**Pranešimas žiniasklaidai**

**2023-11-16**

**Tolerancijos dieną „Omnisend“ pasitinka sprendimu, palaikančiu visas šeimas**

**Vakarietiškos atvirumo įvairovei vertybės pasiekia vis platesnį Lietuvos organizacijų ratą. Lapkričio 16 d. švenčiamą Tarptautinę tolerancijos dieną startuolis „Omnisend“ pasitinka sprendimu, kuriuo išreiškia palaikymą įvarioms šeimoms ir siekia suvienodinti sąlygas visiems darbuotojams nepriklausomai nuo to, koks yra jų šeimos santykių modelis ir kokios lyties žmonės ją sudaro.**

„Tolerancija – tai supratimas, kad kiti žmonės gali skirtis nuo mūsų, pripažįstant, kad jie gali savo gyvenimą gyventi kitaip ir toks pasirinkimas nusipelno pagarbos. Tai viena iš vertybių, be kurios vystyti progresyvią ir saugią organizaciją šiandien neįmanoma“, – sako rinkodaros platformą vystančio lietuviško startuolio vienas iš įkūrėjų ir vadovas Rytis Laurinavičius.

Lietuvoje darbuotojams suteikiamos naudos apibrėžiamos Darbo kodeksu. Jame nurodoma, kokiomis sąlygomis darbuotojai turi teisę į atostogas ir laisvą laiką, ir koks apmokėjimas už juos numatomas. Dalis naudų skiriamos darbuotojams, turintiems vaikų. Jomis pasinaudoti gali tik vaiko tėvai ar globėjai, o vienos lyties tėvai LGBTQ+ šeimose tokio statuso gauti ir pasinaudoti tradicinėms šeimoms teikiamomis privilegijomis negali. Tokiomis naudomis negali pasinaudoti ir vaikus auginančių moterų partneriai, jei pora nėra įregistravusi santuokos.   
  
Priimtu sprendimu „Omnisend“ siekia, kad šeimoms palankiomis Lietuvos įstatymais numatytomis naudomis galėtų pasinaudoti visos darbuotojų šeimos nepriklausomai nuo jų modelio. „Norime, kad visi šeimose augantys vaikai gautų iš savo artimiausiųjų kuo daugiau laiko ir dėmesio, o mūsų darbuotojai žinotų, kad jų privatus gyvenimas yra gerbiamas be išlygų“, – sako R. Laurinavičius.

**Atitinka įmonės vertybinę kryptį**

Jau dešimtus metus verslą auginantis R. Laurinavičius pasakoja, kad sprendimas, kuriuo stengiamasi suvienodinti sąlygas skirtingoms šeimoms nėra netikėtas įmonės posūkis. Anot jo, įmonėje visuomet buvo siekiama būti atvirais visiems.  
  
„Nuo pat įkūrimo dienos darbuotojams bei partneriams aiškiai ir nuosekliai komunikuojame savo vertybes, pabrėžiame, kad netoleruojame diskriminacijos jokiu pagrindu. Dėl to galiu drąsiai sakyti, kad atvirumas yra mūsų organizacijos genuose. Esame apsisprendę rūpintis darbuotojų saugumu ir gerove, ir tai daryti kasdien. Šis sprendimas – dar vienas žingsnis šia kryptimi“, – sako įmonės vadovas.

Kaip ir kitos vidinę įmonės kultūrą akcentuojančios įmonės, savo vertybes „Omnisend“ išsamiai aprašo vidiniuose dokumentuose, kuriais dalinamasi ir diskutuojama su visais darbuotojais. Juose pabrėžiama, kad organizacijoje svarbi kiekvieno komandos nario gera savijauta, įmonė siekia būti socialiai atsakinga ir aktyvi bendruomenių, greta kurių veikia, narė.

**Vertybes atitinka ir įgyvendinimas**

Vienas iš sudėtingesnių klausimų įmonėms, savo vidiniais dokumentais norinčioms pasiūlyti platesnes naudas darbuotojams, nei suteikia įstatymas – kaip įsitikinti, kad dėl jų kreipiasi išties šeimos gyvenimą gyvenantys žmonės.

Galimas teisininkų siūlomas būdas – prašyti dokumentų, kuriuose būtų nurodyta tokia pati gyvenamoji vieta. Vis dėlto, šiuo keliu „Omnisend“ nusprendė neiti. Kad darbuotojas ar darbuotoja galėtų pasinaudoti laisvadieniais auginantiems vaikus arba 30-ties dienų apmokamomis atostogomis gimus vaikui ar įsivaikinus, jam nereikės pateikti jokių dokumentų.

„Mūsų komandoje dirba išties brandūs ir sąmoningi žmonės, paprastai jie paiso visos bendruomenės interesų ir nepiktnaudžiauja siūlomomis naudomis, pavyzdžiui, mokymų biudžetu. Neturime priežasties manyti, kad šį kartą bus kitaip, todėl darbuotojams, negalintiems savo santykių įteisinti arba apsisprendusiems to nedaryti, apie savo šeimos padėtį užteks pranešti personalo skyriui“, – sakė įmonės vadovas R. Laurinavičius.

**Pasiteisina nuoseklios pastangos**

Dažniausiai, įmonių įvairovės politika pradedama vystyti apsaugant kandidatus ir darbuotojus nuo diskriminacijos. Taip pat, užtikrinamas vidinių procesų, pavyzdžiui, darbuotojų paaukštinimo, skatinimo, nešališkumas. Aukštesnis (nes teisiškai neprivalomas) laiptelis – atvirumo ir dialogo skatinimas.

Kad išreikštų savo palaikymą darbuotojams įmonės renkasi įvairias formas, pavyzdžiui, organizuoja dirbtuves, mokymus, mini įvairias šventes ir atmintinas dienas.

Lietuvoje vis dažniau minimas LGBTQ+ lygybei ir įvairovei skirtas mėnuo (angl. *Pride month*). Jį kiekvieną birželį mini ir „Omnisend“: ta proga greta Lietuvos ir Ukrainos vėliavų įmonė iškabina ir LGBT vėliavą, dalis darbuotojų taip pat dalyvauja bendruomenės organizuojamose eitynėse. Visiems norintiems daugiau sužinoti apie įvairovę darbe įmonė organizavo lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos paskaitą.