DARBO IR ŠEIMYNINIO GYVENIMO DERINIMO VADOVAS

Towards Gender Equality Through Increased Capabilities for Work-Life Balance

881752 — WOBACA — REC-AG-2019 / REC-RGEN-WWLB-AG-2019

Kas yra darbo ir šeimos gyvenimo derinimas?

Kartais gyvenimas mums pasidaro per sunkus. Toks jis pasidaro dažniau nei „kartais“, nes šiuolaikinis savitvarkos modelis iš tikrųjų paliečia kiekvieną. Ir paveikia visada nepriklausomai nuo gyvenamosios ir darbo vietos ar socialinės padėties.

Tarsi visi turime vieną gyvenimą, bet iš tikrųjų jų yra kiek daugiau: artimiausia šeima, darbas, giminės, gal net šeimos nariai, kuriems reikia ypatingos priežiūros. Tačiau para turi 24 valandas, tam kad nugyventum daugiau ar mažiau vieną gyvenimą.

Kaip? Kaip? Kaip?

Kaip nugyventi vieną gyvenimą, kad į jį tilptų visi kiti gyvenimai?

Kaip susitvarkyti su šiuolaikinio pasaulio iššūkiais ir tuo pačiu rasti laiko sau?

Kaip susitvarkyti su visuomenės lūkesčiais ir praktinio gyvenimo neišvengiamumu, kad vienas tavo gyvenimas nesuskiltų į tūkstantį dalių?

Kaip rasti laiko poilsiui ir išlaisvinti susikaupusią įtampą, kai visos 24 valandos panaudojamos kažkam kitam?

Protingiausios Europos galvos seniai ieško atsakymų į šiuos klausimus ir pradeda juos rasti. Oficialus šio proceso pavadinimas yra „darbo ir šeimyninio gyvenimo derinimas“, ir nors šie žodžiai iš pirmo žvilgsnio skamba deklaratyviai, darbo ir šeimos derinimas yra veiksminga ir vis geriau veikianti sistema, neleidžianti, kad kieno nors gyvenimas įstrigtų tarp dantračių.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner

Estonian Business School Tallinn | Helsinki

Heidelberg

Commissioner for Protection of Equality

Visi už vieną, vienas už visus

Mes savo atskiruose gyvenimuose esame atskirai, o visuomeniniame gyvenime visi kartu. Ir kuo geresnė bus pusiausvyra tarp jūsų šeimyninio ir profesinio gyvenimo, tuo efektyvesnė bus visuomenė kaip visuma. Lygtis, kuri skamba paprastai ir savaime suprantamai, bet tuo ji svarbesnė mums visiems.

Darbo ir šeimyninio gyvenimo pusiausvyra reiškia, kad tarp šių dviejų svarbių gyvenimo sferų nėra prieštaringų reikalavimų ir konfliktų. Šeima turi gauti pakankamai dėmesio, nepaisant darbinių įsipareigojimų ir atvirkščiai. Darbo ir šeimyninio gyvenimo pusiausvyra mums daro daug esmingesnį poveikį, nei dažnai bijome sau pasakyti: tiek psichinė, tiek fizinė sveikata tiesiogiai priklauso nuo to, ar ir kaip galime sinchronizuoti visus savo gyvenimo aspektus.

Pagalba yra arčiau, nei galima pamanyti

Šiuolaikiniame pasaulyje niekas neturi likti vienas su savo rūpesčiais. Žmonės ir jų problemos neabejotinai skiriasi – kai kuriems tenka dirbti virš jėgų, kai kurie priversti dirbti kelis darbus, kai kurių šeimoje viena nariui reikia ypatingos priežiūros, kai kurie sunkiai randa laiko vaikams ir sau.

Tačiau šie rūpesčiai turi kai ką bendro: jie nepažįsta lyties ar amžiaus ribų ir gali paliesti visus Ir kaip tyčia būtent tada, kai mažiausiai jų laukiame ir ar jų reikia.

Sudie viduramžiams

Dar visai neseniai žmonės nori-nenori būdavo paliekami vieni su savo problemomis. Galiojo principas „kiekvienas savo likimo kalvis“, o atsilikę tose beprotiškose lenktynėse turėjo tvarkytis patys.

Tačiau šiandien Europos bendruomenės yra įpareigotos padėti žmogui.. Šis įpareigojimas nėra tuščias muilo burbulas, o įstatymas, kurio privalo laikytis Europos Sąjungos šalys.

Daugelis nežino, kad visuomenė turi padėti žmonėms suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą. Visuomenė – tai jūs pats, jūsų šeimos nariai, jūsų viršininkas ir kolegos, jūsų vietos valdžia ir nacionalinė teisėsauga. Todėl svarbu suprasti, kokios yra jūsų teisės ir kokias paslaugas visuomenė jums turi suteikti derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)
Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
Estonian Business School Tallinn | Helsinki
Heidelberg
Commissioner for Protection of Equality

Trys dalykai, kuriuos reikia žinoti čia ir dabar

Kalbėkite

Jei jums sunku susitvarkyti darbą ir šeimyninį gyvenimą, reikia prašyti pagalbos. Rūpesčiai ir problemos gali būti skirtingi, tačiau visi turi vienodą teisę ieškoti sprendimo.

Pagalvokite apie tai, kas sukelia didžiausias jūsų gyvenimo problemas ir kalbėkite apie tai. Kalbėkite su savo šeimos nariais. Kalbėkite su artimaisiais. Kalbėkite su draugais. Kalbėkite su darbdaviu. Kalbėkite su kolegomis. Kalbėkite su savo vietos valdžia.

Jei rūpestis didelis, tau yra numatyta pagalba, Vietos valdžia yra įpareigota jums patarti ir dalytis informacija apie galimą paramą. Darbdavys yra įpareigotas jums padėti krizinėje situacijoje. Vaikų darželis turi jums padėti, net tada jei jūsų vaikui vietos ten nėra.

Jei visuomenė numatė pagalbą, reikia ją priimti. Svarbiausia kalbėti – sakoma, kad pasidalinta bėda yra pusė bėdos.

Žinokite savo teises

Galbūt jūs nežinote savo teisių, bet tai nereiškia, kad jos jums netaikomos. Susipažinkite su savo teisėmis ir čia vėl jums padės kalbėjimas – susisiekite su ekspertais ir sužinokite, kokios paramos priemones jums numatytos, kad galėtumėte suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą. Jūs galite nustebti, kaip iš tikrųjų gali būti lengva išspręsti nedidelę problemą, kuri jums atrodo neįveikiama.

Žinojimas apie savo teises gali būti pirmas žingsnis įveikiant rimtą bėdą.

Pasitikėk visuomene, bet ir galvok savo galva

Visapusiškos ir veiksmingos paramos priemonės yra gera pagalba derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą. Kalbėjimas apie problemas ir savo teisių žinojimas paverčia jūsų gyvenimą lengvesniu, o kartais tiesiog įmanomu – daugelyje šeimų asmeninio ir profesinio gyvenimo skirtumai pasidarė tokie dideli, kad užgožia patį gyvenimą.

Kita vertus, svarbu suprasti, kad išsprendus vieną problemą lengva sukurti kitą.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)
Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
Estonian Business School Tallinn | Helsinki
Heidelberg
Commissioner for Protection of Equality

Pavyzdžiui sprendimas nebedirbti nėra uždraustas, tačiau ilgalaikės tokio sprendimo pasekmės gali būti pražūtingos šeimyniniams santykiams, būsimai pensijai ir pan. Svarstydami kiekvieną pagalbos priemonę, turite pagalvoti, kaip ją išmintingiausiai panaudoti sprendžiant savo problemą.

Už skambių žodžių slypi daug praktinių galimybių

Europos Sąjungoje nuo 2022 metų galioja Darbo ir šeimyninio gyvenimo derinimo direktyva, kurios tikslas – didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, skatinti vyrus eiti šeimos atostogų ir naudotis lanksčia darbo tvarka, teikti paramą rūpinimuisi saugos reikalaujantiems giminaičiams.

Skambūs žodžiai, už kurių slypi daugybė galimybių, kurios toli gražu nėra mažos. Svarbu rasti šias galimybes, o tai galima padaryti kalbant apie savo rūpesčius, žinant savo teises ir galvojant apie save.

Taip pat žiūrėkite:

Rekomendacijos šeimos narių globėjams

Rekomendacijos darbo kolektyvams

Rekomendacijos darbdaviams

Rekomendacijos rangovams

Rekomendacijos vietos valdžioms

Rekomendacijos mokykloms ir vaikų darželiams

Rekomendacijos politikams ir politikos formuotojams

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner

Estonian Business School Tallinn | Helsinki

Heidelberg

Commissioner for Protection of Equality

REKOMENDACIJOS ŠEIMOS NARIŲ GLOBĖJAMS

Mažiems vaikams ir pagyvenusiems žmonėms reikia šeimų pagalbos ir paramos. Kiekvieną jų gali ištikti sunki liga ar nelaimingas atsitikimas. Tai gali reikšti, kad kuris nors iš šeimos turės atsisakyti studijų ar apmokamo darbo, tačiau taip nebūtinai turi nutikti.

Žinokite, kad šiuo tikslu turite įvairių teisių šiam tikslui pasiekti, kad jums nereikėtų mesti darbo, kad galėtumėte rūpintis šeimos nariu.

Jūs galite turėti teisę į papildomas laisvas dienas, kad galėtumėte rūpintis artimu žmogumi. Jei to nepakanka, su darbdaviu galite tartis, pavyzdžiui, dėl trumpesnių neapmokamų atostogų ar lankstesnės darbo tvarkos. Svarbu žinoti, kad jūs neturite nebedirbti dėl to, kad kažkam jūsų šeimoje reikia priežiūros.

Jei prašote darbdavio pakeisti darbo organizavimą arba gauti neapmokamas atostogas arba dirbti ne visą darbo dieną, kad galėtumėte vykdyti šeimos pareigas, darbdavys turi apsvarstyti jūsų pasiūlymus ir jums paaiškinti, jei dėl darbo pobūdžio pertvarkymas negalimas. Darbdavys turi pasiūlyti ir kitų alternatyvų – geriausia sprendimų ieškoti kartu.

Žinokite, kad darbe jūsų neturi menkinti kiti kolegos dėl to, kad pavyzdžiui dirbate ne visą darbo dieną, nes prižiūrite šeimos narius. Dėl to jūs jokiu būdu nesate mažiau vertingas darbuotojas. Darbdavio uždavinys yra organizuoti Jūsų darbą taip, kad Jūsų pareigos būtų teisingai ir už teisingą atlygį perskirstytos kitiems darbuotojams.

Jei jūsų darbdavys atsisako jūsų išklausyti arba elgiasi su jumis blogiau vien dėl to, kad turite šeimyninių įsipareigojimų, kai kuriais atvejais tai gali būti laikoma diskriminacija. Dėl diskriminavimo pasitarkite ir paprašykite pagalbos už lygias teises atsakingo pareigūno.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner

Estonian Business School Tallinn | Helsinki

Heidelberg

Commissioner for Protection of Equality

Taip pat jums naudinga pagalvoti apie savo darbo organizavimo pokyčius ilgalaikėje perspektyvoje. Pavyzdžiui, ar galima įtraukti kitus šeimos narius, kad vieno žmogaus darbo krūvis nebūtų per didelis ir jo darbo pertrauka nebūtų per ilga? Ar įmanoma bendradarbiaujant su vietos valdžia rasti geresnį sprendimą, kad šeimos nario priežiūros našta būtų paskirstyta bendruomenėje? Kiek trumpam laikui yra pagrįstas ir įmanomas atlyginimo sumažėjimas, pavyzdžiui, laikinai dirbant ne visą darbo dieną arba nemokamų atostogų atveju? Ar įmanoma paskirstyti užduočių atlikimą taip, kad būtų kuo mažiau apribojimų darbiniam gyvenimui?

Prašymas pagalbos tokiose situacijose parodo jūsų rūpestį ir norą rasti ilgalaikius sprendimus, kurie niekam nebūtų per daug varginantys. Rūpinimasis savo sveikata yra tikrai svarbus ir visiems tavo artimiesiems.

Jūs neprivalote būti tobulas. Niekas nėra pajėgus su viskuo labai gerai susitvarkyti, net jei taip gali atrodyti kai kuriose socialinių tinklų nuotraukose.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner

Estonian Business School Tallinn | Helsinki

Heidelberg

Commissioner for Protection of Equality

REKOMENDACIJOS DARBO KOLEKTYVAMS

Darbe gali atsitikti taip, kad kuris nors komandos narys negali prie darbo prisidėti tiek, kiek norėtų. Tam gali būti ir geresnių, ir liūdnesnių priežasčių, pavyzdžiui, kas nors tampa tėvais ar turi slaugyti šeimos narį, kuris sunkiai serga, arba kuriam pagalbos reikia dėl kitų priežasčių.

Jei kas nors iš darbo kolektyvo negali dirbti visą darbo laiką, tai gali sukelti nepasitenkinimą tų, kurie turi tą darbą nudirbti. Svarbu žinoti, kad kiekvienas turi teisę ir pareigą rūpintis savo šeimos nariais, o kartais dėl to gali reikėti pokyčių atliekant darbą. Jeigu tokie laikini darbo atlikimo pokyčiai galimi ir jie per daug neapsunkina darbdavio, kolega turi teisę į tokius pakeitimus. Pokyčiai gali apimti, pavyzdžiui, darbą ne visą darbo dieną vietoje pilno darbo dienos, papildomas (nemokamas) atostogas, lanksčią darbo tvarką ar paramą šeimos nario priežiūrai, pavyzdžiui, darbdavio teikiamą vaiko priežiūrą.

Visi sprendimai priklauso nuo konkrečių darbdavio galimybių, tačiau jie turi būti prieinami vienodais pagrindais. Pavyzdžiui, sunkiai susirgus tėvui ar motinai darbdavys pasiūlo laisvų dienų, į jas turi teisę visi darbuotojai. Tikėkimės, kad niekam to neprireiks, bet jei gyvenime taip atsitiks, tokia galimybė labai pravers.

Niekas kolektyve neturėtų menkinti darbuotojo, kuris pasinaudoja galimybe derinti darbą ir šeiminį gyvenimą. Taip, tai gali lemti darbo pertvarkymą, bet kadangi būtinybė pasirūpinti savo šeimos nariais tada, kai jiems to labiausiai reikia, gali nutikti bet kam, yra prasminga būti supratingiems. Panieka kolegai dėl šeimyninių įsipareigojimų vykdymo gali būti diskriminavimas, o jis yra draudžiamas.

Geriausia yra darbo kolektyve susitarti dėl taisyklių – kaip ir kam bus pranešama apie jūsų poreikius derinant darbą ir šeiminį gyvenimą, kas bus toliau ir kaip bus svarstomi sprendimai. Taip pat pravartu iš anksto žinoti, kaip bus pertvarkytas darbas visam kolektyvui, jei kam nors staiga tektų kurį laiką palikti darbą ar dirbti su mažesniu krūviu.

Psichikos sveikata ir gerovė darbo vietoje, be kita ko, priklauso nuo to, kaip saugiai jaučiasi darbuotojai, kai, be darbo pareigų, turi atlikti ir šeimynines pareigas.

Už gerą darbo organizavimą atsakinga vadovybė. Vadovybė taip pat atsakinga už darbo organizavimą taip, kad šeimynines pareigas atliekantis darbuotojas būtų apsaugotas nuo blogo elgimosi su juo.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)
Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
Estonian Business School Tallinn | Helsinki
Heidelberg
Commissioner for Protection of Equality

REKOMENDACIJOS VIETOS VALDŽIOMS

Jūsų bendruomenės žmonių gerovė priklauso nuo jų pasitenkinimo gyvenimu ir gebėjimo save realizuoti. Dalis savirealizacijos gali būti susijusi su darbu. Darbo vietos yra natūrali bendruomenės ir jos veikimo dalis.

Savivaldybės arba vietos bendruomenės turi atlikti svarbų vaidmenį padedant žmonėms, kai šeimyninės pareigos yra labai didelės. Pavyzdžiui, savivaldybės gali teikti paramą šeimoms, auginančioms mažamečius vaikus, šeimoms, kuriose šeimos narys reikalauja priežiūros, nes turi negalią, sunkią ligą ar yra senyvo amžiaus.

Vietos valdžios teikiamos socialinės paslaugos atlieka svarbų vaidmenį siekiant lyčių lygybės, nes dažniausiai namų ruošos darbus atlieka moterys. Vietos valdžios paslaugomis sumažinus su šeimos narių priežiūra susijusius darbus, moterys turės daug geresnes galimybes dalyvauti darbo rinkoje ar tobulėti.

Savivaldybė yra arti žmonių. Todėl savivaldybė pagal poreikį gali pasiūlyti ir įvairių paslaugų. Kiekviena šeima, besikreipianti pagalbos į savivaldybę, turėtų gauti pagalbos galimybę ir poreikį bei raštišką paaiškinimą, kodėl savivaldybės sprendimas teikti pagalbą buvo būtent toks, koks buvo priimtas tomis aplinkybėmis.

Europoje vietos valdžios institucijos visada buvo labai rūpestingos ir pažangios, teikdamos įvairias paslaugas, o COVID pandemija parodė, kiek daug naujų ir novatoriškų sprendimų dažnai buvo rasta labai greitai. Visgi norint sumažinti ypač moterų naštą, dar reikia daug nuveikti.

Geri sprendimai gimsta bendradarbiaujant. Veiksmingiausius sprendimus tiems darbuotojams, kuriems reikia pagalbos derinant darbą ir šeiminį gyvenimą, galima aptarti su stambesniais darbdaviais.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)
Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
Estonian Business School Tallinn | Helsinki
Heidelberg
Commissioner for Protection of Equality

REKOMENDACIJOS MOKYKLOMS IR VAIKŲ DARŽELIAMS

Švietimo institucijos turi atlikti labai svarbų vaidmenį skatinant lyčių lygybę. Tiek vaikų darželiuose, tiek mokyklose yra protinga atidžiai stebėti, kad tiek berniukai, tiek mergaitės būtų mokomi atlikti buities darbus, taip pat tvarkyti ir valyti patalpas. Joks namų ruošos ar buities nėra moteriškas ar vyriškas darbas.

Mokymas derinti darbą ir šeimos gyvenimą dažnai neįtraukiamas į mokymo programą. Kadangi tai labai svarbi tema, tai prie to verta sustoti prie skirtinguose užsiėmimuose. Pavyzdžiui, lygios žmonių galimybės ir profesinis mokymas yra dvi pagrindinės problemos, neatsiejamai susijusios su darbo ir šeimos gyvenimo derinimu.

Vaikų darželiams ir mokykloms taip pat tenka didesnis vaidmuo remiant tėvų ar globėjų darbo ir šeimos gyvenimo derinimą. Vykdant veiklą, susijusią su mažais vaikais, būtų galima atsižvelgti ir į vaikų interesus, ir į šeimos poreikius užsidirbti vaikų labui. Tėvai, kurių darbo laikas netradicinis, neturėtų dėl to būti nuskriausti. Egalitariniame ugdyme atsižvelgiama į specialiuosius vaikų, kurie dėl kokių nors priežasčių gauna mažiau namų paramos, poreikius.

Moksleiviams gali atsirasti sunkumų besimokant dėl to, kad jie turi šeimyninių įsipareigojimų. Švietimo įstaigos turėtų turėti omenyje, kad tokios pareigos nėra jauno žmogaus valioje, o jų padėtis jiems ir taip yra sudėtinga. Jei mokinys atsiduria blogesnėje padėtyje dėl svarbių šeimyninių įsipareigojimų, tai gali būti diskriminavimas.

Diskriminavimas gali atsirasti ir tuomet, jei mokykla pagal galimybes neremia jaunuolių, kurie studijų metu tapo tėvais.

Mokytojų, auklėtojų ir kitų ugdymo darbuotojų darbas gali būti labai įtemptas, tačiau jie taip pat turi teisę keisti darbo tvarką, atsižvelgdami į šeimynines pareigas. Tėvai neturi teisės smerkti mokytojo, kuris, pavyzdžiui, prieš svarbų egzaminą lieka namuose prižiūrėti savo sergantį vaiką. Mokyklos vadovybė privalo apsaugoti darbuotojus nuo tokio smerkimo. Daugiau informacijos rasite rekomendacijose šeimos nario globėjui.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)
Gender Equality and Equal Treatment Commissioner
Estonian Business School Tallinn | Helsinki
Heidelberg
Commissioner for Protection of Equality

REKOMENDACIJOS POLITIKAMS IR POLITIKOS FORMUOTOJAMS

Priimant visus sprendimus taip pat reikia atsižvelgti į sprendimo poveikį tiems, kurie vykdo šeimynines pareigas. Pavyzdžiui, negalima daryti prielaidos, kad tėvai per naktį galės perimti iki šiol teikiamas vaiko priežiūros paslaugas. Taip pat gali kilti problemų, pavyzdžiui, pagyvenusiems žmonėms skirtas paslaugas teikti labai toli, nes rūpinimasis transportu gali atimtis brangų vyresnių žmonių vaikų darbo laiką. Poveikis šeimos priežiūros naštai gali atsirasti ir iš pažiūros netikėtose vietose. Pavyzdžiui, nesaugus eismo mazgas gali padidinti naštą tėvams vežant vaikus į mokyklą, o saugi ir gerai apgalvota judėjimo tvarka leistų vaikams patiems eiti į mokyklą ar darželį.

Politikos formuotojai gali daug nuveikti remiant šeimas. Be to, kad neapgalvoti sprendimai neužkrautų papildomos naštos šeimoms, taip pat reikia stengtis skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes. Lyčių lygybės pasiekimas labai priklauso nuo politikos formuotojų sprendimų.

This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner

Estonian Business School Tallinn | Helsinki

Heidelberg

Commissioner for Protection of Equality