

Identified as eige's good practice at european level

In 2014 the European Institute for Gender Equality has implemented a study to identify and assess good practices on reconciliation of work, family and private life, in EU Member States. The Family Audit certification was identified as EIGE good practice, in the area of benchmarking. The study has developed a methodological approach to identify good practices on reconciliation and has assessed 13 good practices, from 9 Member States (AT, DK, EE, DE, IT, MT, PL, SI, UK), in the area of self-regulation, benchmarking and awareness-raising.

The consultation meeting «From Practices with Potential to Good Practices on reconciliation» was organised within the framework of EIGE's programme on good practices on gender mainstreaming. It took place in Vilnius (Lithuania) on 22-23 May 2014.

The event represents a key step in EIGE's approach to the assessment of good practices in gender mainstreaming, and the involvement of relevant stakeholders is a pillar of such an approach.

The aim of the consultations is to assess practices with potential collected in EU28 and then to identify good practices. This meeting primarily targeted stakeholders and experts from the EU Member States, involved in the development and implementation of policies and practices to promote economic independence and access to better jobs and working conditions.

European Institute for Gender Equality (EIGE) is an autonomous body of the European Union, established to contribute to and strengthen the promotion of gender equality, including gender mainstreaming in all EU policies and the resulting national policies, and fight against discrimination based on sex, as well as to raise EU citizens' awareness of gender equality.



Further information:
<http://eige.europa.eu/>
<http://eige.europa.eu/good-practices>

Family Audit and Gender Mainstreaming

Increased wellbeing and productivity

The family audit initiative has a number of innovative aspects: it introduces family-friendly measures in line with the needs and expectations of employees and thus represents a bottom-up rather than a top-down approach; the work-life balance plan and its continuous monitoring stimulate quick changes within organisations; and a common information platform makes the data available in open-source format.

The main successes of the measure are that family audit certification benefits employees –both men and women –as well as organisations. The two most notable benefits are better employee wellbeing and increased productivity. Family audit certification also benefits companies by opening up access to tenders for public contracts, and is a tool for organisational improvement.

The family audit initiative is transferable because of its adaptability to different regional contexts. The Italian example demonstrates good governance and knowledge of the local environment and a broad cooperation network. It shows that a competent certification body plays a crucial role in its success. Despite this cultural resistance is still present within some organisations and represents one of the main challenges.



trentinofamiglia.it



Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili
Provincia autonoma di Trento

Piazza Venezia, 41
38122 TRENTO - Italy
tel 0461 494110 fax 0461 494111
agenziafamiglia@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Politiche della famiglia
Via della Ferratella in Laterano, 51
00184 ROMA - Italy

tel 06 6779 6940 fax 06 6779 6841
segreteriaadipfamiglia@governo.it
www.politichefamiglia.it/

Grafica: Agenzia per la famiglia - Stampa: Centro Edizioni PAT
Questo prodotto è stato realizzato utilizzando software opensource



FamilyAudit



Politiche di well-being

nella Comunità Europea

Sin dal 2000 il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia rappresenta una delle priorità su cui l'Unione Europea ha invitato gli Stati membri ad intervenire, al fine di sostenere la strategia comune per la piena occupazione, attraverso la rimozione delle barriere che ostacolano, in particolare, l'occupazione femminile.

in Italia

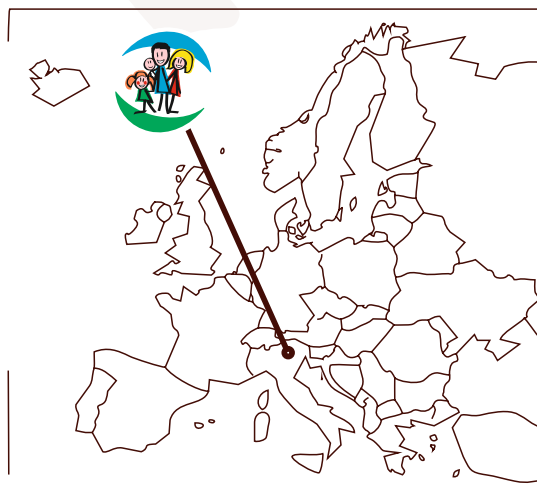
In Italia, ai fini della promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, si sono rivelati particolarmente utili strumenti che consentono di rendere i datori di lavoro più attenti alle esigenze familiari dei dipendenti, come dimostrato dai risultati dell'attuazione dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città."

nella Provincia autonoma di Trento

La Provincia Autonoma di Trento è un ente locale autonomo che ha competenze legislative e amministrative molto elevate in quasi tutti gli ambiti della vita economica e sociale del proprio territorio. In particolare queste competenze riguardano l'istruzione (dalla scuola dell'infanzia all'università) lo sviluppo economico (dai sussidi per le imprese agli ammortizzatori sociali), il territorio (dall'urbanistica alle infrastrutture), il welfare (dalla sanità alle politiche sociali). Nel 2011 è stata istituita l'Agenzia per la famiglia la natalità e le politiche giovanili preposta alle politiche del benessere familiare e più in generale del territorio.

CONTESTO GEOGRAFICO

Trentino, a frontier province that lies in the heart of the Alps, midway between two of the most highly developed areas in Europe: the Po valley in Italy and Bavaria south of Germany. The province includes about half a million inhabitants, less than 1 % of the Italian population.



I distretti famiglia e family mainstreaming

Nel programma di attività dell'Agenzia per la famiglia un ruolo particolare rivestono i Distretti famiglia. Il "Distretto famiglia" è un circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il benessere familiare. I Distretti famiglia rappresentano un esempio concreto di rete territoriale con il coinvolgimento e la collaborazione delle famiglie e di attori diversi per un obiettivo comune: il benessere delle persone. E il Family Audit costituisce uno snodo centrale della rete.

Cos'è il Family Audit

È uno strumento che permette alle organizzazioni pubbliche e private di svolgere un'indagine interna sulla propria organizzazione del lavoro.

È uno strumento manageriale che viene adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il proprio costante impegno per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Caratteristiche e obiettivi dello standard

Lo standard Family Audit aiuta le organizzazioni a realizzare un efficace equilibrio tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei lavoratori. Lo standard può essere adottato da qualsiasi organizzazione pubblica o privata, profit o non-profit, di piccole, medie e grandi dimensioni. Lo standard prevede un'indagine accurata all'interno dell'organizzazione, con il quale si individuano obiettivi e iniziative che consentono di migliorare le esigenze di conciliazione tra famiglia e lavoro dei dipendenti.

La partecipazione dei collaboratori dell'organizzazione diventa un valore fondamentale al momento di stabilire i bisogni in materia di conciliazione e di proporre soluzioni ad essi.

Effetti sulle politiche di genere

Importanti sono gli effetti del Family Audit sulle politiche di genere, in particolare sulle donne lavoratrici perché:

- salvaguardano il diritto alla maternità
- favoriscono il lavoro per la donna
- riconoscono il valore femminile nel mondo del lavoro
- offrono pari opportunità di carriera a uomini e donne

La certificazione Family Audit

Il processo

L'organizzazione che utilizza il Family Audit innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo, introducendo al proprio interno soluzioni organizzative innovative relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione. L'iter di applicazione del Family Audit richiede un arco temporale di tre anni e mezzo: 6 mesi di Audit/progettazione/valutazione che porta all'elaborazione del Piano della attività; 3 anni di implementazione delle azioni contenute nel piano aziendale. Vi è poi la possibilità di ripetere l'esperienza per un altro triennio. L'intero percorso è monitorato da due accreditati professionisti esterni all'organizzazione: un consulente che supporta l'organizzazione nel lavoro di analisi e un valutatore che verifica la congruità dell'iter con lo standard Family Audit. Le organizzazioni che acquisiscono il marchio Family Audit sono iscritte in un apposito registro. Il marchio Family Audit è depositato presso ed appartiene alla Provincia Autonoma di Trento.

I benefici

- la diminuzione dello stress psico-fisico dei propri dipendenti
- la riduzione della disparità tra uomini e donne e tra persone che hanno diversi carichi familiari
- la creazione di effetti positivi sul clima organizzativo, sulla motivazione e sulla soddisfazione dei dipendenti
- l'aumento della qualità/quantità delle prestazioni da parte dei dipendenti e quindi della produttività, con la riduzione del tasso di assenteismo e del tasso di turn-over
- la fidelizzazione dei dipendenti, la preservazione del know-how aziendale ed l'aumento delle capacità di attrarre talenti
- l'aumento dell'attrattività dell'organizzazione nel mercato del lavoro
- il miglioramento delle performance finanziarie e il valore generato a favore degli stakeholders
- la crescita di un management attento e sensibile alla vita dei lavoratori

Il riconoscimento da parte della presidenza del consiglio dei ministri

Alla luce dei positivi risultati ottenuti a livello provinciale, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel 2012, ha individuato nello standard Family Audit un interessante strumento per la diffusione a livello nazionale della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa all'interno dei luoghi di lavoro. Tramite il Dipartimento per le politiche per la famiglia si è attivata una prima sperimentazione a livello nazionale che si concluderà nel 2016.

Nel 2015 è previsto l'avvio di un secondo bando con il coinvolgimento di oltre 50 organizzazioni sul territorio italiano.