

U INA Grupi posvećeni smo stvaranju jednako poticajnog okruženja za mame i tate



INA

Autori:

Razvoj i zapošljavanje, Ljudski resursi

INA Grupa

INA je prepoznala važnost koju raznolikost, poštivanje razlika i osiguravanje jednakih mogućnosti bez obzira na rodnu pripadnost imaju za stvaranje poticajnog radnog okruženja i pozitivnog iskustva na radu:

PRODUKTIVNOST

60%

Bolje timsko
donošenja odluka

INOVACIJE

70%

Veća vjerojatnost da
kompanija bude
vodeća na tržištu u
pogledu inovacija

ZADRŽAVANJE ZAPOSLENIKA

40%

Ljudi koji odlaze iz kompanije
navode nedostatak uključenosti
kao razlog odlaska



Zato smo se promijenili!

1. Bersin, "Why Diversity and Inclusion Has Become a Business Priority" (2015)
2. Cloverpop, "Hacking Diversity with Inclusive Decision-Making" (2017)
3. Kapor Center, "The 2017 Tech Leavers Study" (2017)



Inino putovanje prema povećavanju broja žena na menadžerskim pozicijama započelo je 2017. godine, a danas imamo:

- 36% žena u Vijeću direktora
- 18% žena u top menadžmentu
- 34% žena na menadžerskim pozicijama

Posvećenost području ravnoteže poslovnog i privatnog života i jednakim profesionalnim mogućnostima za žene i muškarce pozicionirani smo u sami vrh kompanija u Hrvatskoj. Prema rezultatima MAMFORCE certifikacijskog procesa, postizemo za 28% bolji rezultat od prosjeka usporedivih tvrtki.

Od 2020. godine nosimo i nagradu Najbolja kompanije za žene i Najbolja kompanija za dobrobit zaposlenika

...a onda smo shvatili:



za postizanje ravnopravnost muškaraca i žena **nije dovoljno samo osnažiti žene!** Izuzetno je važno da kompanija pruža podršku i potiče muškarce na preuzimanje aktivne uloge u roditeljstvu.

Naš sljedeći korak zato je bio **podržati jednakost u korištenju roditeljskog dopusta**, potaknuti očeve da ga koriste i **utjecati na svijest javnosti o važnosti sudjelovanja oba roditelja u odgoju djece kada obiteljski kontekst i situacija to dopušta.**



- Profil Hrvatske u smislu roditeljskog dopusta povijesno i kulturološki se oslanja prema **ženama koje ostaju kod kuće s djecom**, dok samo 4,4% * hrvatskih očeva koristi roditeljski dopust
- INA Grupa počela je pratiti broj očeva na roditeljskom dopustu 2016. godine i tada je taj postotak iznosio **4% na razini kompanije**.

Tvrtka je donijela **strateški izbor** u skladu sa **strategijom o raznolikosti i uključivanju (D&I)**, i vrijednostima kojima se vodimo u poslovanju Grupe, da će pružiti podršku očevima i obiteljima zaposlenika kroz:

- **pružanje podrške** i osnažiti izbor u planiranju obiteljskih obaveza
- **promjenu stavova zaposlenika** i zajednice prema roditeljstvu i korištenju roditeljskog dopusta od strane očeva
- **pružiti jednake mogućnosti** svim zaposlenicima
- **pokrenuti promjenu** u tradicionalnim društvenim stavovima prema ovoj temu



Utjecaj očeva na dobrobit djece

Kognitivni razvoj

- Više kognitivne sposobnosti
- Bolja jezična sposobnost
- Viša akademska spremnost i
- Bolja spremnost za školu i školska postignuća

Socio-emocionalni razvoj

- Bolje snalaženje
- Moralna zrelost
- Pro-socijalna ponašanja
- Sigurna privrženost
- Socijalne kompetencije
- Stabilnost obitelji

Rizična ponašanja

- Niža stopa delinkvencije, zlouporabe droga i manje izostajanja



Što smo napravili?

U skladu s D&I strategijom pokrenuli smo brojne interne aktivnosti:

- Raznolikost i uključivanje **cilj održivog razvoja**
- Načela poštivanja raznolikosti uključena u **proces upravljanja ljudskim resursima**
- **Promoviranje rodne jednakosti** i jednakih prilika internim kanalima
- Fleksibilni radni aranžmani
- Novčana potpora povodom rođenja djeteta i dar za božićne blagdane
- Slobodan dan za polazak djeteta u vrtić i školu
- Benefiti za roditelje (popusti, edukacije, priredbe,...)
- Kutak za roditelje na intranetu
- Dan s roditeljima na poslu

Proveli smo i eksternu validaciju naših praksi:

- MAMFORCE audit (2015-2021)
- DADFORCE audit i certifikacija (2019)
- Najbolja kompanija za žene i dobrobit zaposlenika (2020)
- Potpisnici Povelje o raznolikosti

Od tada bilježimo pozitivne promjene...



- **porast korištenja roditeljskog dopusta** u Ini od strane očeva, sa 4% u 2016. na 39% u 2020. i 27% u 2021. godini
- povećanje broja očeva koji nakon roditeljskog dopusta koriste **fleksibilne radne aranžmane**
- prosječno **trajanje bolovanja** zbog dječje bolesti u 2021. približno je jednako za žene (7,8 dana) kao i za muškarce (6,7 dana).
- **fleksibilni radni aranžmani** dostupni su svim ne smjenskim radnicima, propisani su internim pravilima i lako se koriste putem internetske aplikacije
- zaposlenici zadržavaju **sve pogodnosti** tijekom roditeljskog dopusta
- mogu biti unaprijeđeni i razvoj njihove karijere se nastavlja neovisno o činjenici da li koriste roditeljski dopust ili ne



Istraživanje D&I koje je provedeno krajem 2020. godine je pokazalo da je gotovo 70 % zaposlenika iskazalo pozitivne stavove prema D&I politici i praksama u organizaciji, ali i benefitima koji se nude roditeljima.

S dobrim praksama nastavljamo i dalje!



POKAŽITE SVOJJOJ DJECI GDJE RADITE!



ZAGREB
13. rujna 2019.
Upravna zgrada, Av. V. Holjevca 10

PROGRAM:

- 8:00 - 10:00** – posjet djece radnim mjestima roditelja
- 10:00 - 14:00** – zabavne aktivnosti za djecu (predstava, koncert ZSA ZSA, napuhanci, radionice, oslikavanje lica, fotografiranje, simulator vožnje, Playstation, VR, muzej iluzija, escape room) i predstavljanje vatrogasaca

► MOLGROUP

Više informacije potražite na intranetu.

