

Darbo ir šeimos derinimo gerosios praktikos Italijoje pavyzdys

1. Gerosios praktikos pavyzdžio tematika	Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas.
2. Įgyvendinanti šalis	Italija
3. Įgyvendinimo lygmuo	Regioninis, įmonės.
4. Gerosios praktikos tikslas	Paversti Trentino regioną šeimai palankia teritorija, atliepančia regiono gyventojų lūkesčius ir poreikius.
5. Gerosios praktikos aprašymas	
<p>Trento autonominės provincijos parengta ir taikoma Šeimos politika. Ši politika apima ne vien socialinę paramą šeimoms, bet visą šeimos gerovės aspektų spektrą. Šeimos politika įgyvendinama bendradarbiaujant vyriausybės, savivaldos institucijoms ir įstaigoms, visiems socialinio sektoriaus veikėjams, ne pelno, nevyriausybiniams organizacijoms.</p> <p>Šeimos audito sertifikatas įsteigtas ir jo įgyvendinimas prižiūrimas Trento provincijos (<i>Italian Province of Trento</i>) Šeimos, gimstamumo ir jaunimo politikos agentūros. Iki šiol sertifikuota 111 organizacijų (44 viešojo sektoriaus ir 67 privatus sektoriaus), viso turinčios 35 tūkstančius darbuotojų, galinčių pasinaudoti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybėmis.</p> <p>Sertifikavimas, tai vadybos įrankis, skatinantis kultūrinius ir organizacinius pokyčius komercinio ir viešojo sektoriaus organizacijose, lemia žmogiškųjų išteklių politiką, nukreiptą į darbuotojų ir jų šeimų gerovę. Visas procesas užtrunka tris su puse metų: šeši mėnesiai Šeimos auditui, trys metai – pagal audito išvadas parengtam Šeimos ir darbo įsipareigojimų balanso veiksmų planui įgyvendinti. Įgyvendinto veiksmų plano rezultatai turi sudaryti pagrindą įgyti Šeimos sertifikatą.</p> <p>Šeimos audito procesas stebimas dviejų išorinių sertifikuotų profesionalų: konsultanto ir vertintojo. Sertifikatus jiems suteikia Trento autonominės provincijos valdžia ir įtraukia juos į Viešųjų konsultantų ir vertintojų šeimos audito registrą. Konsultantai padeda efektyviai atlikti šeimos auditą, prisideda rengiant ataskaitą, išvadas ir rekomendacijas, Šeimos ir darbo įsipareigojimų balanso veiksmų planą, stebi, ar organizacija, atlikdama šeimos auditą prisilaiko metodinių rekomendacijų, konsultuoja šeimos audito klausimais.</p> <p>Audito procesas pradedamas nuo darbuotojų lūkesčių ir poreikių analizės. Organizacijoje sudaroma darbo grupė ir paskiriamas audito atstovas, kuriam padeda išoriniai konsultantai. Audito metu surenkama ir išanalizuojama ir įvertinama informacija apie darbuotojų šeimos įsipareigojimus (vaikų, pagyvenusių ir neįgaliųjų, sergančių šeimos narių globa ir priežiūra). Auditas atliekamas pagal patvirtintą ir ištestuotą metodologiją. Žmogiškųjų išteklių poreikių analizė ir apžvalga vėliau atliekama kasmet. Surinkti duomenys leidžia ne tik generuoti bendrą žmogiškųjų išteklių sudėties paveikslą, bet ir operatyviau reaguoti į darbuotojo padėties pokyčius. Analizė apima tokius rodiklius, kaip lytis, kvalifikacija, pareigos, sutarties tipas, amžius, šeimos įsipareigojimai, lanksčios darbo formos, kvalifikacijos tobulinimas ir kt.</p> <p>Remiantis Šeimos audito išvadamis parengtas Šeimos ir darbo išsipareigojimų balanso veiksmų planas apima veiksmus, kurių turi imtis organizacija, kad patenkintų darbuotojų šeimos ir darbo įsipareigojimų lūkesčius ir poreikius, pasiektų pokyčius ir įgytų Šeimos audito sertifikatą. Veiksmų planas turi būti įgyvendintas per tris metus.</p> <p>Veiksmų planas apima 6 skyrius, 11 temų.</p> <p><u>Darbo organizavimas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - laiko grafikas; - darbo procesas; - darbo formos (nuotolinis darbas, decentralizuotas darbas ir pan.); 	

Šeimos ir darbo balanso kultūra:

- vadybos ekspertizė;
- žmogiškųjų resursų, įgyvendinančių šeimos ir darbo balanso politiką (lygios galimybės, motinystės atostogos ir pan.) išvystymas;

Komunikacija:

- inovatyvūs instrumentai vidinei ir išorinei komunikacijai;

Išmokos ir paslaugos:

- finansinė parama (premijavimo schemas, draudimas, etc.);
- paslaugos šeimai: medicininės paslaugos, konsultavimas, paslaugos šeimai vaikų atostogų metu, valgykla, laiką taupančios paslaugos, galimybė naudotis organizacijos įranga ir t.t.);

Šeimos regionas:

- organizacijos paslaugų perorientavimas pagal Šeimos regiono tikslus;
- įmonių socialinė atsakomybė;

Naujos technologijos:

- orientacija į ICT paslaugas, taupančias darbuotojų ir organizacijos darbo laiką.

Priemonės taikytinos tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus organizacijose ir turi siekti gerinti žmogiškųjų išteklių valdymo politiką šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo aspektu:

- Darbuotojams: padėti pasirinkti organizaciją, palankią šeimos įsipareigojimų turintiems darbuotojams, pozityvią darbo aplinką, didinti darbuotojų motyvaciją, pasitenkinimą, atitinkamai produktyvesnius ir palaikančius darbo santykius.
- Organizacijai: galimybė derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus gerina darbuotojo veiklos kokybę, produktyvumą ir darbo rezultatus, mažina darbuotojų kaitą, pravaikštas, mažina moterų ir vyrų padėties, susijusios su šeimos įsipareigojimais, skirtumus.
- Regionui: sutelkti bendruomenę, stiprinti bendradarbiavimą, sudaryti pagrindą didesnei socialinei atsakomybei.

Plano įgyvendinimas ir pažanga vertinami kasmet. Tai atlieka išorinis konsultantas, įtrauktas į viešai prieinamą registrą. Papildomai, kas du metus, Šeimos politikos departamentui pateikiama analitinė ataskaita apie pasiektus pokyčius.

Šeimos audito iniciatyva apima daugelį inovatyvių aspektų, tokių kaip: šeimai palankios priemonės pagal darbuotojų poreikius; planingas, kompleksinis, sisteminis jų įgyvendinimas, vedantis link šeimai palankių pokyčių; reguliari stebėseną, leidžianti operatyviai ir lanksčiai prisitaikyti prie besikeičiančios darbuotojų padėties; skaidrumas ir viešumas – visi pokyčiai talpinami atviroje platformoje.

Šeimos audito sertifikato iniciatyvos efektyvumą patvirtino Bolonijos universiteto atliktas tyrimas. Studijoje išanalizuotas Šeimos ir darbo balanso planų įgyvendinimas 18 organizacijų. Išvadose teigiama, kad Šeimos audito procesas atsižvelgia į darbuotojų lūkesčius ir poreikius, lyčių lygybę ir įvairovę, taiko šeimai palankius sprendimus (lankstus darbo laikas, nuotolinis darbas, dalinis darbo laikas, įtraukios kalbos naudojimas dalykiniuose dokumentuose, pritaikyti darbo laiko grafikai ir pan.).

Pagrindinė šios iniciatyvos sėkmė – padidėjęs darbuotojų gerovės lygis ir organizacijos produktyvumas. Ši iniciatyva gali būti nesunkiai adaptuojama ir taikoma kituose regionuose.

6. Gerosios praktikos poveikis, įgyvendinimo stebėsenos rezultatas

Iki šiol sertifikuota 111 (44 viešojo ir 67 privataus sektoriaus) organizacijų. Naudos gavėjai – virš 35,000 juose dirbančių darbuotojų.

Sustiprintas bendradarbiavimas tarp institucijų ir privačių kompanijų, šeimos, prekybos, socialinės srities asociacijų, profesinių sąjungų, mokslinių tyrimų centrų ir kitų organizacijų.

	<p>Sąlygoti vadybos, darbo kultūros pokyčiai, priartinantys vadovus prie darbuotojų rūpesčių.</p> <p>Padidėjęs darbuotojų pasitenkinimas.</p> <p>Padidėjusi darbuotojų gerovė.</p> <p>Padidėjęs įmonės produktyvumas, konkurencingumas.</p>
7. Gerosios praktikos šaltinis, kontaktai	<p>Europos lyčių lygybės instituto gerosios praktikos duomenų bazė; https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/italy/productivity-and-wellbeing-through-family-audit</p> <p>Gerosios praktikos kontaktai: http://www.familyaudit.org/</p> <p>Dr Luciano Malfer Šeimos, gimstamumo ir jaunimo politikos agentūros direktorė (<i>Director of the Agency for Family, Birth and Youth Policies</i>); Provincia Autonoma di Trento Via Gilli, 4 38121 Trento Italy +39 0461 494 112 luciano.malfer@provincia.tn.it</p>
8. Svarbiausi patarimai norintiems pritaikyti šią gerąją praktiką	<p>Iniciatyvos sėkmingam įgyvendinimui būtina gerai išvystyta detali sertifikavimo metodologija, sertifikato kriterijai.</p> <p>Būtinai aukštos kvalifikacijos ekspertai-konsultantai.</p> <p>Sertifikavimo institucija turi turėti aukštos kompetencijos specialistus.</p> <p>Įmonei būtina parodyti/įrodyti tokio sertifikavimo naudą.</p> <p>Būtinai visų susijusių struktūrų glaudus bendradarbiavimas.</p> <p>Svarbu žinoti, kad kai kuriose organizacijose vis dar vyrauja stiprus pasipriešinimas ir tai vienas iš esminių iššūkių.</p>

Parengta 2021m., pagal projektą „Motery ir vyrų lygybės skatinimas darbe, visuomenės gyvenime ir savivaldoje“, skirtą Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plano 2018–2021 metams priemonėms įgyvendinti 2021 metais. Projektą remia Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.