



## Darbo ir šeimos derinimo gerosios praktikos Lietuvoje

<b>1. Gerosios praktikos pavadinimas</b>	Darbuotojams ir jų šeimoms palanki įmonės programa
<b>2. Įgyvendinanti organizacijos pavadinimas, šalis</b>	UAB „Mondelez Lietuva Production“, Lietuva Mondelēz International, Inc., JAV
<b>3. Trumpas organizacijos aprašymas</b>	<p>Mondelēz International – viena didžiausių pasaulyje konditerijos bendrovė. Buvusi „Kraft Foods“ dalis. 2012 m. „Kraft Foods“ bendrovė atskyrė savo bakalėjos verslą Šiaurės Amerikoje, o konditerijos verslui įsteigė naują bendrovę „Mondelēz“. Valdo prekės ženklus „Milka“, „Cote d'Or“ ir kt. „Kraft Foods“ Lietuvoje veikia nuo 1993 m., kai čia įsigijo buvusį Kauno konditerijos fabriką. Iki 2008 m. „Estrella“ priklausė „Kraft Foods“.</p> <p>Tai viena didžiausių pasaulyje maisto pramonės bendrovė. Baltijos šalių vartotojų geriausiai žinomi ir labiausiai mėgstami įmonės prekių ženklai yra šokoladai „Karūna“, „Manija“, „Milka“, kava „Jacobs“ ir „Gevalia“, sausainiai ir krekeriai TUC, „Domino“, „Barni“, „BelVita“, „Pim's“.</p>
<b>4. Gerosios praktikos tikslas/paskirtis</b>	80 000 ir daugiau kolegų visame pasaulyje yra raktas į įmonės verslo sėkmę. Mondelēz International vertybės ir lyderystės įsipareigojimai mylėti savo vartotojus bei darbuotojus ir prekės ženklus, augti kiekvieną dieną ir daryti tai, kas teisinga, būtent tai formuoja įmonės kultūrą – kuo įmonė tiki ir kuo vadovaujasi veikiant. Puikūs ir laimingi darbuotojai bei kolegos ir puikūs prekės ženklai – toks yra įmonės tikslas.
<b>5. Gerosios praktikos aprašymas</b>	
<p>Mondelēz International – tai įmonė puoselėjanti darbuotojų poreikius, kad kiekvienas jaustųsi gerbiamas, nediskriminuojamas bei galėtų visiškai panaudoti savo teisėmis ir teikiama patogumais. Įmonės yra visko, ką įmonė daro, esmė – jie yra augimo esmė ir varikliukas. Mondelēz International visada daro tai, kas teisinga, su visais elgiasi atsargiai ir sąžiningai. Įmonė tiki, kad jų įvairialypė, įtrauki ir susieta bendruomenė daro juos stipresnius ir užtikrina žingsnius pirmyn teisingu keliu. Įmonė vykdo savo įsipareigojimus ir daro tai, kas tinka jų vartotojams, darbuotojams, partneriams bei yra tinkama jų prekės ženklams ir aplinkai.</p> <p>Įmonės vykdomoji viceprezidentė ir vyriausioji žmogiškųjų išteklių vadovė Paulette Alviti daugiau nei dvidešimt penkerius metus vadovauja žmogiškiesiems ištekliams, bendradarbiauja siekdama verslo rezultatų, sutelkdama dėmesį į kultūrą ir talentą, kad pasiektų ilgalaikius verslo tikslus. Jos kompetencijos sritys apima talentų ir organizacijos</p>	



plėtrą, pokyčių ir pertvarkymo lyderystę, kuri glaudžiai suderina organizacijos žmogiškuosius išteklius, kad paspartintų jos verslo strategiją. Visi įmonės padaliniai visame pasaulyje vadovaujasi jos nuostatomis ir žmogiškųjų išteklių valdymo politika.

Tarptautinėje maisto pramonės įmonėje yra sukurta šeimai palanki programa. Kuria įmonė vadovaujasi jau ne vienerius metus:

- Susirgus vaikui ar iškilus kitoms problemoms programa leidžia pasinaudoti nesuplanuotu laisvadieniu, apie tai tik reikia informuoti vadovus, neprašant jokių kitų specialių leidimų.
- Taip pat jei darbui atlikti namuose ar kitoje vietoje užtenka turimų technologijų (kompiuteris, elektroninis paštas, telekomunikacija ir t.t.) atsižvelgiant į atliekamo darbo ypatybes ir sunkumus, darbuotojai gali dirbti nuotoliniu būdu. Dažniausiai tai taikoma šeimos nario ligos atveju ar kitomis nenumatytomis svarbiomis priežastimis.
- Atsižvelgiant į darbuotojo ir šeimos poreikius darbuotojas gali pasirinkti ir su vadovu suderinti lankstų darbo grafiką: 8 valandų darbo dienos pradžią ir pabaigą.
- Gimus vaikui darbuotojams suteikiama finansinė išmoka. Vaikus su negalia auginantiesiems darbuotojams kasmet, iki vaiku sueis 16 metų, yra skiriama vienkartinė finansinė parama.
- Kiekvienais metais Rugsėjo 1-ąją visiems darbuotojams, kurie yra tėvai ir turi mažamečių vaikų, yra suteikiama papildoma mokama išieginė diena, kad galėtų vaikus nuvesti į mokyklą ir praleisti su jais laiką.
- Krūtimi maitinančiai motinai ne rečiau negu kas 3 valandas yra suteikiama 30 minučių ar daugiau (priklauso pagal poreikį) pertrauka maitinimui. Darbuotojos prašymu, pertraukos gali būti kaupiamos nenaudojant jų ir dirbama trumpesnę darbo dieną.
- Papildomos atostogos suteikiamos nėščioms darbuotojoms ir kitiems darbuotojams, turintiems gydytojo rekomendacijas ir nurodymus dėl specialaus darbo ir poilsio derinimo.
- Taip pat darbuotojai ir jų šeimos nariai, jei jų įmonės padalinys turi tokią galimybę, gali naudotis sporto paslaugomis, už kurias sumoka įmonė.

**6. Gerosios praktikos šaltinis**

<https://www.mondelezinternational.com/>

*Projektą remia LR Socialinės apsaugos ir darbo Ministerija pagal Valstybinės Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plano 2018–2021 metams 4.8 priemonę.*

*Projektą koordinuoja Lietuvos moterų lobistinės organizacija ([www.lmlo.lt](http://www.lmlo.lt)).*