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

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

(paraišką teikiančios įmonės pavadinimas)

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

(kodas, adresas, telefonas, faksas, el. paštas)

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

A. Vivulskio g. 11

03610 Vilnius

**PARAIŠKA**

**DĖL DALYVAVIMO NACIONALINIO ATSAKINGO VERSLO APDOVANOJIMO KONKURSE 2021 METAIS**

**PALANKIAUSIĄ EMOCINĘ APLINKĄ KURIANTI ĮMONĖ**

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

 (data)

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

(vieta)

**1. Bendrieji duomenys**

Nominuojamo pareiškėjo pavadinimas

Kodas

Adresas

Miestas ir pašto indeksas

Telefonas (su tarpmiestiniu kodu)

Faksas (su tarpmiestiniu kodu)

Elektroninis paštas

Interneto puslapis

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

|  |
| --- |
| **2. Informacija apie pareiškėją**Darbuotojų skaičiusFilialų skaičius (jei taikoma)ApyvartaVeiklos apibūdinimasKontaktinis asmuo (vardas, pavardė, elektroninis paštas, telefonas) |

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

|  |
| --- |
| **Darbuotojų gerovė** (angl. well-being at work / workplace well-being / employees‘ well-being) suprantama kaip reiškinys, kai dirbantys žmonės savo darbą suvokia kaip prasmingą ir teikiantį pasitenkinimą dirbant saugioje, sveikoje, kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje darbo aplinkoje.**Kaip teigia Tarptautinė darbo organizacija (TDO), gerovė** yra dar viena koncepcija, susijusi su visais darbinio gyvenimo aspektais. Ji apima saugias ir sveikas darbo aplinkos sąlygas, tai, kaip darbuotojai jaučiasi savo darbo aplinkoje, darbo aplinkos klimatą ir darbo organizavimą. Darbuotojų gerovė yra svarbus ilgalaikio organizacijos efektyvumo veiksnys. **Galimi darbuotojų gerovės elementai:** * Darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankios organizacijos kultūros kūrimas ir palankių darbo sąlygų diegimas;
* Darbuotojų emocinės gerovės (emocinės aplinkos) kūrimas ir diegimas;
* Darbuotojų motyvacijos kūrimas ir diegimas.

Europos saugos ir sveikatos agentūros duomenimis, **su darbu susijęs stresas yra antra labiausiai pasitaikanti sveikatos problema** – ji daro įtaką apie 40 mln. darbuotojų ES ir ši problema sudaro apie 50–60 proc. visų prarastų darbo dienų (EU-OSHA, 2017).Lietuvos statistikos departamento 2020 m. II ketv. atliktas statistinis tyrimas, kuriame buvo tiriamos dėl darbo atsiradusių ar paaštrėjusių sveikatos problemų priežastys, parodė, kad **14,7 proc. respondentų nurodė patyrę su darbu susijusį stresą, depresiją ar nerimą**. Moterys dažniau nei vyrai stresą, depresiją ar nerimą įvardijo kaip pagrindinę sveikatos problemą dėl darbo (atitinkamai 16,6 proc. ir 12,8 proc.). 26,4 proc. 15 metų ir vyresnių užimtų gyventojų nurodė savo darbe susidūrę su veiksniais, galinčiais turėti įtakos jų psichinei sveikatai. Moterys su šiais veiksniais susidūrė dažniau nei vyrai (atitinkamai 29,2 proc. ir 23,6 proc.). Pagal tą patį tyrimą, **psichologinį smurtą (priekabiavimas, žeminimas, patyčios)** kaip veiksnį darbe, kuris kelia didžiausią riziką psichinei sveikatai, nurodė 0,2 proc. apklaustų užimtų gyventojų.  |
| **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. Ar pagrindinės ĮSA tematinės sritys (darbo kultūros ir darbuotojų gerovės) buvo nustatytos įmonėje? Pavyzdžiui:a) Ar įmonė turi politiką, kuri apima organizacinę kultūrą, darbuotojų saugą ir sveikatą, įskaitant psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto darbe prevenciją, naujų darbuotojų įvedimo ir adaptacijos, lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, atlygio politiką, darbuotojų motyvavimą, profesinį augimą ir tobulėjimą, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, papildomas naudas, darbuotojų teisių užtikrinimą? Kokie konkretūs aspektai yra nurodyti / aprašyti?b) Kokiais būdais su šia politika supažindinami darbuotojai?c) Ar įmonėje konsultuojamasi su darbuotojais ar darbuotojų atstovais dėl darbo kultūros ir darbuotojų gerovės aspektų esamos būklės ir galimo jos tobulinimo? Kaip vyksta konsultacijos? |  | 2 |  |
| 3.2. Įmonės darbo kultūra ir darbuotojų gerovė. Kokios priemonės yra taikomos Jūsų įmonėje, kurios padėtų užtikrinti tinkamą darbo kultūrą ir gerą emocinį klimatą įmonėje, pavyzdžiui:a) Ar įmonėje taikomos darbo sąlygos leidžia darbuotojams atlikti savo funkcijas tokiu būdu, kad būtų užtikrinta galimybė jiems pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, pavyzdžiui: * sudaromos galimybės lanksčiai organizuoti darbo laiką, pvz., nuotolinis darbas, lankstus ar individualus darbo laiko grafikas, ne visas darbo laikas;
* atsižvelgiama į individualius darbuotojo poreikius, pvz., mokymasis, šeimos poreikiai, negalia, religiniai, etniniai, kultūriniai ypatumai, sveikatos problemos;
* taikomos kitos priemonės.

b) Ar Jūsų įmonė imasi priemonių, kuriomis būtų siekiama mažinti stresą darbe ir prisidėti prie darbuotojų emocinės sveikatos stiprinimo? Kokių?c) Ar Jūsų įmonėje yra vykdomos šviečiamojo pobūdžio priemonės, siekiant galimų konfliktų ir kitų veiksnių, galinčių turėti neigiamą įtaką emocinei aplinkai, prevencijos? Kokios?d) Ar Jūsų įmonėje vykdomi tyrimai, kurių tikslas – išsiaiškinti emocinio klimato darbe situaciją ir, esant poreikiui, ją koreguoti, tobulinti, pavyzdžiui, darbuotojų pasitenkinimo tyrimai ar kt.? Ar po atliktų tyrimų, esant poreikiui, yra imamasi konkrečių veiksmų, kuriais būtų reaguojama į atliktų tyrimų rezultatus ir siekiama pagerinti situaciją? Kokių?e) Ar įmonėje vykdoma lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais, priekabiavimo dėl lyties ir psichologinio priekabiavimo prevencijos, smurto prevencijos ir seksualinio priekabiavimo prevencijos politika? Kokiu būdu tai vykdoma?f) Ar įmonėje sudaromos galimybės darbuotojams anoniminiu ar kitu būdu pranešti apie patiriamą neigiamą atmosferą ar kitu būdu pasikalbėti su darbdaviu, jeigu iškyla pavojus darbuotojo emocinei sveikatai? Kokios galimybės sudaromos?g) Kokiais būdais Jūsų įmonėje yra sprendžiamos probleminės situacijos, susijusios su darbuotojų emocine sveikata, iškilusiais konfliktais ir pan.?h) Ar įmonėje periodiškai vykdomi motyvaciniai pokalbiai su darbuotojais?i) Ar įmonėje motyvacinės priemonės formuojamos, atsižvelgus į darbuotojų nuomonę?j) Kaip įmonėje suprantami santykiai tarp darbuotojo ir vadovo?k) Kokios darbuotojų skatinimo / motyvavimo priemonės taikomos? l) 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 darbuotojams buvo sudarytos palankios darbo sąlygos ir palanki emocinė aplinka bei kokie veiksmai buvo įgyvendinti bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais? b) Ar atsižvelgiant į šios ataskaitos ar kitais būdais gautų duomenų rezultatus, yra imamasi konkrečių priemonių, pavyzdžiui, priimamas sprendimas nuo tam tikro laikotarpio atlikti tam tikrus pakeitimus, kurie leistų užtikrinti geresnę emocinę aplinką, palankesnes darbo sąlygas ir pan.? Kokių? |  | 3 |  |
| **Iš viso:** | 10 | ... |

|  |
| --- |
| Vertinimo komisijos nario vardas, pavardė |
| Data  |

1. Kiekviena iš Apdovanojimo nominacijų skirstoma į 3 kategorijas, atskirai apdovanojant: labai mažas ir mažas, vidutines įmones, kaip numatyta Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymo 3 straipsnyje, ir dideles įmones, veikiančias Lietuvoje. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kiekvienai nominacijai paraiška turi būti užpildyta pagal penkis vertinimo kriterijus – pagrindinius klausimus. [↑](#footnote-ref-2)