

Kako politike po meri porodice na poslu doprinose mentalnom zdravlju dece, mladih i roditelja

KRATAK IZVEŠTAJ



Autorka: Sara Fantoli-Fromelt

Tehnički doprinos: Kejleb Segun Lin, Dijana Rejes, D oana Mudi, Nazila Vali, Dr. Zejnab Hid azi

Naslovna fotografija: ©UNICEF/UN0780821

01

Uvod

Mentalno zdravlje utiče na to kako razmišljamo, osećamo se i ponašamo. Ono određuje našu sposobnost da upravljamo stresom, uspostavljamo odnose sa drugima i donosimo odluke koje utiču na naše zdravlje. Za decu, mentalno zdravlje predstavlja temelj emocionalne otpornosti i utiče na njihovu sposobnost da uspostavljaju smislene odnose, uče i razvijaju se.¹ S obzirom na to da najmanje svaki sedmi adolescent širom sveta ima probleme sa mentalnim zdravljem, a svako četvrto dete živi sa roditeljem koji ima poremećaj mentalnog zdravlja,² razumevanje ključne povezanosti između mentalnog zdravlja roditelja i mentalnog zdravlja i blagostanja dece i mladih od izuzetnog je značaja. Istraživanja dosledno pokazuju koliko netretirani problemi sa mentalnim zdravljem kod roditelja utiču na mentalno zdravlje dece i mladih o kojima oni brinu.³ Mogu imati dugotrajan uticaj na emocionalni i fizički razvoj dece na duže staze. Neophodno je prepoznati uticaj koji prakse i politike po meri porodice na poslu mogu imati na mentalno zdravlje roditelja, a samim tim i na mentalno zdravlje dece i mladih.

U dinamičnim i zahtevnim radnim okruženjima, roditelji se često suočavaju sa značajnim izazovima u pogledu usklađivanja svojih radnih obaveza sa roditeljskim odgovornostima. Stres, umor i iscrpljenost koje roditelji doživljavaju mogu direktno uticati na njihovu sposobnost da obezbede podsticajno okruženje za decu.⁴ Štaviše, netretirani problemi sa mentalnim zdravljem kod roditelja mogu stvoriti pritisak na odnose u porodici i ponekad povećati rizik od izloženosti negativnim iskustvima u detinjstvu. Ponovljeno izlaganje ovim iskustvima može dovesti do posledica po mentalno zdravlje i emocionalno i psihološko blagostanje dece i mladih.⁵

Pored toga, dostojan rad, kako je definisano u SZO (2022), igra ključnu ulogu u zaštiti mentalnog zdravlja pružanjem sredstva za egzistenciju, samopouzdanja, svrhe i pozitivnih odnosa. Kod osoba sa problemima sa mentalnim zdravljem, on doprinosi oporavku tako što podstiče inkluziju i podiže samopouzdanje. Pružanje podrške osobama sa problemima sa mentalnim zdravljem posebno je važno, jer problemi poput lošeg rasporeda rada i negativnih karakteristika radnog mesta predstavljaju rizik za mentalno zdravlje. Stoga isticanje značaja dostojnog rada postaje ključno za zaštitu i oporavak mentalnog zdravlja na globalnom nivou.

Od „smanjenja stresa roditelja“ do „poboljšanja porodičnog blagostanja“, dokazano je da društvene strukture i radno okruženje utiču na stresove povezane sa roditeljstvom. Politike po meri porodice mogu pomoći u smanjenju stresa i promovisanju blagostanja među roditeljima, posebno među ženama.⁶ Te politike, koje obuhvataju inicijative poput plaćenog roditeljskog odsustva, kvalitetne i pristupačne brige o deci i fleksibilnih radnih aranžmana, ne samo da olakšavaju teret roditeljima, već doprinose i poboljšanju ishoda kod mentalnog zdravlja.⁷ Pokazalo se i da doprinose zadržavanju zaposlenih, produktivnosti i opštem blagostanju zaposlenih, što na kraju doprinosi pozitivnijoj radnoj kulturi i boljim poslovnim rezultatima.⁸ Zaključak je da takve politike stvaraju bolje kompanije, srećnije porodice i zdraviju decu i mlade.⁹

Ovaj kratak izveštaj istražuje radne prakse i politike po meri porodice koje podržavaju mentalno zdravlje roditelja, a samim tim i mentalno zdravlje dece i mladih. Naglašava važnost usvajanja ovih politika kao zajedničke odgovornosti poslovnog sektora, donosilaca politika i društva, sa posebnim fokusom na ulogu privatnog sektora.

02

Dokazi i usvajanje politika

2.1

ULOGA POSLOVNOG SEKTORA

Od kompanija se sve više očekuje da sveukupno blagostanje svojih zaposlenih postave kao prioritet. Ako motive vođene zaradom ostavimo po strani, akteri iz poslovnog sektora se prepoznaju kao uticajni akteri za društvene promene i odgovornost.¹⁰ Vodeća načela Ujedinjenih nacija u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima propisuju odgovornost poslovnog sektora da poštuje ljudska prava, uključujući prava zaposlenih roditelja i njihovih porodica. Pružanje roditeljskog odsustva, fleksibilnih radnih aranžmana, pristupačnog i kvalitetnog ranog obrazovanja i brige o deci, kao i jednakih mogućnosti za napredovanje u karijeri bez obzira na roditeljski status, ključni su principi politike dostojnog rada i politike po meri porodice. Uključivanjem ovih principa u svoje politike i prakse, poslovni sektor može stvoriti podsticajno i inkluzivno okruženje za zaposlene roditelje i podržati njihovo blagostanje.

Svetska zdravstvena organizacija je 2019. godine dala globalne procene.¹¹



Procenjeno je da 15% radno sposobnih odraslih osoba ima problem sa mentalnim zdravljem



Godišnje se gubi 12 milijardi radnih dana zbog depresije i anksioznosti.



1 bilion američkih dolara godišnje u izgubljenoj produktivnosti zbog depresije i anksioznosti.

Svojim uticajem i resursima, poslovni sektor može igrati ključnu ulogu u pokretanju pozitivnih društvenih promena. On ima kapacitet da oblikuje radne kulture, politike i prakse koje podršku roditeljima i mentalnom zdravlju postavljaju kao prioritet. Promovisanjem politika po meri porodice i podsticanjem inkluzivnih radnih okruženja, poslovni sektor služi kao pokretač društvenog napretka i ravnopravnih mogućnosti za sve zaposlene.¹²

Pored toga, mentalno zdravlje i blagostanje roditelja i porodica usko su povezani sa širim ekonomskim prosperitetom i stabilnošću.¹³ Prepoznavši tu povezanost, poslovni sektor bi trebalo da ulaže u inicijative podrške roditeljima, čime se unapređuju i mentalno zdravlje i produktivnost zaposlenih, a doprinosi se i dugoročnom ekonomskom rastu.¹⁴

Poslovni sektor mora negovati raznolika i inkluzivna radna mesta na kojima se roditelji osećaju cenjeno, poštovano i podržano. Iskustva diskriminacije mogu negativno uticati na mentalno zdravlje,^{15,16} a zalaganjem za inicijative koje promovišu raznolikost i inkluziju, uz politike po meri porodice, poslovni sektor stvara okruženja u kojima roditelji mogu napredovati kako na profesionalnom, tako i na ličnom nivou. Privatni sektor ima uticaj na ostvarenje širih društvenih ciljeva povezanih sa jednakim pristupom zdravlju, rodnom ravnopravnošću i ravnotežom između poslovnog i privatnog života – što su sve neophodni faktori za dobro mentalno zdravlje.¹⁷

I van svojih internih operacija, poslovni sektor deluje kao partner u angažovanju zajednice i inicijativama sa društvenim uticajem. Pružanjem podrške roditeljima kroz politike po meri porodice, poslovni sektor doprinosi blagostanju porodica, zajednica i društva u celini.¹⁸



KLJUČNI ZAHTEVI UNICEF-A U OBLASTI POLITIKA PO MERI PORODICE

Kako bi se odgovorilo na potrebe dece, roditelja i drugih staratelja, politike po meri porodice obuhvataju:

- Plaćeno roditeljsko odsustvo, i za majke i za očeve, kako bi se brinuli o deci mlađeg uzrasta i povezali sa njima.
- Fleksibilne radne aranžmane koji nude izbor toga kada i gde zaposleni obavljaju svoje dužnosti, poput prilagođenih radnih sati, skraćenih radnih nedelja ili rada od kuće.
- Zaštitu trudnica, uključujući sigurnost zaposlenja, i podršku majkama koje doje, uključujući plaćene pauze i odgovarajuće uslove za dojenje na radnom mestu.
- Pristup pristupačnom, kvalitetnom ranom obrazovanju i brizi o deci, od kraja roditeljskog odsustva do polaska u prvi razred.
- Beneficije za decu, koje uključuju redovne novčane transfere kao deo vladinog sistema socijalne zaštite i socijalnih usluga, i koje mogu biti podržane javno-privatnim partnerstvima između vlade, lokalnih industrijskih udruženja i zajednica kako bi se mobilisali dodatni resursi.

2.2

**PLAĆENO RODITELJSKO ODSUSTVO
ZA BRIGU I PODRŠKU RAZVOJU BEBA
I DECE MLAĐEG UZRASTA**

Odgovarajuće plaćeno roditeljsko odsustvu može obezbediti da roditelji provode dovoljno vremena u povezivanju sa svojom decom i zadovoljenju njihovih zdravstvenih, nutritivnih i razvojnih potreba.¹⁹ Nega je ključna za razvoj i buduće ishode mentalnog zdravlja dece i adolescenata.²⁰ Izostanak roditeljskog vezivanja i podsticajne nege u ranom detinjstvu jedan je od glavnih faktora koji dovode do problema sa mentalnim zdravljem koji se mogu manifestovati u adolescenciji. To se dodatno pogoršava izolacijom i nedostatkom podsticajnih odnosa u školi i zajednici.

Politike plaćenog roditeljskog odsustva i zaštite majki su ključni stubovi poslova po meri porodice, sa dalekosežnim implikacijama na mentalno zdravlje roditelja i razvoj dece. Istraživanja naglašavaju duboki uticaj ovih politika na unapređenje blagostanja kako roditelja, tako i dece, posebno tokom ključnih ranih faza života.²¹ Studije dosledno pokazuju da je pristup plaćenom roditeljskom odsustvu povezan sa smanjenjem stresa, anksioznosti i depresije među roditeljima, posebno među ženama.²² Omogućava im da daju prioritet svojim porodičnim obavezama bez suočavanja sa finansijskim poteškoćama.²³ Takođe, podržava roditelje, posebno žene, da ostanu u radnom odnosu. Ravnopravno učešće žena u radnoj snazi doprinosi privredi (prema izveštaju firme McKinsey iz 2015. godine, žene bi do 2025. godine doprinosile globalnoj ekonomiji sa 12 biliona američkih dolara), a takođe jača i ekonomiju zemalja.²⁴ Plaćeno roditeljsko odsustvo stvara podsticajno okruženje koje doprinosi mentalnom zdravlju i blagostanju tako što roditeljima pruža potrebno vreme i resurse sa novorođenom ili novousvojenom decom.

Pored toga, plaćeno roditeljsko odsustvo igra ključnu ulogu u promovisanju razvoja dece tokom prvih hiljadu dana života. Istraživanja pokazuju da je dosledna i podsticajna nega tokom ovog perioda od suštinskog značaja za zdrav razvoj mozga, regulaciju emocija i formiranje afektivne vezanosti.²⁵ Dobro mentalno zdravlje u ovom ranom životnom periodu stvara kapacitete i osnovu za dobro mentalno zdravlje deteta tokom celog života.²⁶

Duže trajanje porođiljskog odsustva povezano je sa poboljšanjem fizičkog i mentalnog zdravlja majki u postporođajnom periodu, kao i tokom celog života.²⁷ Na primer, produženi period odsustva je povezan sa nižim nivoima postporođajne depresije i boljim fizičkim zdravljem.^{28,29} Deluje da ti efekti ostaju važni tokom celog života za fizičko i mentalno zdravlje majki, iako su potrebna veća i dugoročnija istraživanja.

Politike zaštite majki, koje obuhvataju garancije sigurnosti zaposlenja i prilagođavanja za trudnice i porodilje, podjednako su važne za blagostanje roditelja i stabilnost porodice.³⁰ Za smanjenje stresa i anksioznosti tokom ovog osetljivog perioda, ključno je osigurati da osobe ne budu diskriminisane ili izgube posao zbog trudničkog ili porođiljskog odsustva.³¹ Pored toga, politike zaštite majki štite ekonomsku sigurnost porodica očuvanjem ključnih izvora prihoda, čime se promoviše finansijska stabilnost i smanjuje rizik od siromaštva.³²



©UNICEF/UN484327

Postoje dokazi koji ukazuju i na mogućnost da roditeljsko odsustvo očeva može indirektno uticati na fizičko i mentalno zdravlje dece. Studije su pokazale da očevi koji koriste roditeljsko odsustvo više učestvuju u brizi o deci i drugim neplaćenim poslovima kod kuće, što može pomoći majkama u dojenju i smanjiti verovatnoću od postporođajne depresije, a što zauzvrat doprinosi zdravlju novorođenčadi.³³ Takođe utiče na odnos oca i deteta u ranom detinjstvu i tokom celog života.³⁴

Poslovni sektor igra važnu ulogu u sprovođenju i zagovaranju politika plaćenog roditeljskog odsustva i zaštite majki. Pružanjem izdašnog plaćenog roditeljskog odsustva kao dela paketa beneficija, kompanije pokazuju posvećenost podršci mentalnom zdravlju i blagostanju svojih zaposlenih i njihovih porodica. Pored toga, poslovni sektor može učestvovati u zagovaranju javnih politika koje propisuju plaćeno roditeljsko odsustvo i jačaju zaštitu majki na nacionalnom nivou.³⁵ Sprovođenjem politika po meri porodice, poslovni sektor ne samo da doprinosi zdravlju i blagostanju svojih zaposlenih, već podstiče i stvaranje društva koje je inkluzivnije i pruža veću podršku.

2.3

PODRŠKA DOJENJU

Podrška dojiljama obuhvata mere koje mogu garantovati isključivo dojenje tokom prvih šest meseci, kao i mogućnost nastavka dojenja onoliko dugo koliko majke to žele.³⁶ Inicijative podrške dojenju mogu doprineti mentalnom zdravlju i blagostanju roditelja, jer sveobuhvatne usluge podrške dojenju umanjuju stres i anksioznost kod roditelja i doprinose njihovom ukupnom mentalnom zdravlju.

Istraživanja dosledno pokazuju da dojenje ima pozitivan uticaj na mentalno zdravlje roditelja. Sam čin dojenja stimuliše oslobađanje hormona poput oksitocina, koji podstiče osećanja opuštenosti, povezivanja i emocionalnog blagostanja.³⁷ Roditelji koji imaju podršku u dojenju često navode niže nivoe stresa i anksioznosti u poređenju sa onima koji takvu podršku nemaju.³⁸

Pored toga, usluge podrške dojenju, kao što su konsultacije sa savetnicima za dojenje, grupe za podršku i prilagođavanja na radnom mestu za majke koje doje, uklanjaju prepreke za dojenje i jačaju samopouzdanje roditelja.³⁹ Prilagođavanja na radnom mestu, kao što su posebne prostorije za dojenje i fleksibilni termini za pauze za majke koje doje, omogućavaju nastavak dojenja po povratku na posao, čime se umanjuje stres povezan sa usklađivanjem dojenja i radnih obaveza.⁴⁰

Pored pozitivnog uticaja na mentalno zdravlje roditelja, inicijative za podršku dojenju doprinose opštem blagostanju dece promovišući optimalnu ishranu odojčadi, nižu učestalost dečijih bolesti i hroničnih oboljenja, kao i bolji razvoj mozga, čime se doprinosi dugoročnim zdravstvenim ishodima.⁴¹

Poslovni sektor može podržati roditelje uvođenjem politika koje podržavaju dojenje i obezbeđivanjem resursa koji olakšavaju nastavak dojenja. Poslodavci mogu uspostaviti programe podrške dojenju, uključujući pristup savetnicima za dojenje, edukativne materijale o dojenju i prilagođene uslove na radnom mestu koji podržavaju dojenje. Stvaranjem podsticajnog okruženja za zaposlene majke koji doje, poslovni sektor pokazuje svoju posvećenost blagostanju zaposlenih i praksama po meri porodice. Obezbeđivanje podsticajnog okruženja za dojenje na radnom mestu takođe može unaprediti reputaciju kompanije, odražavajući njenu posvećenost blagostanju zaposlenih i njihovih porodica.⁴²

Prepoznavanjem značaja podrške dojenju i preduzimanja proaktivnih koraka za sprovođenje podsticajnih politika i programa, poslovni sektor može stvoriti okruženja u kojima se roditelji osećaju osnaženo da obezbede optimalnu ishranu i negu za svoju decu, uz istovremeno očuvanje svog mentalnog zdravlja i blagostanja.

2.4

PRISTUPAČNO, DOSTUPNO I KVALITETNO RANO OBRAZOVANJE I BRIGA O DECI

Svako dete ima pravo na obrazovanje radi učenja i razvoja. Preporučuje se obezbeđivanje pristupačnog, dostupnog i kvalitetnog ranog obrazovanja i brige o deci putem univerzalnog pristupa kvalitetnom i pristupačnom ranom obrazovanju i nezi, počevši od završetka roditeljskog odsustva pa sve do polaska deteta u prvi razred, uključujući brigu o deci mlađeg uzrasta pre i posle škole i kroz predškolske programe.⁴³

Pristupačne, dostupne i kvalitetne usluge ranog obrazovanja i brige o deci ključni su elementi podsticajne radne sredine koja promovise mentalno zdravlje i blagostanje roditelja i dece. Pristup pouzdanom i kvalitetnom ranom obrazovanju i brizi o deci omogućava roditeljima da se fokusiraju na svoje radne obaveze, dok im istovremeno pruža mir, jer znaju da su njihova deca u podsticajnom i stimulativnom okruženju za optimalni razvoj.

Istraživanja pokazuju da pristupačno, dostupno i kvalitetno rano obrazovanje i briga o deci imaju pozitivan uticaj na mentalno zdravlje roditelja.⁴⁴ Roditelji koji imaju pristupačne usluge brige o deci navode niže nivoe stresa, anksioznosti i konflikta između poslovnog i privatnog života u poređenju sa onima koji se suočavaju sa teškoćama u organizaciji brige o deci.⁴⁵ Pouzdano rano obrazovanje i briga o deci omogućavaju roditeljima da bolje usklade poslovne i porodične obaveze, smanjujući pritom osećaj preopterećenosti i mogućnost izgaranja na poslu.⁴⁶ Porodicama se takođe omogućava da održe stabilno zaposlenje i finansijsku sigurnost, što su ključni faktori za mentalno zdravlje i blagostanje roditelja i dece.⁴⁷

Pored koristi za mentalno zdravlje roditelja, pristupačni, dostupni i kvalitetni sistemi za podršku u brizi o deci doprinose pozitivnim ishodima za decu. Kvalitetni programi brige o deci podstiču kognitivni, socijalni i emocionalni razvoj dece, te postavljaju temelje za njihov budući uspeh.⁴⁸ Postoje dokazi i da odnosi poverenja sa odraslima, kao što su stručnjaci za rano obrazovanje, mogu ojačati rani razvoj i mentalno zdravlje dece.

Poslovni sektor može zagovarati pristupačne, dostupne i kvalitetne sisteme podrške za brigu o deci kroz saradnju sa kreatorima politika, organizacijama u zajednici i pružaocima usluga brige o deci.⁴⁹ Poslodavci mogu promovisati javna ulaganja u infrastrukturu za brigu o deci, subvencije za porodice sa niskim prihodima i mogućnosti za stručno usavršavanje pružalaca usluga brige o deci. Pored toga, kompanije mogu zaposlenima ponuditi beneficije ili subvencije za brigu o deci, kao što su usluga čuvanja dece na poslu, programi pomoći za brigu o deci ili fleksibilni radni aranžmani koji omogućavaju usklađivanje radnih obaveza sa potrebama za brigom o deci.⁵⁰ Zagovaranjem i ulaganjem u sisteme podrške za brigu o deci, poslovni sektor pokazuje svoju posvećenost blagostanju zaposlenih, politikama po meri porodice i razvoju zajednice.

2.5 BENEFICIJE ZA DECU

Beneficije za decu su redovni novčani transferi koji se dodeljuju identifikovanim roditeljima dece koja žive na određenoj teritoriji. Te beneficije za decu treba da budu deo sistema socijalne zaštite za decu mlađeg uzrasta, koji obuhvata i pristup kvalitetnim socijalnim uslugama.⁵¹

Beneficije za decu doprinose širem društvenom i ekonomskom razvoju tako što omogućavaju pristup obrazovanju i tržištu rada.⁵² Finansijska pomoć kroz beneficije za decu omogućava porodicama da ulažu u obrazovanje svoje dece, čime se prekida krug siromaštva i pružaju se prilike za napredovanje u društvu. Pored toga, beneficije za decu osnažuju roditelje, naročito žene, da učestvuju u radnoj snazi i doprinose ekonomskom rastu i stabilnosti.⁵³

Beneficije za decu smanjuju finansijski pritisak i omogućavaju roditeljima da se fokusiraju na stvaranje podsticajnog okruženja za svoju decu, što dovodi do poboljšanja porodične dinamike i blagostanja. Takođe, postoje dokazi da bebe i deca mlađeg uzrasta čiji roditelji ne dobijaju beneficije ili imaju niske prihode imaju veće šanse da kasnije u životu pate od problema sa mentalnim zdravljem.⁵⁴

Poslovni sektor ima ulogu u podršci za beneficije za decu i u saradnji sa vladama kako bi obezbedio pravičan pristup za svu decu, posebno onu najugroženiju. Zagovaranjem politika koje proširuju pristup beneficijama za decu i uklanjanjem prepreka za učešće, poslovni sektor može doprineti blagostanju svojih zaposlenih i njihovih porodica. Pored toga, poslovni sektor može sarađivati sa vladinim agencijama i organizacijama u zajednici na podizanju svesti o programima beneficija za decu i osiguranju toga da roditelji imaju pristup informacijama i uslugama podrške. Zajedničkim delovanjem, poslovni sektor i vlade mogu stvoriti podsticajno okruženje u kojem sva deca mogu napredovati, ostvariti svoj puni potencijal i očuvati mentalno zdravlje.



03

Dobre poslovne prakse za unapređenje mentalnog zdravlja roditelja

Pored formalnih politika po meri porodice, poslovni sektor može sprovoditi prakse i inicijative koje doprinose mentalnom zdravlju i blagostanju roditelja u okviru svojih organizacija. Te prakse, koje se zasnivaju na empatiji, fleksibilnosti i podršci, stvaraju pozitivno radno okruženje koje omogućava usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obaveza. Davanjem prioriteta mentalnom zdravlju roditelja, poslovni sektor ne samo da unapređuje moral i zadržavanje zaposlenih, već promoviše i kulturu saosećanja i inkluzivnosti. Najčešće od njih su date u nastavku. Mnoge druge inicijative takođe podržavaju mentalno zdravlje zaposlenih i roditelja i samim tim utiču i na mentalno zdravlje dece i mladih.

Važno je napomenuti da su mesta na kojima roditelji rade takođe ključna u pružanju podrške roditeljima koji imaju probleme sa mentalnim zdravljem.⁵⁵ Poslovni sektor može podržati zaposlene tako što će se baviti pitanjem stigmatizacije traženja pomoći, uključiti ih u osmišljavanje odgovora i obezbediti odgovarajuću internu podršku ili upućivanje na specijalizovane usluge, kada je to potrebno.^{56,57}

3.1

FLEKSIBILNI RADNI ARANŽMANI I MOGUĆNOSTI RADA NA DALJINU

Promovisanje inkluzivnih, fleksibilnih radnih aranžmana ključno je za podršku mentalnom zdravlju i blagostanju roditelja u radnom okruženju.⁵⁸ Fleksibilni radni aranžmani omogućavaju zaposlenima da prilagode svoj raspored ili lokaciju rada kako bi bolje uskladili svoje roditeljske obaveze, čime se smanjuje stres i promoviše ravnoteža između poslovnog i privatnog života. Pružanjem fleksibilnih opcija rada, poslovni sektor osnažuje roditelje da uspešno usklade svoje privatne i profesionalne obaveze, što doprinosi poboljšanju mentalnog zdravlja.

Fleksibilni radni aranžmani obuhvataju različite mere, uključujući rad od kuće, fleksibilno radno vreme, skraćene radne nedelje i rad na pola radnog vremena. Roditeljima pružaju fleksibilnost da uspešno usklade svoje radne i roditeljske obaveze, smanjujući potrebu za odsustvovanjem sa posla i svodeći stres na radnom mestu na minimum. Pored toga, fleksibilne opcije rada omogućavaju roditeljima da prilagode svoje rasporede kako bi odgovorili na neočekivane obaveze, kao što su hitne situacije u vezi sa brigom o deci ili lecarskim pregledima, bez negativnih posledica na poslu.⁵⁹

Pored podrške pojedinačnim roditeljima, promovisanje inkluzivnih i fleksibilnih radnih aranžmana doprinosi raznovrsnoj i inkluzivnoj radnoj kulturi. Kroz prilagođavanje potrebama i sklonostima zaposlenih, kompanije podstiču osećaj pripadnosti i inkluzivnosti među svojim zaposlenima, što dovodi do viših nivoa angažovanosti, zadovoljstva i, na kraju, blagostanja zaposlenih.⁶⁰

Pored toga, promovisanje uspeha fleksibilnih radnih aranžmana pomaže u normalizaciji netipičnih obrazaca rada i smanjuje stigmatu povezanu sa roditeljskim obavezama.⁶¹

**3.2**

PROGRAMI POMOĆI ZAPOSLENIMA, GRUPE ZA PODRŠKU ZAPOSLENIMA I RESURSI ZA MENTALNO ZDRAVLJE

Kompanije mogu pokrenuti programe pomoći zaposlenima i obezbediti pristup resursima za mentalno zdravlje kako bi podržale roditelje koji se suočavaju sa emocionalnim ili psihološkim izazovima. Programi pomoći zaposlenima obično nude usluge savetovanja, procene mentalnog zdravlja i upućivanja na spoljne mreže podrške. Normalizovanjem razgovora o mentalnom zdravlju i uklanjanjem stigme iz traženja pomoći, poslovni sektor stvara podsticajno okruženje u kojem roditelji osećaju da su cenjeni i da imaju podršku za poboljšanje svog blagostanja.

Grupe za podršku zaposlenima su interne zajednice radnika u kompaniji sa zajedničkim identitetima i interesovanjima. Grupe pružaju podršku i pomažu u karijernom ili ličnom razvoju, kao i stvaranju sigurnog prostora za zaposlene. Pripadnost grupama za podršku zaposlenima pomaže radnicima da se osećaju da mogu biti autentični na poslu i da mogu izvući veći smisao i svrhu iz onoga što rade. Te grupe su ključni faktori koji podržavaju inkluziju na poslu, što pozitivno utiče na mentalno zdravlje zaposlenih, uključujući mentalno zdravlje roditelja.

3.3

MENTORISANJE I MREŽE PODRŠKE MEĐU ZAPOSLENIMA

Uspostavljanje mentorskih programa i mreža podrške među zaposlenima konkretno za roditelje stvara mogućnosti za profesionalni razvoj, mentorisanje i uzajamnu podršku. Povezivanje roditelja sa mentorima koji su prošli kroz slične izazove može pružiti dragocene smernice, resurse i ohrabrenje. Mreže podrške među zaposlenima pružaju roditeljima osećaj zajedništva, prijateljstva i solidarnosti, te stvaraju povezanost koja smanjuje osećaj izolovanosti i promovise otpornost.⁶⁴

3.4

PODRŠKA I OSNAŽIVANJE OD STRANE RUKOVODSTVA

Jedna od najdelotvornijih praksi je podrška i osnaživanje zaposlenih roditelja od strane rukovodstva.⁶⁵ Rukovodioci igraju ključnu ulogu u oblikovanju radnog iskustva članova svog tima i mogu značajno uticati na mentalno zdravlje roditelja. Rukovodioci mogu biti osnaženi obukama o mentalnom zdravlju i podršci roditeljima kako bi dobili alate za delotvoran odgovor na potrebe članova svog tima. To se zatim preliva u podsticajne rukovodstvene prakse, kao što su podsticanje otvorene komunikacije, fleksibilnost u pravljenju rasporeda, obezbeđivanje resursa za delotvorno upravljanje radnim opterećenjima i planiranje prilika za stručno usavršavanje.

Kada preduzeća podržavaju roditelje u karijernom napredovanju, onda privlače najbolje talente, unapređuju rad i moral zaposlenih, postaju konkurentnija, jačaju svoju korporativnu reputaciju i približavaju se globalnim standardima održivosti.⁶⁶



04

Preporuke

Ovaj kratki izveštaj objašnjava da su roditeljima potrebni vreme, resursi i usluge kako bi zaštitili i unapredili svoje mentalno zdravlje i blagostanje i ostvarili svoj potencijal,⁶⁷ i da poslovni sektor u tome igra veliku ulogu. Istraživanja dosledno ukazuju na uticaj politika po meri porodice i podsticajnih radnih praksi na mentalno zdravlje roditelja, a samim tim i na mentalno zdravlje dece i mladih. Kada roditelji dobijaju podršku kroz delotvorne politike, njihov umanjeni stres i unapređeno blagostanje stvaraju pozitivno okruženje kod kuće, koje je od suštinskog značaja za zdrav razvoj i mentalno zdravlje dece.

UNICEF poziva poslovni sektor da te inicijative odredi kao prioritet. Sprovođenjem politika po meri porodice i drugih dobrih poslovnih praksi, poslovni sektor pokazuje svoju posvećenost blagostanju i mentalnom zdravlju zaposlenih i doprinosi pozitivnim ishodima za porodice. Podsticajno okruženje na poslu koje doprinosi mentalnom zdravlju roditelja direktno koristi deci i mladima tako što podstiče stabilnost, emocionalnu podršku i zdrav razvoj.

Pored uvođenja internih inicijativa, poslovni sektor može zagovarati donošenje podsticajnih vladinih politika. Kroz saradnju sa kreatorima politika i drugim akterima, poslovni sektor može doprineti obezbeđivanju ravnopravnog pristupa beneficijama po meri porodice za sve roditelje. Ovaj zajednički poduhvat, koji uključuje poslovni sektor, kreatora politika i društvo, od suštinskog je značaja za stvaranje podsticajnog i inkluzivnog okruženja koje promoviše mentalno zdravlje i otpornost roditelja i budućih generacija. Ulaganjem u mentalno zdravlje roditelja, poslovni sektor doprinosi zdravoj i otpornijoj budućnosti zaposlenih i njihove dece.



Reference

1. United Nations Children's Fund, 'Strengthening Care for Families' Mental Health', <www.unicef.org/blog/strengthening-care-families-mental-health>, accessed 20 February 2024
2. Dečiji fond Ujedinjenih nacija, „Stanje dece u svetu u 2021. godini: U mojoj glavi: promovisanje, zaštita i briga o mentalnom zdravlju dece“ UNICEF, 2021, <www.unicef.org/media/114636/file/SOWC-2021-full-report-English.pdf> pristupljeno 20. februara 2024.
3. Center on the Developing Child at Harvard University, 'The Science of Early Childhood Development', <<https://developingchild.harvard.edu/resources/the-science-of-early-childhood-development>>, pristupljeno 20. februara 2024.
4. American Psychological Association, 'Stress in America™: The Impact of Discrimination', <<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2015/impact-of-discrimination.pdf>>, pristupljeno 20. februara 2024.
5. Harvard University, 'The Science of Early Childhood Development'
6. Heshmati A, Honkaniemi H, Juárez SP. 'The effect of parental leave on parents' mental health: a systematic review.' *Lancet Public Health*. 2023 Jan;8(1):e57-e75. DOI: 10.1016/S2468-2667(22)00311-5. PMID: 36603912. <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36603912>>, pristupljeno 20. februara 2024.
7. World Health Organization, 'Mental health at work', <www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>, pristupljeno 20. februara 2024.
8. Deloitte, 'Mental Health and Employers: Refreshing the Case for Investment', <<https://www.deloitte.com/uk/en/services/consulting/research/mental-health-and-employers-refreshing-the-case-for-investment.html>>, pristupljeno 20. februara 2024.
9. United Nations Children's Fund, 'Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future, A Policy Brief', <<https://www.unicef.org/media/95051/file/Family-friendly-policies-EN.pdf>>, pristupljeno 20. februara 2024.
10. World Health Organization, 'Mental health at work'
11. Ibid.
12. United Nations Children's Fund, 'Business and Family-Friendly Policies: An Evidence Brief', UNICEF, July 2019, <www.unicef.org/media/95076/file/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, pristupljeno 13. februara 2024.
13. Guan N, Guariglia A, Moore P, Xu F, Al-Janabi H. 'Financial stress and depression in adults: A systematic review', February 2022, <www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8863240>, pristupljeno 20. februara 2024.
14. National Alliance for Caregiving & AARP Public Policy Institute, 'Caregiving in the U.S. 2020', Washington, DC, <www.caregiving.org/research/caregiving-in-the-us/caregiving-in-the-us-2020>, pristupljeno 20. februara 2024.
15. City Mental Health Alliance in partnership with Lloyds Banking Group, 'Mental Health And Race at Work: Insights and Recommended Actions for Businesses' <CMHMentalHealthAndRaceAtWorkReport.pdf>, pristupljeno 21. februara 2024.
16. Hennein R, Bonumwezi J, Nguemeni Tiako MJ, Tineo P, Lowe SR., 'Racial and Gender Discrimination Predict Mental Health Outcomes among Healthcare Workers Beyond Pandemic-Related Stressors: Findings from a Cross-Sectional Survey', *Int J Environ Res Public Health*, September 2021, <www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8431593>, pristupljeno 21. februara 2024.
17. In the Works, 'Nurturing the nurturers: Creating a supportive, inclusive workplace for parents', April 2022, <<https://intheworks.helpscout.com/support-working-parents/>>, pristupljeno 21. februara 2024.
18. United Nations Children's Fund, 'Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy', January 2020, <www.unicef.org/media/65011/file/UNICEF%20Family-friendly-global-survey-business-policy-2020.pdf>, pristupljeno 20. februara 2024.
19. United Nations Children's Fund, 'Family Friendly Policies', <www.unicef.org/lac/en/family-friendly-policies>, pristupljeno 20. februara 2024.
20. Hogg, S. and Moody, J. 'Understanding and supporting mental health in infancy and early childhood – a toolkit to support local action in the UK', UNICEF UK, <www.unicef.org.uk/campaign-with-us/early-moments-matter/early-childhood-mental-health-toolkit>, pristupljeno 4. marta 2024.
21. United Nations Children's Fund, 'Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies: An Evidence Brief', July 2019, <www.unicef.org/media/95086/file/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>, pristupljeno 20. februara 2024.
22. Heshmati, Honkaniemi, Juárez, 'The effect of parental leave on parents' mental health: a systematic review'.
23. Han, W. J., Ruhm, C. J., Waldfogel, J., & Washbrook, E. 'The timing of mothers' employment after childbirth', *Monthly Labor Review*, 2008; 131(6): pp. 15-27.
24. McKinsey Global Institute, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth, McKinsey & Company, September 2015, <www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Executive%20summary_September%202015.pdf>, pristupljeno 21. februara 2024.
25. Walker, S. P, Wachs, T. D., Grantham-McGregor, S., Black, M. M., Nelson, C. A., Huffman, S. L., ... & Richter, L. (2011). Inequality in early childhood: risk and protective factors for early child development. *The Lancet*, 378(9799), 1325-1338. Accessed from PubMed at <pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21944375>, pristupljeno 22. februara 2024.

26. United Nations Children's Fund, 'Strengthening care for families and supporting mental health: The vital role of family-friendly policies'.
27. Aitken, Zoe, Garrett, et al., 'The Maternal Health Outcomes of Paid Maternity Leave: A systematic review', *Social Science & Medicine*, vol. 130, April 2015, pp. 32–41. www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953615000842?via%3Dihub, pristupljeno 22. februara 2024.
28. Rada K., et al., 'Maternity Leave Duration and Postpartum Mental and Physical Health: Implications for leave policies', *Journal of Health Politics, Policy and Law*, vol. 39, no. 2, April 2014, pp. 369–416, <https://read.dukeupress.edu/jhpp/article-abstract/39/2/369/13624/Maternity-Leave-Duration-and-Postpartum-Mental-and?redirectedFrom=fulltext>, pristupljeno 21. februara 2024.
29. Avendano, Mauricio, Berkman, Lisa F., Brugiavini, Agar, and Pasini, Giacomo, 'The Long-run Effect of Maternity Leave Benefits on Mental Health: Evidence from European countries', *Social Science & Medicine*, vol. 132, May 2015, pp. 45–53. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027795361500129X?via%3Dihub>, pristupljeno 22. februara 2024.
30. International Labour Organization, 'Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All', Geneva, 2019, <https://www.ilo.org/publications/maternity-protection-resource-package>, pristupljeno 20. februara 2024.
31. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 'Maternity Protection: Overview', Pristupljeno sa stranice Kancelarije Visokog komesara UN za ljudska prava na www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/maternity.aspx, pristupljeno 21. februara 2024.
32. World Health Organization, 'World mental health report: Transforming mental health for all', Geneva, 2022, www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report, pristupljeno 20. februara 2024.
33. UNICEF, 'Paid parental leave and family-friendly policies: an evidence brief'.
34. Petts RJ, Knoester C., 'Paternity Leave-Taking and Father Engagement', *J Marriage Fam.* 2018 Oct;80(5):1144–1162. doi: 10.1111/jomf.12494. Epub 2018 May 3. PMID: 30197452; PMCID: PMC6124678, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6124678>, pristupljeno 22. februara 2024.
35. International Labour Organization, 'Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World', Geneva: International Labour Office, Maj 2014, www.ilo.org/publications/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world, pristupljeno 22. februara 2024.
36. UNICEF, 'Family Friendly Policies'.
37. Victora CG, Bahl R, Barros AJ, França GV, Horton S, Krasevec J, Murch S, Sankar MJ, Walker N, Rollins NC; Lancet Breastfeeding Series Group, 'Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect', *Lancet*, 2016 Jan 30;387(10017):475–90. doi: 10.1016/S0140-6736(15)01024-7. PMID: 26869575. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26869575>, pristupljeno 22. februara 2024.
38. Dias CC, Figueiredo B, 'Breastfeeding and depression: a systematic review of the literature', *Journal of Affective Disorders*, 2015 Jan 15;171:142–54. doi: 10.1016/j.jad.2014.09.022. Epub 2014 Sep 28. PMID: 25305429. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25305429>, pristupljeno 22. februara 2024.
39. Rollins NC, Bhandari N, Hajeebhoy N, Horton S, Lutter CK, Martines JC, Piwoz EG, Richter LM, Victora CG; Lancet Breastfeeding Series Group, 'Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices?', *Lancet*, 2016 Jan 30;387(10017):491–504. doi: 10.1016/S0140-6736(15)01044-2. PMID: 26869576, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26869576>, pristupljeno 22. februara 2024.
40. Dinour LM, Szaro JM, 'Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers: A Systematic Review', *Breastfeed Med*, 2017 Apr;12:131–141. doi: 10.1089/bfm.2016.0182. Epub 2017 Mar 1. PMID: 28394659, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28394659>, pristupljeno 22. februara 2024.
41. United Nations Children's Fund, 'Breastfeeding and family-friendly policies: An evidence brief', July 2019, www.unicef.org/media/95071/file/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf, pristupljeno 20. februara 2024.
42. UNICEF, 'Breastfeeding and family-friendly policies: An evidence brief'.
43. UNICEF, Family-Friendly Policies; Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief
44. Heshmati, Honkaniemi, Juárez, 'The effect of parental leave on parents' mental health: a systematic review'.
45. Ibid.
46. De Ravindranath, Hasani, Singh, Jugindar, Arumugam, Thilageswary, & Kularajasingam, Janitha. 'Exploring the Challenges Faced by Working Mothers and the Perceived Factors to Retain them in the Private Education Sector' *International Journal of Human Resource Studies*, 2021, 11, 17. doi: 10.5296/ijhrs.v11i2.18457, www.researchgate.net/publication/350426932_Exploring_the_Challenges_Faced_by_Working_Mothers_and_the_Perceived_Factors_to_Retain_them_in_the_Private_Education_Sector, accessed 22 February 2024.
47. UNICEF, 'Family-Friendly Policies; Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief'.
48. Ibid.

49. Napominjemo da su u nekim zemljama, poput Ujedinjenog Kraljevstva, rano obrazovanje i briga o deci organizovani kroz privatni sektor, a ne kroz javni sektor ili univerzalni obuhvat.
50. Fastercapital, 'Childcare assistance: Supporting Working Parents with Other Benefits', <<https://fastercapital.com/content/Childcare-assistance--Supporting-Working-Parents-with-Other-Benefits.html>>, pristupljeno 21. februara 2024.
51. UNICEF, 'Family-Friendly Policies; Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief'.
52. United Nations Children's Fund, 'The role of child benefits in enabling family-friendly policies to achieve the triple bottom line: An evidence brief', July 2019, <<https://www.unicef.org/media/95081/file/UNICEF-Child-Benefits-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>>, pristupljeno 22. februara 2024.
53. UNICEF, 'The role of child benefits in enabling family-friendly policies to achieve the triple bottom line: An evidence brief'.
54. Reinhard S, Feinberg L. Caregiver Health and Well-Being, and Financial Strain. *Innovations in Aging*, 2020 Dec 16;4(Suppl 1):681–2. doi: 10.1093/geroni/igaa057.2374. PMID: PMC7743788, <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7743788/>>, pristupljeno 21. februara 2024.
55. United Nations Children's Fund, 'Caring for the Caregiver', <www.unicef.org/documents/caring-caregiver>, pristupljeno 21. februara 2024.
56. World Health Organization (WHO), 'Mental Health at work'. Retrieved from <www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>, pristupljeno 21. februara 2024.
57. What Works Wellbeing, 'Workplace wellbeing and mental health - a new report by Wellcome', <<https://whatworkswellbeing.org/blog/workplace-wellbeing-and-mental-health-a-new-report-by-wellcome/>>, pristupljeno 21. februara 2024.
58. Shiri R, Turunen J, Kausto J, Leino-Arjas P, Varje P, Väänänen A, Ervasti J. 'The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review'. *Healthcare (Basel)*. 2022 May 10;10(5):883. doi: 10.3390/healthcare10050883. PMID: 35628020; PMID: PMC9141970. Retrieved from <www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9141970/>, pristupljeno 21. februara 2024.
59. De Ravindranath, Hasani, Singh, Jugindar, Arumugam, Thilageswary, & Kularajasingam, Janitha, 'Exploring the Challenges Faced by Working Mothers and the Perceived Factors to Retain them in the Private Education Sector'.
60. International Labour Organization, 'Working Time and Work-Life Balance Around the World', Geneva, 2022, <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_864222.pdf>, pristupljeno 21. februara 2024.
61. Kossek, E. E., Gettings, P., & Misra, K., 'The Future of Flexibility at Work: You can tailor programs and policies to fit your employees' needs', *Harvard Business Review*, September 2021, <<https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work?registration=success>>, pristupljeno 21. februara 2024.
62. Dowling, D., 'The Best Ways Your Organization Can Support Working Parents', *Harvard Business Review*, January 2017, <<https://hbr.org/2017/01/the-best-ways-your-organization-can-support-working-parents>>, pristupljeno 22. februara 2024.
63. Catalino, N., Gardner, N., Goldstein, D., & Wong, J., 'Effective employee resource groups are key to inclusion at work. Here's how to get them right.' *McKinsey & Company*, December 2022, <www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/effective-employee-resource-groups-are-key-to-inclusion-at-work-heres-how-to-get-them-right>, pristupljeno 21. februara 2024.
64. Forbes, '15 Ways Companies Can Better Support Working Parents', August 2021, <<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/08/23/15-ways-companies-can-better-support-working-parents/?sh=23d28423759e>>, pristupljeno 21. februara 2024.
65. Maven, 'Working Parents, Burnout & the Great Resignation', <<https://www.mavenclinic.com/lp/parents-burnout-and-the-great-resignation>>, pristupljeno 21. februara 2024.
66. UNICEF, 'Family Friendly Policies'.
67. UNICEF, 'Strengthening care for families and supporting mental health; The vital role of family-friendly policies'.



Dečiji fond Ujedinjenih nacija
Kancelarija u Srbiji
Svetozara Markovića 58, 11000 Beograd

www.unicef.rs

© United Nations Children's Fund (UNICEF)
Oktobar 2024