**(Paraiškos dėl dalyvavimo Nacionalinio atsakingo verslo apdovanojimo konkurse forma)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(paraišką teikiančios įmonės pavadinimas)

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

A. Vivulskio g. 11

03610 Vilnius

**PARAIŠKA**

**DĖL DALYVAVIMO NACIONALINIO ATSAKINGO VERSLO APDOVANOJIMO KONKURSE 2024 METAIS**

**ĮVAIROVĘ SKATINANTI DARBOVIETĖ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(data)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(vieta)

**1. Bendrieji duomenys**

Kodas

Adresas

Miestas ir pašto indeksas

Telefonas (su tarpmiestiniu kodu)

Elektroninis paštas

Interneto puslapis

Įmonės, kuri teikia paraišką, kategorija[[1]](#footnote-1)

|  |
| --- |
| **2. Informacija apie pareiškėją**  Darbuotojų skaičius  Veiklos apibūdinimas  Kontaktinis asmuo (vardas, pavardė, elektroninis paštas, telefonas) |

**ISO 26000 standartas yra esmines socialinės atsakomybės sritis apimantis standartas**, pateikiantis rekomendacijas organizacijos valdymo, žmogaus teisių, darbo praktikos, aplinkos, sąžiningos veiklos praktikos, vartotojų klausimų, bendruomenės įtraukimo ir plėtros srityse.

**Šis standartas, be kita ko, rekomenduoja**:

1. Vystyti strategiją ir tikslus, atspindinčius SA įsipareigojimus; rodyti vadovybės įsipareigojimą ir atskaitomybę; kurti kultūrą, kurioje taikomi SA principai; efektyviai naudoti išteklius; derinti organizacijos ir suinteresuotų šalių poreikius;
2. Tiekti produktus ir paslaugas, kurios yra saugios naudotojams, jų nuosavybei ir aplinkai; įvertinti sveikatos ir saugos įstatymų, reglamentų, standartų ir kitų specifikacijų pakankamumą sprendžiant su sveikatos ir saugos aspektais susijusius klausimus; kuriant produktą vengti kenksmingų cheminių medžiagų;
3. Konsultuotis su bendruomenei atstovaujančiomis grupėmis; remti kultūrines veiklas, vertinti vietines kultūras ir tradicijas; dalyvauti vietinėse ir nacionalinėse gebėjimų lavinimo programose; ypatingą dėmesį skirti pažeidžiamų grupių įsidarbinimui ir gebėjimų formavimui; skatinti sveiką gyvenimo būdą, neskatinti nesveikų produktų ar medžiagų vartojimo;
4. Nekurti santykių su partneriais, kurie pažeidžia žmogaus teises vykdomo darbo kontekste; nediskriminuoti darbuotojų, partnerių, klientų, suinteresuotų šalių, narių ir visų kitų, su kuo yra susijusi ir kam daro poveikį;
5. Suteikti orias darbo sąlygas (darbo užmokestis, atlyginimas už viršvalandžius, darbo valandos, poilsis, mokamos kasmetinės atostogos, sveikata ir darbo sauga, motinystės apsauga, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas); mokėti vienodą atlygį už tos pačios vertės darbą; netrukdyti darbuotojams dalyvauti kolektyvinėse derybose; suteikti galimybę visiems darbuotojams ugdyti savo gebėjimus, mokytis, daryti karjerą; sukurti programas, kurios prisideda prie sveikatos gerinimo ir gerovės didinimo;
6. Nustatyti savo sprendimų ir veiklų aspektus ir poveikius aplinkai; diegti priemones, kuriomis palaipsniui mažinama tarša ir neigiamas poveikis aplinkai; viešai atskleisti reikšmingus naudojamų ir išskiriamų toksiškų ir pavojingų medžiagų kiekius;
7. Nustatyti korupcijos keliamas rizikas, įdiegti politikas ir praktikas, kurios naikina korupciją ir turto prievartavimą; didinti darbuotojų, jų atstovų, rangovų, tiekėjų sąmoningumą korupcijos ir jos prevencijos klausimais, konkurencijos įstatymų laikymosi, konkurencijos svarbos klausimais; užtikrinti, kad darbuotojams ir jų atstovams būtų mokamas tinkamas ir tik už teisėtas paslaugas atlyginantis darbo užmokestis; sukurti efektyvią kovos su korupcija sistemą.

**3. Įmonių socialinės atsakomybės (toliau – ĮSA) veiklų ir (ar) iniciatyvų, susijusių su nominacija[[2]](#footnote-2), kuriai teikiama paraiška, apibūdinimas pagal vertinimo kriterijus**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kaip nurodo Europos Sąjungos Tarybos Generalinio sekretoriato paskelbta 2021–2024 metų Įvairovės ir įtraukties strategija, įvairovė turi daugybę aspektų. Ji apima visus žmonių geografinių, demografinių ypatumų ir tapatybės skirtumus. Lygybės principas atspindi etikos vertybes, kuriomis grindžiami pagrindiniai vertybėmis grindžiamos organizacijos principai. Kuo labiau įvairialypė ir įtraukesnė organizacija, tuo geresni jos veiklos rezultatai ir tuo novatoriškesnė jos kultūra. Moksliniai tyrimai rodo, kad problemas sprendžiančių komandų, sudarytų iš įvairių gyventojų grupių intelektualių asmenų, veiklos rezultatai yra geresni nei komandų, sudarytų iš asmenų, kurie įvertinti kaip pasiekę geriausius veiklos rezultatus, bet priklauso homogeniškai grupei, veiklos rezultatai. Organizacijos, ugdydamos įtrauktį – puoselėdamos pagarbą ir priklausymo jausmą bei suteikdamos sąžiningas galimybes daryti karjerą organizacijoje, didina darbuotojų gerovę.  Visiems asmenims turi būti užtikrintos lygios galimybės, nepriklausomai nuo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką.  Pastaba. Pagal visus vertinimo kriterijus nurodomi įmonės veiksmai lygių galimybių srityje turi būti savanoriški, o ne remiami teisės aktų pagrindais ar privalomi pagal teisės aktus. | | | |
| **Vertinimo kriterijai** | **Įmonėje vykdoma socialinės atsakomybės politika pagal pateiktus vertinimo kriterijus, pavyzdžiai** | **Maksimalus galimas balas** | **Komisijos nario skirtas balas** |
| 3.1. ĮSA politika, ĮSA sričių nustatymas įmonėje:  a) Ar įmonė turi pasitvirtinusi lygių galimybių politiką? Kokie aspektai joje yra nurodyti?  b) Kokiais būdais su šia politika supažindinami darbuotojai?  c) Ar įmonėje konsultuojamasi su darbuotojais ar darbuotojų atstovais dėl šios politikos nuostatų? Kokie šių konsultacijų rezultatai?  d) Ar jūsų įmonė organizuodama savo veiklą vadovaujasi vienu ar keliais toliau nurodytais ar kitais nepaminėtais socialinės atsakomybės principais, tarptautinėmis gairėmis ar standartais, pavyzdžiui:   * Socialinės atsakomybės gairių standartas ISO 26000; * Visuotinė atskaitingumo iniciatyva (angl. Global Reporting Initiative, GRI); * Jungtinių Tautų (JT) Pasaulinis susitarimas (angl. UN Global Compact, GC); * JT Atsakingo investavimo principai (angl. UN Principles of Responsible Investment, UNPRI); * Darnumo valdymo brandos ir integracijos vertinimas (angl. CSR Europe Materiality and Integrity assessment tool, MIA); * Aplinkosauginės, socialinės ir valdysenos atskleidimas (angl. Environmental Social Governance, ESG); * Socialinės atsakomybės standartas SA 8000; * Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) gairės daugiašalėms įmonėms; * Darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemos standartas ISO 45001; * Kokybės vadybos standartas ISO 9001; * Kita. |  | 2,5 |  |
| 3.2. Lygių galimybių skatinimas įmonėje. Kokios papildomos, nei nustatyta teisės aktuose, priemonės yra taikomos Jūsų įmonėje, kurios padėtų skatinti ir užtikrinti lygias galimybes, taip pat padedant derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, palankios aplinkos negalią turintiems asmenims kūrimą ir kt., pavyzdžiui:  a) suteikiama galimybė lanksčiai reguliuoti darbo laiką:   * lankstus darbo laikas; * individualus darbo laiko režimas; * ne visas darbo laikas; * kita.   b) ar taikomas nuotolinis darbas;  c) kaip užtikrinate, kad visiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, vienodos lengvatos, taip pat, kad būtų taikomi vienodo priėmimo į darbą ir atleidimo iš jo kriterijai;  d) kaip užtikrinate, kad už tokį patį ir vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis;  e) ar Jūsų įmonė rengia darbuotojams mokymus, kurių tikslas yra didinti darbuotojų gebėjimus atpažįstant priekabiavimą ir kitas diskriminacijos formas, suteikti informaciją apie lygių galimybių integravimo priemones?  f) ar įmonėje yra sukurtas skundų nagrinėjimo mechanizmas dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimų ar priekabiavimo, kuris numato skaidrią skundų dėl nepageidaujamo elgesio pateikimo bei jų nagrinėjimo procedūrą? Ar apie tai darbuotojai informuojami? Ar yra galimybė skundą pateikti anonimiškai?  g) suteikiamos papildomos poilsio ar atostogų dienos;  h) suteikiama galimybė, esant poreikiui, atsivesti vaiką / vaikus į darbovietę (pavyzdžiui, įrengtas vaikų kambarys);  i) ar Jūsų įmonėje yra pritaikyta erdvė skirtingų tikėjimų darbuotojams?  j) skiriamos papildomos išmokos šeimos (asmeninių) švenčių proga;  k) organizuojamos išvykos, renginiai, kuriuose būtų kviečiami dalyvauti darbuotojo šeimos nariai;  l) ar savo įmonėje įdarbinate negalią turinčius asmenis, kitos tautybės, religijos, LGBT, vyresnio amžiaus asmenis ir pan.?  m) kokios priežastys Jus skatina įdarbinti negalią turinčius asmenis, kitos tautybės, religijos asmenis ir pan.? Ar skiriama valstybės ar kitokia parama įmonei, įdarbinant šiuos asmenis?  n) kiek tokių asmenų įdarbinta Jūsų įmonėje ir kokį procentą visų Jūsų įmonės darbuotojų sudaro šie asmenys?  o) ar šiems darbuotojams, atsižvelgiant į konkrečią situaciją, yra taikomos specialios darbo sąlygos, pavyzdžiui, darbo vieta pritaikoma, susitariama dėl lankstaus darbo laiko ar kitų sąlygų ir pan.?  p) kokį laikotarpį vidutiniškai šie asmenys išdirba Jūsų įmonėje?  r) ar Jūsų įmonė viešojoje erdvėje kokiais nors veiksmais (pavyzdžiui, viešinimo kampanijomis, nuomonės formavimu, gerųjų pavyzdžių demonstravimu ir pan.) prisideda prie įvairovės ir lygių galimybių skatinimo?  s) kita. |  | 5 |  |
| 3.3. ĮSA veiklos rezultatų vertinimas ir atskaitomybė. Ar vykdoma šių veiksmų atlikimo stebėsena? Ar įvertinimas ir atsiliepimai integruojami į ateities planus? Pavyzdžiui:  a) Ar įmonės rengiamoje socialinės atsakomybės ataskaitoje ar kitu būdu yra įvertinama, ar įmonėje buvo suteiktos galimybės pagal įmonės nustatytą lygių galimybių politiką ar vadovaujantis darbuotojų poreikiais darbuotojams bei kokie veiksmai buvo įgyvendinti bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais? Kokia šių veiksmų nauda?  b) Ar vykdomi įmonės darbuotojų nuomonės apie įmonėje vykdomas priemones, prisidedančias prie lygių galimybių užtikrinimo, tyrimai? Kaip tyrimų rezultatai integruojami į veiklos planus? |  | 2,5 |  |
| **Iš viso:** | | 10 | ... |

Įmonės atstovo pareigos, vardas, pavardė, parašas

1. Kiekviena iš Apdovanojimo nominacijų skirstoma į 3 kategorijas, atskirai apdovanojant: labai mažas ir mažas įmones (iki 49 darbuotojų), vidutines įmones (nuo 50 iki 249 darbuotojų), kaip numatyta Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymo 3 straipsnyje, ir dideles įmones (nuo 250 darbuotojų), veikiančias Lietuvoje. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kiekvienai nominacijai paraiška turi būti užpildyta pagal penkis vertinimo kriterijus – pagrindinius klausimus. Kartu su paraiška pretendentai savo nuožiūra ir iniciatyva gali pateikti papildomus dokumentus. [↑](#footnote-ref-2)