

# PRIVATNI SEKTOR I COVID-19

Rezime smernica za privatni sektor za podršku zaposlenima  
i njihovim porodicama tokom COVID-19



**Više Mogućnosti**  
kroz Politike Prilagođene Porodici



With funding from  
 Austrian  
Development  
Cooperation

# Više Mogućnosti

kroz Politike Prilagođene Porodici

---

## PRIVATNI SEKTOR I COVID-19

Rezime smernica za privatni sektor  
za podršku zaposlenima i njihovim  
porodicama tokom COVID-19



With funding from

 Austrian  
Development  
Cooperation

## **SADRŽAJ**

PRIPREMA RADNOG MESTA ZA COVID-19.....	3
PRIVATNI SEKTOR I COVID-19 .....	7
SEDAM NAČINA KAKO POSLODAVCI MOGU DA PODRŽE ZAPOSLENE RODITELJE TOKOM EPIDEMIJE KORONAVIRUSA (COVID-19) .....	10
POLITIKE PRILAGOĐENE PORODICI I DRUGE DOBRE PRAKSE ZA RADNO MESTO U KONTEKSTU COVID-19: .....	12
COVID-19 I RODNA RAVNOPRAVNOST .....	22



27. februar 2020.

## PRIPREMA RADNOG MESTA ZA COVID-19

U januaru 2020. godine Svetska zdravstvena organizacija (SZO) proglasila je izbijanje nove koronavirusne bolesti u provinciji Hubei u Kini međunarodnom situacijom zabrinutosti za javno zdravlje. SZO je izjavio da postoji visok rizik od širenja koronavirusne bolesti 2019. (COVID-19) u druge zemlje širom sveta.

SZO i javne zdravstvene vlasti širom sveta preduzimaju mere za obuzdavanje epidemije COVID-19. Međutim, dugoročni uspeh ne može se uzeti zdravo za gotovo. Svi segmenti našeg društva – što uključuje i preduzeća i poslodavce - moraju odigrati svoju ulogu ukoliko želimo da zaustavimo širenje ove bolesti.

### Kako se širi COVID-19

Kada neko ko ima COVID-19 kašlje ili diše, ispušta kapljice zaražene tečnosti. Većina ovih kapljica pada na obližnje površine i predmete - poput stolova ili telefona. Ljudi bi mogli dobiti COVID-19 dodirivanjem zagađenih površina ili predmeta - a zatim dodirujući oči, nos ili usta. Ako stoje na udaljenosti od jednog metra od osobe sa COVID-19, mogu je uhvatiti udisanjem kapljica koje lebde u vazduhu. Drugim rečima, COVID-19 se širi na sličan način kao i grip. Većina osoba zaraženih COVID-19 ima blage simptome i oporavlja se. Međutim, neki će doživeti ozbiljnije simptome bolesti i možda će im biti potrebna bolnička nega. Rizik od ozbiljnih simptoma bolesti raste sa godinama: čini se da su ljudi stariji od 40 godina ranjiviji od osoba mlađih od 40 godina. Ljudi sa oslabljenim imunološkim sistemom i ljudi sa stanjima poput dijabetesa, bolesti srca i pluća takođe su podložniji ozbiljnim simptomima bolesti.

### Jednostavni načini za sprečavanje širenja COVID-19 na vašem radnom mestu

Mere koje ne koštaju mnogo pomoći će u sprečavanju širenja infekcija na vašem radnom mestu kao što su prehlada, grip i stomachne tegobe, a zaštitite i vaše klijente, ugovarače i zaposlene.

**Poslodavci bi sada trebalo da počnu da rade ove stvari, čak i ako COVID-19 nije ušao u zajednice u kojima posluju.** Oni već sada mogu smanjiti broj radnih dana izgubljenih zbog bolesti i zaustaviti ili usporiti širenje COVID-19 ako uđe na neko od vaših radnih mesta.

- Proverite da li su vaša radna mesta čista i higijenska
  - Površine (npr. stolovi) i predmeti (npr. telefoni, tastatura) moraju se redovno brisati dezinfekcionim sredstvom
  - Zašto? Zato što je kontaminacija na površinama koje dodiruju i zaposleni i klijenti jedan od glavnih načina na koji se širi COVID-19
- Promovišite redovno i temeljno pranje ruku kod zaposlenih, ugovarača i klijenata
  - Postavite sredstva za dezinfekciju ruku na istaknuta mesta oko radnog mesta. Vodite računa da se ta sredstva redovno dopunjavaju;
  - Postavite plakate koji promovišu pranje ruku - pronađite ih kod vašeg lokalnog zdravstvenog organa ili pogledajte na [www.WHO.int](http://www.WHO.int);
  - Kombinujte ovo sa drugim merama komunikacije, kao što su davanje uputstava službenika za zaštitu na radu, sastanci i informacije sa Interneta oko pranja ruku;

- Obezbedite da osoblje, ugovarači i klijenti imaju pristup mestima na kojima mogu oprati ruke sapunom i vodom;
- Zašto? Zato što pranje ubija virus na rukama i sprečava dalje širenje virusa COVID-19.
- Promovišite dobru higijenu disajnih puteva na radnom mestu
  - Postavite postere koji promovišu respiratornu higijenu. Kombinujte ovo sa drugim oblicima komunikacije, kao što su uputstava službenika za zaštitu na radu, informisanje na sastancima, informacije sa Interneta, itd.
  - Obezbedite da na vašim radnim mestima budu dostupne maske za lice<sup>1</sup> i/ili papirne maramice, za one na poslu koji imaju curenje iz nosa ili kašalj, zajedno sa zatvorenim kantama za higijensko odlaganje;
  - Zašto? Zato što dobra respiratorna higijena sprečava širenje COVID-19.
- Savetujte zaposlene i ugovarače da poštuju savete države u vezi sa putovanjima pre odlaska na poslovna putovanja.
- Obavestite svoje zaposlene, ugovarače i klijente da, ako COVID-19 počne da se širi u vašoj zajednici, svako ko ima čak i blagi kašalj ili malu temperaturu (37.3 C ili više) treba da oстане kod kuće. Takođe bi trebalo da ostanu kod kuće (ili da rade od kuće) i ako su morali da uzimaju jednostavne lekove, poput paracetamola/acetaminofena, ibuprofena ili aspirina, koji mogu da prikriju simptome infekcije
- Nastavite sa komunikacijom i promovisanjem poruku da ljudi treba da ostanu kod kuće, čak i ako imaju samo blage simptome COVID-19.
- Istaknite plakate sa ovom porukom u svojim radnim prostorima. Kombinujte ovo sa drugim kanalima komunikacije koji se obično koriste u vašoj organizaciji ili poslu.
- Vaše službe za zaštitu zdravlja, lokalna zdravstvena služba ili drugi partneri možda su već izradili materijale za promociju ove poruke.
- Jasno objasnite zaposlenima da će ovo vreme moći da računaju kao bolovanje.

### **Stvari koje treba razmotriti kada vi i vaši zaposleni putujete**

- Pre putovanja
- Proverite da li vaša organizacija i zaposleni imaju najnovije informacije o oblastima u kojima se širi COVID-19. To možete pronaći na <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>
- Na osnovu najnovijih informacija, vaša organizacija treba da proceni prednosti i rizike u vezi sa predstojećim planovima putovanja.
- Izbegavajte slanje radnika koji mogu biti izloženi većem riziku od ozbiljnih simptoma bolesti (npr. stariji zaposleni i osobe sa medicinskim stanjima poput dijabetesa, bolesti srca i pluća) u mesta gde se širi COVID-19.
- Obavezno, preko kvalifikovanog stručnjaka (npr. zdravstvene službe osoblja, pružaoca zdravstvene zaštite ili lokalnog javnog zdravstvenog partnera), informišite sve osobe koje putuju na lokacije koje prijavljuju COVID-19.
- Razmislite o tome da zaposlenima koji će uskoro putovati obezbedite bočice (do 100 CL) tečnosti za dezinfekciju na bazi alkohola. To može olakšati redovno pranje ruku.

### **Tokom putovanja:**

- Ohrabrujte zaposlene da redovno peru ruke i drže se najmanje jedan metar od ljudi koji kašlju ili kijaju.
- Obezbedite da zaposleni znaju šta treba da rade i kome da se obrate ako se osećaju bolesno tokom putovanja.

<sup>1</sup> Mě mirě maska tě zakonshme kirurgjike sesa maska pěr fytyrěn N95

- Obezbedite da se vaši zaposleni pridržavaju uputstava lokalnih vlasti tamo gde putuju. Ako im, na primer, lokalne vlasti kažu da negde ne idu, onda bi to trebalo da poštuju. Vaši zaposleni treba da se pridržavaju svih lokalnih ograničenja koja važe za putovanja, kretanja ili velika okupljanja.

#### **Kada se vi ili vaši zaposleni vratite sa putovanja:**

- Zaposleni koji su se vratili sa područja u kojem se širi COVID-19, trebalo bi da prate svoje simptome tokom 14 dana i mere temperaturu dva puta dnevno.
- Ako razviju čak i blagi kašalj ili malu temperaturu (tj. temperaturu od 37.3 C ili više), trebalo bi da ostanu kod kuće i da se samoizoluju. To znači izbegavanje bliskog kontakta (metar ili bliže) sa drugim ljudima, uključujući i članove porodice. Takođe bi trebalo da telefoniraju svom lekaru ili lokalnom odeljenju za javno zdravlje i da im daju detalje o nedavnim putovanjima i simptomima.

#### **Priprema vašeg preduzeća u slučaju da COVID-19 uđe u vašu zajednicu**

- Pripremite i izradite plan šta ćete raditi ako neko oboli od COVID-19 na nekom od vaših radnih mesta
  - Plan treba da obuhvati stavljanje bolesne osobe u sobu ili prostor gde je izolovana od drugih na radnom mestu, ograničavajući broj ljudi koji imaju kontakt sa bolesnom osobom, a kontaktirajte i lokalne zdravstvene organe.
  - Razmislite o tome kako prepoznati osobe koje su u riziku i kako im pružiti podršku, bez pozivanja na žigosanje i diskriminaciju na radnom mestu. To bi moglo obuhvatati osobe koje su nedavno putovale u područje gde su prijavljivani slučajevi, ili pak drugo osoblje koje ima zdravstvena stanja koja ih stavljaju u veći rizik od ozbiljnih bolesti (npr. dijabetes, bolesti srca i pluća, starije životno doba).
  - Recite lokalnom organu javnog zdravlja da razvijate i izrađujete plan i zatražite njihov doprinos.
- Promovišite rad preko telefona u vašoj organizaciji. Ako u vašoj zajednici postoji epidemija COVID-19, zdravstvene vlasti mogu savetovati ljude da izbegavaju javni prevoz i mesta sa mnogo ljudi. Rad preko telefona će pomoći preduzeću da nastavi sa radom dok vaši zaposleni ostanu bezbedni.
- Izradite plan za nepredviđene situacije i kontinuitet poslovanja za epidemiju u zajednicama u kojima poslužete
  - Plan će vam pomoći da pripremite vašu organizaciju za mogućnost izbijanja COVID-a 19 na radnim mestima ili u zajednici. Takođe može da važi i za druge zdravstvene slučajeve.
  - Plan treba da se odnosi na to kako da održite svoje poslovanje čak i ako značajan broj zaposlenih, ugovarača i dobavljača ne može da dođe na vaše mesto poslovanja - bilo zbog lokalnih ograničenja putovanja ili zato što su bolesni.
  - Obavestite svoje zaposlene i ugovarače o planu i proverite da li znaju šta treba da rade - ili ne rade prema planu. Naglasite ključne tačke kao što je važnost da ne dolaze do radnog mesta, čak i ako imaju samo blage simptome ili su morali da uzimaju jednostavne lekove (npr. paracetamol, ibuprofen) koji mogu maskirati simptome.
  - Proverite da li se vaš plan bavi mentalnim zdravljem i socijalnim posledicama u slučaju COVID-19 na radnom mestu ili u zajednici i ponudite informacije i podršku.
  - Za mala i srednja preduzeća koja nemaju svoje zdravstveno i socijalno osoblje, razvijte partnerstva i planove sa lokalnim zdravstvenim i socijalnim službama pre pojave bilo koje hitne situacije.
  - Vaše lokalno ili nacionalno telo za javno zdravlje može da bude u mogućnosti da vam pruži podršku i smernice u razvoju vašeg plana.

**Upamtite:**

Sada je vreme za pripremu za COVID-19. Jednostavne mere predostrožnosti i planiranje mogu da naprave veliku razliku.

Ako delujete sada, to će pomoći da zaštitite i svoje zaposlene i svoje poslovanje.

**Kako biti informisan:**

Pronađite najnovije informacije SZO o tome gde se širi COVID-19:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>

Saveti i uputstva SZO o COVID-19

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

<https://www.epi-win.com/>



## PRIVATNI SEKTOR I COVID-19

### ULOGA PRIVATNOG SEKTORA U ODGOVORU NA PANDEMIJU

Ovaj kratki tekst objašnjava kako, u vreme izbijanja epidemije koronavirusa (Covid-19) privatni sektor može da nastavi poslovanje i da doprinese lakšem pristupu najugroženijih grupa u društvu do roba i usluga. Stoga, on ima za cilj da pruži smernice ljudima i kompanijama u privatnom sektoru.

Zbog izbijanja Covid-19, kompanije moraju da izvrše radikalne promene u pristupu poslovnim procesima - baš kao i svi drugi akteri u vreme pandemije. Postaću sve teže osigurati kontinuitet poslovanja bez preduzimanja bilo kakvih mera protiv izbijanja Covid-19, sledeći posao kao i obično. Tokom takvih vremena kompanije moraju da preduzmu mere zaštite kako bi nastavile svoje poslovanje s obzirom na različite uslove i potrebe zaposlenih, istovremeno fokusirajući se na dobit i oporavak zaposlenih.

### Šta kompanije iz privatnog sektora mogu da učine da obezbede zdravlje i zaštitu svojih zaposlenih u ovom periodu?

- Primenite politiku rada od kuće za sve zaposlene.
- Ako se od vaših zaposlenih traži dolazak na posao, obratite pažnju na higijenu na radnom mestu u skladu sa savetima [Svetske zdravstvene organizacije](#) (SZO) i Ministarstva zdravlja. Obezbedite da vaši zaposleni imaju dovoljno međusobnog prostora (najmanje 1,5 metara jedan od drugog). Nemojte dozvoljavati nikakva poslovna putovanja za svoje zaposlene, osim ako su apsolutno hitna i obavezna.
- Organizujte „vebinare“ za zaposlene na teme kao što su zdravlje i higijena u vreme pandemije Covid-19, uticaji nasilja nad ženama, suočavanje sa mehanizmima nasilja i povezanim mehanizmima za prijavljivanje rodno zasnovanog nasilja.
- Obezbedite da vaši zaposleni održavaju zdravu ravnotežu radnog i privatnog života tokom ovog perioda. Teret domaćeg rada i nege je različit za muškarce i za žene. Žene obavljaju taj posao tri puta više od muškaraca. Stoga procenite potrebe zaposlenih u novim radnim uslovima i usvojite posebne mere za njihovo rešavanje. Pored toga, aktivno se zalažite za jednaku raspodelu poslova između muškaraca i žena za brigu o domaćinstvu.
- Obavestite trudnice i dojilje i žene sa malom decom o posebnim merama koje će možda trebati da prihvate u vreme pandemije. Za dodatne informacije možete da koristite [priručnik](#) UNFPA. Naglasite poruku da je briga o deci zajednička odgovornost i za majku i za oca.
- Usvojite posebne mere za zaposlene žene koje su izložene rodno zasnovanom nasilju ili pod pretnjom rodno zasnovanog nasilja (RZN). Prema najnovijoj [informativnoj belešci](#) informativnoj belešci koju je objavio Populacioni Fond Ujedinjenih nacija (UNFPA), zatvaranje u kuću različito utiče na muškarce i na žene, jer skoro 75 procenata ženskih žrtava nasilja u Turskoj je bilo ubijeno kod kuće. Nasilje u porodici drastično raste u zemljama u kojima je Covid-19 rasprostranjen. Informišite svoje zaposlene o [telefonskim linijama za nasilje u porodici](#). Podsetite svoje zaposlene na politiku kompanije „Borba protiv nasilja u porodici“ ili „Promovisanje rodne ravnopravnosti“ koja je razvijena i implementirana u



okviru projekta BADV (Biznis protiv nasilja u porodici) i podsetite ih da mogu da dobiju podršku u skladu sa ovom politikom za svaki incident nasilja u porodici.

- Obezbedite usluge planiranja porodice i druge seksualne i reproduktivne zdravstvene usluge, uključujući i one koje se tiču menstrualnog zdravlja, ključne za zdravlje žene, osnaživanje i održivi razvoj i mogu da imaju uticaj pošto i lanci snabdevanja prolaze kroz probleme zbog pandemije. Vodite računa da vaši zaposleni imaju proizvode za planiranje porodice, seksualno i reproduktivno zdravlje. Molimo pogledajte [Informativnu belešku UNFPA](#) za više informacija.
- Obezbedite da nikoga ne zaboravite, usvojite posebne mere za zaposlene koji su starosnoj grupi najviše pogođenoj ovom pandemijom ili za one koji imaju hronične bolesti ili već postojeća zdravstvena stanja. Uz to, obezbedite da zaposleni sa invaliditetom dobiju podršku koja odgovara njihovim specifičnim potrebama. Olakšajte ovim grupama pristup zdravstvenim uslugama i pružite im mogućnosti da lako zadovolje svoje dnevne potrebe. Novi uslovi rada ne smeju da ih stavljaju u nepovoljniji položaj.

### Kako možemo da promenimo zajednicu dok traje ovaj period?

- Možete direktno davati finansijske doprinose pružaocima usluga, javnim institucijama i međunarodnim i humanitarnim organizacijama koje su na čelu u borbi protiv koronavirusa
- Zdravstvenim radnicima koji imaju veoma veliko radno opterećenje možete ponuditi posebne mogućnosti u njihovim oblastima poslovanja. Na primer:
- *Ako ste u ugostiteljstvu, svoje sobe možete staviti na raspolaganje zdravstvenim radnicima koji ne mogu da se vraćaju kući nakon posla.*
- *Ako ste tekstilna kompanija, možete da proizvodite ličnu zaštitnu opremu za zdravstvene radnike uz dobijanje potrebnih dozvola od Ministarstva zdravlja i uspostavljanje mehanizama za osiguranje kvaliteta.*
- *Ako ste logistička kompanija, možete pružati podršku za ispunjavanje potreba različitih institucija.*
- Možete da izvodite aktivnosti koje ciljaju na ugrožene grupe (starije osobe, osobe sa hroničnim bolestima ili invaliditetom) i možete da pokrećete inicijative kako biste im pomogli da efikasno koriste digitalne alate tokom socijalnog distanciranja i boravka kod kuće.
- Možete da doprinesete aktivnostima koje pomažu integraciji mladih u društveni život putem digitalnog okruženja, čiji su obrazovni i svakodnevni život poremećeni i čije zatvaranje u kuću je veoma važno, jer bi mogli nenamerno da zaraze druge ljude virusom. Molimo, pogledajte [belešku UNFPA](#) o ovoj temi.
- Možete da doprinesete zaštitnim merama i kroz informativne aktivnosti namenjene trudnicama, ženama koje su se nedavno porodile ili dojiljama.
- Možete da doprinesete naučnim studijama o bolesti Covid-19.
- Možete da iskoristite svoje tradicionalne i nove medije za pružanje informacija i podizanje svesti u vezi sa sledećem:

O zaštitnim merama protiv epidemije Covid-19;

- *Na postojećim telefonskim linijama za RZN za žene koje su zatvorene u svojim domovima i zbog toga mogu biti izloženi nasilju, i o podizanju svesti o nasilju u porodici;*
- *Poruke solidarnosti i saradnje, kao i preporuke i aktivnosti za zaštitu zdravlja ljudi u vreme ove pandemije;*
- Možete organizovati informativne kampanje za podizanje svesti o Covid-19, rodno zasnovanom nasilju i posebnim potrebama grupa u nepovoljnom položaju tokom pandemije, itd. u saradnji sa poznatim ličnostima sa kojima radite promocije roba i usluga vaše kompanije.

Da biste pratili trenutna dešavanja koja se odnose na Covid-19 u poslovnom svetu, možete da posetite [Internet stranicu](#) Svetskog ekonomskog foruma i da pogledate [smernice](#) Međunarodne privredne komore.

Proverite i uverite se da su vaši doprinosi i podrške dizajnirani i koriste se u skladu sa humanitarnim principima kao što su nepristrasnost, neutralnost, nezavisnost i humanost.



Na spisku ispod možete naći druge izvore o ovoj temi:

1. Međunarodna organizacija rada, [COVID-19 and the world of work Global impact and policy responses](#)
2. Međunarodna organizacija rada, [New guidelines to help employers support families during COVID-19](#)
3. Ministarstvo porodice, rada i socijalne službe, [Measures to be Taken at Workplaces against New Coronavirus \(COVID-19\) Outbreak](#)
4. U.S. Odeljenje za rad, [Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19](#)

## SEDAM NAČINA KAKO POSLODAVCI MOGU DA PODRŽE ZAPOSLENE RODITELJE TOKOM EPIDEMIJE KORONAVIRUSA (COVID-19)

**Deci širom sveta trenutno treba podrška roditelja. A roditeljima je potrebna podrška njihovih poslodavaca.**

Posledice epidemije koronavirusa (COVID-19) (coronavirus/covid-19) osećaju se širom sveta. Za mnogu decu to znači suočavanje sa poremećajima u obrazovanju, bolestima u porodici i gubicima prihoda domaćinstva – a to su stvari koje nesrazmerno jače pogađaju devojčice i dečake iz najsiromašnijih porodica.

Dajući zaposlenim roditeljima vreme i podršku da brinu o svojoj deci, politike za radna mesta prilagođena porodici - poput plaćenog roditeljskog odsustva, plaćenog bolovanja, fleksibilnog radnog odnosa i pristupačnog, kvalitetnog čuvanja dece - pomažu u smanjenju opterećenja za decu.

Ovo je sedam načina na koje poslodavci mogu da pruže podršku zaposlenim roditeljima da brinu o sebi, deci i svojim porodicama tokom epidemije COVID-19:

### 1. Procenite da li trenutne politike na radnom mestu delotvorno podržavaju porodice.

Da li postojeće politike pružaju dovoljno podrške za porodice? Započnite prepoznavanjem najneophodnijih potreba zaposlenih roditelja. Poseban fokus treba staviti na ranjive grupe kao što su radnici koji su privremeni, neformalni, migranti, trudnice ili dojilje, radnici sa invaliditetom i radnici kojim nemaju pristup beneficijama kao što je plaćeno bolovanje.

### 2. Omogućite fleksibilne aranžmane za rad.

Fleksibilni aranžmani za rad omogućavaju radnicima slobodu kada i gde da ispunjavaju svoje radne obaveze. Pošto se potrebe zaposlenih radnika mogu u velikoj meri razlikovati, različite vrste fleksibilnih radnih aranžmana podržavaju roditelje da se brinu o svojoj deci i porodici. Fleksibilni aranžmani rada obuhvataju rad na daljinu, sažimanje radne nedelje ili osiguranje zaštićenog dugotrajnog odmora kako bi radnici mogli da se brinu za članove porodice koji su bolesni, stari ili žive sa invaliditetom.

### 3. Podržite roditelje sigurnim, dostupnim i povoljnim opcijama za brigu o deci.

Kako zatvaranje škola i centara za brigu o deci postaje široko rasprostranjeno, mnogi zaposleni roditelji suočavaju se sa ograničenim mogućnostima brige o deci ili ih uopšte nemaju. Neki će možda biti primorani da ostavljaju mlađu decu pod ograničenim nadzorom, što ugrožava njihovu bezbednost. Poslodavci mogu da podrže ove roditelje na više načina, uključujući ovde i putem sistema upućivanja i preporuka za brigu o deci (na mestima gde je briga o deci i dalje dostupna i bezbedna), subvencijama i fleksibilnim aranžmanima rada.

#### 4. Promovišite dobru higijenu na radnom mestu i van njega.

Za roditelje koji obavljaju suštinski važne radne dužnosti na mestu rada, poslodavci ih mogu zaštititi održavanjem čistih i higijenskih radnih mesta i obezbeđivanjem stanica za pranje ruku tekućom vodom i sapunom ili sredstvima za dezinfekciju ruku na bazi alkohola, tamo gde sredstva za pranje nisu lako dostupna. Zaposlene majke treba da budu podržane da nastave sa dojenjem u čistim i udobnim prostorijama za dojenje. Poslodavci takođe mogu da zaštite sve radnike - uključujući i one koji rade na daljinu - deljenjem ključnih poruka o merama prevencije, uputstava u vezi sa putovanjima i načinima kako da razgovaraju sa svojom decom o virusu.

#### 5. Dajte radnicima uputstva o tome kako da potraže medicinsku pomoć.

Poslodavci mogu da upute radnike koji imaju simptome COVID-19 na medicinske službe. Na primer, poslodavci mogu da obezbede i dostave adrese i brojeve telefona lokalnih bolnica, zdravstvenih ustanova i hitnih telefonskih linija. Takođe mogu da daju radnicima i smernice za bezbedan transport do institucija i službi zdravstvene zaštite.

#### 6. Pomozite radnicima i njihovim porodicama da se nose sa stresom.

Radna mesta treba da pružaju posebnu podršku radnicima koji se osećaju anksiozno, zbunjeno ili uplašeno tokom epidemije COVID-19. Takođe mogu da podrže i zaposlene roditelje koji pomažu svojoj deci da se nose sa strepnjom i strahom.

Poslodavci bi trebalo da obezbede da se dele samo informacije iz pouzdanih izvora (priče/roman-koronavirus-epidemije-šta bi roditelji trebalo da znaju) i da svi radnici imaju pristup psihosocijalnim službama i uslugama. Oni bi takođe trebalo da daju zaposlenim roditeljima vreme i resurse koji su im potrebni da se brinu o svojoj deci. Ovo obuhvata i obezbeđivanje korisnih alata koji podstiču razgovor, igru i druge oblike stimulacije koji su deci potrebni od onih koji brinu o njima.

#### 7. Smanjite finansijska opterećenja ukoliko se radnici ili članovi njihovih porodica razbole od COVID-19.

Smanjivanje potencijalnih finansijskih opterećenja zbog izbijanja COVID-19 za zaposlene roditelje je kritično važno. Mere podrške mogu da sadrže zaštitu zaposlenja, plaćeno bolovanje i ekonomske transfere poput dečijih dodataka i subvencija za zdravstvene troškove. Posebnu podršku bi trebalo pružiti ranjivim grupama kao što su radnici sa malim primanjima i neformalni radnici.

#### Politike prilagođene porodici za sve

Ono što je presudno važno jeste da poslodavci moraju da obezbede da se politike prilagođene porodici primenjuju na sve radnike, bez obzira na njihov pol ili status zaposlenja (na primer da li su stalno zaposleni ili ugovorni radnici). Od ključnog je značaja promovisanje kulture u kojoj se radnici osećaju ugodno koristeći politike bez straha od diskriminacije ili odmazde. Ovo naročito važi za žene koje na mnogim mestima preuzimaju više poslova nege od muškaraca, te bi trebalo da se preduzmu mere da zaposlene majke ne trpe neki oblik kazne zbog svojih odluka. Usvajanjem i proširivanjem politika prilagođenih porodici poslodavci imaju centralnu ulogu u podršci za dobrobit zaposlenih roditelja i njihove dece.

## Privremene preporuke, 27. mart 2020.

Ovaj dokument temelji se na materijalu koji su razvili UNICEF EAPRO, UNICEF ESARO i ILO. To su privremena uputstva, sačinjena u situaciji koja se brzo razvija. Ovo su opšte preporuke čiji je cilj da pomognu poslodavcima da ojačaju podršku radnicima i njihovim porodicama. Treba ga prilagoditi i lokalno i kontekstu koji se brzo menja. Pošto informacije koje su u ovom dokumentu mogu brzo da zastare, savetujemo vam da redovno proveravate izvore i mrežne informacije (preko linkova).



## POLITIKE PRILAGOĐENE PORODICI I DRUGE DOBRE PRAKSE ZA RADNO MESTO U KONTEKSTU COVID-19:

### Ključni koraci koje poslodavci mogu da preduzmu

Posledice epidemije koronavirusa (COVID-19) su bez presedana i osećaju se širom sveta. Pandemija snažno pogađa tržišta rada i ekonomije, uključujući tu i globalne lance snabdevanja, što dovodi do rasprostranjenih poremećaja poslovanja. S obzirom na to da se mnogi biznisi bore za opstanak, gubitak posla i prihoda i rastuće siromaštvo u radu su realnost mnogih radnika.<sup>1</sup>

Samozaposleni, kućni radnici i negovatelji i oni koji rade u agencijama za povremeni ili privremeni rad, posebno su izloženi riziku.<sup>2</sup> Nepostojanje adekvatnih sistema socijalne zaštite pogoršava ranjivost radničkih porodica zbog krize.

Za mnogu decu i njihove porodice situacija koja se brzo razvija znači poremećeno obrazovanje i brigu o deci, bolesti u porodici i potencijalni gubitak prihoda domaćinstva. Ograničenja slobodnog kretanja i društveno-ekonomski aspekti krize doveli su decu do povećanog rizika od zlostavljanja, zanemarivanja i nasilja<sup>3</sup>

U kontekstu zatvaranja škola i dečijeg obrazovanja, odgovornosti zaposlenih roditelja za brigu o domaćinstvu, a posebno žena, znatno su se povećale tokom krize.

Dajući zaposlenim roditeljima vreme, informacije, usluge i resurse koji su im potrebni da bi se izborili sa krizom, politike i prakse prilagođene porodici mogu da donesu značajnu razliku. One takođe daju važan doprinos širokoj socijalnoj zaštiti. Zaštita zaposlenja i prihoda, plaćeno odsustvo za brigu o članovima porodice, fleksibilni radni aranžmani i pristup kvalitetnoj, hitnoj brizi o deci su važne mere koje omogućavaju radnicima da se zaštite i brinu o sebi, svojoj deci i porodici. Poslodavci takođe mogu da igraju važnu ulogu u prikupljanju i prijavljivanju podataka razvrstanih po polu o tome kako ova situacija pogađa posebno žene.

Ovaj dokument nudi (privremene) preporuke za poslodavce kako da ublaže negativne posledice koje proizilaze iz COVID-19.

1 MOR procenjuje da je do 25 miliona radnih mesta u globalu ugroženo zbog pandemije COVID-19. MOR (18. marta 2020. godine), Covid-19 and world of work: Impacts and Responses.  
 2 Vidi MOR (20. mart): Precarious work pushed to the edge by COVID-19.  
 3 Vidi UNICEF (20. mart): COVID-19: Children at heightened risk of abuse, neglect, exploitation and violence amidst intensifying containment measures.

Opšta razmatranja	
<b>Pažljivo pratite i sledite savete nacionalnih i lokalnih vlasti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratite savete nacionalnih i lokalnih vlasti (npr. o merama javnog zdravlja i radnim aranžmanima) i prenesite kritično važne informacije zaposlenima.</li> <li>• Procenite potencijalne rizike od poremećaja poslovanja i revidirajte ili napravite plan kontinuiteta poslovanja koji je u skladu sa smernicama nacionalnih i lokalnih vlasti.</li> <li>• Potražite savet i podršku od asocijacije poslodavaca i organizacija za poslovno članstvo koje mogu preusmeriti zabrinutosti prema vladi i oblikovati mere politike koje podržavaju poslovnu otpornost i položaj radnika i njihovih porodica.</li> </ul>
<b>Procenite da li trenutna politika za radna mesta pruža dovoljnu podršku radnicima i njihovim porodicama</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prepoznajte najnužnije potrebe radnika i njihovih porodica sprovodeći smislen, kontekstualno relevantan socijalni dijalog. Direktno saradujte sa radnicima i njihovim predstavnicima (npr. sindikatima), uključujući i, gde je to potrebno, i o neposrednim potrebama radnika.</li> <li>• Posebno se usredsredite na rodno osetljive mere i ranjive i/ili marginalizovane grupe. Između ostalog, ovo može da obuhvata neformalne radnike, zatim privremene, mlađe/starije, migrante, trudnice ili dojlilje, samohrane roditelje, zdravstvene radnike i one koji nemaju prava na beneficije od poslodavaca. Poseban fokus takođe treba staviti na radnike sa invaliditetom ili na one koji imaju decu sa invaliditetom.</li> </ul>
<b>Primenite dobre prakse pri primeni postojećih ili novih politika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obezbedite da mere budu u skladu sa nacionalnim zakonima o radu i međunarodnim standardima rada i da budu zasnovane na angažovanju radnika i socijalnom dijalogu. Međunarodni standardi rada pružaju snažnu osnovu za ublažavanje negativnih posledica za radnike i njihove porodice.</li> <li>• Prikupite i objavljujte podatke razvrstane po polu, koji se odnose na stope infekcije kako se budu razvijale, ekonomske uticaje, teret brige i učestalost seksualnog nasilja i zlostavljanja.</li> <li>• Obezbedite da svi radnici imaju pravo na mere podrške na radnom mestu i da svi radnici znaju za njih, razumeju ih i osećaju se prijatno koristeći ih.</li> <li>• Primenite mere za sve radnike (zaposlene i nezaposlene), bez ikakve diskriminacije, sa fokusom na one u najnepovoljnijem položaju (npr. oni manje zaštićeni i slabo plaćeni).</li> <li>• Obezbedite rodnu ravnopravnost i različitost u svim odlukama koje se tiču praćenja i prikupljanja informacija, kao i povratne informacije u procesima oko saveta o politikama.</li> <li>• Procenite efikasnost i inkluzivnost mera podrške za radno mesto putem konsultacija sa predstavnicima radnika, i virtuelno gde je to potrebno, i brzo se prilagodite kada je potrebno.</li> <li>• Kao relevantno, razmotrite društvene posledice poslovnih odluka za partnere, uključujući i u globalnim lancima snabdevanja. Održavanje poslovnih odnosa i količine narudžbi i pružanje pomoći dobavljačima kroz tehničku podršku mogu pomoći u ublažavanju negativnih sekundarnih posledica za radnike i njihove porodice.</li> </ul>
<b>Zaštitite radno mesto od diskriminacije i socijalne stigme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprovedite mere za sprečavanje i rešavanje diskriminacije, nasilja i uznemiravanja na radnom mestu (u kontekstu COVID-19 i šire).</li> <li>• Obezbedite radnicima obuku za smanjenje socijalne stigme i sprečavanje diskriminacije, nasilja i uznemiravanja radnika i/ili članova njihovih porodica u vezi sa COVID-19.</li> <li>• Podstaknite radnike da budu proaktivni u prijavljivanju incidenata neprimerenog, diskriminatornog, uznemiravajućeg ili zlostavljajućeg ponašanja svom nadređenom, odeljenju za kadrovske resurse, sindikatu ili rukovodstvu.</li> <li>• Preduzmite korake kako biste obezbedili da mehanizmi izveštavanja budu poverljivi, rodno osetljivi i bezbedni. Ohrabrite široku i nediskriminatornu upotrebu ovih mehanizama i osigurajte da su lako dostupni svima, uključujući ovde osobe sa invaliditetom, migrante i manjinske grupe.</li> <li>• Identifikujte slučajeve diskriminacije i odmah delujte u vezi sa njima.</li> </ul>

Specifični koraci koje poslodavci mogu da preduzimaju	
<p><b>1</b> <b>Sprovodite fleksibilne aranžmane za rad</b></p>	<p>Ako je pravilno dizajniran, fleksibilan radni aranžmani pružaju radnicima veću slobodu kada i gde da obavljaju svoje radne obaveze. Oni podržavaju radnike da zadovolje lične ili porodične potrebe i postignu bolju ravnotežu radnog i privatnog života. Takođe povećavaju produktivnost radnika u izazovnim okolnostima. Fleksibilni radni aranžmani su posebno važni u kontekstu rasprostranjenog zatvaranja škola i ograničenih mogućnosti za brigu o deci.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izvršite organizacionu procenu kako bi se utvrdilo koja vrsta fleksibilnog rasporeda će najbolje ispunjavati potrebe radnika, uključujući ovde i roditelje i one sa drugim porodičnim obavezama, kao što je briga o starijim ili bolesnim članovima porodice, u kontekstu krize, istovremeno obezbeđujući i kontinuitet poslovanja.</li> <li>• Omogućite fleksibilne radne aranžmane koji odgovaraju potrebama radnika i njihovih porodica. Aranžmani mogu da obuhvataju, na primer, rad preko telefona (pogledajte Smernice MOR - ILO), fleksibilno vreme i smanjeno radno opterećenje (pogledajte tabelu dole). Fleksibilni radni aranžmani trebalo bi da se zasnivaju na socijalnom dijalogu i konsultacijama sa radnicima i njihovim predstavnicima.</li> <li>• Primenite fleksibilnost vremena (i, gde je to moguće, fleksibilnost lokacije) u slučaju rada na daljinu, tako da zaposleni roditelji mogu da rade u vreme i na mestu koje im najviše odgovara. Dogovorite se o prioritetnim zadacima kako biste podržali radnike da budu što produktivniji u kontekstu dodatne nege i porodičnih obaveza. Osigurajte da svi rukovodioci pokažu fleksibilnost u slučajevima rada na daljini.</li> <li>• Obezbedite zaposlenim roditeljima dovoljno vremena da pomažu učenje i razvoj svoje dece i da provedu vreme sa decom kako bi se ona nosila sa stresom. U slučaju porodične bolesti ili razdvajanja, obezbedite plaćene slobodne dane kako biste omogućili radnicima da se brinu i održavaju kontakt sa članovima porodice bez ugrožavanja sigurnosti prihoda.</li> <li>• Ako fleksibilni radni aranžmani nisu mogući, razmotrite alternativnu podršku uposlenim roditeljima kao što je podrška za negu dece (pogledajte odeljak o brizi o deci dole).</li> </ul>

Primeri fleksibilnih aranžmana za rad		
FLEKS. VREME	FLEKS. SLOBODNO VREME	FLEKS. LOKACIJE/ULOGE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaćanje radnih sati</li> <li>• Sažeta radna nedelja</li> <li>• Fleksibilno radno vreme</li> <li>• Deljenje poslova</li> <li>• Menjanje smena</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaćeno bolovanje</li> <li>• Plaćeno odsustvo za negu</li> <li>• Dodatni ili produženi odmor ili lično odsustvo</li> <li>• Dugoročno odsustvo sa zaštitom zaposlenja</li> <li>• Skraćeni sati (honorarno) sa istom cenom satnice</li> <li>• Plaćene pauze za dojenje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rad preko telefona ili telekomunikacija</li> <li>• Privremeni rad na daljinu zbog potreba nege</li> <li>• Promena odgovornosti</li> </ul>

<b>Specifični koraci koje poslodavci mogu da preduzimaju</b>	
<p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">2</p> <p>Podržite zaposlene roditelje opcijama za brigu o deci koje su sigurne i prikladne u kontekstu COVID-19</p>	<p>Briga o deci je sastavni deo politika prilagođenih porodici, jer pomaže roditeljima u pružanju stimulacije i odgovarajuće nege za malu decu dok za to vreme rade. U kontekstu rasprostranjenog zatvaranja škola i ustanova za brigu o deci, poslodavci mogu da pruže kritično važnu podršku roditeljima koji se suočavaju sa ograničenim mogućnostima nege dece ili ih uopšte nemaju. Neki roditelji će možda biti primorani da ostavljaju mlađu decu pod ograničenim nadzorom, što može da ugrozi njihovu bezbednost. .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imajte na umu da podrška za brigu o deci može biti u više oblika, na osnovu izvodljivosti i potreba radnika. Poslodavci bi u idealnom slučaju trebalo da obezbede kombinaciju mera koje odražavaju različite potrebe radnika i njihove dece, uključujući i pružanje informacija o dostupnosti usluga za negu dece u kontekstu epidemije COVID-19.</li> <li>• Razmotrite mere koje mogu da obuhvate centre za decu na mestu stanovanja (po potrebi u kontekstu COVID-19), brigu o deci u hitnim slučajevima, školovanje za decu radnika na prvoj liniji (uključujući zdravstvene radnike i ostale radnike), dečije dodatke, sisteme upućivanja za brigu o deci i saradnju sa spoljnim pružaocima usluga za decu u vanrednim situacijama (privatnim ili javnim).</li> <li>• Uzmite u obzir da neki roditelji više vole aranžmane za brigu bliže kući, gde imaju poverene mreže podrške i/ili kada nisu u mogućnosti ili su zabrinuti za putovanje sa svojim detetom (npr. duga putovanja, nesigurni uslovi, visoki troškovi). U takvim slučajevima osigurajte podršku, na primer, fleksibilnim dodacima za rad i negu dece.</li> <li>• Osigurajte pokriće radnika kojima je podrška najpotrebnija. Podrška za decu treba da obuhvati što veći broj uposlenih porodica, posebno za decu iz najugroženijih porodica (npr. radnici sa malim primanjima, migranti i neformalni radnici, kućni radnici i negovatelji, osobe sa invaliditetom, samohrana domaćinstva i roditelji bez podrške šire porodice).</li> <li>• Osigurajte da je briga o deci nediskriminatorna, zasnovana na potrebama, pristupačna, sigurna i visokog kvaliteta (za specifične smernice, pogledajte <a href="#">IFC Tackling Care Care Child: A Guide for Employer-Supported Childcare</a> - IFC Rešavanje brige o deci: Vodič za poslodavce za podršku za brigu o deci).</li> <li>• Osigurajte da poslovi u sektoru brige o deci budu kvalitetni. Kvalitetne usluge brige o deci oslanjaju se na adekvatnu brojnost i pristojne radne uslove za radnike koji rade sa decom (za konkretne smernice, pogledajte <a href="#">ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel</a> Smernice za politiku MOR o promovisanju dostojnog rada osoblja za obrazovanje u ranom detinjstvu).</li> </ul>



## 3

Sprečite i rešavajte rizike na radnom mestu jačanjem mera zaštite na radu

Zaštita zdravlja radnika, klijenata, korisnika i ostalih pogođenih trećih lica trebalo bi da bude glavni prioritet poslodavaca.

- Razvijte plan spremnosti i reagovanja za prevenciju COVID-19, uzimajući u obzir sva radna mesta, zadatke koje radnici obavljaju, kao i potencijalne izvore izloženosti.
- Identifikujte i ublažite sve rizike izlaganja koji proizilaze iz COVID-19 za radnike i druga lica povezana sa radnim mestom u smislu infekcije čoveka od čoveka ili iz kontakta sa kontaminiranom površinom ili predmetima.
- Izradite plan šta treba da se uradi ako se na radnom mestu utvrdi potvrđeni ili suspektan slučaj COVID-19, što ovde obuhvata prijavljivanje, obaveštavanje, nadgledanje, reorganizaciju posla i dezinfekciju.
- Posavetujte se sa radnicima, predstavnicima radnika i odborom za bezbednost i zdravlje, praktično gde god je to neophodno, o merama koje treba da se sprovode.
- Promovišite higijenu na radnom mestu i primenjujte relevantne principe za obezbeđivanje fizičke udaljenosti na radnom mestu (videti [Smernice SZO](#)).
- Osigurajte raspoloživost mesta za pranje ruku sapunom i održavajte i redovno čistite radnje, objekte i radna mesta. Mesta za pranje ruku treba da se nalaze u blizini područja za koja je pranje ruku kritično važno (npr. toaleti, zdravstvene ustanove, ulazi u zgradu, prostori za sastanke, kafeterije/menze).
- Stavite na raspolaganje tečnost na bazi alkohola (minimalno 60 procenata alkohola) i snažno ohrabrujte njihovu upotrebu tamo gde nisu dostupni uređaji za pranje ruku.
- Osigurajte da na vašim radnim mestima budu dostupne maske za lice i/ili papirne maramice za one koji razviju respiratorne simptome (npr. kašalj ili kijanje), zajedno sa zatvorenim kantama za higijensko odlaganje.
- Pojačajte učestalost čišćenja zajedničkih površina i višestruko dodirivanih površina (npr. kvake na vratima, tasteri lifta).
- Obezbedite ličnu zaštitnu opremu, prema potrebi, konkretnije za sumnjive slučajeve i zanimanja sa posebnim rizikom (npr. upravljanje otpadom, zdravstvena zaštita).
- Osigurajte posebne zdravstvene i bezbednosne mere za zdravstvene radnike na prvoj liniji - od kojih su veliki procenat žene (vidi tekst u polju ispod).
- Obezbedite zaštitu za majke (uključujući i onu u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu) za sve žene svugde, minimum u skladu sa [Konvencijom MOR o zaštiti materinstva iz 2000. \(br. 183\)](#) i pratećom [Preporukom br. 191](#).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ako je dostupno, održavajte čiste sobe za dojenje u kojima žene mogu da doje. Prostorije treba da budu opremljene maramicama za dezinfekciju, kantama za smeće sa poklopcem, sredstvima za dezinfekciju ruku sa najmanje 60 odsto alkohola i mestima za pranje ruku (vidi <a href="#">UNICEF COVID-19 Šta roditelji treba da znaju</a> i SZO <a href="#">SZO Pitanja i odgovori o trudnoći, porođaju i dojenju u kontekstu COVID-19</a>).</li> <li>• Pomozite trudnicama da preduzmu mere predostrožnosti kako bi se zaštitile i prijavljivale moguće simptome svom lekaru. Zbog promena u njihovom telu i imunološkom sistemu, trudnice mogu biti podložnije respiratornim infekcijama, uključujući tu i COVID-19 (videti SZO <a href="#">Pitanja i odgovori o trudnoći, porođaju i dojenju u kontekstu COVID-19</a>).</li> <li>• Očistite dečije ustanove za brigu o deci i opremite ih čistom vodom, sapunom i tečnostima za čišćenje ruku na bazi alkohola (najmanje 60 procenata alkohola).</li> </ul>
--	--

Žene čine većinu zdravstvene radne snage širom sveta. Kao doktorke, medicinske sestre i zdravstvene radnice u zajednici, one su na prvoj liniji reagovanja. Prema SZO, žene čine većinu radnika u sektoru zdravstva i socijalne zaštite - 70% u 104 zemlje koje je analizirala SZO. One takođe zarađuju 11% manje od muškaraca u istom sektoru. Mnoge od tih žena su volonteri i moraju se brinuti i o svojim porodicama. Mnoge izlažu svoj život riziku jer služe drugima, često bez ikakvih mehanizama nege i podrške. Kao odgovor na krizu COVID-19, kineske vlasti poslale su više od 41.000 zdravstvenih radnika iz cele zemlje da podrže medicinsko osoblje u epicentru epidemije u provinciji Hubei. Više od polovine lekara i 90 procenata medicinskih sestara u Hubei bile su žene, prema podacima Šangajske ženske federacije, vladinog organa.

## 4

Obezbedite smernice i obuku o merama zaštite na radu i higijenskim praksama

Fizičko distanciranje, pranje ruku i higijenska edukacija su kritično važni načini za izbegavanje širenja infekcije COVID-19.

- Podelite radnicima edukativne brošure i obezbedite im obuku, gde je to potrebno, da podrže mere zaštite na radu, higijenske prakse i druge mere da zaštite sebe, svoje porodice i zajednicu. Istaknite natpise na zidovima sa savetima za prevenciju i zaštitu. Razmenjivanje poruka treba da poštuje [Savete SZO za javnost](#).
- Pogledajte o porukama za zaštitu dece [UNICEF bolest koronavirusa \(COVID-19\): Šta roditelji treba da znaju i kako da zaštite sebe i svoju decu](#).
- Za zaposlene majke koje doje, ohrabrujte ih i podržavajte ih da nastavte sa dojenjem. Prostorije za dojenje ili izmuzavanje mleka treba da sadrže potrebne predmete za adekvatnu higijenu, uključujući tu maramice za dezinfekciju, kantu za smeće s poklopcem, sredstva za dezinfekciju ruku sa najmanje 60 procenata alkohola i pristup mestima za pranje ruku.
- Savetovati majke sa simptomima ali se osećaju dovoljno dobro da doje, da nose masku u blizini deteta (uključujući i tokom hranjenja) i da operu ruke pre i posle kontakta sa detetom. Podržite majke sa simptomima da potraže ranu medicinsku negu i da se pridržavaju uputstava pružalaca zdravstvenih usluga (pogledajte [Smernice UNICEF za roditelje](#)).
- Tamo gde se nude obroci na radnom mestu, praktikujte bezbednost hrane. Ovo obuhvata savetovanje radnika o odgovarajućim merama predostrožnosti za rukovanje sirovim mesom, mlekom ili organima životinja radi izbegavanja unakrsne kontaminacije nekuvanom hranom, u skladu sa praksama bezbednosti hrane [Smernicama SZO](#).

<p><b>5</b> Ohrabrujte radnike da zatraže odgovarajuću medicinsku negu u slučajevima temperature, kašlja i otežanog disanja</p>	<p>U odsustvu vakcine, smanjenje rizika od izloženosti virusu COVID-19 je najsigurniji način za sprečavanje infekcije. Tamo gde radnici pokazuju simptome, podstaknite ih da potraže odgovarajuću medicinsku negu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obezbedite radnicima uputstva gde mogu da se upute ako imaju simptome koji su u skladu sa COVID-19 (adresa i telefonski broj lokalnih bolnica, zdravstvenih vlasti, hitne telefonske linije). Pružite pomoć u bezbednom prevozu kad god je to moguće i potrebno.</li> <li>• Upućivanje takođe treba da se obezbedi i za ostale službe, npr. telefonske linije za nasilje u porodici, savetovanje za mentalno zdravlje i psihosocijalnu podršku (vidi <a href="#">Inter-Agency Standing Committee briefing note</a>)</li> <li>• Savetovati radnike bez simptoma sa istorijom putovanja do pogođenih područja da se pridržavaju istih mera predostrožnosti kao i svi drugi (tj. smernice/podrška za upućivanje). Međutim, u zavisnosti od politika lokalnih zdravstvenih vlasti, oni mogu biti smešteni i u karantin - i da im stoga bude potrebna podrška za pristup hrani, vodi, smeštaju, telekomunikacijskim uslugama, medicinskim uslugama, mentalnom zdravlju i psihosocijalnoj podršci itd. Za više smernica pogledajte <a href="#">SZO razmatranja za repatrijaciju i karantin putnika</a></li> <li>• Obezbedite da radnici koji pokazuju bilo kakve simptome imaju i psihološku podršku.</li> </ul>
---	--

## 6

Pružite podršku radnicima koji se nose sa stresom i ličnom sigurnošću tokom pandemije COVID-19

Potencijalni rizik od nezaposlenosti i nefleksibilnosti na radnom mestu može povećati stres roditelja, što ima uticaja na roditeljske prakse i odnose između roditelja i deteta.

- Doprinos smanjenju stresa ponavljanim objavljivanjem informacija zasnovanih na dokazima iz pouzdanih izvora (npr. SZO). Neproverene informacije iz masovnih i društvenih medija mogu stvoriti nepotrebnu paniku ili stres.
- Obezbedite radnicima, posebno ženama, informacije, savetovanje i pristup uslugama. Žene se suočavaju sa povećanim rizikom od porodičnog nasilja i seksualnog iskorišćavanja u doba krize kada su domaćinstva i porodice pod povećanim naporom i pritiskom.<sup>7</sup>
- Prikupite informacije koje će pomoći radnicima pod stresom da tačno razumeju i da se nose sa rizicima.
- Pružite podršku radnicima u pomaganju deci da se izbore sa stresom tokom epidemije COVID-19. Dajte zaposlenim roditeljima vreme i resurse koji su im potrebni za utehu i brigu o svojoj deci. Ovo takođe može obuhvatati i obezbeđivanje i davanje alata i materijala koji podstiču razgovor, igru i druge oblike stimulacije koji su deci potrebni.
- Za preporuke o tome kako komunicirati sa decom, pogledajte UNICEF: Kako da razgovarate sa svojim detetom o koronavirusu 2019 (COVID-19).
- Obezbedite radnicima zdrave sugestije u vezi sa održavanjem zdravog načina života.

Specifični koraci koje poslodavci mogu da preduzimaju	
<p><b>7</b> Podržite državne mere socijalne zaštite</p>	<p>Socijalna zaštita igra centralnu ulogu u rešavanju ranjivosti radnika i njihovih porodica po pitanju nejednakosti i siromaštva, posebno u kontekstu COVID-19. Iako je socijalna zaštita odgovornost vlade, politike prilagođene porodicama na radnom mestu mogu da pomognu u ovim naporima.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikujte načine za podršku vladinim merama socijalne zaštite u skladu sa <a href="#">Minimumom socijalne sigurnosti MOR (Minimalni standardi) Konvencija br. 102</a> i <a href="#">Preporuka MOR br. 202 za socijalnu zaštitu</a>. Podrška preduzeća može da uključuje, na primer, subvencije za radnike za pristup zdravstvu, osiguranje od nezaposlenosti i invalidsko osiguranje i ovo bi trebalo da se proširi i na radnike u neformalnom sektoru.</li> <li>• Omogućite novčane transfere radnicima u formi dečijih dodataka i drugih plaćanja koja poboljšavaju otpornost porodica, posebno onih koje su u najnepovoljnijem položaju.</li> <li>• U slučaju bolesti radnika ili porodice, smanjite potencijalne finansijske implikacije garantujući plaćeno bolovanje, posebno za žene koje su često glavni negovatelji, omogućavajući porodicama da održavaju sredstva za život.</li> </ul>

Ovaj sažetak su razvili UNICEF i MOR (ILO), uz doprinos UN Women. MOR i UN Women žele da priznaju podršku instrumentu partnerstva Evropske unije kroz program [WE EMPOWER](#).



## KORISNI IZVORI NA INTERNETU

Resursi SZO u vezi sa koronavirusom:  
[www.who.int/health-topics/coronavirus](http://www.who.int/health-topics/coronavirus)

CDC Coronavirus Disease 2019:  
[www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html](http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html)

SZO pripremanje radnog mesta:  
<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn>

UNICEF koronavirusna bolest (COVID-19) - šta bi roditelji trebali znati:  
<https://www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know>

Kako razgovarati s detetom o koronavirusnoj bolesti 2019 (COVID-19):  
<https://www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19>

Pitanja i odgovori SZO o COVID-19, trudnoći, porođaju i dojenju:  
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-pregnancy-and-childbirth>

Zaštita dece tokom pandemije koronavirusa:  
[www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](http://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)

MOR COVID-19 i svet rada - uticaji i odgovori:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf)

UN Women polovi u odgovoru na COVID-19  
<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>

Pet stvari koje treba znati za efikasan rad preko telefona tokom krize COVID-19:  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS\\_738575/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738575/lang--en/index.htm)

Pitanja mentalnog zdravlja i psihološke podrške u kontekstu COVID-19:  
[www.unicef.org/media/65916/file/Briefing\\_note\\_on\\_addressing\\_mental\\_health\\_and\\_psychosocial\\_aspects\\_of\\_COVID-19\\_outbreak.pdf](http://www.unicef.org/media/65916/file/Briefing_note_on_addressing_mental_health_and_psychosocial_aspects_of_COVID-19_outbreak.pdf)

SZO koronavirusna bolest (COVID-19) savet za javnost – razbijanje mitova:  
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>

Saveti za zdravstvene radnike:  
[https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401\\_0](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0)

MOR rad na nezi i poslovima nege za budućnost pristojnog posla:  
[www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_633115/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang--en/index.htm)

## COVID-19 I RODNA RAVNOPRAVNOST POZIV NA AKCIJU ZA PRIVATNI SEKTOR

### SITUACIJA

Pandemija COVID-19 postavlja do sada nepredviđeno i značajno opterećenje za globalnu ekonomiju i javne zdravstvene sisteme. Ovo takođe ističe i uvećava nejednakosti i višestruke i uzajamno povezane oblike diskriminacije sa kojima se suočavaju žene i devojke. Pandemija ide i dalje od globalne zdravstvene krize i zadire u tržište rada, socijalnu i ekonomsku krizu, predstavljajući ozbiljnu pretnju za zaposlenost i preživljavanje žena, posebno u nesigurnim, neformalnim i sektorima koji nisu od suštinske važnosti.

Mnoge kompanije su se suočile sa izazovom i koriste svoje resurse za pružanje informacija, zaliha, opreme i osoblja u borbi protiv COVID-19. One su takođe nudile fleksibilne radne aranžmane, plaćale medicinsku pomoć i bolovanje, osigurali zaštitu prihoda i pružali hitnu brigu o deci radnika na prvoj liniji posla.<sup>1</sup> Neki direktori i rukovodioci su čak prihvatili i smanjenje plata tako da njihovi zaposleni i dalje imaju svoj prihod tokom ovog neizvesnog vremena. Ova pravila ne samo da služe zaposlenima, već pomažu da se smanji širenje COVID-19 i da se zaštiti javni zdravstveni sistem.

U isto vreme, neke kompanije, posebno u sektorima koji se ne smatraju za suštinske, kao turizam i ugostiteljstvo, trude se da ostanu u poslovanju, a ljudi su otpušteni ili su im smanjivane plate. U EU oko 25% zaposlenih žena radi na nesigurnim poslovima.<sup>2</sup> U SAD je 3. aprila 2020. nezaposlenost procenjena na 13%, što je povećanje za 8,5 miliona ljudi u odnosu na sredinu marta.<sup>3</sup> Milioni porodica nisu u mogućnosti da kupe osnovne namirnice ili da plate stanarinu i komunalne račune.

Pandemija COVID-19 zahteva hitan, koordinisan i rodno osetljiv odgovor orijentisan na ljude. Vlade, preduzeća, predstavnici radnika i pojedinci moraju biti uključeni u ublažavanje uticaja na život ljudi i u rešavanje specifičnih rizika i ranjivosti sa kojima se suočavaju devojke i žene zbog duboko ukorenjenih nejednakosti i stereotipa u društvu.

Privatni sektor je odgovoran da u ovo vreme koristi svoju moć, uticaj i resurse za zaštitu prava i fizičkog i mentalnog blagostanja zaposlenih, kao i da obezbedi dugoročne napore za oporavak poslovanja kako bi se ponovo uspostavila ekonomska stabilnost. Preduzeća takođe igraju ključnu ulogu u ispunjavanju potreba žena u svojim lancima snabdevanja i bazama klijenata.

*Kao poslodavac i kao pokretač privrednog rasta, privatni sektor ima posebno važnu ulogu, ne samo u ublažavanju uticaja COVID-19, već i u usporavanju širenja virusa. Rane i ciljane akcije privatnog sektora umanjice trenutne rizike po zdravlje zaposlenih, istovremeno smanjujući i ukupan negativni ekonomski uticaj.<sup>4</sup>*

1 Videti takođe [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org) i <https://data2x.org/resource-center/gender-and-data-resources-related-to-covid-19/>

2 Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE), „Coronavirus stavlja žene u prvi plan“, 25. marta 2020. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/news/coronavirus-puts-women-in-frontline>

3 Ažuriranje koronavirusa: Nezaposlenost se povećava dok Kongres razmatra olakšanje, New York Times, april 2020., <https://www.nytimes.com/2020/04/09/us/coronavirus-updates-usa.html>, <https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf>

4 UN Women, u fokusu: Pitanje ravnopravnosti polova u odgovoru COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>

Kao poslodavac i kao pokretač privrednog rasta, privatni sektor ima posebno važnu ulogu, ne samo u ublažavanju uticaja COVID-19, već i u usporavanju širenja virusa. Rane i ciljane akcije privatnog sektora umanjice trenutne rizike po zdravlje zaposlenih, istovremeno smanjujući i ukupan negativni ekonomski uticaj.

COVID-19 će imati i kratkoročne i dugoročne efekte na globalnu ekonomiju.<sup>10</sup> Otpuštanja koja se danas odigravaju osetićemo u mesecima i godinama koje dolaze u globalnim lancima snabdevanja, uključujući i tu i zemlje koje se trenutno ne nalaze u epicentru pandemije.

## DA LI ZNATE?

COVID-19 utiče na žene na više načina, od brige za njihovo zdravlje i bezbednost i sigurnost prihoda, do dodatnih odgovornosti oko nege i povećane izloženosti porodičnom nasilju.

- Složeni ekonomski udari posebno pogađaju žene i devojke koje uglavnom zarađuju manje, štede manje i imaju manje sigurne poslove ili žive blizu granice siromaštva.<sup>5</sup>
- COVID-19 prekida globalne lance vrednosti. Žene igraju ključnu ulogu na svim nivoima kao poljoprivrednice, radnice, prerađivači, preduzetnice, kupci, pružaoci usluga i zaposleni.
- Žene su u prvim redovima kao zdravstvene radnice, rade dugo i izlažu se riziku tokom zbrinjavanja pacijenata. Ipak, njihovi poslovi su često najmanje cenjeni i nedovoljno plaćeni.
- Dok rani izveštaji govore da više muškaraca umire od COVID-19, na zdravlje žena uglavnom negativno utiče premeštanje resursa i prioriteta, uključujući ovde i seksualne i reproduktivne zdravstvene usluge.<sup>6</sup>
- Zatvaranje škola i centara za brigu o deci postavilo je znatna dodatna opterećenja za žene oko nege u domaćinstvu. To naglašava oslanjanje društva na žene i devojke u neformalnim i formalnim strukturama nege.
- Uticaj na ne-suštinske poslove, posebno u sektoru usluga, posebno je zabrinjavajući za žene, i kao vlasnice preduzeća i kao zaposlene. Mnoge od njih gube sredstva za život jer rad od kuće za njih nije opcija.

*Globalno, žene predstavljaju 55,8% zaposlenih u uslužnim delatnostima, dok u G7 žene čine oko 88% radne snage u uslužnim delatnostima. Većina njih nije u mogućnosti da radi na daljinu i možda će im biti potrebna dodatna podrška za brigu o deci ili starijim članovima porodice dok napuštaju svoje domove da bi radile.<sup>7</sup>*

- Kako pandemija COVID-19 pojačava ekonomski i socijalni stres uporedo sa ograničenim kretanjem i merama socijalne izolacije, rodno zasnovano nasilje raste eksponencijalno.<sup>8</sup>
- Izolacija i socijalno distanciranje povećali su rizik od nasilja u porodici i zlostavljanja. Žene u nasilnim odnosima ne samo da su izložene svom zlostavljaču na duži period, već nisu u mogućnosti ni da napuste dom ili diskretno pozovu linije za pomoć.<sup>9</sup>
- Žene imaju naviku da se mnogo više oslanjaju na javni prevoz nego muškarci, što povećava rizik od toga da dobiju COVID-19 dok putuju na posao, brinu o rodbini ili idu u kupovinu namirnica.
- Socijalna distanca nije moguća za sve. Milioni domaćinstava zavise od svakodnevne nege i pomoći žena kao glavnih negovatelja.

6 Sažetak politike generalnog sekretara Ujedinjenih nacija, „Uticaj Covid-19 na žene i devojke“, 9. aprila 2020. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>

7 OECD, Mala preduzeća, otvaranje i rast posla

8 Politika Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija, „Uticaj Covid-19 na žene i devojke“, 9. aprila 2020. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>

9 Žene koriste šifrovane reči u apotekama da bi izbegle porodično nasilje tokom koronavirusa, vesti 7, Boston, 6. aprila 2020, <https://whdh.com/news/wom-en-are-using-code-words-at-pharmacies-to-escape-domestic-violence-during-corona-virus-lockdown/>



## POZIV ZA AKCIJU

Principi osnaživanja žena (WEP) su skup od sedam principa koji nude uputstva za preduzeća kako da se promoviše rodna ravnopravnost i da se žene osnaže na radnom mestu, na tržištu i u zajednici. U ovo doba nemira i nesigurnosti, WEP su odličan resurs za privatni sektor koji će im pomoći da zaštite najugroženije grupe. WEP su zasnovani na informacijama o međunarodnim standardima o radu i ljudskim pravima i baziraju se na priznanju da preduzeća imaju i udeo i odgovornost za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

Pored poštovanja lokalnih i nacionalnih politika i mandata povezanih sa COVID-19, kompanije bi trebalo da uzmu u obzir i tri kombinovana prioriteta koje je postavio generalni sekretar Ujedinjenih nacija Antonio Guterres (Guterres):<sup>10</sup>

1. Obezbediti ravnopravnu zastupljenost žena u svim planiranjima i donošenju odluka COVID-19;
2. Podstaći transformativnu promenu za jednakost rešavanjem pitanja plaćene i neplaćene nege;
3. Ciljati na žene i devojke u svim naporima za rešavanje društveno-ekonomskog uticaja COVID-19.

Ovi uzajamno unakrsni prioriteti trebalo bi da budu deo svakog odgovora na COVID-19, uključujući i okvir WEP, a treba i da budu usredsređeni na zaposlene, žene preduzetnice u globalnim lancima snabdevanja, potrošače, kao i žene i devojke u lokalnim zajednicama. Ovo ima za cilj da obezbedi da niko ne bude zaboravljen tokom ili nakon krize oko COVID-19:

## LIDERSTVO

- Obezbediti da specifične politike i krizni odgovori za COVID-19 budu rodno odgovorni i inkluzivni, uz savetovanje sa internim i spoljnim akterima;
- Savetovanje se i saradnja između vlada, radnika i poslodavaca i njihovih predstavnika je od suštinskog značaja da odgovori budu efikasni i održivi. Žene moraju imati mogućnost da učestvuju;
- Javno iskazati opredeljenje generalnog direktora i izvršnog tima za bavljenje rešavanjem rodni nejednakosti, posebno tokom pandemije COVID-19;
- Obezbediti da postoji raznolikost i da glas žena ima ulogu u kriznim radnim grupama i timovima za reagovanje i da i žene i muškarci budu zastupljeni i uključeni u odlučivanje;
- Uspostaviti jasne kanale interne komunikacije za zaposlene uz redovna i tačna ažuriranja i savete o situaciji oko COVID-19;
- Podrška za rad na daljinu u većem obimu i rešavanje uskih grla oko postojeće informacione tehnologije i infrastrukture za komunikacije;
- Širiti informacije o rodno raznovrsnom uticaju pandemije i ohrabrivati druge kompanije da potpišu WEP.

## RADNO MESTO

- Imajte na umu zaposlene sa brižnom odgovornošću i omogućite dodatne potrebe koje oni mogu imati u ovom kriznom vremenu. Ovo obuhvata i fleksibilno radno vreme za roditelje, posebno samohrane roditelje i roditelje dece sa invaliditetom;
- Usvojite fleksibilne radne aranžmane sa punim platama za vreme i posle krize COVID-19 za sve radnike. Isplatite makar minimalnu platu radnicima koji rade po ugovoru i sa skraćenim radnim vremenom i omogućite plaćeno bolovanje, porodično i hitno odsustvo;
- Ohrabrite muškarce da dele teret rada u porodici i neplaćenog zbrinjavanja dece, starih, kao

<sup>10</sup> Pogledajte na primer UNICEF, ILO i UN Women. 2020. „Politike prilagođene porodici i druge dobre prakse na radnom mestu u kontekstu COVID-19.“ Dostupno na: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/family-friendly-policies-and-other-good-workplace-practices-in-the-context-of-covid-19>

<sup>11</sup> Politika Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija, „Uticaj Covid-19 na žene i devojke“, 9. aprila 2020. Dostupno na: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>

i onih sa invaliditetom;

- Razmotrite fizičko, mentalno i emocionalno zdravlje zaposlenih i budite svesni povećanja izloženosti porodičnom nasilju dok su zatvoreni kod kuće. Razmislite o postavljanju posebne osobe za kontakt u okviru ljudskih resursa radi pružanja podrške onima koji trpe nasilje u porodici;
- Delite, sa svim zaposlenima, informacije o javnim službama, uključujući i telefonske linije za nasilje u porodici i službe podrške za žrtve nasilja, psihosocijalne usluge podrške i usluge pre i posle porođaja.

## TRŽIŠTE

- Iskoristite priliku da otkrijete nova lokalna preduzeća, posebno preduzeća u vlasništvu žena koja su pogođena krizom ili ona koja pomažu u odgovoru na pandemiju. Kupujte njihove proizvode i usluge i ohrabrujte svoje poslovne partnere i zaposlene da čine to isto;
- Pružite popustljivost ženama preduzetnicama koje su morale da zatvore posao zbog COVID-19 i možda se bore da plate dugove. Ponudite ciljane finansijske proizvode i usluge kako biste ih spasili od bankrota;
- Preduzmite proaktivne mere kroz unutrašnju i spoljnu komunikaciju kako bi se obarali rodni stereotipi i uloge, diskriminacija i nejednakost








## ZAJEDNICA

- Promovišite svest i vidljivosti malih nezavisnih organizacija i pojedinačnih žena ili muškaraca u prvim redovima napora za odgovor na pandemiju;
- Obezbedite donacije za organizacije i institucije kao što su ženska udruženja i skloništa koja pomažu žene sa specifičnim potrebama: starije osobe, žene žrtve, samohrane majke i žene sa invaliditetom;
- Donirajte ličnu zaštitnu opremu, hranu i usluge za podršku svakodnevnom životu ljudi u zajednici i ponudite kratkoročni moratorijum za plaćanje troškova domaćinstva kao što su stanarina i komunalne usluge.

## TRANSPARENTNOST I IZVEŠTAVANJE

- Prikupljajte i iznosite podatke razvrstane po polovima koji se odnose na rastuće stope infekcije, ekonomske uticaje, teret nege i pojavu seksualnog nasilja i zlostavljanja<sup>12</sup> ;
- Podelite informacije o odgovoru na COVID-19, podeljene po polovima, kao deo vaše posvećenosti WEP.

12 Pogledajte na primer UNICEF, ILO i UN Women. 2020. „Politike prilagođene porodici i druge dobre prakse na radnom mestu u kontekstu COVID-19.“ Dostupno na: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/family-friendly-policies-and-other-good-workplace-practices-in-the-context-of-covid-19>

Principle 1		Establish high-level corporate leadership for gender equality.
Principle 2		Treat all women and men fairly at work - respect and support human rights and nondiscrimination.
Principle 3		Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.
Principle 4		Promote education, training and professional development for women.
Principle 5		Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.
Principle 6		Promote equality through community initiatives and advocacy.
Principle 7		Measure and publicly report on progress to achieve gender equality

 [weps.org](http://weps.org)
 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)
 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)
 [@Empower\\_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Finansira:



Producirali:



In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

ODRICANJE OD ODGOVORNOSTI: Stavovi izraženi u ovoj publikaciji su stavova autora i ne predstavljaju nužno stavove Evropske unije, UN Women, Međunarodne organizacije rada ili Ujedinjenih nacija

