 5 dana u tjednu (što koristi 90 % zaposlenika), mogućnost korištenju slobodnih dana za polazak djeteta u školu ili vrtić, dodatne dane godišnjeg odmora za zaposlenike s posebnim obiteljskim uvjetima/potrebama, fleksibilnost za odlaske zaposlenika na roditeljske/informativne sastanke u školi, slobodan dan za odlazak trudnica na prenatalne preglede i drugo po potrebi. Također pružaju i mogućnost postupnog povratka na posao nakon rodiljnog ili roditeljskog dopusta za majke i očeve, sukladno dogovoru s upravom.

Dvokut Ecro nudi podršku svojim zaposlenicima kroz niz usluga koje im pomažu u usklađivanju poslovnog i obiteljskog života te dva puta godišnje organizira zajedničke izlete s tvrtkom kćeri Dvoper Beograd ili team building tijekom radnog tjedna, a zaposlenicima su osigurani dodatni slobodni dani.



Foto: Dvokut Ecro d. o. o.

U području financijskih potpora Dvokut Ecro svojim zaposlenicima nudi brojne pogodnosti, koje uključuju: sufinanciranje troškova dječjeg vrtića, paušalni trošak za podmirivanje troška odmora, financijsku pomoć za rođenje djeteta, božićni dar za djecu, božićnicu, uskršnicu, regres i dar u naravi za zaposlenike.

Zaposlenicima su omogućeni i plaćeni dopust (bolovanje) u slučaju bolesti djeteta te naknada za bolovanje na teret poslodavca koja je povoljnija od zakonske, dopunsko zdravstveno osiguranje, premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja i sistematski pregledi.

# Ericsson Nikola Tesla d. d.

Ericsson Nikola Tesla d. d. regionalni je isporučitelj komunikacijskih proizvoda i usluga u operatorskom segmentu te informacijsko-komunikacijskih rješenja vezanih uz zdravstvenu zaštitu, promet, državnu upravu, komunalne djelatnosti i multimedijisku komunikaciju.

Rukovodeći se načelom odgovornosti u svim segmentima svog poslovanja, poduzeće ima definiranu poslovnu strategiju, tj. politiku kojom su uređene pogodnosti i mjere za podršku u postizanju ravnoteže između profesionalnog i privatnog života zaposlenika. Kompanija kontinuirano prati angažiranost i zadovoljstvo zaposlenika kroz platformu Voice, koja služi kao alat za mjerenje organizacijske klime i za dobivanje mišljenja zaposlenika o različitim temama, pa tako i o mjerama i pogodnostima koje se nude zaposlenim roditeljima.

Kompanija proaktivno informira zaposlenike o politikama i praksama koje provodi te vodi statistiku o korištenju prava i pogodnosti za roditelje i njihove obitelji, koju jednom mjesečno objavljuje na intranetskoj stranici kompanije.

Svojim zaposlenicima kompanija omogućava fleksibilno radno vrijeme, rad od kuće do deset dana mjesečno ili u potpunosti – na zahtjev zaposlenika i uz odobrenje rukovoditelja (mogućnost koju koristi čak 97 % zaposlenika), dovođenje djece na radno mjesto kada se za to ukaže potreba, dodatne dane godišnjeg odmora za zaposlenike s posebnim obiteljskim uvjetima/potrebama, fleksibilnost za odlaske zaposlenika na roditeljske/informativne sastanke u školi te slobodan dan za odlazak trudnica na prenatalne preglede. Isto tako, kompanija nudi mogućnost skraćenog radnog vremena za zaposlenice dojilje povrh onog što je zakonski predviđeno te omogućuje stanku za dojenje.

Od 2021. godine Ericsson Nikola Tesla d. d. pomaže zaposlenicima u pokrivanju troškova redovne predškolske skrbi za djecu iznosom do 40 EUR po djetetu, organizira „Dječji dan” i psihološko savjetovalište za roditelje, odnosno edukacije zaposlenika o roditeljstvu.

Što se tiče financijskih pogodnosti, zaposlenici imaju pravo na jednokratnu potporu u iznosu od 1.327,24 EUR za svako novorođeno dijete, roditelji djece s posebnim potrebama imaju



Foto: Ericsson Nikola Tesla d. d.

pravo na godišnju pomoć u visini od 2.655 EUR bruto uz dodatna dva dana godišnjeg odmora. Djeca zaposlenika kompanije u dobi do 15 godina života imaju pravo na dar u vrijednosti od 172,73 EUR godišnje, a njihovi roditelji ostvaruju pravo na 2 – 6 dana godišnjeg odmora, ovisno o dobi i broju djece, neovisno o tome na kojeg su roditelja djeca prijavljena. Kompanija također

isplaćuje novčani dar za djecu povodom božićnih blagdana, zaposlenicima pokriva troškove dopunskog zdravstvenog osiguranja i sistematskih pregleda. Socijalne i ostale mjere koje poduzeće nudi zaposlenicima uključuju stipendije za djecu preminulih zaposlenika i pomoć zaposlenicima u izvanrednim situacijama.

## Erste&Steiermärkische Bank d. d.

Erste&Steiermärkische Bank d. d. (Erste banka) dio je međunarodne Erste grupacije, jednog od najvećih pružatelja financijskih usluga u srednjoj i istočnoj Europi. Erste banka aktivno podržava svoje zaposlenike kroz niz politika usmjerenih na ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života i na rodnu ravnopravnost.

Tijekom pandemije COVID-19 Erste banka prepoznala je važnost podrške svojim zaposlenicima, pa je kroz prilagodbu poslovnih procesa uvela fleksibilnost vremena i mjesta rada, što je omogućilo zaposlenicima da planiraju svoje radne obveze u skladu s okolnostima i obiteljskim potrebama. Danas oko 60 % zaposlenika Erste banke koristi mogućnost povremenog rada od kuće. Kako bi dodatno podržala zaposlenike koji su roditelji, Erste banka uvela je niz mjera usmjerenih na vrijeme za obiteljske potrebe zaposlenika: slobodne dane za polazak djece u školu ili vrtić, mogućnost dodatnih dana godišnjeg odmora za zaposlenike s posebnim obiteljskim uvjetima ili potrebama, mogućnost dogovora s nadređenima oko odlaska na roditeljske ili informativne

sastanke u školu, slobodan dan za prenatalne preglede za trudnice i drugo.

U cilju pružanja podrške roditeljima i promicanja rodne ravnopravnosti Erste banka zadnjih nekoliko godina potiče zaposlenike očeve na korištenje roditeljskog i očinskog dopusta. Od ukupno 37 zaposlenika koji su imali pravo na roditeljski dopust u 2022. godini, njih čak 18 (49 %) iskoristilo je to pravo, što predstavlja značajan postotak. Od 26 očeva koji su u 2022. imali pravo korištenja očinskog dopusta, njih deset (38 %) iskoristilo je to pravo. Banka također daje dodatnih pet dana plaćenog roditeljskog dopusta za očeve, što je definirano kolektivnim ugovorom, čime premašuje zakonske obveze.

Banka nudi niz financijskih mjera kao podršku svojim zaposlenicima, a one, između ostalog, uključuju: financijsku pomoć za rođenje, udomljenje ili posvajanje djeteta, božićni dar za djecu, dopunsko zdravstveno osiguranje zaposlenika, sistematske preglede i naknadu za bolovanje na teret poslodavca koja je financijski povoljnija od zakonske. Unutar okvira socijalnih i ostalih mjera osnovan je i fond solidarnosti za zaposlenike koji se



Foto: Erste&Steiermärkische Bank d. d.

nađu u izazovnim životnim okolnostima, a osigurane su i stipendije za djecu preminulih zaposlenika.

Videomaterijali, radionice i brojni drugi sadržaji dio su platforme Zdrava glava – projekta Erste banke, čiji je cilj kroz stručnu podršku i kontinuirane aktivnosti podignuti svijest i unaprijediti brigu o mentalnom zdravlju zaposlenika. Platforma je nastala tijekom pandemije COVID-19, kada je rad

od kuće postao uobičajena praksa koja je pružila potrebnu fleksibilnost, ali je ujedno predstavljala izazov koji je mogao dovesti do gubitka jasnih granica između radnog i slobodnog vremena. Kroz ovu platformu zaposlenici danas, kao i u vrijeme pandemije, dobivaju savjetodavnu podršku u nošenju sa stresom i uspješnom balansiranju između poslovnih i obiteljskih obveza.

# Hrvatska poštanska banka d. d.

14 Hrvatska poštanska banka d. d. (HPB) najveća je banka u domaćem vlasništvu i u većinskom vlasništvu Republike Hrvatske. U sklopu svoje strategije održivosti HPB je postavio ravnotežu između privatnog i poslovnog života zaposlenika kao jedan od ključnih ciljeva održivog poslovanja, a pogodnosti vezane uz ovo područje definirane su Pravilnikom o radu i Kolektivnim ugovorom. Svake godine HPB provodi istraživanje organizacijske vitalnosti i druge ankete kojima ispituje zadovoljstvo zaposlenika mjerama koje banka nudi u tom području. Redovito se vodi evidencija o korištenju prava i pogodnosti, te se na temelju toga izrađuju izvještaji i analize o postignutim rezultatima za Upravu banke i viši menadžment. Javnost se o postignutim rezultatima kompanije informira nefinancijskim izvješćima i career blogom. Zaposlenicima su u svakom trenutku dostupne informacije na mrežnoj stranici banke „Pogodnosti za zaposlenike”, a dobivaju ih i putem internih obavijesti i bloga.

Kada je riječ o praksama usmjerenima na vrijeme za obiteljske potrebe zaposlenika, u HPB-u postoji mogućnost kliznog radnog vremena za radna mjesta čija priroda

posla to dopušta te mogućnost rada na daljinu do 12 radnih dana mjesečno, što koristi 46,4 % zaposlenika. Banka također nudi slobodne dane za važne životne događaje – preseljenje, vjenčanje, rođenje ili posvojenje djeteta, prvi dan vrtića ili škole, kao i slobodne dane za brigu o sebi i zajednici – volontiranje, sistematski pregled, darivanje krvi. Zaposlenici imaju mogućnost postupnog povratka na posao nakon rodiljnog ili roditeljskog dopusta tako što zaposlenik može zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu, čime bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu (npr. u slučaju trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života). Poduzeće pruža pogodnosti za majke dojilje, uključujući skraćeno radno vrijeme i prostor za dojenje, što doprinosi podršci majkama u razdoblju nakon poroda.

Od ostalih praksi koje HPB nudi ističu se subvencioniranje mjesečnih troškova vrtića za djecu zaposlenika, potpore za rođenje ili posvojenje djeteta, mogućnost korištenja plaćenog dopusta povodom rođenja djeteta i darovi za djecu zaposlenika. Svim zaposlenicima banke plaća se i



Foto: Istock

dodatno zdravstveno osiguranje. U slučaju zaposlenikove smrti HPB može isplaćivati novčanu pomoć obitelji zaposlenika radi sudjelovanja u pokriću troškova zbrinjavanja, odnosno stipendiranja djece preminulih zaposlenika. Zaposlenik koji je samohrani

roditelj djece do 15 godina starosti ima pravo na tri dodatna dana godišnjeg odmora. Banka svojim zaposlenicima također nudi besplatno korištenje usluga psihološkog savjetovanja i organizira prigodne programe za djecu zaposlenika.

# HSM-INFORMATIKA d.o.o.

HSM-INFORMATIKA d.o.o. (HSM) je poduzeće koje se već više od tri desetljeća bavi distribucijom i integracijom raznih hardverskih i softverskih rješenja te stručnim savjetovanjem u području poslovnih procesa klijenata raznih profila. Kompanija djeluje iz ureda u Zagrebu i Beogradu, a poslovanje širi i na sve više zemalja članica Europske unije.

HSM je malo poduzeće prema broju zaposlenih, no unatoč tome prepoznaju važnost stvaranja poticajnog radnog okruženja i ravnopravne, otvorene i inkluzivne okoline. Kao mala kompanija njeguju individualizirani pristup prema zaposlenicima, prateći ujedno najbolje prakse i trendove u području ljudskih potencijala koje nastoje primijeniti u svom radnom okruženju. Kompanija redovito informira zaposlenike o pogodnostima na koje imaju pravo. Putem inovativnog softvera Luppa ispituje se zadovoljstvo zaposlenika, a rezultati se na transparentan način prezentiraju zaposlenicima. Ako se pokaže da u nekom segmentu postoji mogućnost za napredak, tada se formiraju i ciljevi kojima se taj segment unapređuje. HSM je 2022. godine dobio osnovni certifikat MAMFORCE

Basic, a 2023. godine u procesu recertifikacije kompanija je dobila napredni MAMFORCE Change certifikat. Dodatno, 2023. i 2024. godine tvrtka je dobila „Top Workplace“ nagradu, kao potvrdu ulaganja u stvaranje radnog okruženja, koje potiče lojalnost i opće zadovoljstvo zaposlenika.

HSM omogućava zaposlenicima fleksibilne modalitete rada kao što su klizno radno vrijeme i rad od kuće. Kompanija nastoji biti fleksibilna i u pogledu korištenja slobodnih dana za obiteljske potrebe zaposlenika, primjerice slobodan dan za prvi dan vrtića ili škole učenika nižih razreda ili u nekim drugim izvanrednim situacijama.

U području financijskih potpora, kao poticajna praksa ističe se sudjelovanje u troškovima dječjeg vrtića za djecu zaposlenika, bez obzira na to radi li se o privatnom ili državnom vrtiću i na to koliko djece zaposlenici imaju. Poduzeće, također isplaćuje jednokratnu novčanu potporu za rođenje djeteta u maksimalnom neoporezivom iznosu, prigodne nagrade za sve zaposlenike, dar u naravi, kao i dar za djecu zaposlenika do 15 godina starosti.



Foto: HSM-INFORMATIKA d.o.o.

HSM u prosincu svake godine organizira Family day, u kojem mogu sudjelovati svi članove uže i šire obitelji zaposlenika. Svake godine HSM u suradnji s udrugom Dar organizira kamp

za nadarenu djecu od četvrtog do sedmog razreda osnovne škole, u koji se mogu uključiti i djeca zaposlenika.

## Hrvatski Telekom d. d.

Hrvatski Telekom d. d., zajedno s povezanim društvima, vodeći je davatelj telekomunikacijskih usluga u Republici Hrvatskoj koji pruža usluge nepokretne i pokretne telefonije, veleprodajne, internetske i podatkovne usluge. Pored brige o svojim uslugama i korisnicima Hrvatski Telekom poseban naglasak stavlja na dodanu vrijednost za svoje zaposlenike kroz različite oblike pogodnosti, koji obuhvaćaju obiteljske, zdravstvene i profesionalne aspekte. Dva puta godišnje ispituje zadovoljstvo zaposlenika ponuđenim praksama, pa kroz sustavnu analizu dobivenih povratnih informacija kompanija stječe uvid o tome u kojoj se mjeri postojeće prakse koriste te o zadovoljstvu zaposlenika praksama. Sukladno tome, prakse i pogodnosti prilagođavaju se potrebama zaposlenika. Kroz razna izvješća iz domene održivosti i putem neovisnih certifikata (Poslodavac partner, Gender Equality, ISO, Eco Vadis, HRIO) Hrvatski Telekom izvještava o family-friendly politikama i praksama te o postignutim rezultatima.

Kroz operativni model rada Smartwork Hrvatski Telekom zaposlenicima pruža mogućnost kliznog radnog vremena,

povremenog rada na daljinu i rada na izdvojenom mjestu kako bi im se omogućila prilagodba radnog okvira prema vlastitim/obiteljskim potrebama. Navedene pogodnosti koristi 77 % zaposlenika. Od ostalih pogodnosti ističu se: mogućnost korištenja plaćenog dopusta/slobodnih dana za polazak djeteta u osnovnu školu i/ili vrtić, fleksibilnost radnog vremena za odlaske zaposlenika na roditeljske/informativne sastanke u školi, dodatni dani godišnjeg odmora za zaposlenike s posebnim obiteljskim potrebama. Također, Hrvatski Telekom prepoznaje važnost podrške dojiljama, pa pruža dodatnu mogućnost skraćenog radnog vremena nadmašujući zakonske norme. Dojiljama je također omogućeno da zajedno s nadređenima dogovore klizno radno vrijeme prilagođeno njihovim potrebama i potrebama djeteta.

Hrvatski Telekom pruža brojne financijske pogodnosti svojim zaposlenicima: jednokratnu financijsku potporu zaposlenicima samohranim roditeljima za školovanje djece od predškolske dobi do završetka srednje škole, financijski mjesečno pomaže školovanje djece preminulih zaposlenika od predškolske dobi do završetka srednje



Foto: Hrvatski Telekom d. d.

škole. Zaposlenicima se za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta isplaćuje iznos od 160,00 eura mjesečno, te im se tako pruža dodatna podrška u skrbi o novorođenom djetetu. Kompanija također zaposlenicima i/ili njihovim članovima obitelji isplaćuje potpore povodom rođenja, udomljavanja ili posvajanja djeteta, smrtnog slučaja zaposlenika i članova uže obitelji, dugotrajnog bolovanja i invalidnosti.

Tu je i prigodna isplata dara za djecu (do petnaeste godine) u prosincu, prilikom čega se vodi briga o posebno osjetljivim kategorijama, pa se djeci zaposlenika koji su samohrani roditelji i djeci zaposlenika iz obitelji s četvero i više djece isplaćuje cca 70 % veći iznos po djetetu, a ako zaposlenik ima dijete s poteškoćama u

razvoju, jednokratna isplata dara isplaćuje se bez obzira na dob djeteta. Svake godine u prosincu kompanija organizira događaj „Dan s mamom i tatom na poslu“, kroz koji djeca imaju priliku bolje upoznati radno okruženje i zanimanja svojih roditelja.

Putem svoje Zaklade „Prijatelj“ Hrvatski Telekom omogućio je financijsku potporu svojim zaposlenicima u slučaju teže bolesti zaposlenika i/ili člana uže obitelji, kao i u slučaju elementarne nepogode. Kako bi promovirao važnost preventivnih mjera i zdravih životnih navika, Hrvatski Telekom za svoje zaposlenike organizira tematske radionice za poboljšanje mentalnog i fizičkog zdravlja, te svim zaposlenicima osigurava pravo na plaćeni sistematski pregled.

## IKEA Hrvatska d.o.o.

IKEA Hrvatska dio je organizacije IKEA Jugoistočna Europa (IKEA SEE), koju čine i tržišta Srbije, Rumunjske, Slovenije i Ukrajine. Uspostavljanje bolje ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života posebno je važno u tvrtki IKEA koja nastoji da u svim zemljama u kojima je prisutna pruži svojim zaposlenicima dodatne pogodnosti kako bi omogućila da se i na poslu i kod kuće osjećaju sigurno i ugodno, poštujući zakonske okvire i lokalnu kulturu življenja. Zaposlenike se o praksama i pogodnostima informira putem internog portala, a svaka dva tjedna organizira se švedska „fika“, na kojoj se održavaju prezentacije o poslovnim rezultatima i ostalim novostima aktualnim za zaposlenike.

Prakse usmjerene na vrijeme za obiteljske potrebe za roditelje mlađe djece uključuju fleksibilnost radnog vremena sukladno prethodnom dogovoru i pravovremenom planiranju kao i mogućnost rada od kuće za zaposlenike čiji opis posla to dozvoljava. Isto tako, tvrtka vodi računa da i zaposlenici koji rade u različitim smjenama imaju minimalno jedan slobodan vikend u mjesecu. Svi zaposlenici tvrtke IKEA Hrvatska imaju

slobodan prvi dan škole svog djeteta prvašića kako bi mogli biti uz njega u tom važnom trenutku.

Kao tvrtka koja je okrenuta postizanju rodne ravnopravnosti IKEA je uvela poseban poticaj namijenjen zaposlenicima očevima kako bi promovirala ravnopravno sudjelovanje očeva u odgoju djece od najranije dobi. Svi zaposlenici tvrtke IKEA Hrvatska koji postanu očevi mogu koristiti mjesec dana plaćenog dopusta, tijekom kojeg primaju punu plaću, kako bi provodili vrijeme sa svojim djetetom nakon što se njihove partnerice vrate na posao. Također, omogućuje se postupni povratak na posao majkama nakon rodiljnog ili roditeljskog dopusta, uz mogućnost rada na pola radnog vremena s punom plaćom mjesec dana nakon povratka na posao. Obje prakse predstavljaju dodatnu pogodnost koju IKEA u Hrvatskoj omogućuje svojim zaposlenicima, povrh onoga što je osigurano zakonom. U robnoj kući IKEA postoje posebne prostorije za dojenje, koje mogu koristiti i zaposlenici i kupci.

Financijske pogodnosti za zaposlenike roditelje uključuju: financijsku podršku



Foto: IKEA Hrvatska d.o.o.

za rođenje, udomljenje ili posvajanje djeteta u obliku poklon kartice, novčani dar za djecu povodom božićnih blagdana, dopunsko zdravstveno osiguranje i sistematske preglede te cijeli paket dodatnog zdravstvenog osiguranja.

IKEA Hrvatska organizira različite aktivnosti za zaposlenike i njihove obitelji: obiteljski

dan, psihološko savjetovalište za roditelje i edukacije o poticajnom roditeljstvu u suradnji s UNICEF-om. Nadalje, IKEA omogućuje besplatne konzultacije financijskih i pravnih savjetnika za svoje zaposlenike i njihove obitelji, a osnovala je i Fond solidarnosti kako bi pružila pomoć zaposlenicima koji se nađu u izazovnim životnim okolnostima.

# Jadran-galenski laboratorij d. d.

Jadran-galenski laboratorij d. d. (JGL d.d.) je najveća farmaceutska kompanija u hrvatskom vlasništvu, globalnog dosega, s leaderskim pozicijama u terapijskim područjima gripe i prehlade, oftalmologije i dermatologije. Kao tvrtka posvećena brizi za zdravlje i dobrobit ljudi, JGL aktivno radi na inovativnom pristupu istraživanju i razvoju novih proizvoda u ključnim terapijskim područjima namijenjenih globalnom pacijentu.

Kompanija zapošljava više od 1.300 zaposlenika na 11 tržišta svijeta i usmjerena je na stvaranje radnog okruženja koje zaposlenicima omogućava ispunjenje na profesionalnom i osobnom planu.

U JGL Grupi koja, osim u Hrvatskoj djeluje kroz predstavništva i povezane tvrtke u inozemstvu, na godišnjoj se razini provodi istraživanje klime, zadovoljstva i angažiranosti zaposlenika. Temeljem rezultata, definiraju se akcijski planovi i provode razne inicijative koje, između ostalog, uključuju i one usmjerene na ravnotežu poslovnog i privatnog života zaposlenika. Informacije o inicijativama proaktivno se komuniciraju internim kanalima, a javnosti kroz izvještaje o održivosti.

Kompanija zaposlenicima nudi niz mjera usmjerenih na vrijeme za obiteljske potrebe: preraspodjelu radnog vremena za roditelje ovisno o njihovim obiteljskim potrebama i prirodi posla; klizno radno vrijeme; rad od kuće do sedam dana u mjesecu. Sve navedene prakse fleksibilne su, što ostavlja prostor za dogovore i prilagodbe prema željama zaposlenika.

Isto tako, JGL Grupa nudi dodatne dane godišnjeg odmora za zaposlenike s posebnim obiteljskim uvjetima (primjerice samohrani roditelji), fleksibilnost za odlaske zaposlenika na roditeljske/informativne sastanke u školi te slobodne dane za odlazak trudnica na prenatalne preglede.

U kompaniji vlada poticajno radno okruženje glede rodne ravnopravnosti i ravnopravnog sudjelovanja očeva u odgoju djece. Primjerice, pravo na roditeljski dopust u 2023. godini iskoristilo je čak 50 posto od ukupnog broja očeva koji su imali to pravo. Isti postotak očeva iskoristio je svoje pravo na očinski dopust.

Kako bi se pružila dodatna potpora zaposlenicima, u tvrtki je uveden fleksibilan JGL Cafeteria program kroz koji su ponuđene



Foto: JGL d. d.

različite vrste benefita. Tako zaposlenici mogu odabrati žele li da im kompanija sufinancira troškove dječjeg vrtića ili se mogu odlučiti za treći mirovinski stup, dopunsko zdravstveno osiguranje te naknadu za topli obrok. Za svako rođeno, udomljeno ili posvojeno dijete oba zaposlena roditelja u JGL Grupi imaju pravo na neoporezivu naknadu i novčani dar za djecu povodom božićnih blagdana.

Kompanija organizira obiteljski dan, obrazovne programe, predstave i edukativne aktivnosti za djecu zaposlenika, a jednom mjesečno u JGL dolazi i Bibliobus, knjižnica na kotačima u koju

se zaposlenici mogu učlaniti i posuđivati knjige za cijelu obitelj. Također, kompanija kroz svoje eksterne online kanale osigurava edukaciju roditelja o temama poput ravnoteže između posla i obitelji te brige i odgoja djece.

U skladu s temeljnim vrijednostima kompanije – odgovornošću, poštovanjem, zajedništvom i održivošću, među zaposlenicima se kontinuirano promoviraju i pokreću aktivnosti koje pomažu široj zajednici (primjerice, dobrovoljno darivanje krvi organizira se tri puta godišnje u kompaniji), kao i kolegama u izazovnim životnim situacijama.

# KONČAR – Elektroindustrija d.d. za proizvodnju i usluge

KONČAR d.d. je hrvatsko trgovačko društvo koje posluje od 1921. godine, a od 1991. društvo je organizirano kao dioničko društvo i trenutno djeluje pod tvrtkom KONČAR – Elektroindustrija d.d. za proizvodnju i usluge. Grupu KONČAR danas čini KONČAR d.d. (vladajuće društvo) te 18 ovisnih i 1 pridruženo društvo. Primarna područja djelovanja KONČARA podrazumijevaju rješenja, proizvode i usluge iz segmenta proizvodnje, prijenosa i distribucije električne energije, tračničkih vozila i infrastrukture te digitalnih rješenja i platformi urbane mobilnosti i infrastrukture te digitalnih rješenja, s naglaskom na vlastiti razvoj i inovacije, te laboratorijska testiranja i certificiranja te nastavak aktivnosti u području održivog poslovanja i zelene tranzicije. Grupa KONČAR danas broji više od 5352 zaposlenika, a većinu svojih prihoda ostvaruje na međunarodnom tržištu izvozeći svoje proizvode u brojne zemlje svijeta od 1952. godine.

KONČAR d.d. ima jasno definiranu poslovnu strategiju i politiku upravljanja

i unaprjeđivanja odnosa i zadovoljstva zaposlenika, koja obuhvaća i brojne elemente koji se odnose na postizanje ravnoteže poslovnog i privatnog života te podrške roditeljima i djeci. KONČAR d.d. svake godine provodi ispitivanje zadovoljstva zaposlenika s pomoću anonimne ankete, temeljem koje unaprjeđuje svoje prakse.

Zaposlenici imaju mogućnost kliznog radnog vremena, a zaposlenicima čija radna mjesta to dopuštaju omogućen je rad na daljinu do pet dana u mjesecu. KONČAR d.d. omogućuje dodatne dane godišnjeg odmora ovisno o broju djece do navršene 15. godine života djeteta, pravo na plaćeni dopust u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, smrti u obitelji, selidbe ili popravka kuće/stana, teške bolesti te prvog dana polaska djeteta u vrtić ili školu. Sve ove beneficije za djecu zaposlenih, poduzeće primjenjuje i na djecu radnika koja su udomljena i/ili posvojena.

KONČAR d.d. redovito organizira božićni program za djecu i roditelje, a od 2017. i sportski dječji kamp za do četrdesetero djece zaposlenika tijekom školskih praznika.



Foto: KONČAR – Elektroindustrija d.d. za proizvodnju i usluge

U suradnji s visokim učilištem Algebra za djecu zaposlenika tijekom ljetnih školskih praznika organizira u prostorijama KONČARA i digitalnu akademiju. Osim toga, KONČAR d.d. ima sklopljene ugovore s vanjskim pružateljima usluga, koji zaposlenicima omogućuju da ostvare pogodnosti prilikom upisa djece na obrazovne programe i edukativne aktivnosti.

Materijalna prava i financijske beneficije za zaposlenike uključuju novčane potpore

za novorođeno dijete, poklone za djecu za blagdane, izvanredne novčane pomoći u slučaju smrti radnika, supružnika, roditelja, kao i naknade za odvojeni život, ali i novčanu pomoć za vrijeme redovitog školovanja djeci radnika poginulih u Domovinskom ratu ili nakon smrti radnika uzrokovane nesrećom na radu.

# OTP BANKA d. d.

OTP banka d. d. četvrta je banka po veličini koja posluje na hrvatskom bankarskom tržištu. Temeljne djelatnosti OTP banke obuhvaćaju širok spektar financijskih usluga, kao što su bankarske usluge za pojedince, proizvodi i usluge za poduzeća, online bankarstvo te investicijske usluge. OTP banka posvetila se od 2022. integraciji ESG (okolišnih, društvenih i upravljačkih) kriterija, a iste godine usvojila je vlastitu Politiku raznolikosti i uključivosti, kroz koju potiče radno okruženje u kojem je raznolikost imperativ za ostvarivanje uspješnog i održivog poslovanja. Stupanj zadovoljstva zaposlenika politikama i praksama koje im omogućuju ravnotežu između obiteljskog i poslovnog života ispituje se jednom godišnje anketiranjem zaposlenika. Osim toga, banka redovito kroz interne kanale informira zaposlenike o politikama i praksama koje pružaju podršku u usklađivanju poslovnog i obiteljskog života zaposlenika.

OTP banka svojim zaposlenicima omogućuje opciju fleksibilnog radnog vremena, a postoji i opcija rada od kuće. Svi zaposlenici mogu dobiti slobodne dane za polazak djeteta u školu i/ili vrtić, a trudnice slobodan dan za prenatalni pregled. Dodatni godišnji odmor osiguran je za zaposlenike s posebnim

obiteljskim uvjetima ili potrebama, uključujući plaćeni dopust za njegu bolesne djece. Banka osigurava poseban plaćeni dopust za važne životne događaje poput sklapanja braka, rođenja ili posvojenja djeteta, smrti člana obitelji ili zbog teže bolesti člana uže obitelji. Svjesna potrebe za dodatnom podrškom, OTP banka osigurava dodatna četiri dana godišnjeg odmora za roditelje koji imaju dijete s težim teškoćama u razvoju.

OTP banka pruža dodatne pogodnosti svojim zaposlenicima u području zdravstvene zaštite. To uključuje redovite sistematske preglede za sve zaposlene i popust kod korištenja medicinskih usluga ili pregleda u partnerskim zdravstvenim ustanovama. Nadalje, važno je istaknuti i naknadu za bolovanje na teret poslodavca, a koja pruža povoljnije uvjete od zakonski propisanih. Također, banka nudi psihološko savjetovanje za roditelje i edukacije za zaposlenike o roditeljstvu te organizira online radionice o poticajnom roditeljstvu.

Kada se govori o financijskim potporama i podršci za zaposlenike i njihove obitelji, OTP banka nudi financijsku pomoć prilikom rođenja, udomljavanja ili posvojenja djeteta



Foto: OTP banka d. d.

i novčani dar za djecu povodom božićnih blagdana. Fond solidarnosti namijenjen je zaposlenicima koji se suočavaju s izazovnim životnim okolnostima, no ovaj fond ne predstavlja samo financijsku pomoć, već i izraz brige i podrške prema zaposlenicima u teškim situacijama. Dodatno, banka radi

na stvaranju inkluzivnog radnog okruženja i osiguravanjem podrške zaposlenicima s invaliditetom. Također, osigurana je potpora za slučaj smrti djeteta, partnera ili roditelja, kao i stipendiranje djece preminulih zaposlenika.

# Telemach Hrvatska d. o. o.

Telemach Hrvatska d.o.o. (Telemach) kompanija je za pružanje telekomunikacijskih usluga za fizičke i pravne osobe. Dio je United Grupe, vodećeg pružatelja telekomunikacijskih i medijskih usluga u jugoistočnoj Europi. Telemach u okviru svoje HR strategije posebnu pažnju pridaje pogodnostima koje u fokusu imaju usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenika, te ih svake godine nastoji nadograditi. Putem godišnjih anketa o zadovoljstvu zaposlenika Telemach dobiva povratne informacije koje su, između ostalog, vezane uz zadovoljstvo zaposlenika praksama koje im omogućuju ravnotežu privatnog i poslovnog života, a zaposlenike se redovito obavještava o postojećim praksama.

Telemach svojim zaposlenicima koji su roditelji mlađe djece nudi mogućnost korištenja preraspodjele radnog vremena, a dio zaposlenika radi u nepunom radnom vremenu. Isto tako, zaposlenici imaju mogućnost kliznog radnog vremena i rada od kuće (30% zaposlenika koristi tu mjeru). Uz navedene prakse, Telemach nudi i druge pogodnosti, kao što su slobodan dan za rođendan zaposlenika, plaćeni dopust za rođenje djeteta, slobodan

dan za roditelje čija djeca po prvi puta kreću u školu ili vrtić, plaćeni dopust za sklapanje braka, plaćeni dopust u slučaju smrti člana uže/šire obitelji. Od ostalih praksi u ovom području ističu se mogućnost korištenja slobodnih dana za prenatalne preglede trudnica te slobodan dan za pratnju djece na liječničke preglede.

U području financijskih pogodnosti Telemach nudi financijsku podršku zaposlenicima povodom rođenja djeteta. Svim zaposlenima isplaćuje se i određena fiksna naknada za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta od 12, odnosno 14 mjeseci od dana rođenja djeteta, te im se poklanja novčani dar za djecu povodom božićnih blagdana i poklon paketi za djecu po povratku s roditeljskog/roditeljskog dopusta i po rođenju djeteta. Dodatno, Telemach pruža naknadu za bolovanje na teret poslodavca.

U kompaniji se njeguje poticajna organizacijska klima glede korištenja očinskog dopusta, te je to pravo tijekom 2023. iskoristilo ukupno 14 zaposlenika očeva. Za zaposlenike očeve Telemach omogućava plaćeni dopust povodom rođenja djeteta, tijekom kojeg primaju punu plaću povrh onoga što je određeno zakonom.



Foto: Telemach Hrvatska d. o. o.

Za svoje zaposlenike i njihovu djecu Telemach organizira događanje „Kids@Work Day“, poseban dan posvećen djeci i obitelji zaposlenika. Na tom događanju Telemach otvara svoja vrata za djecu, nećake i unuke zaposlenika kako bi ih upoznali s radnim okruženjem roditelja i osnažili timski duh unutar samog poduzeća. Dodatno, Telemach svake godine organizira predstavu povodom Svetog Nikole za djecu zaposlenika uz prigodne poklone za djecu. Telemach je prepoznao važnost podrške roditeljstvu za svoje zaposlenike, te je u suradnji s UNICEF-om organizirao niz edukacija za zaposlenike na tu temu.

Kada je riječ o zdravlju zaposlenika, Telemach prepoznaje važnost preventivnih mjera i poticanja zdravih životnih navika pa osigurava redovite sistematske preglede za svoje zaposlenike u okviru dodatnog zdravstvenog osiguranja i jednom godišnje organizira Dan zdravlja, kada svojim zaposlenicima pruža priliku za edukaciju o temama poput mentalnog zdravlja, zdrave prehrane i vježbanja. Dodatno, zaposlenicima pruža mogućnost aktivacije MultiSport usluge, organizira B2Run utrke kao i Summer Step Challenge - interni sportski izazov u hodaњу u kojem zaposlenici timski sakupljaju kilometre i usvajaju zdrave navike.

## Procter & Gamble d. o. o.

Procter & Gamble d. o. o. (P&G) dio je američke multinacionalne korporacije koja danas proizvodi više od 250 robnih marki robe široke potrošnje (Always, Pampers, Pantene, Oral-B itd.) za više od pet milijardi potrošača u 180 država svijeta. P&G na globalnoj razini ima usvojenu poslovnu strategiju usklađivanja poslovnog i obiteljskog života svojih zaposlenika „Be at My Best Benefits & Wellbeing”.

Pogodnosti za zaposlenike podijeljene su u četiri kategorije: fizičko zdravlje, mentalno zdravlje, financijska dobrobit i ravnoteža između privatnog i poslovnog života (work-life wellbeing). Svaka od kategorija u fokusu je u određenom godišnjem dobu. Tako je financijska dobrobit u fokusu ujesen, fizičko zdravlje zimi, mentalno zdravlje na proljeće, a ravnoteža privatnog i poslovnog života ljeti. Poduzeće jednom godišnje provodi anketu među zaposlenicima, u koju je uključeno i mjerenje ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Dobiveni rezultati predstavljaju se zaposlenicima, pa se prakse sukladno povratnim informacijama unaprjeđuju i prilagođavaju.

U području work-life wellbeing pogodnosti P&G svojim zaposlenicima nudi fleksibilno radno vrijeme i rad od kuće, što je opcija koju zaposlenici vrlo često koriste. Isto tako zaposlenicima se omogućuje rad iz inozemstva na određeni broj dana svake godine. To omogućava zaposlenicima da steknu nova iskustva i uvide, te da, u konačnici, donesu još veću vrijednost organizaciji. Ostale pogodnosti iz ove kategorije uključuju: fleksibilnost za odlaske zaposlenika na roditeljske/informativne sastanke u školi, slobodan dan za odlazak trudnica na prenatalne preglede i dodatni dan plaćenog dopusta za posebne obiteljske potrebe (do tri dana). Uz to, svakih pet godina zaposlenici mogu uzeti do tri mjeseca neplaćenog dopusta (sabbatical), odjednom ili odvojeno, kako bi se usredotočili na osobni razvoj, putovanja ili bilo koju drugu aktivnost koja je u skladu s njihovim osobnim potrebama i planovima.

U P&G-u njeguju kulturu „share the care” kako bi među vlastitim zaposlenicima promovirali ideju ravnopravnog roditeljstva. Kao konkretna mjera u tom području ističe se plaćeni dopust za očeve iznad zakonski



Foto: Istock

predviđene granice, pri čemu je zaposlenicima koji su postali očevi omogućeno korištenje šest tjedana dopusta do djetetove druge godine života uz puni iznos plaće na teret poslodavca. Kroz različite inicijative i radionice među svojim zaposlenicima promoviraju važnost i prednosti aktivnog očinstva, te se očeve potiče da dva tjedna navedenog dopusta iskoriste odmah po rođenju djeteta.

U području brige o mentalnom zdravlju zaposlenika P&G pokrenuo je Employee Assistance Program i platformu putem koje su zaposlenicima dostupne savjetodavna pomoć i podrška u svakome trenutku. Uz to, postoji mogućnost psihološkog savjetovanja za roditelje i edukacija za zaposlenike o roditeljstvu. Za zaposlenike se organizira Dan za djecu, koji se održava jednom godišnje u blagdansko vrijeme.

## Undabot d. o. o.

Undabot d. o. o. (Undabot) hrvatska je informatička tvrtka specijalizirana za solution design, UX/UI design te dizajn i razvoj mobilnih aplikacija i web-aplikacija, a te usluge obavlja većinom za razne klijente iz Europe.

Iako se radi o malom poduzeću, Undabot ima definiranu politiku o usklađivanju poslovnog i obiteljskog života zaposlenika, koja je dostupna svim zaposlenicima putem interne baze podataka. Zadovoljstvo zaposlenika ovim politikama i praksama redovito se provjerava anketama i individualnim razgovorima, a zaposlenike se potiče da i sami predlažu ideje za pogodnosti koje će im olakšati brigu o djeci i obitelji ili pak doprinijeti dobrobiti njih samih.

Od pogodnosti usmjerenih na vrijeme za obiteljske potrebe zaposlenika poduzeće nudi mogućnost fleksibilnog radnog vremena, koju svi zaposlenici koriste sukladno svojim potrebama. To uključuje mogućnost kliznog radnog vremena i rad od kuće, što koristi gotovo 99 % zaposlenika. Od dodatnih pogodnosti u ovom području Undabot svojim zaposlenicima omogućuje korištenje slobodnih dana za polazak djeteta u školu i/ili vrtić, dodatne dane godišnjeg odmora

za zaposlenike s posebnim obiteljskim uvjetima i potrebama, fleksibilnost za odlaske zaposlenika na roditeljske i informativne sastanke u školi te slobodan dan za odlazak trudnica na prenatalne preglede. Postoji i mogućnost postupnog povratka na posao nakon roditeljskog ili roditeljskog dopusta za majke i očeve, tj. mogućnost rada na pola radnog vremena s punom plaćom. Isto tako, Undabot nudi i mjesto unutar ureda u kojem je omogućeno dojenje, a za trudnice je osigurano parkirališno mjesto.

U sklopu financijske podrške zaposlenicima Undabot nudi financijsku pomoć za rođenje, udomljenje ili posvajanje djeteta, naknadu za bolovanje na teret poslodavca koja je povoljnija od zakonske i financijsku pomoć u slučaju teže bolesti/smrti zaposlenika ili člana obitelji. Svim zaposlenicima koji imaju dijete uzrasta do 15 godina jednom godišnje isplaćuje se doplatak, a unutar poduzeća organiziran je fond solidarnosti za zaposlenike koji se nađu u izazovnim životnim okolnostima.

Za sve zaposlenike Undabot pokriva troškove sistematskog pregleda i nudi plaćene sportske i rekreacijske aktivnosti. Obiteljima zaposlenika



Foto: Undabot d. o. o.

također je pružena mogućnost bavljenja sportskim aktivnostima u sklopu Sportske udruge poduzeća.

Od dodatnih pogodnosti treba istaknuti potporu razvoju karijere nakon roditeljskog dopusta kroz mentorstvo i edukacije, razne edukacije, timski budžet za zabavu i

mogućnost dovođenja kućnih ljubimaca u ured. Također, tvrtka organizira „Obiteljski dan“, događaj za zaposlenike i članove njihovih obitelji, kako bi se djeci približile aktivnosti kojima se njihovi roditelji bave na radnom mjestu i kako bi se doprinijelo povezivanju zaposlenika i jačanju timskog duha.

# Popis timova studenata

## Tim D

Martina Filipović, Irma Francisković, Ana Usmiani, Ljubica Grljušić, Vita Gjuretek, Mihovil Rašić  
Poduzeće: Dvokut Ecro d. o. o.  
Mentorica: Nataša Novaković

## Tim Neodgovorno odgovorni

Tomislav Markotić, Korina Strukan, Dajana Šerić, Patricia Šrbec, Petra Vuković i Marko Zovkić  
Poduzeće: Ericsson Nikola Tesla d. d.  
Mentorica: Sanja Končar

## Tim Odgovorne studentice

Antonija Lamot, Adrijana Kovačević, Lea Lovrić, Vanesa Salihćehajić, Lora Zubec  
Poduzeće: Erste&Steiermärkische Bank d. d.  
Mentorica: Sanja Končar

## Tim Doping

Marko Pezo, Dora Jankov, Sara Štanjo, Antonija Jukić, Veronika Ljekaj  
Poduzeće: Hrvatska poštanska banka d. d.  
Mentorica: Violeta Colić

## Tim Ecotopia

Paula Pevec, Katarina Marić, Antonija Mamić, Lovro Piacun, Karlo Šošić  
Poduzeće: Hrvatski Telekom d. d.  
Mentorica: Sanja Končar

## Tim T-5

Ivan Bončina, Nikolina Butorac, Luka Kovačević, Lucija Mešnjak, Nikolina Tkalec  
Poduzeće: HSM-INFORMATIKA d.o.o.  
Mentorica: Mirjana Matešić

## Tim Društvo

Ana Binenfeld, Lucija Božić, Maja Brlić, Veronika Brodarac, Bruno Butković  
Poduzeće: IKEA Hrvatska d. o. o.  
Mentorica: Nataša Novaković

## Tim Green

Matea Knežević, Josipa Jurak, Karla Kesić, Kiara Karković, Matea Krečić  
Poduzeće: Jadran-galenski laboratorij d. d.  
Mentorica: Mirjana Matešić

## Tim Stagl

Tena Balić, Stela Mujčić Kozarić, Grgo Mastelić, Antonio Soldić, Tibor Geček  
Poduzeće: Končar – Elektroindustrija d. d.  
Mentorica: Violeta Colić

## Tim Mi smo vaša budućnost

Ana Hrastinski, Maria Krnčević, Jelena Landeka, Marta Maleš, Lucija Rožić  
Poduzeće: OTP banka d. d.  
Mentorica: Mirjana Matešić

## Tim Ekonomisti

Nika Prelčec, Klara Kelemen, Antun Nenadović, Mateja Bonić, Ines Barić  
Poduzeće: Procter & Gamble d. o. o.  
Mentorica: Mirjana Matešić

## Tim XYZ

Ivana Dubroja, Paula Jonjić, Laura Masatović, Dominik Štavun, Elizabeta Vujević  
Poduzeće: Telemach Hrvatska d. o. o.  
Mentorica: Nataša Novaković

## Tim Fifi i cvjetno društvo

Katarina Brzović, Valentina Cik, Jakov Lacić, Ivona Matanović, Filip Šimunić  
Poduzeće: Undabot d. o. o.  
Mentorica: Violeta Colić

DJECA SU NAŠ  
NAJVAŽNIJI  
POSLO



Savjetodavni odbor za dječja prava i poslovanje

Zagreb, listopad 2024.