



## Lygių galimybių principai - gerosios praktikos Lietuvoje

<b>1. Gerosios praktikos pavadinimas</b>	Lygios galimybės
<b>2. Įgyvendinanti organizacijos pavadinimas, šalis</b>	Philip Morris Baltic ir Philip Morris Lietuva
<b>3. Trumpas organizacijos aprašymas</b>	„Philip Morris Lietuva“ buvo įkurta 1993 m., kai buvo įgytas Valstybinio tabako gaminių fabriko pagrindinių akcijų paketas ir įkurta pagrindinė būstinė Vilniuje. 1996 m. įkurta Oü „Philip Morris Eesti“, esanti Taline, 1997 m. įkurta kompanijos atstovybė Latvijoje, o 2000 m. – SIA „Philip Morris Latvia“, esanti Rygoje. Darbuotojų skaičius UAB „Philip Morris Baltic“ – vidutiniškai 80; UAB „Philip Morris Lietuva“ – 500.
<b>4. Gerosios praktikos aprašymas</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Lygių galimybių principai įmonėse Philip Morris Baltic ir Philip Morris Lietuva yra akcentuojami vidiniuose ir išoriniuose įmonės komunikacijos kanaluose, įmonės darbo principus nusakančiame dokumente, bendrinėse darbuotojų veiklos gairėse ir darbo tvarkos taisyklėse. Už lygias galimybes organizacijoje yra atsakinga Globali Įvairovės vadovė. Įvairovės vadovė atsakinga už globalią įvairovės ir įtraukties programą, strategiją, nustato prioritetus, parenka pagrindinius veiklos rodiklius. Globalus įvairovės ir įtraukties skyrus padeda vietinėms rinkoms įgyvendinant strategiją bei siekiant tikslų.</li><li>Globaliuose komunikacijos kanaluose, kurie yra pasiekiami visiems įmonės darbuotojams, yra pristatomos su įvairove ir įtrauktimi susijusios šventinės dienos, darbuotojai kviečiami dalintis, kaip tos dienos yra paminimos ar atspindimos kasdieniniame jų gyvenime. Ši informacija papildomai pateikiama lokaliaje komunikacijoje (įmonės naujienlaiškyje). Įmonėje organizuojami mokymai įvairovės ir įtraukties tema vadovams, planuojama tokius mokymus pasiūlyti ir visiems darbuotojams.</li><li>Philip Morris International (PMI) turi du pagrindinius įvairovės ir įtraukties prioritetus globaliu mastu: įtraukties kultūros skatinimas bei atotrūkio mažinimas tarp skirtingų lyčių vadovaujančiose pozicijose. Įtraukties kultūra įmonė laiko tokią darbo aplinką, kurioje yra vertinami skirtumai, kiekvienas yra gerbiamas, atsižvelgiama į asmeninę kiekvieno darbuotojo situaciją. PMI siekia, kad visi organizacijos darbuotojai, nepriklausomai nuo jų amžiaus, tautybės, lyties, seksualinės orientacijos, religinių įsitikinimų ir kitų matomų ar nematomų skirtumų jaustųsi gerbiami, palaikomi ir galintys save realizuoti.</li><li>PMI taip pat siekia mažinti atotrūkį tarp lyčių vadovaujančiose pozicijose, atsižvelgdami į šį kriterijų visose žmoniškųjų išteklių valdymo srityse – darbuotojų atrankos, talentų identifikavimo, ugdymo, atlyginimo peržiūros. PMI turi aiškius tikslus, kiek moterų turėtų</li></ul>	



<p>užimti vadovaujančias pozicijas 2022 metais (40%) globaliu mastu ir sistemingai siekia šio tikslo, nustatydamą šį KPI vadovų komandoms visose šalyse, kur kompanija turi padalinių, taip pat ir Lietuvoje.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2020 metų vietiniais įtraukties ir įvairovės prioritetais (papildomai prie globalių) pasirinktos šios sritys:<ol style="list-style-type: none"><li>1) lankstumas darbe, ypatingai fokusuojantis į darbuotojus/jas, grįžtančius iš ilgalaikio nedarbingumo, motinystės/tėvystės atostogų: bus skatinama naudoti lankstesnes darbo organizavimo formas, bei įgyvendinami papildomi palengvinimai (pvz.: pirmą mėnesį dirbti daliniu užimtumu, gaunant pilną atlygį);</li><li>2) darbo ir asmeninio gyvenimo balansas – darbuotojai bus edukuojami psichinės sveikatos, asmeninio atsparumo, „mindfulness“ temomis, skatinant skirti dėmesio sau bei teisingai susidėlioti prioritetus.</li></ol></li><li>Įmonė reguliariai informuoja darbuotojus apie globalias įvairovės ir įtraukties iniciatyvas, kviečia jose dalyvauti bei dalintis įžvalgomis socialinėje medijoje ir vidiniuose įmonės komunikacijos kanaluose. Pavyzdžiui, Moterų savaitė, kurią įmonė šventė ir Lietuvoje, „Diversity driving change“ iniciatyva, kurioje savo įžvalgomis dalinasi įmonės vadovai, šventinės dienos, susijusios su įvairove ir įtrauktimi.</li></ul>	
<b>5. Gerosios praktikos poveikis/įgyvendinimo stebėsenos rezultatai</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>PMI gavo nepriklausomą globalų Lygaus Atlygio sertifikatą (Global Equal Salary Certificate), kuris užtikrina, kad visuose darbuotojo vystymosi ciklo etapuose (atranka, karjera, ugdymas, atlygis) vienodos galimybės taikomos abiejų lyčių atstovams.</li><li>Lyčių atžvilgiu situacija PMI įmonėse Lietuvoje yra subalansuota (PM Baltic vadovaujančiose bei vyr. specialistų pozicijose: vyrai 47% /moterys 53%, PM Lietuva: vyrai 62% /moterys 38%).</li></ul>
<b>6. Gerosios praktikos šaltinis</b>	<p><a href="https://www.pmi.com/markets/lithuania/lt/about-us/overview">https://www.pmi.com/markets/lithuania/lt/about-us/overview</a></p> <p><a href="https://www.equalsalary.org/certified-companies/philip-morris-international/">https://www.equalsalary.org/certified-companies/philip-morris-international/</a></p>

*Projektą remia LR Socialinės apsaugos ir darbo Ministerija pagal Valstybinės Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plano 2018–2021 metams 4.8 priemonę.*

*Projektą koordinuoja Lietuvos moterų lobistinės organizacija ([www.lmlo.lt](http://www.lmlo.lt)).*