



Įvairovė įmonėse: kaip pritraukti ir išlaikyti skirtingus darbuotojus

Mokymų programa

„Atsigręžk į romus: Inovatyvios
romų dalyvavimo darbo rinkoje
priemonės“



Leidinių parengė:
Jurgita Kuprytė
Aiva Salatkienė

Leidiny s parengtas įgyvendinant projektą „Atsigręšk į romus: Inovatyvios romų dalyvavimo darbo rinkoje priemonės“ (Nr. VP1-1.3-SADM-02-K -01-045).

Projektą finansuoja Europos socialinis fondas.

© Vši „SOPA“, 2011

Turinys

Pratarmė	4
Įvadas	5
Darbuotojų įvairovės valdymas	8
Darbuotojų įvairovės valdymas – strateginis įmonės klausimas	8
Informavimo apie laisvas darbo vietas, atrankos ir įdarbinimo procedūros	10
Orumo darbe gynimas, priekabiavimo ir diskriminacijos netoleravimas	12
Lankstesnės darbo sąlygos, šeimos ir darbo išsipareigojimų derinimas	17
Asmeninio tobulėjimo darbe ir karjeros galimybės	17
Darbuotojų mokymai.....	18
Įvairovės priemonių vykdymo stebėseną, grįžtamasis ryšys.....	18
Praktinės užduotys	20
Įvairovė darbo vietoje	19
Nepritapėlis.....	19
Kaip išvengti diskriminacijos atrankose	19
Diskriminuojantys skelbimai.....	19
Ką priimsite į darbą?.....	19
Netipinio darbuotojo atranka	19
Lyčių stereotipai	19
Mitai ir faktai.....	38
Ar tai priekabiavimas?.....	19
Vaidmenys.....	19
Įvairovės vertinimas įmonėje	48
Literatūra	50
Apie mus	51

Pratarmė

Įvairovės mokymų programa sukurta vykdant Europos socialinio fondo finansuojamą projektą „Atsigręžk į romus: Inovatyvios romų dalyvavimo darbo rinkoje priemonės“. Projekto tikslas – sukurti romų įtraukimo į darbo rinką ir dalyvavimo visuomenėje priemonių kompleksą, kuris padėtų ne tik įsidarbinti, bet ir išsilaikyti darbo vietoje. Tam tikslui pasiekti buvo sukurtas individualių paslaugų romams teikimo modelis, pagal kurį buvo apmokyti specialistai ir praktikoje išbandomas individualizuotų paslaugų teikimas.

Vykdant projekto veiklą „Tolerantiškos darbo aplinkos skatinimas“ buvo organizuoti seminarai darbdavių atstovams, kuriuose buvo diskutuojama apie „kitokius“ bendradarbius, stengiamasi laužyti neigiamas nuostatas, stereotipus, kalbėti apie palankios darbo aplinkos gerinimą.

Šiame leidinyje pristatoma „Įvairovės mokymų programa“ yra pagalbinių priemonė įmonių atstovams, siekiantiems formuoti ir tobulinti darbuotojų įvairovės politiką darbo vietose. Programą sudaro dvi dalys: teorinė dalis, kurioje pristatomi pagrindiniai darbuotojų įvairovės valdymo aspektai, ir praktinė dalis, skirta darbdavių ir darbuotojų praktiniams įvairovės valdymo, nediskriminavimo įgūdžiams lavinti.

Įvadas

Per pastaruosius dešimtmečius verslo pasaulyje sparčiai kito darbo jėgos struktūra: pradėjo dirbti kur kas daugiau moterų, migrantų, vyresnio amžiaus bei įvairių tautybių žmonių. Atsirado naujos vartotojų ir klientų grupės, todėl išsiplėtė ir vartotojų poreikių ratas. Šie pokyčiai reikalauja iš įmonių daugiau kūrybiškumo kuriant naujus produktus bei formuluojant strategijas.

Apie įvairovės svarbą pradėta kalbėti nuo 1970-ųjų, kuomet šis terminas buvo vartojamas daugiausiai turint omenyje dirbančias moteris ir tautinių mažumų atstovus. Ilgą laiką vadybininkams buvo įprasta galvoti, kad darbo vietos įvairovė yra susijusi su žmonių iš „nepakankamai atstovaujamų“ grupių įdarbinimu ir išlaikymu, t.y. su skirtingos lyties, tautybės bei religinių įsitikinimų darbuotojais įmonėje. Pavyzdžiui, Jungtinėse Valstijose įmonės įstatymais buvo įpareigosamos samdyti daugiau mažumų atstovų bei moterų ir suteikti jiems galimybę kilti karjeros laiptais.

Nors nuo to laikmečio praėjo nemažai laiko, dar ir šiandien daugelis įmonių kelia klausimą: kodėl mums turi rūpėti įvairovė?

Atsakymą į šį klausimą duoda atliktų tyrimų duomenys, kurie atskleidžia, jog didesnė darbo jėgos įvairovė gali padidinti įmonės efektyvumą bei padėti pasiekti įmonės tikslus. Įvairovė nėra tik estetiškai patraukli teorija, ji gali duoti

apčiuopiamų rezultatų - pagerinti įmonės reputaciją, pritraukti didesnę visuomenės dalį ir padidinti produktyvumą.

2005 m. Europos Komisijos užsakymu atliktas įmonių tyrimas parodė, jog pagarba įvairovei ir nediskriminavimas atneša ekonominę ir kitokią naudą. Žemiau pateiktoje lentelėje matyti, kaip įvairovės didžiausią naudą verslui įmonės įvardija platesnį darbuotojų ratą, pagerėjusį įvaizdį ir reputaciją.

Kokia nauda verslui iš darbuotojų įvairovės?



Galima išskirti du įvairovės lygmenis – pirminį ir antrinį.

Pirminis įvairovės lygmuo apima tokius asmens požymius kaip lytis, amžius, rasė, etninė kilmė, lytinė orientacija, fiziniai ir psichiniai gebėjimai. Šie požymiai yra prigimtiniai, jų asmuo negali pasirinkti ar pakeisti. Šiais pagrindais taip pat yra draudžiama diskriminacija.

Antrinis įvairovės lygmuo apibrėžia tokias asmens savybes ir požymius, kurie gali būti įgyjami ir kintami viso gyvenimo metu. Tai išsilavinimas, pajamos,

šeimyninė padėtis, religija, politinės pažiūros ir kt. Žmonės taip pat yra linkę tapatinti save su tam tikromis grupėmis pagal profesinę veiklą, pomėgius, apsirengimo stilių, muziką ir kt.

Įvairovės valdymas – tai aktyvus ir sąmoningas ateities plėtojimas, orientuotas į vertybėmis pagrįstą įmonės strategiją; valdymo procesas, kuriame žmonių skirtumai ir panašumai naudojami kaip organizacijos potencialas; procesas, kuriantis įmonės vertybes.



Akimirka iš VŠĮ "SOPA" organizuoto seminaro darbdaviams apie darbo santykių įvairovę

Darbuotojų įvairovės valdymas

Siekiant sukurti atvirą, saugią ir pagarbią darbo aplinką, kurioje vertinimi visų darbuotojų ypatumai ir skirtumai bei užkertamas kelias diskriminacijai, įmonėms svarbu suformuoti įvairovės valdymo politiką, kuriai būdingi šie aspektai:

- Įmonės vadovybės įsitraukimas, strateginis darbuotojų struktūros formavimas, įtraukiant „kitokius“
- Informavimo apie laisvas darbo vietas, atrankos ir įdarbinimo procedūras
- Orumo darbe gynimas, priekabiavimo ir diskriminacijos netoleravimas
- Lankstesnės darbo sąlygos, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas
- Asmeninio tobulėjimo darbe ir karjeros galimybės
- Darbuotojų mokymai (įvairovės, multikultūriniai, antidiskriminacijos)
- Įvairovės priemonių vykdymo stebėseną, grįžtamasis ryšys (darbuotojų pasitenkinimo tyrimai, skundų teikimo procedūros)

Darbuotojų įvairovės valdymas – strateginis įmonės klausimas

Norint išvystyti ir palaikyti stiprią ir darbuotojų įvairovei atvirą įmonės kultūrą turi būti aiškiai suformuluota ir stipri kompanijos strategija ir vizija, kurios vienas iš pagrindinių komponentų būtų įvairovė.

Šiame procese turėtų dalyvauti kompanijos vadovybė ir pagrindiniai akcininkai. Pirmiausiai analizuojamas įmonės status quo - kompanijos pranašumai ir trūkumai, galimybės ir grėsmės, galinčios kilti pasirinkus vieną ar kitą scenarijų. Taip pat turėtų būti peržiūrimi įmonės misijos bei vizijos teiginiai. Siekdami įmonės tikslų įmonių valdytojai ne tik privalo įvertinti tokius veiksnius kaip misija, vizija, rinka ir kultūra, bet ir apspręsti strateginius įmonės įvairovės sudėties pasirinkimo klausimus: kokia įvairovės sudėtis kompanijai teiks didžiausią strateginį privalumą, ar apskritai reikalinga sukurti ir palaikyti darbuotojų įvairovę, ar ji vertinga įmonei. Jei atsakymai į paskutiniuosius du klausimus yra teigiami, tuomet įvairovės valdymas turėtų tapti vienas iš įmonės strateginių uždavinių. Sekantis žingsnis – suformuluoti veiksmų planą, numatantį, kaip konkrečiai bus įgyvendinama įvairovės valdymo idėja. Aiški strategija leis kompanijai vystytis ir judėti pirmyn.

Svarbu, kad priėmus sprendimą vykdyti įvairovės valdymo programą, jos būtų laikomasi visuose įmonės lygiuose, departamentuose bei skyriuose, įskaitant žmogiškųjų išteklių, rinkodaros ir reklamos, plėtros, valdybos, projektų ir kitus skyrius. Įvairovės valdymas ne tik turi atsispindėti įmonės etikos kodekse bei strateginiuose dokumentuose, bet ir įsitvirtinti įmonės aplinkoje, darbuotojų tarpusavio santykiuose, organizacijos tradicijose.

Galima išskirti keletą svarbių įvairovės valdymo strategijos principų:

- Siekiant išvengti didelio pasipriešinimo, įvairovė turėtų būti apibrėžiama plačiai bei visaapimančiai. Apibrėžimas turi parodyti darbuotojams, kad kiekvieną jų apima įvairovės sąvoka bei kad kiekvieno jų įvairovė yra vertinama.

- Tam, kad darbuotojai vertintų įvairovę, organizacija visų pirma turėtų užtikrinti įvairovę kiekviename lygmenyje – tiek pirminiame, tiek antriniame.
- Kūrybingas valdymo principų pakeitimas gali būti vienintelis ir esminis įrankis, naudojamas taikant įvairovės valdymą.

Nė viena kompanija neįgyvendins gerai veikiančios įvairovės sistemos neskirdama pakankamai laiko bei žmogiškųjų išteklių.

Siekiant atremti priešiškas reakcijas reikia didinti žmonių, pasiruošusių priimti naujoves, paramą, bei stengtis minimaliai įtraukti besipriešinančius.

Ypatingai svarbu išvystyti strateginius ir finansinius įvairovės vertingumo įrodymus, nes tai didina tikimybę įgyvendinti idėją iki galo.

Informavimo apie laisvas darbo vietas, atrankos ir įdarbinimo procedūros

Įvairūs tyrimai rodo, kad vykdant atrankas ir įdarbinimą darbdavio asmeninis požiūris bei nusistatymas gali turėti neigiamų pasekmių verslui. Jie gali lemti brangias įdarbinimo klaidas, gali būti (kartais ir nesąmoningos) diskriminacijos priežastimi – taip sukeldami ir teisinių problemų, galinčių pakenkti verslui.

Informuodami apie laisvas darbo vietas ir vykdydami naujų darbuotojų atrankas personalo specialistai gali išvengti diskriminacijos ir skatinti įvairovę, jeigu laikosi žemiau išvardintų rekomendacijų:

- Laisvos darbo vietos aprašymas turi apibūdinti, kokių įgūdžių ir patirties reikia pretenduojant į tam tikrą darbo vietą. Darbdavys turi užtikrinti, kad aprašymas niekam neužkerta kelio pretenduoti į laisvą poziciją, nieko nediskriminuoja rasinės ar etninės kilmės, religinių pažiūrų, lyties, seksualinės orientacijos, amžiaus ar negalios pagrindu.

- Skelbimuose nerekomenduojama nurodyti amžiaus ribų, nebent tam būtų teisėtas pagrindas.
- Atrankos specialistai turėtų stengtis, jog skelbimo dėl laisvos darbo vietos platinimo būdai ne tik leistų, bet ir skatintų kandidatuoti kuo didesni skaičių žmonių (tam galima naudoti įvairias kalbas, spaudą, kurią skaito mažumų atstovai, galima kreiptis į skirtingas grupes atstovaujančias nevyriausybinės organizacijas ir pan.)
- Skelbime dėl laisvos darbo vietos galima būtų nurodyti, kad paraiškos yra laukiamos iš visų visuomenės sluoksnių
- Kviesdamas į pokalbį dėl darbo įdarbinimo specialistas turi apgalvoti laiką, vietą ir pasiekiamumą, bei pritaikyti atrankos metodus taip, kad jie skatintų neįgalius žmones pretenduoti į poziciją.
- Su potencialiais kandidatais apie darbą rekomenduojama kalbėti neformaliai. Tai padės atsiskleisti tiems kandidatams, kurie gali jaudintis dėl savo lyties, amžiaus ar negalios ir pan.
- Nerekomenduojama užduoti klausimų, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbo pobūdžiu, tai gali sudaryti pagrindą diskriminacijai, kadangi asmeninė informacija apie kandidatą gali įtakoti atrankos specialisto sprendimą (net ir nesąmoningą). Tinkama praktika yra vengti klausimų apie šeimyninę padėtį, vaikų kiekį ir jų priežiūrą, seksualinę orientaciją ir socialinį gyvenimą.
- Kandidatų vertinimui galima skirti atlikti su darbu susijusią užduotį ar išspręsti problemą, naudojant vertinimo sistemą. Tos pačios užduoties visiems kandidatams skyrimas leis objektyviau įvertinti, kuris kandidatas geriausiai tinka darbui.
- Rekomenduojama pagal galimybes pasistenkite į atrankos procesą įtraukti ne vieną, o keletą asmenų.

Verslui naudinga apsaugoti darbuotojus nuo diskriminacijos, priekabiavimo, viktimizacijos atvejų, kurie, jei nebus pažabojami, gali sukelti rimtų problemų organizacijai, tokių kaip:

- žema darbuotojų motyvacija
- prasta darbuotojų nuotaika ir prasti darbuotojų santykiai
- vadovų autoriteto praradimas
- prasti darbo rezultatai
- prarastas produktyvumas
- pravaikštos
- išėjimas iš darbo
- žala bendrovės reputacijai (kaip verslo partnerio ir kaip darbdavio)
- finansinė žala teismų atvejais
- išaugę darbuotojų kaitos kaštai.

Dėl šių priežasčių skatinti saugią, sveiką ir sąžiningą darbo aplinką turėtų būti kiekvieno darbdavio interesas.

Be to, užtikrinti, jog darbo vietose darbuotojai nebūtų diskriminuojami darbdavius įpareigoja ne tik etiniai sumetimai, bet ir įstatymuose įtvirtintas draudimas diskriminuoti. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme bei Lygių galimybių įstatyme draudžiama diskriminacija dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Įstatymai taip pat draudžia netiesiogiai diskriminuoti, nurodyti diskriminuoti ar priekabauti.

Tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus tam tikras išimtis.

Netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai formaliai visiems taikoma vienoda praktika, tačiau realiai tam tikriems asmenims sukuriama nevienodos sąlygos. Kalbant teisine kalba, netiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar taikant atsiranda ar galėtų atsirasti teisių apribojimų dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Netiesioginė diskriminacija yra žymiai sunkiau atpažįstama nei tiesioginė. Ji dažnai tapatinama su priekabiavimu arba kitais žmogaus teisių pažeidimais. Netiesioginė diskriminacija paprastai neturi tiesioginės tyčios požymio. Aptariant ją, pirmiausia reikia įvertinti, ar elgesys ir teisės norma iš pirmo žvilgsnio tikrai yra formaliai vienodi, neutralūs visiems žmonėms, nežiūrint juos išskiriančių požymių. Vėliau reikia įvertinti, ar tas neutralus elgesys ar teisės norma gali pažeisti kokio nors žmogaus ar žmonių grupės interesus, teises ir panašiai. Pavyzdžiui, darbdavys reikalauja nereikalingų dalykų – iš valytojo turėti vairuotojo pažymėjimą. Toks elgesys pažeidžia lygias galimybes.

Priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Seksualiniu priekabiavimu vadinamas nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kurio ar jo poveikio tikslas yra pakenkti asmens orumui, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Seksualinio priekabiavimo formos gali būti įvairios:

- partnerio seksualinių ypatybių, moterų kūno aptarinėjimas, pasakojimai apie seksualinį išnaudojimą;
- geidulingi žvilgsniai, švilpčiojimas, čiaupsėjimo ar siurbimo garsai;
- asmeninės erdvės pažeidimas, tariamai atsitiktiniai prisilietimai prie įvairių kūno dalių, intymūs gestai,
- gašlūs ar atgrasūs laiškai, pornografinio pobūdžio vaizdai;
- netinkami kvietimai, netinkamos dovanos
- seksistiniai juokeliai, nedraugiškas / priešiškas moters „nusodinimas“ arba perdėtas, pašaipus mandagumas, viešas pažeminimas;
- nepadorūs telefono skambučiai;
- reikalavimas rengtis per daug apnuoginančius drabužius, seksualinių paslaugų siūlymas ar reikalavimas

Diskriminacijos draudimas. Įvairovės politiką įgyvendinančiose įmonėse turi būti deklaruojamas diskriminacijos ir priekabiavimo draudimas bei numatoma atsakomybė už netinkamą elgesį.

Visi darbuotojai turi suprasti:

- Ką reiškia terminai „diskriminacija“ ir „priekabiavimas“.

Dauguma žmonių susitaria dėl to, kas yra priekabiavimas kraštutiniais atvejais, tačiau kai kurie atvejai gali būti ginčytini. Todėl darbdaviai darbuotojams turėtų pateikti pavyzdžių, kas yra nepriimtinas elgesys, jų organizacija ir tai gali apimti:

- ◆ gandarų skleidimas, įžeidžiantys pasakymai apie kitus (ypač dėl amžiaus, rasės, lyties, negalios, seksualinės orientacijos ir religijos ar įsitikinimų)
 - ◆ žeminimas
 - ◆ atskirtis ar persekiojimas
 - ◆ neteisingas traktavimas
 - ◆ piktnaudžiavimas galia
 - ◆ neturintys realaus pagrindo grasinimai ar komentarai apie darbo vietos saugumą
 - ◆ sąmoningas kompetentingo darbuotojo menkinimas ir perdėta kritika
 - ◆ neleidimas individams tobulėti ir sąmoningas karjeros bei mokymosi galimybių nesuteikimas.
- Kodėl diskriminacija ir priekabiavimas gali įskaudinti, kodėl tai tnelegalu ir besąlygiškai nepriimtina;
 - Kokių konkrečių veiksmų darbuotojas turi imtis, jei jis susiduria su diskriminacija darbo vietoje ar tampa jos auka.

Įmonė turi užtikrinti, kad bet koks skundas dėl diskriminacijos bus rimtai traktuojamas, bus imtasi priemonių ir kad procesas bus konfidencialus.

Nebūtinai reikia turėti atskirą antidiskriminavimo politiką, žemiau esantys aspektai gali būti įtraukti į kitas personalo valdymo praktikas:

- vyresniosios vadovybės įsipareigojimą dėl priekabiavimo draudimo;

- pripažįstama, kad prievarta ir priekabiavimas yra organizacijos problemos
- aiškus pareiškimas, kad prievarta ir priekabiavimas yra neteisėtas, nebus toleruojamas
- nepriimtino elgesio pavyzdžiai
- pareiškimą, kad prievartos ir priekabiavimo gali būti traktuojami kaip darbo drausmės pažeidimai
- veiksmus, kuriuos organizacija numato, kad būtų išvengta prievartos ir priekabiavimo
- vadovų ir vadybininkų atsakomybė
- bet kokio skundo dėl priekabiavimo konfidencialumo užtikrinimas
- skundų nagrinėjamo procedūros, jų terminai
- vadovų mokymas
- apsauga nuo persekiojimo
- kaip bus užtikrinamas politikos įgyvendinimas, atnaujinimas ir stebėseną.

Darbdaviai taip pat turėtų peržiūrėti, ar atskirų darbuotojų nediskriminuoja tokios procedūros kaip:

- atsiprašymai iš darbo dėl ligos
- išleidimas atostogų
- pamainos
- lankstus darbo grafikas
- kompiuterių naudojimas
- individualios erdvės poreikis

Lankstesnės darbo sąlygos, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas

Svarbu, kad darbai ir pareigybės būtų vertinami pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiribojant nuo darbuotojo, kuris tą darbą dirba.

Darbo sąlygos turėtų būti pritaikomos prie skirtingų darbuotojų poreikių, pavyzdžiui:

- darbo vietos pritaikymas neįgaliems asmenims
- optimalios temperatūros nustatymas darbo vietose
- triukšmo izoliacija
- asmeninės erdvės suteikimas
- lankstesnis darbo grafikas, leidžiantis derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai
- papildomų atostogų suteikimas religinių švenčių dienomis
- vaikų priežiūros organizavimas darbo vietoje
- galimybė dirbti namuose

Asmeninio tobulėjimo darbe ir karjeros galimybės

Darbo vietoje turi būti sudaromos visiems vienodos mokymosi ir karjeros galimybės, nepriklausomai nuo amžiaus, lyties, etninės kilmės.

Organizuojant su darbu susijusius mokymus, reikia atkreipti dėmesį į mokymų stilių ir vietą. Mokymų organizatoriai turi užtikrinti, jog:

- nėra jokių kliūčių jokiai grupei dalyvauti
- tinkama įvairaus amžiaus grupėms
- visi yra skatinami dalyvauti
- patenkinami pageidavimai tam tikros dietos besilaikantiems žmonėms (pvz. vegetariškas, košerinis maistas)

- mokymuose nėra užsiėmimų, kuriuose naudojama tokia kalba ar fizinis kontaktas, kuris gali būti nepriimtina tam tikro tikėjimo žmonėms
- mokymuose nėra užsiėmimų, kurie reikalauja pasikeisti asmenine informacija
- mokymai neorganizuojami per svarbias religines šventes, pvz. Ramadaną
- kompiuterizuotų mokymų atveju, reikia vengti daryti „savaiame suprantamos“ prielaidą, jog visi yra vienodai kompetetingi naudotis kompiuteriu, arba, priešingai, kad vyresnio amžiaus žmonės nenorės ar negalės dalyvauti tokiuose mokymuose.

Darbuotojų mokymai

Siekdamos įgyvendinti įvairovės politiką įmonės turėtų inicijuoti darbuotojų švietimą nediskriminavimo ir įvairovės tematika. Visi darbuotojai turi būti supažindinami su įmonės nediskriminavimo politika. Reikalinga organizuoti apmokymus tiems, kurių sprendimai įtakoja kitus – ne tik tiems, kurie įdarbina ir atrenka darbuotojus, bet ir tiems, kurie įtraukiami į kasdieninius sprendimus dėl darbų skirstymo, veiklos vertinimo ir pan.). Padalinių vadovams taip pat reikalingi mokymai kaip atpažinti priekabiavimą ir kokių imtis veiksmų.

Įvairovės priemonių vykdymo stebėseną, grįžtamasis ryšys

Kadangi Lietuvoje daugumos įmonių aplinka – monokultūrinė, kyla grėsmė, kad įmonės aplinka bus vertinama per tam tikrą prizmę ir bet kokie pokyčiai taps sunkiai įgyvendinami. Siekiant išspręsti šią problemą, įmonės vadovybė turėtų sudaryti komandą iš skirtingų žmonių (kultūrinio, rasinio, lyties, tautybės ir kt. aspektais), taip vadinamą „įvairovės valdymo komitetą“, kuris padėtų pažvelgti į tam tikras sritis kitu kampu. Minėtam komitetui turėtų būti keliami konkretūs

reikalavimai bei sudarytos sąlygos bendradarbiauti su įmonės vadovybe. Komitetas būtų įgaliotas greitai ir nešališkai darbuotojų nusiskundimus dėl galimų teisės pažeidimų darbe, tarpininkautų sprendžiant ginčus su darbdaviu.

Siekiant sukurti skaidrią sprendimų priėmimo politiką, rekomenduotina įtraukti daugiau darbuotojų atstovaujančių įvairius socialinius sluoksnius. Svarbu iš anksto suformuoti susirinkimų darbotvarkę – kad būtų galima palaikyti teisingą ir lygią diskusiją. Taip pat svarbu leisti ir skatinti darbuotojus siūlyti idėjas rašytiniais ir žodiniais būdais (pvz. skelbimų lenta, atskira dėžutė), taip pat ir anonimiškai. Galima naudoti taškų sistemą siekiant gauti personalo atsiliepimus. Svarbu užtikrinti, kad būtų saugomas darbuotojų konfidencialumas.



Akimirka iš VŠĮ "SOPA" organizuoto seminario darbdaviams apie darbo santykių įvairovę

Praktinės užduotys

Įvairovė darbo vietoje

Tikslas

Pristatant tyrimų medžiagą aptarti, kokią naudą ir iššūkius įmonėms gali turėti darbuotojų įvairovė.

Taisyklės

1. Dalyviai suskirstomi į nedideles grupes, kuriose aptariama, kokią įtaką gali turėti didesnė darbuotojų įvairovė jų atstovaujamosiose įmonėse.
 - Kokią įtaką darbuotojų įvairovė gali daryti Jūsų įmonės vidinei aplinkai?
 - Nauda
 - Pavojai
 - Kokią įtaką darbuotojų įvairovė gali daryti Jūsų įmonės išorinei aplinkai?
 - Nauda
 - Pavojai
2. Į lentelę (žr. dalomąją medžiagą) surašomi visi dalyvių atsakymai. Kiekviena grupė pristato savo atsakymus visai auditorijai.

Apibendrinimas ir įvertinimas

- Kuo buvo grindžiami atsakymai:
 - tiesiogine patirtimi?
 - kitų patirtimi?
 - nuomone?
 - tyrimų duomenimis?
- Ką daryti, kad įvairovės pavojai būtų sušvelninti?

Darbo santykių įvairovė

Kokią įtaką darbuotojų įvairovė gali daryti Jūsų įmonės vidinei aplinkai?	
Nauda	Pavojai
Kokią įtaką darbuotojų įvairovė gali daryti Jūsų įmonės išorinei aplinkai?	
Nauda	Pavojai

Nepritapėlis

Tikslai

- pradėti diskusiją apie skirtingas visuomenės grupes;
- ugdyti supratimą apie išankstinę nusistatymą ir diskriminaciją;
- skatinti empatiją pažįstant atskirtį ar atstūmimą.

Pasiruošimas

Reikės spalvotų limpančių popierinių apskritimų. Pavyzdžiui, 16 asmenų grupei reikėtų 4 mėlynų, 4 raudonų, 3 žalių ir vieno balto lipduko.

Taisyklės

1. Priklijuokite po vieną apskritimą ant kiekvieno žaidėjo kaktos. Žaidėjai neturėtų žinoti, kokios spalvos apskritimas jiems užklijuotas.
2. Žaidėjai turi sudaryti grupes pagal priskirtą spalvą. Niekam negalima kalbėti. Naudojama tik kūno kalba.

Apibendrinimas ir įvertinimas

Padėkite grupei suvokti, ką jie darė ir ko išmoko:

- Kaip tu jautėsi sutikęs pirmą žmogų, turintį tokios pat spalvos apskritimą, kaip ir tu?
- Kaip jautėsi žaidėjas, kurio spalva nesutapo nei su vienos grupės?
- Ar padėjote vieni kitiems surasti savo grupes?
- Kas darbo rinkoje yra nepritampantys asmenys? Kodėl?

Kaip išvengti diskriminacijos atrankose

Tikslas – aptarti būdus, padedančius išvengti diskriminacijos vykdant naujų darbuotojų atrankas.

Taisyklės:

„Smegenų šturmo“ metodu išvardykite, kokių priemonių reikia imtis tam, kad vykdant atrankas nebūtų diskriminuojami tam tikrų grupių asmenys.

Pagalbinė medžiaga mokymų organizatoriui

Paruoškite laisvos darbo vietos aprašymą, apibūdinantį kokių įgūdžių ir patirties reikia pretenduojant į tam tikrą darbo vietą ir įsitikinkite, kad pozicijos aprašymas neužkerta kelio pretenduoti į ją rasinės ar etninės kilmės, religinių pažiūrų, lyties, seksualinės orientacijos, amžiaus ar negalios pagrindu.

Skelbimuose nenurodykite jokių amžiaus ribų.

Stenkitės, jog skelbimo dėl laisvos darbo vietos būdai ne tik leistų, bet ir skatintų kandidatuoti kuo didesnę skaičių žmonių

Skelbime dėl laisvos darbo vietos nurodykite, kad paraiškų laukiate iš visų visuomenės sluoksnių

Kviesdami į pokalbį dėl darbo apgalvokite jo laiką, vietą ir pasiekiamumą, pritaikykite savo atrankos metodus taip, kad jie skatintų neįgalius žmones pretenduoti į poziciją.

Su potencialiais kandidatais apie darbą kalbėkite neformaliai. Tai padės atsiskleisti tiems kandidatams, kurie gali jaudintis dėl savo lyties, amžiaus ar negalios ir pan.

Rinkdamiesi iš kandidatų venkite asmeninio pobūdžio sprendimų

Kandidatų vertinimui galite skirti atlikti su darbu susijusią užduotį ar išspręsti problemą. Visiems skirkite tą pačią užduotį.

Pagal galimybes pasistenkite į atrankos procesą įtraukti dar vieną asmenį iš savo įmonės.

Visi atsakymai užrašomi ant lentos ir aptariami.

Po aptarimo išdalijama padalomoji medžiaga, pavyzdinis variantas pateiktas žemiau, jis gali būti papildytas, atsižvelgiant į grupės pateiktus siūlymus.

Žingsniai, kurie vykdant darbuotojų atrankas padės išvengti diskriminacijos:

- Paruoškite laisvos darbo vietos aprašymą, apibūdinantį kokių įgūdžių ir patirties reikia pretenduojant į tam tikrą darbo vietą ir įsitikinkite, kad pozicijos aprašymas neužkerta kelio pretenduoti į ją rasinės ar etninės kilmės, religinių pažiūrų, lyties, seksualinės orientacijos, amžiaus ar negalios pagrindu.
- Skelbimuose nenurodykite jokių amžiaus ribų.
- Stenkitės, jog skelbimo dėl laisvos darbo vietos būdai ne tik leistų, bet ir skatintų kandidatuoti kuo didesnę skaičių žmonių (naudokite įvairias kalbas, spaudą, kurią skaito mažumų atstovai, skelbkite parduotuvėse, kuriose lankosi įvairių bendruomenių atstovai, kreipkitės į nevyriausybinės organizacijas ir pan.
- Skelbime dėl laisvos darbo vietos nurodykite, kad paraiškų laukiate iš visų visuomenės sluoksnių
- Kviesdami į pokalbį dėl darbo apgalvokite jo laiką, vietą ir pasiekiamumą, pritaikykite savo atrankos metodus taip, kad jie skatintų neįgalius žmones pretenduoti į poziciją.

- Su potencialiais kandidatais apie darbą kalbėkite neformaliai. Tai padės atsiskleisti tiems kandidatams, kurie gali jaudintis dėl savo lyties, amžiaus ar negalios ir pan.
- Rinkdamiesi iš kandidatų venkite asmeninio pobūdžio sprendimų (pvz. pagal kandidatų kilmę, amžių, šeimynę padėtį ir pan.)
- Kandidatų vertinimui galite skirti atlikti su darbu susijusią užduotį ar išspręsti problemą. Naudokite vertinimo sistemą, pvz., balais nuo 0 iki 10. Tai leis objektyviau įvertinti, kas geriausiai tinka darbui. Visiems skirkite tą pačią užduotį.
- Pagal galimybes pasistenkite į atrankos procesą įtraukti dar vieną asmenį iš savo įmonės.

Diskriminuojantys skelbimai

Tikslas – išmokyti dalyvius atpažinti diskriminaciją darbo skelbimuose.

Taisyklės

1. Dalyviai suskirstomi į grupes po 3-5 žmones.
2. Grupėse į laisvą darbo vietą įmonėje reikia sukurti skelbimą. Kiekviena grupė turi sukurti vis kitokį skelbimą: vairuotojo, personalo vadovo asistento, apskaitininko, pardavimų vadybininko pareigoms.
3. Skelbimas turi kuo labiau diskriminuoti tam tikrai grupei priklausančius asmenis (pvz. moteris, neįgaliuosius, kitos tautybės žmones). Diskriminacija skelbime gali būti tiesioginė ir/arba netiesioginė. Diskriminuoti gali ne tik skelbimo turinys, bet ir jo paskelbimo vieta.
4. Sukurtas skelbimas pristatomas visai auditorijai, kuri turi atpažinti diskriminacijos požymius.

Apibendrinimas ir įvertinimas

- Kur skelbime yra tiesioginė diskriminacija?
- Kur netiesioginė?
- Ar yra tekę matyti diskriminuojančių skelbimų spaudoje?
- Kaip jaustumėtės, jeigu ieškodami darbo pamatytumėte skelbimą, diskriminuojantį jus?
- Kokių imtumėtės veikslių?

Ką priimsite į darbą?

Tikslas – supažindinti dalyvius su stereotipais, kurie gali nulemti svarbius sprendimus.

Taisyklės

Dalyviai supažindinami su užduoties aprašymu ir kandidatų sąrašu (žr. dalomąją medžiagą).

Pagalbinė medžiaga mokymų organizatoriui

Esate didelio picerijų tinklo direktorius. Planuojate atidaryti naują piceriją ir ieškote naujų darbuotojų (picų kepėjus, padavėjus ir pagalbinius darbuotojus virtuvėje). Jūsų picerijų tinklas turi savo mokymo centrą, todėl galite apmokyti žmones ir be kvalifikacijos. Pasirinkite tris kandidatus, kuriuos kviestumėte į pokalbį. Pasirinkite tris, kurių tikrai nekviestumėte į pokalbį.

Kandidatai:

Vieniša mama, auginanti vienerių metų sūnų; 21 metų studentė; 37 metų vyras, nedirbantis nuo tada, kai prieš penkerius metus jam diagnozuota schizofrenija; 19 metų romų kilmės vaikinai; 54 metų moteris turinti 13 metų slaugytojos darbo patirtį ligoninėje; 34 metų nekvalifikuotas vyras su klausos negalia; 27 metų padavėja, dirbanti kitoje picerijoje; 35 metų vietnamietis, buvęs baro savininkas; jaunas vyras, atrodantis ir besielgiantis kaip gėjus; 46 metų moteris iš Ukrainos, buvusi valytoja; 42 metų vyras, buvęs narkomanas po reabilitacijos.

Kiekvienas dalyvis išrenka po tris kandidatus (kviečiamus ir nekvičiamus į pokalbį). Pabaigus užduotį, kandidatai surašomi ant lentos ir palyginami skirtingi pasirinkimai

Apibendrinimas ir vertinimas

- Kokiais argumentais remiantis atsirinkote kandidatus?
- Kokiais argumentais remiantis atmetėte kandidatus?
- Kas šioje užduotyje buvo sunkiausia?

Ką priimsite į darbą

Esate didelio picerijų tinklo direktorius. Planuojate atidaryti naują piceriją ir ieškote naujų darbuotojų (picų kepėjus, padavėjus ir pagalbinius darbuotojus virtuvėje). Jūsų picerijų tinklas turi savo mokymo centrą, todėl galite apmokyti žmones ir be kvalifikacijos. Pasirinkite tris kandidatus, kuriuos kviestumėte į pokalbį. Pasirinkite tris, kurių tikrai nekviestumėte į pokalbį.

Kandidatai	Kviesčiau į pokalbį	Nekviesčiau į pokalbį
Vieniša mama, auginanti vienerių metų sūnų		
21 metų studentė		
37 metų vyras, nedirbantis nuo tada, kai prieš penkerius metus jam diagnozuota schizofrenija		
19 metų romų kilmės vaikinai		
54 metų moteris turinti 13 metų slaugytojos darbo patirtį ligoninėje		
34 metų nekvalifikuotas vyras su klausos negalia		
27 metų padavėja, dirbanti kitoje picerijoje		
35 metų vietnamietis, buvęs baro savininkas		
Jaunas vyras, atrodantis ir besielgiantis kaip gėjus		
46 metų moteris iš Ukrainos, buvusi valytoja		
42 metų vyras, buvęs narkomanas po reabilitacijos		

Netipinio darbuotojo atranka

Tikslas – susipažinti, su kokiais įdarbinimo sunkumais susiduria žmonės, grįžę iš įkalinimo įstaigų, ir kaip kandidatų praeitis gali įtakoti jų įdarbinimo galimybes

Taisyklės

Dalyviai supažindinami su padalomąja medžiaga (situacija, atsakomybėmis, reikalavimais ir kandidatais).

Kiekvienas dalyvis įsivaizduoja, jog yra įmonės personalo vadovas ir TURI nuspręsti, kuriuos kandidatus pirmiausia įdarbintų įmonėje. Lentelėje suranguojami klientai pagal asmeninį pasirinkimą (pirmą pasirinkimą pažymėti „1“, antrą - „2“ ir t.t.)

Dalyviai suskirstomi į grupes ir konsensuso principu turi nuspręsti, koks yra visos grupės rangavimas.

Grupės pasirinkimas užfiksuojamas lentelėje.

Kiekvienos grupės pasirinkimas pristatomas visiems dalyviams.

Aptarimas ir įvertinimas

- Kaip kiekviena grupė surangavo kandidatus?
- Kokia patirtis, gebėjimai ir kvalifikacija buvo labiausiai vertinama?
- Kaip kandidatų kriminalinė praeitis įtakojo įdarbinimo sprendimą?
- Su kokiais iššūkiais buvę kaliniai susiduria gaudami darbą?
- Ką įmonės gali padaryti, kad suteiktų įdarbinimo galimybes buvusiems kaliniams?

Darbuotojo atranka. Situacija

Didelė biuro reikmenų prekybos įmonė buvo paprašyta dalyvauti valstybinėje reabilitacijos programoje, skirtoje buvusių kalinių integravimui į darbo rinką, kad padėtų jiems gauti darbą. Jei dalyvaus programoje, įmonei bus pritaikytos mokesčių lengvatos už kiekvieną įdarbintą asmenį. Siekdama parodyti savo socialinę atsakomybę, įmonė nusprendė priimti į vieną iš trijų laisvų darbo vietų buvusį kalinį. Ieškomas sandėlininkas/-ė, kuris būtų atsakingas už kasdieninę sandėlio priežiūrą, apskaitą, bendravimą su klientais, įmonės personalu.

Atsakomybės šiai pozicijai:

Prekių priėmimas, krovimas, fasavimas.

Gaminių priežiūra, lentynų pildymas, likučių apskaita.

Pagalba atliekant periodinę inventorizaciją.

Bendravimas su klientais, prekių pristatytojais.

Prireikus papildoma pagalba kitiems skyriams.

Minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai:

Vidurinis išsilavinimas

Savarankiškas sprendimų priėmimas, motyvacija, ištvermingumas, energingumas

Stiprūs organizaciniai gebėjimai

Galimybė prireikus dirbti viršvalandžius

Gerai Microsoft Excel, Word ir el. pašto įgūdžiai

Privalumas: autokrautuvo pažymėjimas ir panašaus darbo patirtis

Darbuotojo atranka. Kandidatai

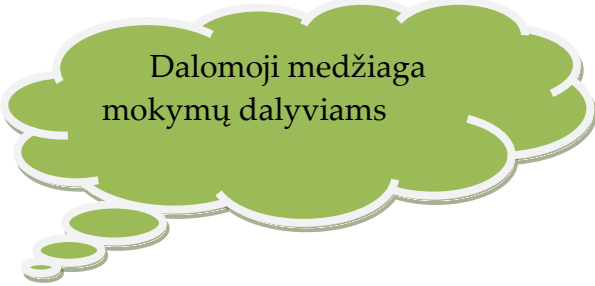
Virginija Aleksandravičiūtė. Kriminalinė patirtis: netyčinis nužudymas autoavarijoje, išleista prieš 2 metus. Išsilavinimas: vidurinis. Darbo patirtis: 2,5 metų dirbo vienam didžiųjų prekybos centrų pardavėja. Vėliau yra dirbusi padėvėtų rūbų rūšiavimo sandėlyje. Yra baigusi kompiuterinio raštingumo kursus. Faksas, Word (vidutinis lygis), Excel (vidutinis), Outlook (vidutinis), kopijavimas, Savaitgaliais savanoriauja Caritas valgykloje, padeda išdalinti labdarą. Ten pat padeda atlikti smulkius administracinius darbus: kopijuoja dokumentus, suvedinėja apskaita į Excel darbaknyges, bendrauja telefonu.

Alvydas Repšys. Kriminalinė patirtis: sulaikytas už narkotikų laikymą su tikslu parduoti, išleistas prieš metus. Turi vidurinį išsilavinimą, yra lankęs apskaitos, verslumo ir kompiuterio pagrindų kursus. Darbo patirtis: Tris metus dirbo elektronikos surinkėju, metus – audio elektronikos instaliuotoju, du - kaip pardavėjas audio elektronikos skyriuje. Gebėjimai: faksas, Word (vidutinis lygis), Excel (vidutinis), Outlook (vidutinis), kopijavimas, automatikos taisymas ir produktų instaliavimas (ekspertas), pardavimai, klientų aptarnavimas.

Denis Deordij. Kriminalinė praeitis: vairavimas išgėrus, trečiąkart teistas, išleistas prieš 6 mėn. Išsilavinimas – vidurinis. Šiuo metu neakivaizdžiai dar mokosi kolegijoje (įstojo išėjęs). Darbo patirtis: du metus dirbo žuvies skyriuje dideliame prekybos centre, du su puse metų dirbo kasoje, keturis mėnesius laikinai dirbo automobilių stovėjimo aikštelės sargu. Gebėjimai: kasos aparatas, Word (pradedantysis), Excel (pradedantysis), Outlook (pradedantysis), fakso ir kopijavimo aparatas. Laiko apribojimai: negali dirbti penktadieniais ir šeštadieniais dėl mokslų.

Viktoras Bachmetovas. Kriminalinė praeitis: automobilio vagystė, antras teistumas, išleistas prieš 10 mėn. Išsilavinimas: vidurinis, gautas sertifikatas, kad baigė kompiuterinio raštingumo kursus distanciniu būdu. Darbo patirtis: keturi metai pardavėjas nedidelėje parduotuvėje (šeimoms verslas), laikini darbai kurorto kavinėse (barmenas), laikinas darbas privačioje klinikoje recepcijoje, skambindavo klientams primindamas apie būsimus vizitus. Įgūdžiai: kasos aparatas, Excel (pradedantysis), Word (vidutinis), Outlook (vidutinis), kopijavimo aparatas, apskaita (pradedantysis).

Elena Sudolska. Kriminalinė praeitis: vogtų daiktų perpardavinėjimas, prekyba kontrabandinėmis prekėmis, išleista prieš 2 savaites. Išsilavinimas - vidurinis, darbo patirtis: du metus dirbo savanore poliklinikoje (būdama mokykloje) – informacijos teikimas šeimoms, skambučių registravimas, vienerių metų pardavėjos patirtis batų parduotuvėje (atsakomybės: prekių išdėstymas, klientų aptarnavimas, kasa). Įgūdžiai: kasos aparatas, klientų aptarnavimas, duomenų įvedimas į kompiuterizuotą sistemą, kopijavimo aparatas, faksas, Word (vidutinis), Excel (pradedantysis), Outlook (vidutinis lygis).



Dalomoji medžiaga
mokymų dalyviams

Darbuotojo atranka. Rangavimo lentelė

Kandidatas	Asmeninis vertinimas	Grupės vertinimas

Lyčių stereotipai

Tikslas – suvokti, kaip esame linkę stereotipizuoti kitus ir kaip stereotipai įtakoja mūsų veiksmus.

Taisyklės

Kiekvienas dalyvis turi susirasti partnerį (geriausiai - priešingos lyties), su kuriuo yra mažai pažįstamas.

Įvertinti teiginius 10 balų sistemoje, kur 1 reiškia „visiškai nesutinku“, o 10 – „absoliučiai sutinku“ (1 stulpelis)

Spėti, kaip partneris įvertina teiginius (3 stulpelis)

Pasidalinti su partneriu savo spėjimais (2 ir 4 stulpelis)

Suskaičiuokite skirtumus tarp vertinimų ir spėjimų, kad suprastumėte spėjimo tikslumą (5 ir 6 stulpeliai).

Aptarimas ir įvertinimas

- Ar Jūs ir Jūsų partneris stereotipizavote vienas kitą? Kokiu būdu?
- Kokie Jūsų turimi stereotipai buvo paneigti?
- Kokie įvairovės lygiai galėjo įtakoti jūsų spėjimus?
- Kaip stereotipai apie Jūsų lytį įtakoja Jūsų santykius su kitais kasdieniniame gyvenime ir darbo santykiuose? Kaip šie stereotipai veikia Jus?
- Kaip stereotipai, kurių laikotės, įtakoja Jūsų santykius su kitais?

Lyčių stereotipai

	1	2	3	4	5	6
Teiginys	Jūsų vertinimas	Jūsų partnerio spėjimas apie Jūsų vertinimą	Jūsų spėjimas apie partnerio vertinimą	Partnerio vertinimas	Skirtumas tarp 1 ir 2: Partnerio atspėjimo tikslumas	Skirtumas tarp 3 ir 4: Partnerio atspėjimo tikslumas
Kai pasiklystu, klašiu kelio praeivių						
Man nesunku kalbėti apie savo jausmus						
Aš kasdien turiu laiko laisvalaikio veikloms						
Manau, jog motina privalo imti atostogas, kad pabūtų namie su savo mažais vaikais						
Dienos bėgyje nuolat skiriu šiek tiek laiko susitvarkyti savo plaukams						
Kai kalbu, neleidžiu žmonėms savęs pertraukinėti						

	1	2	3	4	5	6
Teiginys	Jūsų vertinimas	Jūsų partnerio spėjimas apie Jūsų vertinimą	Jūsų spėjimas apie partnerio vertinimą	Partnerio vertinimas	Skirtumas tarp 1 ir 2: Partnerio atspėjimo tikslumas	Skirtumas tarp 3 ir 4: Partnerio atspėjimo tikslumas
Geriau jaučiuosi kalbėdamas(-a) su moterimis negu su vyrais						
Kalbėti mobiliuoju telefonu yra vienas mėgstamiausių mano užsiėmimų						
Karjera yra svarbiausia mano gyvenime						
Mėgstu ieškoti pirkinių prekybos centruose						
Kai žmonės dalijasi savo problemomis, esu linkęs (-usi) duoti patarimą						
Mėgstu žiūrėti sporto kanalus						

	1	2	3	4	5	6
Teiginys	Jūsų vertinimas	Jūsų partnerio spėjimas apie Jūsų vertinimą	Jūsų spėjimas apie partnerio vertinimą	Partnerio vertinimas	Skirtumas tarp 1 ir 2: Partnerio atspėjimo tikslumas	Skirtumas tarp 3 ir 4: Partnerio atspėjimo tikslumas
Mėgstu gaminti šeimai ir draugams						
Mėgstu plauti savo mašiną						
Esu geras(-a) vairuotojas(-a)						
Neblogai sugebu ką nors pataisyti namuose, kai sugenda						
Einu pas gydytojus, kai kažką suskausta ar susergu						
Mėgstu turėti didelį batų pasirinkimą						
Nekenčiu, kai reikia užmužti vorą ar vabalą						
Man sekasi matematika						

Mitai ir faktai

Tikslas – aptarti visuomenėje sklindančias nuostatas ir mitus apie įvairias grupes.

Taisyklės

Dalyviams išdalinami teiginiai apie skirtingas grupes. (žr. dalomąją medžiagą). Kiekvienas individualiai turi pažymėti prie teiginio, ar, jo nuomone, teiginys atspindi tam tikras klaidingas nuostatas, mitus, ar yra faktas.

- Homoseksualumas – tai gyvenimo būdas, madingas tam tikruose visuomenės skluoksniuose.
- Psichikos sutrikimais tikrai nesusirgsiu nei aš, nei mano šeima.
- Lietuviai yra darbštūs ir svetingi.
- Visi romai susiję su narkotikų platinimu
- Homoseksualai nesiekia jokių išskirtinių teisių.
- Psichikos sutrikimų turintys žmonės gali sėkmingai dirbti.
- Vyrai yra geresni vadovai negu moterys.
- Vyresni darbuotojai lėčiau dirba ir sunkiau priima naujoves.
- Bedarbiai nenori dirbti, nes jiems patogiau gyventi iš pašalpų.

Atlikę užduotį individualiai, dalyviai palygina savo atsakymus su šalia esančio kaimyno variantu.

Nesutampantys atsakymai pakomentuojami bendroje diskusijoje.

Mitas ar faktas?

Teiginys	Mitas	Faktas
Homoseksualumas – tai gyvenimo būdas, madingas tam tikruose visuomenės skluoksniuose.		
Psichikos sutrikimais tikrai nesusirgsiu nei aš, nei mano šeima.		
Lietuviai yra darbštūs ir svetingi.		
Visi romai susiję su narkotikų platinimu		
Homoseksualai nesiekia jokių išskirtinių teisių.		
Psichikos sutrikimų turintys žmonės gali sėkmingai dirbti.		
Vyrai yra geresni vadovai negu moterys.		
Vyresni darbuotojai lėčiau dirba ir sunkiau priima naujoves.		
Bedarbiai nenori dirbti, nes jiems patogiau gyventi iš pašalpų.		

Ar tai priekabiavimas?

Tikslas – aptarti seksualinio priekabiavimo atvejus darbo vietose ir galimas reakcijas į juos

Taisyklės

1. Dalyviai suskirstomi poromis
2. Kiekvienai porai pateikiamos situacijos su klausimais (žr. dalomąją medžiagą). Dalyviai aptaria situacijas porose.

Pagalbinė medžiaga mokymų organizatoriui

Situacija Nr. 1

Kaip įmonės vadovas nuėjote į pardavimų vadybininko kabinetą pasveikinti jį su gerai atliktu darbu. Kai įžengėte, pamatėte jį vadybininkas stovi labai arti savo asistentės, kuri atrodo sutrikusi ir išsigandusi.

Situacija Nr. 2

Esate įmonės vadovas ir įlipate į liftą su padalinio vadovu, kuris yra tos pačios lyties kaip ir jūs. Lifte važiuoja priešingos lyties jūsų kompanijos darbuotojas (žemesnio rango), kurio kūną jūsų kolega nužvelgia, švilpteli ir suokalbiškai Jums mirkteli. Matote, jį darbuotojas pastebėjo dėmesį.

Situacija Nr. 3

Esate įmonės vadovas ir viena iš perspektyviausių darbuotojų pasiskundė jums, jį jos tiesioginis viršininkas nuolatos daro nemalonus seksualines užuominas. Privačiame pokalbyje su jumis tiesioginis viršininkas aiškina, jį darbuotoja klaidingai supratusi jo „nekaltas“ pastabas ir gestus.

3. Bendras aptarimas ir apibendrinimas

Ar tai priekabiavimas?

Situacija Nr. 1

Kaip įmonės vadovas nuėjote į pardavimų vadybininko kabinetą pasveikinti jį su gerai atliktu darbu. Kai įžengėte, pamatėte jį vadybininkas stovi labai arti savo asistentės, kuri atrodo sutrikusi ir išsigandusi.

- Kaip Jūsų nuomone, pasielgtų dauguma kompanijų vadovų?
 - Kaip pasielgtumėte Jūs?
 - Ar vadybininko elgesys yra seksualinis priekabiavimas?
-

Situacija Nr. 2

Esate įmonės vadovas ir įlipate į liftą su padalinio vadovu, kuris yra tos pačios lyties kaip ir jūs. Lifte važiuoja priešingos lyties jūsų kompanijos darbuotojas (žemesnio rango), kurio kūną jūsų kolega nužvelgia, švilpteli ir suokalbiškai Jums mirkteli. Matote, jog darbuotojas pastebėjo dėmesį.

- Kaip Jūsų nuomone, pasielgtų dauguma ?
- Kaip pasielgtumėte Jūs?
- Ar kolegos elgesys lifte yra seksualinis priekabiavimas?
- Kaip Jūsų atsakymai į klausimus pakistų, jei darbuotojas nebūtų pastebėjęs susidomėjimo juo?

Situacija Nr. 3

Esate įmonės vadovas ir viena iš perspektyviausių darbuotojų pasiskundė jums, jog jos tiesioginis viršininkas nuolatos daro nemaloniais seksualines užuominas. Privačiame pokalbyje su jumis tiesioginis viršininkas aiškina, jog darbuotoja klaidingai supratusi jo „nekaltas“ pastabas ir gestus.

- Kaip Jūsų nuomone, pasielgtų dauguma kompanijų vadovų?
- Kaip pasielgtumėte Jūs?
- Ar vadybininko elgesys yra seksualinis priekabiavimas?

Vaidmenys

Tikslas

Lavinti gebėjimą įsijausti į kitų žmonių poreikius, ugdyti suvokimą, kad realiame gyvenime lygios galimybės ne visiems vienodai prieinamos.

Priemonės

Užduočiai suorganizuoti reikalinga tuščia patalpa (didesnė erdvė). Užduotį galima organizuoti ir lauke.

Taisyklės

1. Atrenkama 10 dalyvių, norinčių dalyvauti praktinėje užduotyje, kiti lieka stebėtojais.
2. Kiekvienas dalyvis gauna po vaidmenį, tam tikrą „tapatybę“, kurios neatskleidžia kitiems (žr. dalomąją medžiagą dalyviams, ją reikia iš anksto paruošti - sukarchyti).

Pagalbinė medžiaga mokymų organizatoriui

Vaidmenys (gali būti ir kitokie)

- Moteris, auginanti du vaikus (1,5 ir 3 metų)
- 40 m. lietuvis, įmonės vadovas
- 40 m. amerikietis, gyvena Lietuvoje
- 30 m. romas, registruotas darbo biržoje
- vaikų darželio darbuotoja
- reabilitacijos programoje besigydantis narkomanas
- pensininkas
- 45 m. vyras, gyvenantis Kirtimų čigonų tabore
- moteris, neseniai grįžusi iš kalėjimo (dėl narkotikų platinimo)
- 36 m. lietuvis benamis

3. Dalyviai paprašomi įsijausti į gautą vaidmenį, užduodant klausimus, į kuriuos jie sau turi atsakyti:
 - Kokia buvo Jūsų vaikystė?
 - Kokiame name Jūs gyvenote? Kokius žaidimus žaidėte?
 - Koks Jūsų gyvenimo būdas? Kur gyvenate?

- Kiek uždirbate kiekvieną mėnesį?
- Koks Jūsų laisvalaikis? Atostogos?
- Ko bijote?

4. Visi dalyviai, turintys „tapatybes“ sustoja į vieną liniją ir bando įsijausti į gautą vaidmenį. Vedantysis iš lėto skaito teiginius, ir jei dalyvis galvoja, jog į nurodytą situaciją gali atsakyti teigiamai, žengia žingsnį į priekį, jei ne – lieka stovėti vietoje. Žaidimo pabaigoje dalyviai nebestovės vienoje linijoje, o vieni bus toliau pažengę, kiti – mažiau.

Pagalbinė medžiaga mokymų organizatoriui

Teiginiai

1. Turiu būstą su elektra, interneto linija ir televizija
2. Galiu susimokėti metinį civilinės atsakomybės draudimą už automobilį
3. Galiu sau leisti taisyti dantis pas privatų dantų gydytojas
4. Nebijau būti sustabdytas policijos pareigūno
5. Galiu saugiai vakarais vaikščioti gatvėje
6. Galiu planuoti savo vestuves ir šeimyninį gyvenimą artimiausiu metu
7. Galiu parengti skundą dėl nekokybiškai suteiktų gydymo paslaugų
8. Galiu gauti paskolą būstui
9. Esu gerai išsilavinęs ir galiu siekti karjeros
10. Galiu sau leisti nueiti į kiną ar teatrą kartą per mėnesį
11. Gyvenu įdomų gyvenimą ir pozityviai matau savo ateitį
12. Galiu savarankiškai susitvarkyti dokumentus socialinėms išmokoms gauti
13. Jaučiu, kad mano kalba, religija ir kultūra yra gerbiami visuomenėje, kurioje gyvenu
14. Saugiai jaučiuosi gyvendamas Lietuvos visuomenėje

5. Aptarimas

Galimi klausimai aptarimui:

- Kaip jautėtės žaidimo metu?
- Ar buvo sunku įsijausti į vaidmenis?
- Kaip jautėsi tie, kurie ėjo pirmieji? Ar atsigręždavote atgal? Ar pastebėjote, kad kiti juda lėčiau arba stovi vietoje?
- Ties kokiais teiginiais stovėjote?
- Bandykite spėti vieni kitų vaidmenis

Dalyvių paprašoma pristatyti visiems savo vaidmenis ir bendrai kartu su stebėtojais aptariamos nurodytų asmenų galimybės mūsų visuomenėje:

- Ar situacija žaidime atspindi situaciją visuomenėje? Kaip?
- Kaip manote, kokios realios galimybės kiekvienos iš nurodytų grupių?
- Ar esate susidūrę su žmonėmis iš nurodytų grupių tiesiogiai?
- Kokių minčių sukėlė šis žaidimas?
- Kaip manote, ar galima kažką keisti? Kaip?

Vaidmenys

Moteris, auginanti du vaikus (1,5 ir 3 metų)
40 m. lietuvis, įmonės vadovas
40 m. amerikietis, gyvena Lietuvoje
30 m. romas, registruotas darbo biržoje
Vaikų darželio darbuotoja
Reabilitacijos programoje besigydantis narkomanas
Pensininkas
45 m. vyras, gyvenantis Kirtimų čigonų tabore
Moteris, neseniai grįžusi iš kalėjimo (dėl narkotikų platinimo)
36 m. lietuvis benamis

Įvairovės vertinimas įmonėje

Tikslas

Padėti apmąstyti dalyviams darbuotojų įvairovę jų įmonėje ir planavimo procesą

Taisyklės:

Dalyviams pateikiami klausimai:

- Peržiūrėkite įmonės darbuotojų duomenis pagal amžių ir nustatykite, koks procentas darbuotojų yra skirtingose amžiaus ribose (žr. dalomąją medžiagą)
- Koks procentas įmonėje dirba asmenų su negalia?
- Koks yra vyrų ir moterų santykis?
- Palyginkite gautus rezultatus su oficialia statistika (pvz. visuotinio gyventojų surašymo duomenimis)

Kiekvienas individualiai atsako į klausimus, pagal tai, kokia situacija yra jo įmonėje:

- Peržiūrėkite paskutinius kandidatų į laisvas darbo vietas kreipimusis ir palyginkite su gautais duomenimis. Ar nematote potencialių talentų trūkumo?
- Ar įvairovės politika Jūsų įmonėje yra matomai palaikoma aukščiausios valdžios?
- Ar Jūsų įmonėje darbuotojai yra apmokomi, kaip kovoti su diskriminacijos ir priekabiavimo apraiškomis?
- Ar pasitaiko, kad vienas iš atrankos ir įdarbinimo veiksnių yra kandidato amžius?
- Jeigu taip, ar jis gali būti pagrindžiamas?
- Ar Jūsų įmonėje yra siūlomos įvairios darbo formos, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius?
- Ar darbuotojai supranta, koks elgesys gali būti laikomas priekabiavimu dėl amžiaus? Etninės kilmės? Religijos? Seksualinės orientacijos?

Apibendrinimas ir įvertinimas

Ar svarbiausi personalo sprendimai yra įtakojami darbuotojų amžiaus?

Ar į įsidarbinimo procesą pritraukiami įvairūs darbuotojai?

Ivairovės vertinimas įmonėje

Nustatykite, koks procentas darbuotojų yra skirtingose amžiaus ribose

	16 – 21	22 – 30	31 – 40	41 – 50	51 – 60	60 – 65	65 ir daugiau
Proc.							
Koks procentas įmonėje dirba asmenų su negalia?							
Koks yra vyrų ir moterų santykis?							

Atsakykite į žemiau pateiktus klausimus:

	Taip	Ne	Nesu tikra(s)
Peržiūrėkite paskutinius kandidatų į laisvas darbo vietas kreipimusis ir palyginkite su gautais duomenimis. Ar nematote potencialių talentų trūkumo?			
Ar įvairovės politika Jūsų įmonėje yra matomai palaikoma aukščiausios valdžios?			
Ar Jūsų įmonėje darbuotojai yra apmokomi, kaip kovoti su diskriminacijos ir priekabiavimo apraiškomis?			
Ar pasitaiko, kad vienas iš atrankos ir įdarbinimo veiksnių yra kandidato amžius?			
Jeigu taip, ar jis gali būti pagrindžiamas?			
Ar Jūsų įmonėje yra siūlomos įvairios darbo formos, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius?			
Ar darbuotojai supranta, koks elgesys gali būti laikomas priekabiavimu dėl amžiaus? Etninės kilmės? Religijos? Seksualinės orientacijos?			

Literatūra

Šaltiniai, kuriais remiantis buvo sukurta ši metodinė priemonė:

- Break gender stereotypes, give talent a chance, European Communities, 2008
- Lygybė ir įvairovė darbo vietoje: Lygių galimybių politikos apžvalga ir teisinės rekomendacijos, L. Vengalė, I. Mackevičiūtė, 2008
- Mokymų vadovas įvairovės valdymui, M. Keil, B. Amershi, S. Holmes, H. Jablonski, E. Lüthi, K. Matoba, A.Plett, K. von Unruh, 2007
- Metodinis rinkinys Visi skirtingi – visi lygūs, P.Brandar, C. Cardenas, J. de V. Abad, R. Gomes, M. Taylor, 2007
- Managing Diverse Workforce: Learning Activities, Gary N. Powell, Sage, 2011
- The Business Case for Diversity - Good Practices in the Workplace, European Commission, 2005
- Age and the workplace. A guide for employers and employees, Acas, 2011.
- Compass - A manual on Human Rights Education with young people, 2002

Apie mus

VšĮ „SOPA“ (pavadinimą galima šifruoti kaip „SOcialinė PAgalba“) yra organizacija, kurioje teikiamos įdarbinimo paslaugos asmenims iš socialinės atskirties grupių. Dirbame su žmonėmis, kurie dėl įvairių priežasčių turi sunkumų susirasti darbą ir/ar išsilaikyti jame. Bendradarbiaujame su darbdaviais atrenkant ir išlaikant darbuotojus.

Jurgita Kuprytė – įdarbinimo tarpininkė, VšĮ „SOPA“ vadovė, turinti tiesioginio darbo su tikslinėmis grupėmis patirties. Interesų sritis – socialinės atskirties asmenų konsultavimo metodai, mokymų organizavimas, darbo santykių įvairovė.

Aiva Salatkienė – VšĮ „SOPA“ įdarbinimo tarpininkė, projektų vadovė. Specializuojasi remiamo įdarbinimo modelio įdiegimo projektuose, rengia įsidarbinimo ir socialinių įgūdžių lavinimo programas tikslinės grupėms, organizuoja mokymus.