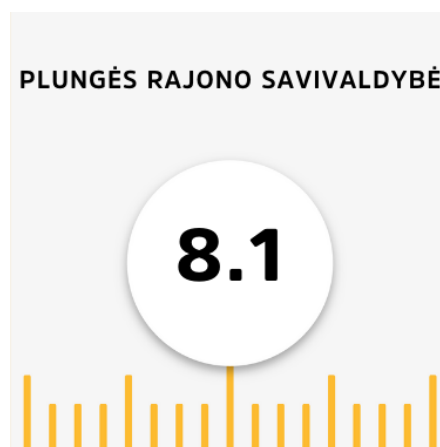




**LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBOS
LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO GRUPĖ**

**PLUNGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS
LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS REZULTATŲ ATASKAITA**

2021 m. rugpjūčio 12 d. Nr. LIN-25
Vilnius



DARBOVIETĖ: Plungės rajono savivaldybė

APKLAUSOS LAIKOTARPIS: 2021 m. balandžio 14 – 21 d.

DARBUOTOJŲ SKAIČIUS: 238

IŠ JŲ ANKETĄ UŽPILDĖ: 81

REPREZENTATYVUMAS: 34% (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60%)

NUSTATYTAS DARBOVIETĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS RODIKLIS: 8,1 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (8) ir papildomas balas iš darbdavio anketos (0,1))

Ataskaitoje pateikiami atsakymų į klausimus rezultatai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos komentarai bei rekomendacijos. Atsakymų pasiskirstymo pagal demografines darbuotojų grupes grafikais pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

ATASKAITĄ RENGĖ: Gabija Vapsvaitė

Turinys

Rezultatų apibendrinimas	3
1. Kolektyvo įvairovė	4
2. Organizacinė (bendravimo) kultūra.....	6
3. Darbo santykiai	9
3.1. Įdarbinimas	9
3.2. Darbuotojų įtrauktis.....	9
3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas	10
3.4. Kvalifikacijos kėlimas	11
3.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas.....	12
3.6. Vadovavimas	13
4. Diskriminacijos atpažinimas	14
5. Lygių galimybių politika	16
6. Darbdavio anketos atsakymai.....	18
Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms	21
Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse	24
Pasiskirstymas pagal lytį: vyrai / moterys	24
Pasiskirstymas pagal amžių: 30m. – 49 m. / 50 + m.	30
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai / ne Romos katalikai	36

Rezultatų apibendrinimas

„Lygiausios“ sritys:

- **Darbuotojų įvairovė yra matoma trijose srityse:** fizinės negalios, (ne)tikėjimo ir kilmės pagrindais.
- **Darbuotojų savijauta darbe:** didesnė dalis darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi ir neslepia savo tapatybės bruožų.
- **Darbuotojų palankumas** lygių galimybių principams ir didesnei darbuotojų įvairovei; 66% respondentų mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės. Vis dėlto, rekomenduojame skatinti dažnesnes diskusijas, kad darbuotojai susipažintų su lygių galimybių politikos teikiama nauda.
- Darbovietė įgyvendina **papildomas lygių galimybių priemones:** įsteigta darbo vieta pritaikyta darbuotojui, judančiam vežimėlyje; bendradarbiauja su nevyriausybinio sektoriumi, vykdam projektus ar iniciatyvas.

Sritys tolesniam tobulėjimui:

- **Bendravimo kultūra:** nemalonūs komentarai, pravardės ar žeminantys juokeliai dažniausiai susiję su lytimi ir amžiumi ir dažniausiai yra girdimi iš bendradarbių, vadovų ir išorės (klientų, partnerių).
- **Lygių galimybių politika:** darbovietė nėra priėmusi ir paskelbusi Lygių galimybių politikos dokumento. Rekomenduojama priimti ir paskelbti šį dokumentą, kadangi tokio tipo dokumentas atspindi organizacijos įpareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.
- **Lygių galimybių politikos koordinatorius:** darbovietėje nėra paskirto lygių galimybių politikos koordinatoriaus, atsakingo už lygių galimybių priemonių įgyvendinimą ir kitų darbuotojų įtraukimą.
- **Vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atveju nagrinėjimo mechanizmas:** darbovietėje nėra įsteigto vidinio pranešimų nagrinėjimo mechanizmo. Rekomenduojama jį priimti ir supažindinti su ginčų nagrinėjimo tvarka ir eiga įstaigos darbuotojus, kadangi atsiradus tokiame mechanizmui, darbuotojai jaučiasi saugesni ir tuo pačiu atsakingiau vertina savo pačių elgesį. Svarbu, kad mechanizmas užtikrintų pranešėjo anonimiškumą, nes diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl konfidencialumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant paviesti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.
- **Įdarbinimo praktika:** rekomenduojama vengti diskriminuojančių klausimų ir komentarų apie lytį, šeiminių padėčių, planus susilaukti vaikų bei amžių. Reikėtų atkreipti dėmesį, jog tokių klausimų daugiausia sulaukė moterys.
- Stebėt **atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo** procesus, užtikrinant maksimalų skaidrumą, teisingumą ir sąžiningumą; ypatingą dėmesį atkreipti jaunesnio amžiaus darbuotojų atlyginimo nustatymo bei paaukštinimo procesus.
- **Diskriminacijos atpažinimas ir vertinimas:** hipotetines diskriminacijos situacijas dauguma darbuotojų vertino neigiamai, tačiau ypatingo dėmesio reikėtų skirti darbuotojų sąmoningumo didinimui diskriminacijos dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo klausimais. Svarbu atkreipti

dėmesį, kad nors darbuotojų, girdinčių nemalonus komentarus, nėra daug, tačiau darbuotojų, vertinančių diskriminacines situacijas teigiamai ir gana nemažas procentas. Tai signalizuoja apie galimą tendenciją, kad darbuotojai tiesiog nemato, nepastebi netinkamų komentarų, nes jų neatpažįsta kaip netinkamų ar diskriminuojančių.

- Atlikti „Lygių galimybių linuotės“ apklausą tarp visų bendrovės darbuotojų.

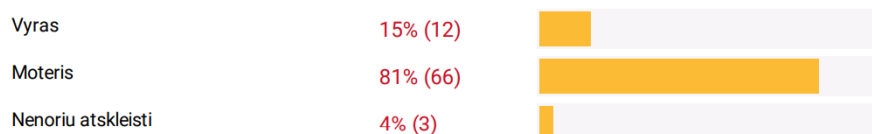
1. Kolektyvo įvairovė

Darbovietės darbuotojų pasiskirstymas pagal darbdavio pateiktą informaciją:

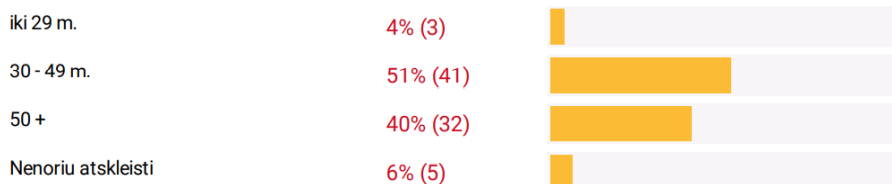
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	27,3 (28%)	Iki 29 m.	12 (5%)
Moterys:	171 (71,8%)	30 – 49 m.	101 (42,4%)
		50 +	125 (52,5%)

Anketos respondentų pasiskirstymas ir analizės „pjūviai“¹ pagal tapatybės bruožus:

LYTIS:



AMŽIUS:



NEGALIA:



Kadangi mažiau nei 5 darbuotojai priskyrė save asmenų su negalia grupei, negalios „pjūviu“ darbuotojų atsakymai lyginami nebus.

¹ Rezultatų palyginimai tarp skirtingų darbuotojų grupių yra pateikiami tik tada, kai grupę sudaro bent 5 darbuotojai (pavyzdžiui, lyginti lietuvių ir ne lietuvių tautybės grupes galima tik tada, kai tiek vienoje, tiek kitoje grupėje tarp atsakiusių yra bent po penkis respondentus). Toks skaičius reikalingas dėl statistinio palyginimų patikimumo bei dėl atsakymų anonimiškumo išsaugojimo.

TAUTYBĖ LIETUVIS (-Ė):



Kadangi tarp apklausoje dalyvavusių darbuotojų nebuvo nė vieno kitos nei lietuvių kilmės asmens, tautybės pjūviu atsakymai lyginami nebus.

ROMOS KATALIKŲ TIKĖJIMAS:

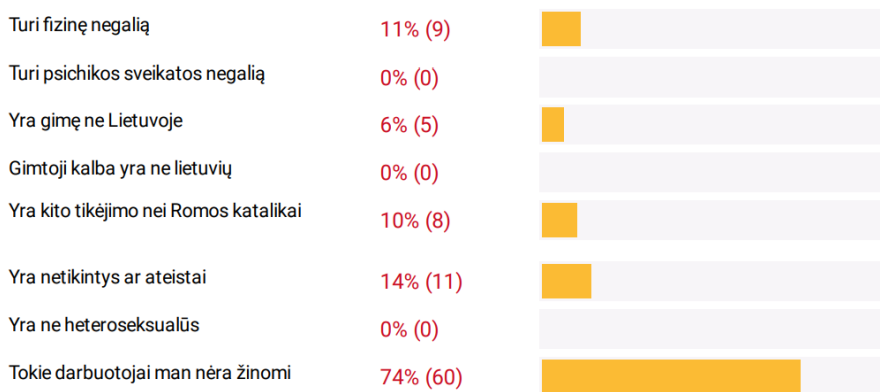


HETEROSEKSUALI SEKSUALINĖ ORIENTACIJA:



Nėra tikslios statistikos, kiek Lietuvoje gyvena neheteroseksualios orientacijos žmonių, bet spėjama, kad tai galėtų būti iki 10% visuomenės narių. Kadangi darbuotojų atsakymai gerokai viršija šį santykį, spėtina, jog kai kurie darbuotojai galimai netinkamai interpretavo sąvokos „neheteroseksualus“ reikšmę. Dėl šios priežasties seksualinės orientacijos „pjūvis“ nėra patikimas ir toliau vertinamas nebus.

46. Ar Jūsų organizacijoje yra darbuotojų (išskyrus Jus), kurie: (galimi keli variantai)



KOMENTARAS

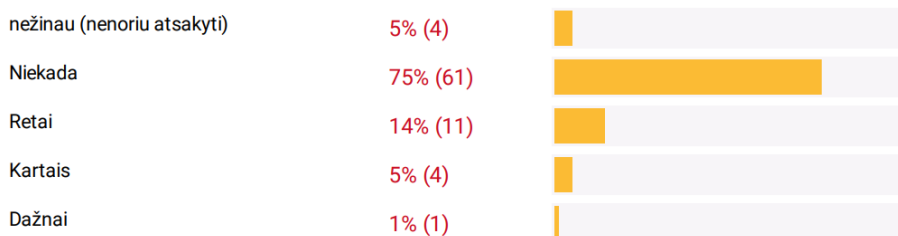
Lyčių pasiskirstymas šioje darbovietėje yra 28% ir 72% pagal darbdavio atsakymus (darbuotojų kolektyve dominuoja moterys). Remiantis šiuo rodikliu, galima teigti, jog darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus (kad būtų galima konstatuoti lyčių lygybę, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40% ir 60%). Įvairovei amžiaus pagrindu konstatuoti, jaunesnių (iki 29 m.) darbuotojų dalis yra santykinai maža, o daugumą (52,5%) sudaro 50 metų ir vyresni darbuotojai. Panašiai pagal lytį bei amžių pasiskirstė ir anketos respondentai, nors moterys ir vyresnio amžiaus darbuotojai apklausoje dalyvavo aktyviau.

Respondentų pasiskirstymas leis likusius atsakymus į anketos klausimus palyginti pagal tris demografinius „pjūvius“: lytį, amžių ir tikėjimą. Išsamūs „pjūvių“ grafikai pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

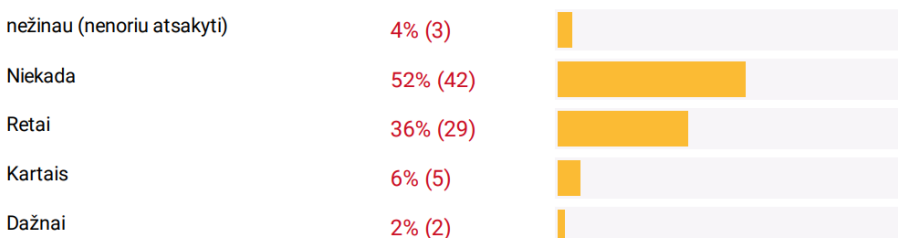
26% respondentų nurodė pastebintys egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais. Tai rodo, jog darbuotojai galimai vengia atskleisti savo tapatybės bruožus. Šioje darbovietėje geriausia matoma įvairovė (ne)tikėjimo (24%), fizinės negalios (11%) ir kilmės (6%) pagrindais. Kitų rūšių įvairovės darbuotojai teigia nepastebintys.

2. Organizacinė (bendravimo) kultūra

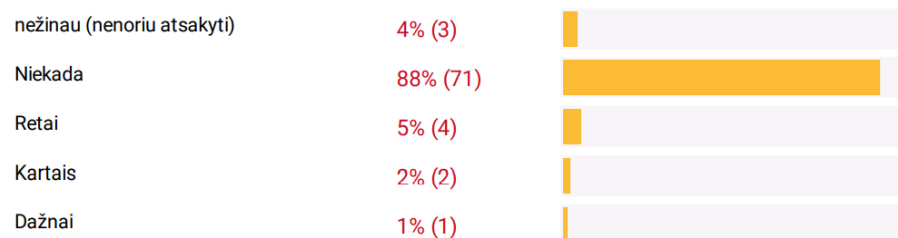
1. Šioje darbovietėje per paskutinius 6 mėn. girdėjau nemalonių komentary, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių: (įvertinkite tokių pasisakymų dažnumą) 1) LYTIMI

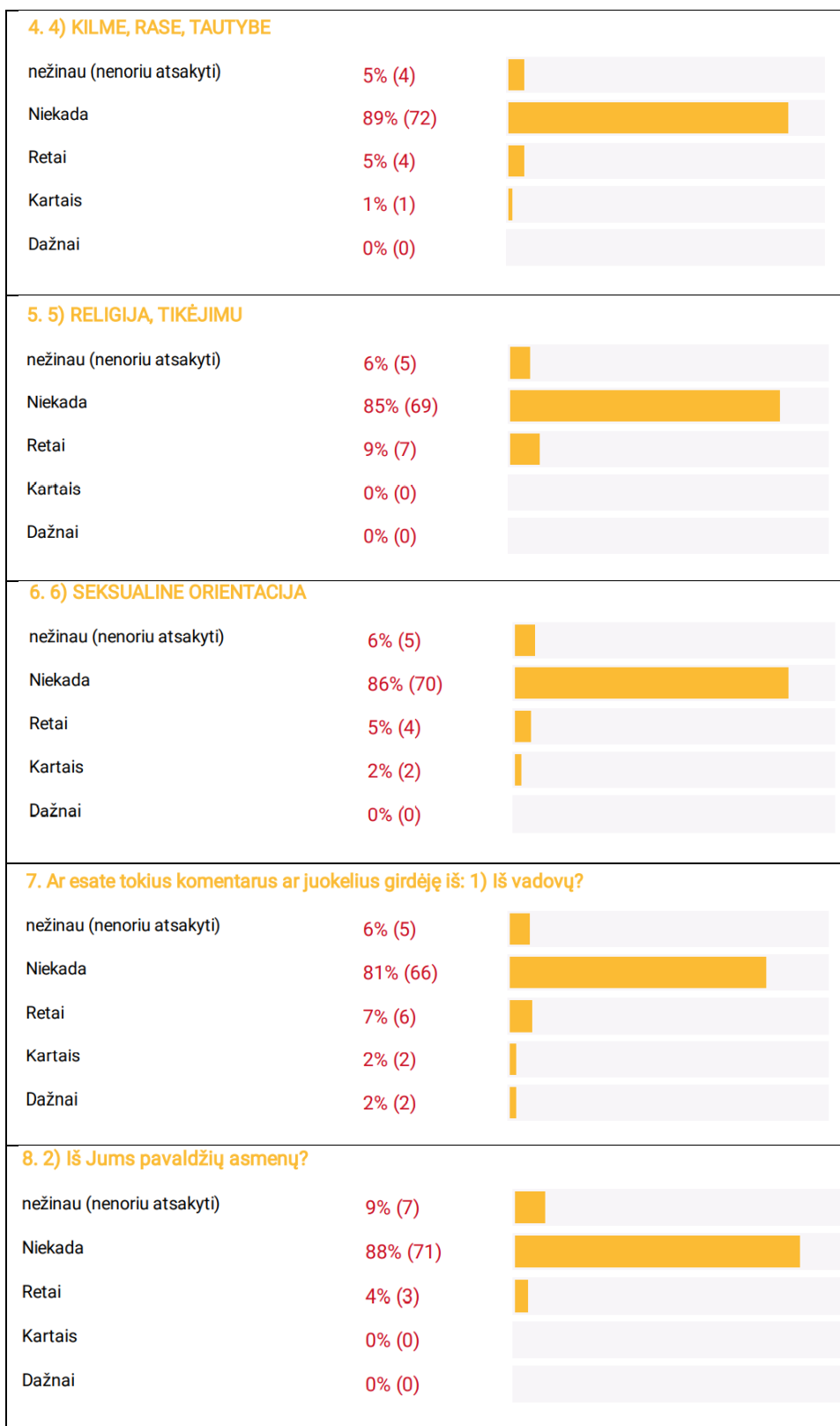


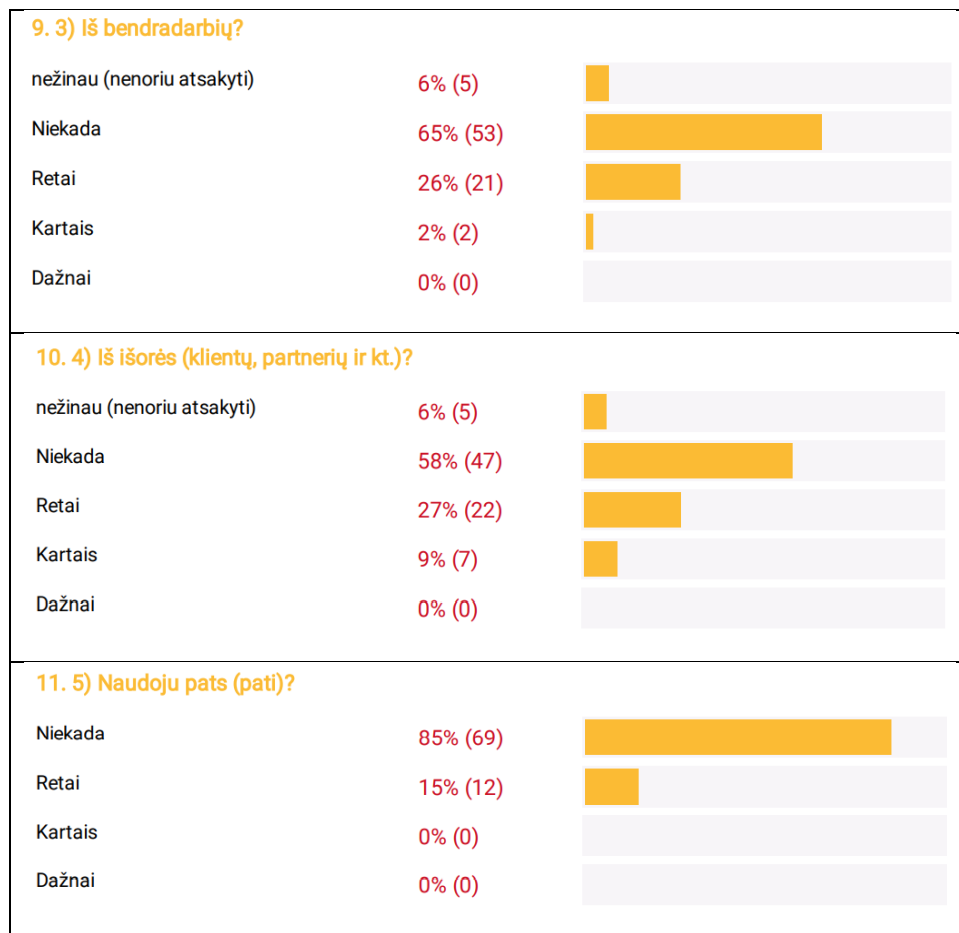
2. 2) AMŽIUMI



3. 3) FIZINĖS AR PSICHIKOS SVEIKATOS SUTRIKIMAI (NEGALIA)







KOMENTARAS

Žodiniai komentarai gali būti priekabiavimo ir (ar) seksualinio priekabiavimo darbe forma ar prielaida, todėl siūlome darbdaviams skirti dėmesio tokio elgesio prevencijai. Šioje darbovietėje dažniau girdimi su amžiumi ir lytimi susiję nemalonūs komentarai. Jų „niekada“ negirdi atitinkamai 52% ir 75% respondentų. Komentarai apie negalią ir tautybę girdimi rečiau – variantus „niekada“ rinkosi atitinkamai 88% ir 89% atsakiusiųjų.

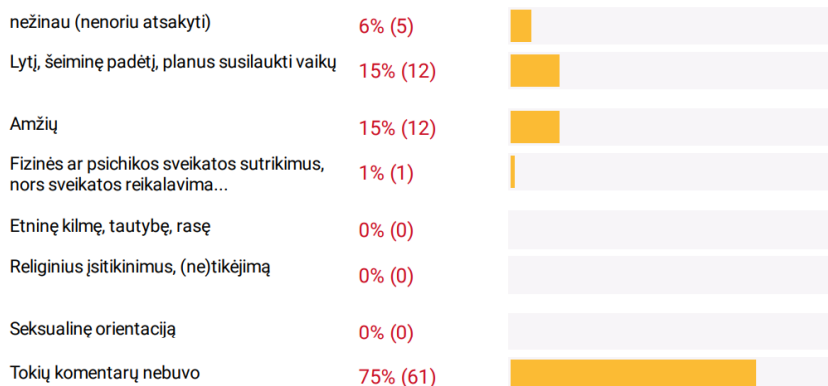
Nepageidaujami komentarai dažnai girdimi iš bendradarbių, išorės ir vadovų. Netgi 27% atsakiusiųjų teigia, jog „retai“ girdi tokius komentarus iš išorės, 9% respondentai pasirinko variantą „kartais“. Nemalonios replikos taip girdimos ir iš bendradarbių, jas atitinkamai „retai“ girdi 26%, o „kartais“ 2% atsakiusiųjų. Vadovai taip pat naudoja nemalonius komentarus: variantus „retai“, „kartais“ ir „dažnai“ rinkosi atitinkamai 7%, 2% ir 2% respondentų. Svarbu pastebėti, kad vadovų elgesys rodo pavyzdį kitiems darbuotojams ir yra itin svarbus formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl šiai sričiai rekomenduojama skirti daugiau dėmesio. 15% apklausoje dalyvavusių asmenų nurodė, kad patys naudoja netinkamus komentarus darbo vietoje.

Rekomenduojame gerinti vidinę organizacijos bendravimo kultūrą, kad visi darbuotojai jaustųsi saugiai ir neturėtų slėpti savo tapatybės bruožų.

3. Darbo santykiai

3.1. Įdarbinimas

12. Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų ar komentarų apie savo: (galimi keli variantai)



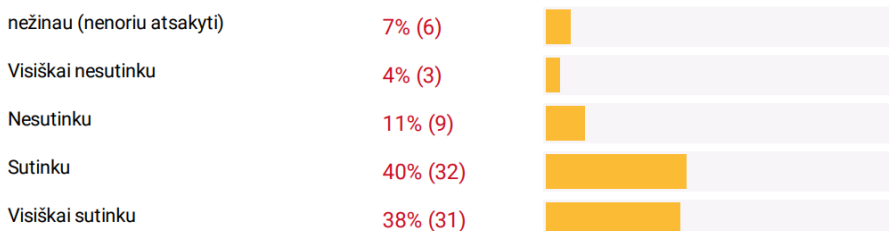
KOMENTARAS

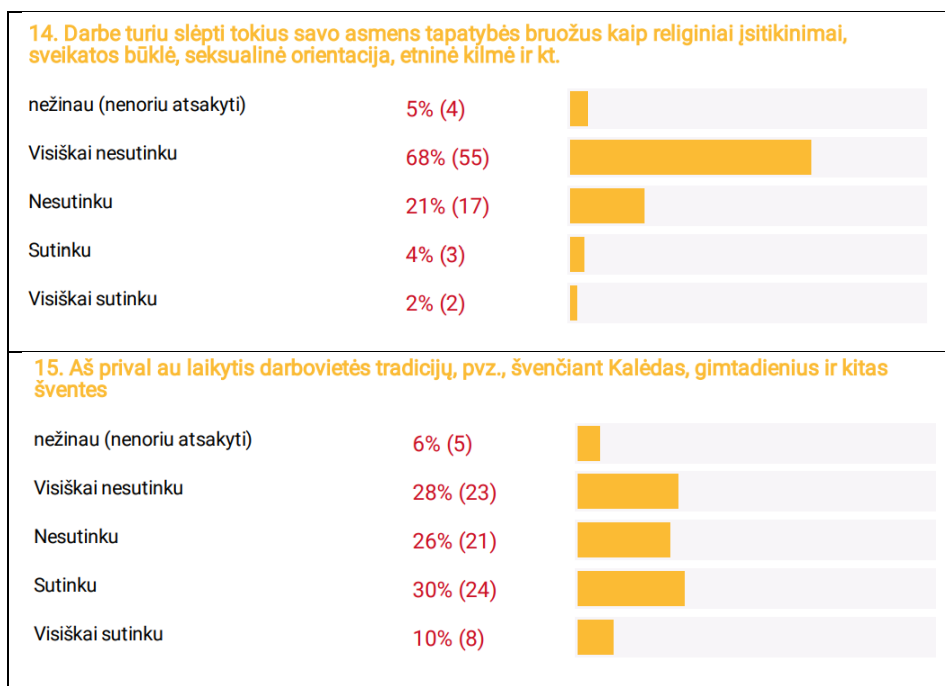
25% apklausoje dalyvavusių darbuotojų, darbindamiesi šioje darbovietėje, sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės bruožus. Dažniausiai klausiama buvo apie lytį, šeiminių padėčių, planus susilaukti vaikų (15%) bei amžių (15%).

Rekomenduojame didinti atrankos ir įsidarbinimo procesuose dalyvaujančių darbuotojų įgūdžius ir sąmoningumą, aktualizuojant, kad jų nuostatos ir stereotipai apie kandidatų lytį, amžių ir (ar) kitus pagrindus gali turėti įtakos priimant sprendimus dėl įdarbinimo.

3.2. Darbuotojų įtrauktis

13. Ar sutinkate su šiais teiginiais: Jaučiu, kad esu visavertė organizacijos dalimi



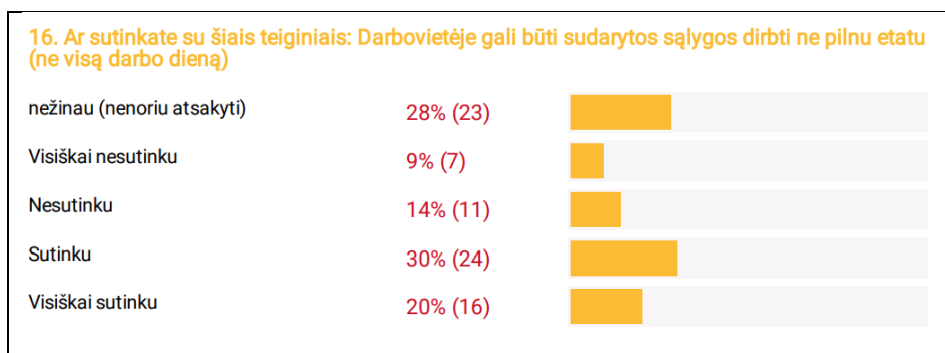


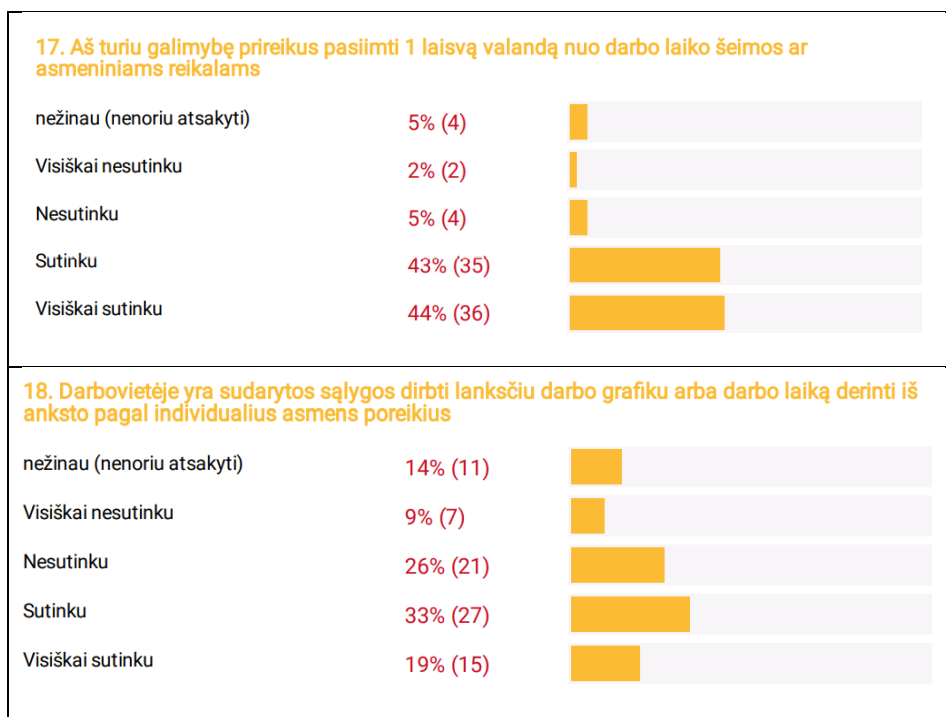
KOMENTARAS

Tik 78% apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi, 6% apklaustųjų jaučiasi turintys slėpti savo tapatybės bruožus.

Netgi 40% darbuotojų teigia, jog privalo laikytis darbovietėje nusistovėjusių tradicijų. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visiems darbuotojams arba jie turėtų galimybę laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas





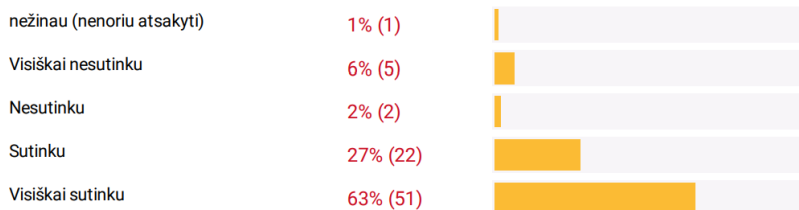
KOMENTARAS

Vos pusė (50%) apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu ir 87% apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą nuo darbo valandą. 52% apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Rekomenduojame atkreipti dėmesį, jog darbo grafiko lankstumas itin aktualus moterims, kurioms dėl nusistovėjusių lyčių nuostatų dažniau tenka vaikų priežiūros atsakomybė.

Rekomenduojame kryptingai puoselėti vidinę organizacinę kultūrą, kurioje darbuotojai būtų informuoti apie esamas galimybes dirbti ne pilnu etatu ir pasiimti 1 laisvą valandą asmeniniams reikalams. Rekomenduojame vykdyti darbo laiko planavimą ir užduočių paskirstymą taip, kad kuo didesnę darbuotojų dalis galėtų dirbti lanksčiu grafiku. Lanksčios darbo formos ypatingai svarbios šeimos įsipareigojimų ar sveikatos sunkumų turintiems darbuotojams.

3.4. Kvalifikacijos kėlimas

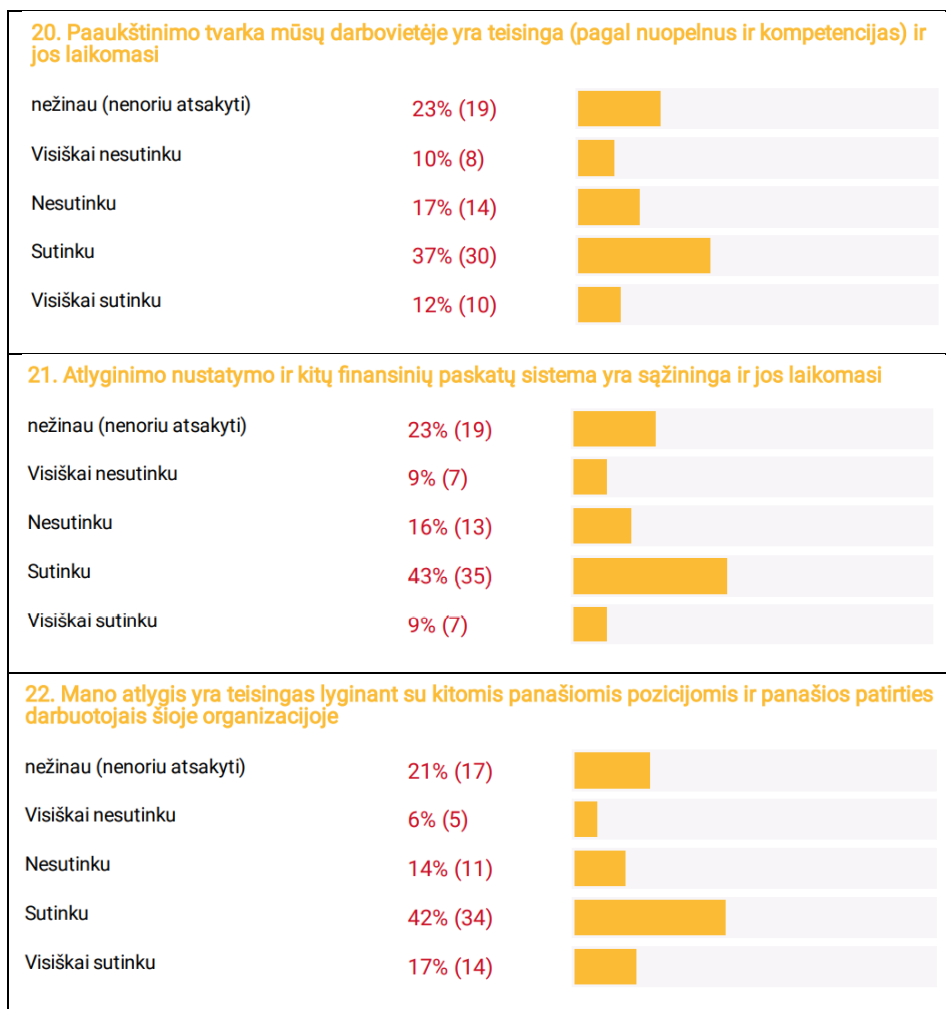
19. Ar sutinkate su šiais teiginiais: Per paskutinius 24 mėn. esu dalyvavęs (-usi) mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba mane siuntė darbovietė

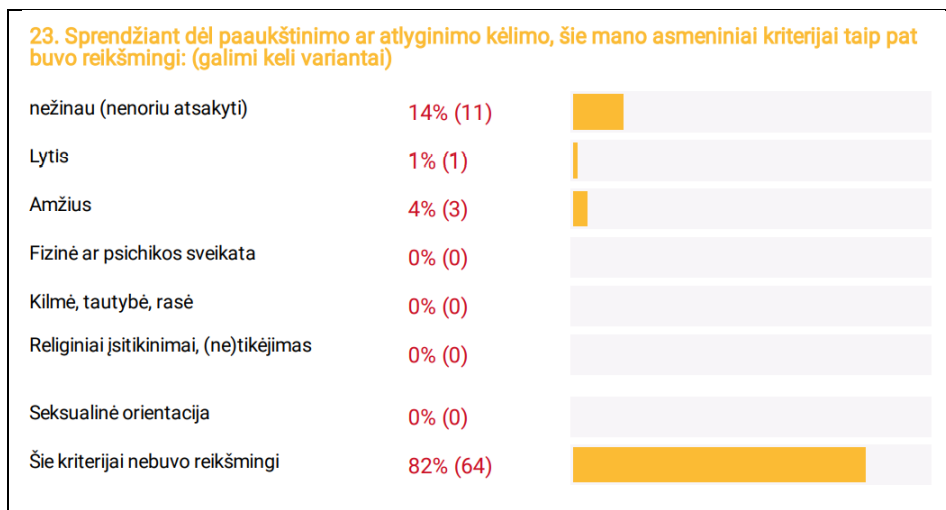


KOMENTARAS

Net 90% apklausoje dalyvavusių darbuotojų kėlė savo kvalifikaciją per paskutinius dvejus metus. Teigiamai atsakiusių dalis mažiausia 50 metų ir vyresnių darbuotojų amžiaus grupėje, su šiuo teiginiu visiškai nesutiko 6% šiai grupei priklausančių respondentų. Ypatingai siūlome siekti aukštesnio procento vyresnio amžiaus darbuotojų grupėse, kad visi darbuotojai turėtų lygias galimybes tobulėti darbe, jaustųsi motyvuoti ir konkurencingi. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba taip pat siūlo nemokamus [nuotolinius ir kontaktinius mokymus](#) organizacijoms.

3.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas





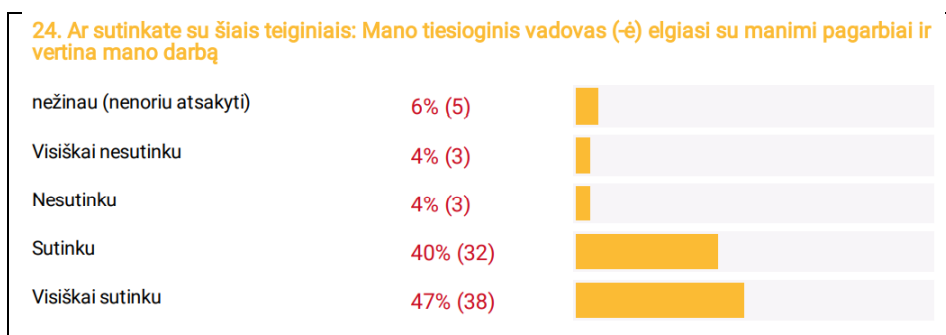
KOMENTARAS

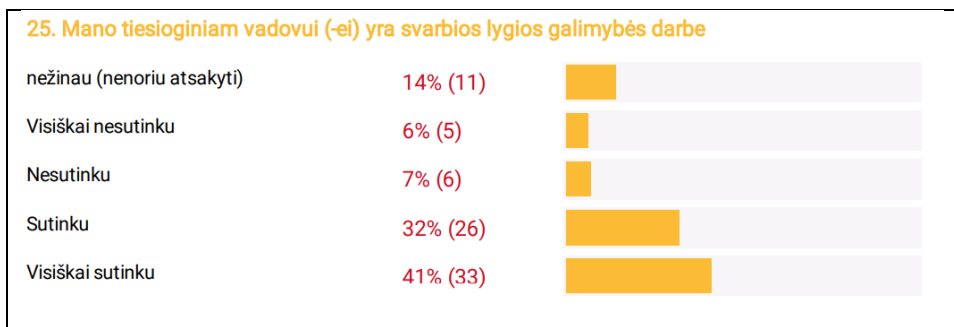
Tik 49% apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad **paaugštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga ir tik 52% atsakiusiųjų sutinka arba visiškai sutinka, kad **atlyginimo** nustatymo sistema yra sąžininga. 20% apklaustų respondentų nepitaria teiginiui, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas.

Dalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė amžių (4%) kaip reikšmingą kriterijų, sprendžiant dėl paaugštinimo ar atlyginimo kėlimo. Reikia atkreipti dėmesį, kad net 14% atsakiusiųjų nurodė nežinantys, ar tokie kriterijai buvo reikšmingi tokiaame procese.

Rekomenduojame peržiūrėti atlyginimo nustatymo ir paaugštinimo skyrimo procesus užtikrinant maksimalų skaidrumą ir sąžiningumą bei vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaugštinimo ir gauti teisingą atlyginimą.

3.6. Vadovavimas



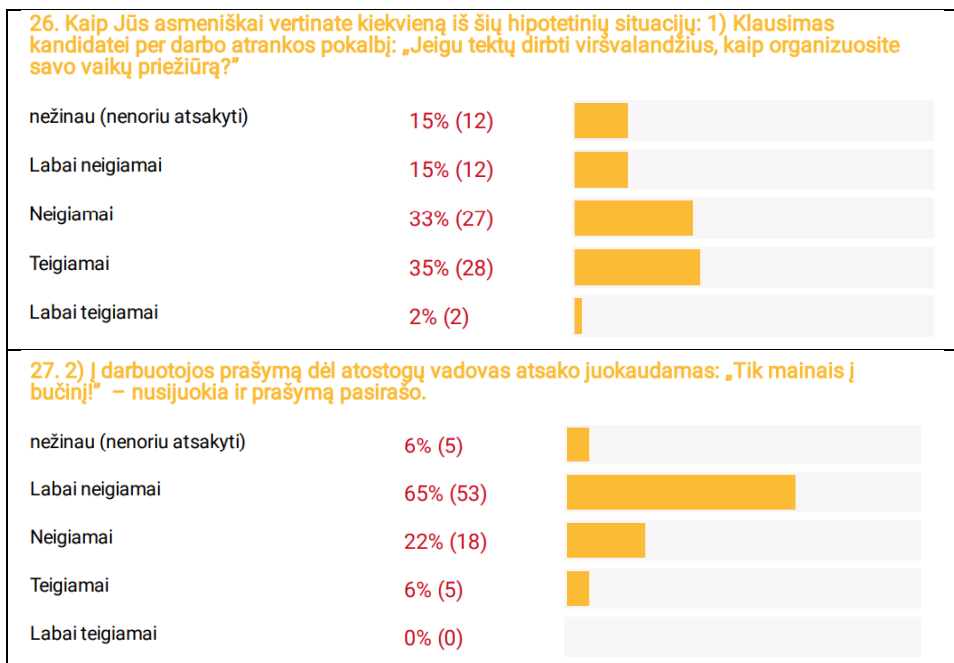


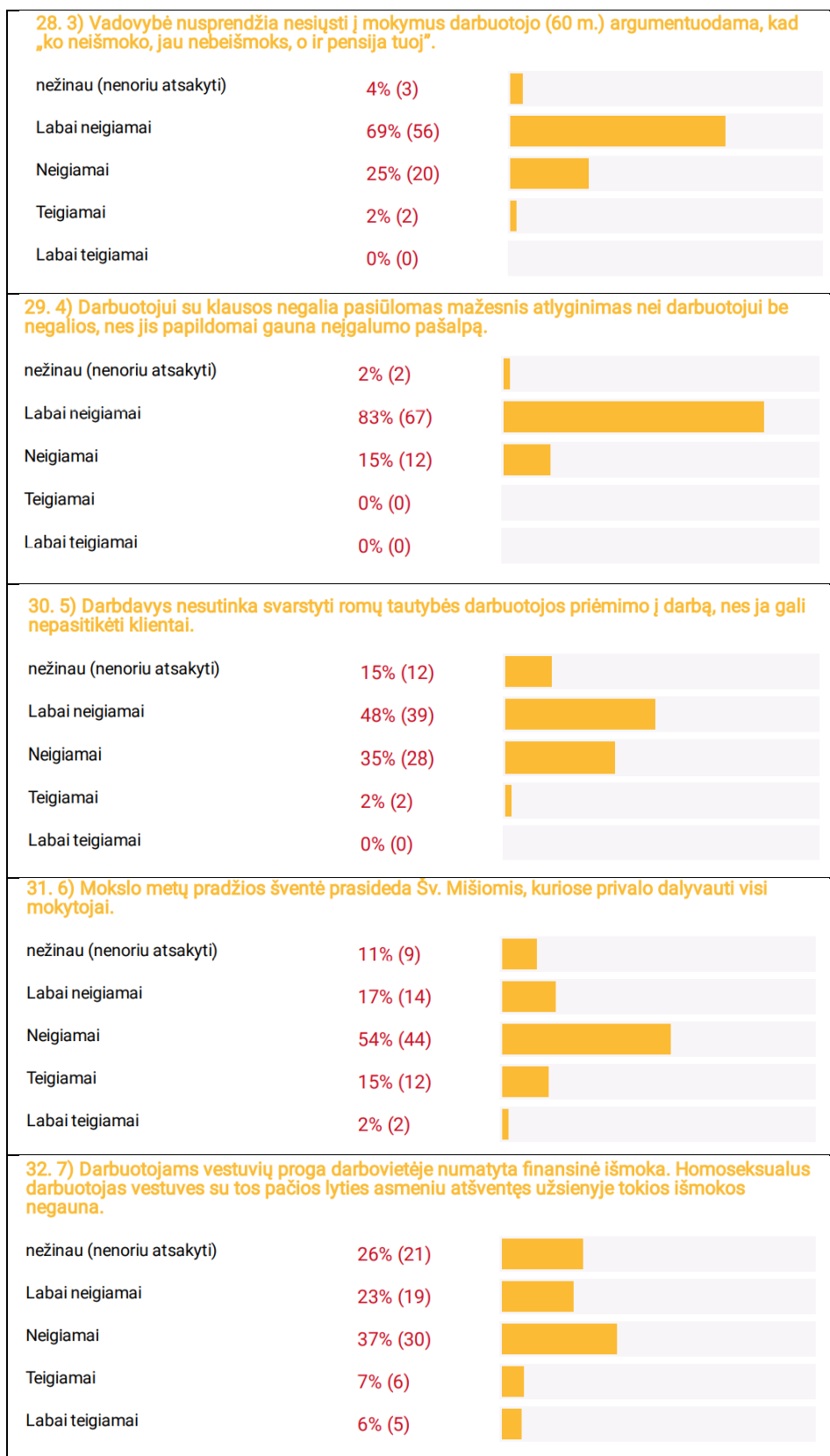
KOMENTARAS

87% apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą, 73% sutinka, kad vadovui rūpi lygios galimybės darbe, 13% respondentų tam prieštarauja, o netgi 14% nežino atsakymo arba nenori atsakyti.

Nenorinčiųjų atsakyti procentas gana reikšmingas, jis gali parodyti, jog darbuotojai nėra tikri, ar vadovas skiria pakankamai dėmesio lygių galimybių užtikrinimui, todėl skatiname darbovietės tobulėjimą šioje srityje. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadovų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe, formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadovų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

4. Diskriminacijos atpažinimas





KOMENTARAS

Visos septynios situacijos šioje klausimų grupėje yra tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojančios darbuotojus skirtingais pagrindais. Šiuo klausimu tikrinama, ar darbuotojai pažįsta ir kaip vertina diskriminuojantį elgesį hipotetinėje situacijoje, nes atitinkamai gali būti linkę elgtis ir realiame gyvenime.

1) situaciją netgi 37% apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai. Tokie atsakymai rodo darbuotojų polinkį į diskriminaciją lyties pagrindu, nes moterys yra dažniau nepriimamos į darbą dėl to, kad augina vaikus. Darbovietė turėtų užtikrinti kuo geresnes galimybes vaikus auginančioms moterims lygiavertiškai dalyvauti darbo rinkoje.

2) situaciją neigiamai įvertino 87% respondentų. Tai parodo, jog darbuotojai nepilnai atpažįsta seksualinį priekabiavimą.

3) ir 4) situacijas didžioji dauguma atsakiusiųjų (atitinkamai 94% ir 98%) vertino „neigiamai“ ir „labai neigiamai“. Tai rodo, kad apklausoje dalyvavę darbuotojai geba atpažinti diskriminaciją amžiaus ir negalios pagrindais.

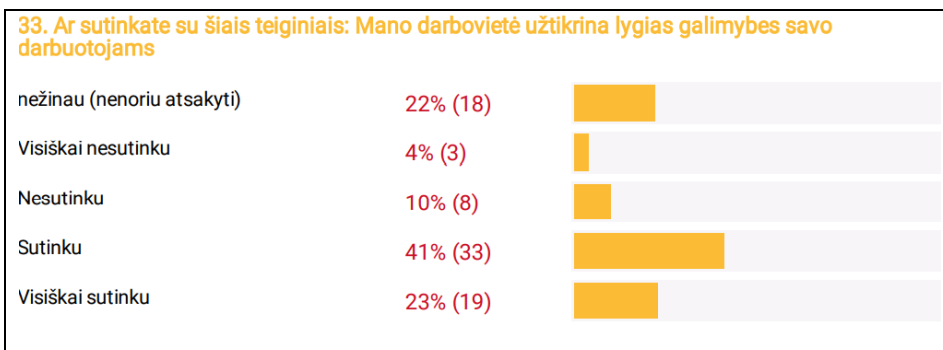
5) situaciją dėl diskriminacijos kilmės pagrindu teigiamai vertino 2%. Tai parodo, kad darbovietėje yra asmenų, kurie dar nėra susipažinę ar yra linkę pateisinti diskriminaciją kilmės pagrindu.

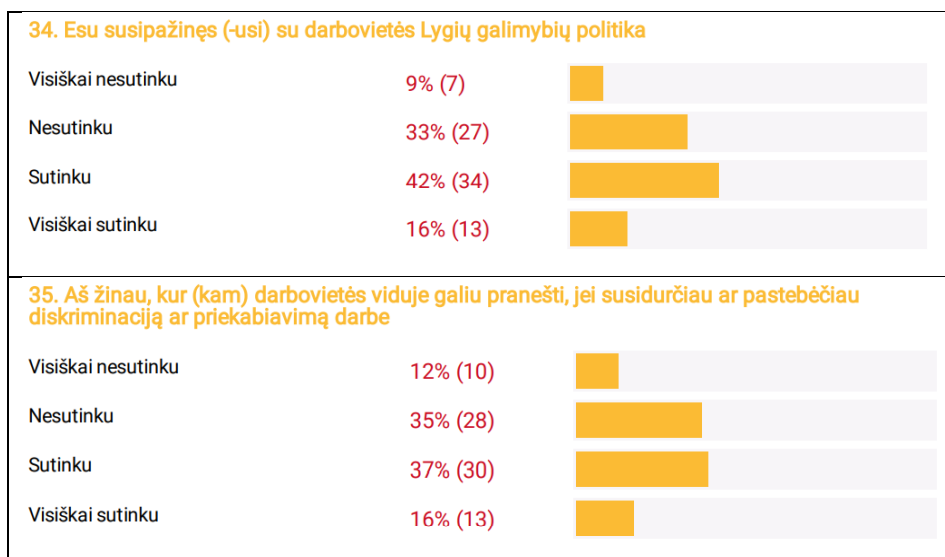
6) situaciją, atspindinčią religinę diskriminaciją, teigiamai vertino 17% apklaustųjų. Lietuvoje nėra įtvirtinta valstybinė religija, visi turi laisvę nevaržomai ją pasirinkti, todėl privalomas lankymasis bažnyčioje pažeidžia ne Romos katalikų teises.

7) situaciją teigiamai įvertino 13% atsakiusiųjų. Nors Lietuvoje ir nėra įteisinta neheteroseksualių asmenų santuoka ir jie įžadus įtvirtinti gali tik užsienio valstybėje, tai nesuteikia pagrindo ignoruoti jų santuoką. Išmokos nesuteikimas homoseksualiam asmeniui parodytų, jog darbovietė nesilaiko lygių galimybių politikos ir diskriminuoja darbuotojus seksualinės orientacijos pagrindu.

5) situacija apie diskriminaciją tautybės pagrindu, **7)** situacija apie diskriminaciją lytinės orientacijos pagrindu ir **1)** situacija lyties pagrindu sukėlė daugiausia abejonių – atitinkamai 15%, 26% ir 15% apklausoje dalyvavusių darbuotojų, daugiausia lyginant su kitomis situacijomis, rinkosi atsakymo variantą „nežinau“.

5. Lygių galimybių politika



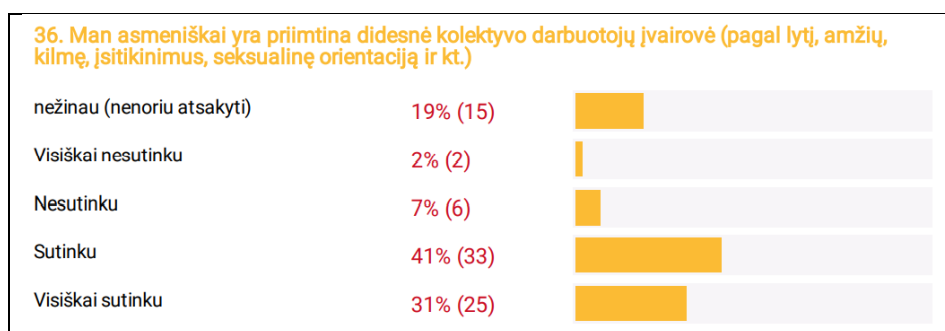


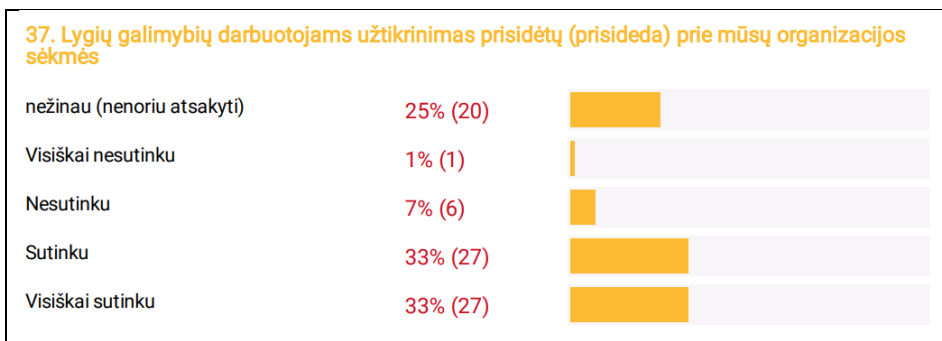
KOMENTARAS

64% atsakiusiųjų teigia, kad darbovietė užtikrina lygias galimybes, tai rodo, kad darbovietėje skiriama dėmesio lygių galimybių užtikrinimo klausimams, tačiau vis dėlto 14% atsakė nesutinkantys, o net 22% nežinojo atsakymo į klausimą arba pasirinko neatsakyti. Tai signalizuoja, jog ne visi darbuotojai mano, kad dirba nediskriminacinėje aplinkoje.

Nors darbovietė nėra priėmusi ir paskelbusi Lygių galimybių politikos dokumento, net 58% apklaustųjų teigia, jog yra su ja susipažinę. Rekomenduojame bendradarbiaujant su darbuotojais ir jų atstovais priimti ir paskelbti darbovietės Lygių galimybių politiką, kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.

Netgi 47% atsakiusiųjų nežino, kur galėtų kreiptis pastebėję arba susidūrę su diskriminacija ar seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje. Siūloma sukurti vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą darbovietėje, supažindinti darbuotojus su pranešimų teikimo tvarka, nagrinėjimo procesu ir už tai atsakingus asmenis darbovietėje, jog darbuotojai jaustųsi saugūs ir galėtų užkirsti kelią tolimesniems tokio pobūdžio veiksams. Taip pat svarbu, kad mechanizmas užtikrintų pranešėjo anonimiškumą, nes diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl konfidencialumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant pavišinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.





„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui...“	
Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
1) Amžius (35%) 2) Lyčių lygybė (20%) 3) Fizinė negalia ar psichiniai sutrikimai (14%)	1) Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (58%) 2) Atlyginimo, paaukštinimo, kitų skatinimo priemonių skyrimas (43%) 3) Įsidarbinimo, mokymų ir kompetencijos kėlimo (26%)

KOMENTARAS

Didesnei daliai apklausoje dalyvavusių darbuotojų (72%) yra priimtina didesnė darbuotojų įvairovė, tačiau tik 66% apklaustų respondentų mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės. Rezultatai rodo, jog darbdavio pastangos ir įgyvendinamos lygių galimybių priemonės darbuotojų kolektyve būtų priimanamos gana palankiai.

Temų pagal pagrindus ir sritis pasirinkimai sufleruoja, kokios temos sulauktų daugiausia darbuotojų susidomėjimo. Vis dėlto, reikėtų atkreipti dėmesį, jog net 19% respondentų atsakė, kad nežino (nenori atsakyti) ar jiems priimtina didesnė kolektyvo įvairovė, 9% su tuo nesutiko, taip pat net 25% nežino (nenori atsakyti) ar lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės, o 8% su tuo nesutiko. Tokie rezultatai gali sufleruoti, kad lygių galimybių temos nėra visiškai aiškios, joms reikėtų skirti daugiau dėmesio, skatinti dažnesnes diskusijas.

6. Darbdavio anketos atsakymai

Darbovietės lygių galimybių politika: Nėra.

Politikos tekstas: -

Dokumentą rengiant remtasi: -

Už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakingas darbuotojas: Nėra.

KOMENTARAS

Darbovietė neturi priimtą Lygių galimybių politikos. Raginame priimti, paskelbti ir su šiuo dokumentu supažindinti įstaigos darbuotojus, kadangi tokio tipo dokumentas atspindi organizacijos įpareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. Rengiant tokio tipo dokumentą, skatiname bendradarbiauti su darbuotojais, jų atstovais, remtis kitų įstaigų organizacijų pavyzdžiais, temai skirtais leidiniais ar informacija internete. Taip pat, rekomenduojame paskirti ir darbuotoją, kuris bus atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą, siekiant visapusiškai užtikrinti lygių galimybių integravimą ir jos priežiūrą darbovietėje.

Remiantis Darbo kodekso 26 str., rekomenduojame parengti lygių galimybių įgyvendinimo priemonių (veiksmų) planą, kadangi tokiu veiksmų planu yra iškeliami tikslai ir prioritetai lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje, numatomos konkrečios priemonės bei siejami rezultatai. Tam gali būti pritaikyti Lygių galimybių liniuotės rezultatai. Dėl papildomos konsultacijos galite kreiptis ir į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Bendros rekomendacijos darbovietei dėl lygių galimybių politikos:

- Priimti ir paskelbti lygių galimybių veiksmų (priemonių) planą.
- Kuriant, atnaujinant ir įgyvendinant lygių galimybių politiką ir (ar) veiksmų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas.
- Užtikrinti vadovų (tiek aukščiausios, tiek vidurinės grandies) įsitraukimą ir atsakomybės prisiėmimą už lygių galimybių politikos ir (ar) veiksmų (priemonių) plano įgyvendinimą.
- Dokumentai turėtų būti paskelbti viešai. Su jais supažindinti visus naujai į darbą priimamus darbuotojus (-as).
- Oficialiai paskirti lygių galimybių koordinatorių, atsakingą už lygių galimybių politikos rengimą, priemonių įgyvendinimą ir kitų darbuotojų įtraukimą.

Papildomos lygių galimybių priemonės:²

Taip	Nors viena pilnai pritaikyta darbo vieta asmeniui judančiam vežimėlyje (įskaitant reikalingą įėjimą, liftą, tualetą);
Ne	Vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams;
Ne	Maldos ar susikaupimo kambarys, pritaikytas skirtingų konfesijų darbuotojams;
Ne	Vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas;
Taip	Bendradarbiavimas su nevyriausybiniais sektoriais, vykstant projektus ar iniciatyvas;

KOMENTARAS

Be asmeniui judančiam vežimėlyje pritaikytos darbo vietos įrengimo, siūlome peržiūrėti, ar nėra kitų kliūčių darbuotojų su negalia integracijai ir į(si)darbinimui.

² Už teigiamus atsakymus į šiuos klausimus skiriamos papildomos liniuotės įverčio balo dalys (+ 0,2).

Vaikų kambarys padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.

Maldos ar susikaupimo kambarys darbovietai rekomenduojamas ne tik skirtingų tikėjimų darbuotojų tikėjimo praktikoms atlikti, bet yra naudingas visiems darbuotojams kaip vieta susikaupimui, nusiramimui ar streso suvaldymui.

Kai darbovietėje yra atskiras vidinis skundų ir pranešimų apie diskriminaciją nagrinėjimo mechanizmas, darbuotojai jaučiasi saugesni ir tuo pačiu atsakingiau vertina savo pačių elgesį. Konstatuotina, kad bendrovėje nėra efektyvaus vidinio pranešimų mechanizmo, kuriuo būtų nagrinėjami pranešimai apie pažeidimus lygių galimybių srityje, diskriminacijos ar seksualinio priekabiavimo atveju. Rekomenduojama įdiegti šį mechanizmą bei detalai reglamentuoti pranešimų tyrimo (nagrinėjimo) tvarką. Taip pat svarbu, kad mechanizmas užtikrintų pranešėjo anonimiškumą, nes diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl konfidencialumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant paviesti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.

Bendradarbiavimas ir pagalba pažeidžiamoms visuomenės grupės yra organizacijos socialinės atsakomybės prisiėmimas, kuris taip pat teigiamai veikia organizacijos įvaizdį. Darbdavio anketoje nurodyta, kad bendrovė bendradarbiauja su organizacijomis. Rekomenduojame šią praktiką ateityje ne tik išlaikyti, bet ir kryptingai stiprinti bei plėsti.

Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms

Lygių galimybių liniuotė yra situacijos analizės etapas - vienas iš penkių žingsnių, kuriais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba siūlo sekti kiekvienai organizacijai, norinčiai užtikrinti lygias galimybes ir palankią aplinką visiems darbuotojams, nepaisant lyties, amžiaus, kilmės, negalios ir kitų asmens tapatybės bruožų.



1) SUVOKIMAS

Vadovaujantis [Lygių galimybių įstatymu](#), kiekvienas darbdavys privalo įgyvendinti lygias galimybes visose su darbo santykiais susijusiose srityse: priimant į darbą, mokant darbo užmokestį, sudarant sąlygas profesiniam tobulėjimui, nustatant darbo trukmę, pritaikant darbo sąlygas žmonėms su negalia ir pan. Darbdavio pareiga – užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo, bei sudaryti sąlygas lanksčiam darbo grafikui.

Vadov(i)ų įsitraukimas ir atsakomybės prisiėmimas yra vienas svarbiausių veiksmų, siekiant užtikrinti sėkmingą lygių galimybių integravimo procesą organizacijoje, todėl ir „Suvokimo“ žingsnį tikslingiausia pradėti nuo skirtingo lygio vadovų. Taip pat rekomenduojama organizacijoje paskirti už lygias galimybes atsakingą asmenį arba įsteigti iniciatyvinę lygių galimybių užtikrinimui skirtą grupę. Į tokią grupę turėtų būti įtraukti skirtingoms darbuotojų grupėms atstovaujantys darbuotojai.

Tarnyba rekomenduoja užsisakyti savo organizacijos vadovams (-ėms) mokymus [„Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas“](#) arba kreiptis dėl

konsultacijų į Tarnybos Lygių galimybių integravimo skyrių. Tarnybos teikiamos mokymų ir konsultavimo paslaugos yra nemokamos.

2) SITUACIJOS ANALIZĖ

Siekiant pokyčių, svarbu atlikti situacijos analizę ir įvertinti, kaip jaučiasi darbuotojai, kaip jie vertina organizacijos pastangas užtikrinti lygias galimybes įvairiose darbo santykių srityse. Įmonės ir įstaigos dažnai atlieka darbo klimato vertinimo tyrimus, tačiau svarbu į juos įtraukti ir klausimus apie kolektyve vyraujančias nuostatas skirtingų socialinių grupių atžvilgiu bei su koku netinkamu elgesiu darbuotojai susiduria, ar geba jį atpažinti. Situacijos diagnostika leidžia pamatyti, kokių konkrečių lygybės skatinimo priemonių reikia imtis ir kaip formuoti ar atnaujinti organizacijos Lygių galimybių politiką ir (ar) veiksmų planą.

Tarnyba rekomenduoja įvertinti esamą padėtį organizacijoje moterų ir vyrų lygybės srityje naudojant [Lyčių lygybės liniuotę](#) arba „pamatuoti“ situaciją kitais pagrindais – ne tik lyties, bet ir amžiaus, kilmės, religijos, negalios ir seksualinės orientacijos aspektais su [Lygių galimybių liniuote](#).

3) PLANAVIMAS

Viena iš efektyvių priemonių, siekiant užtikrinti saugią ir palankią aplinką darbuotojams, yra Lygių galimybių politikos parengimas. Svarbu, kad rengiant politiką būtų įtraukti skirtingo lygio darbuotojai, o su patvirtinta politika būtų supažindinti visi organizacijos nariai. Tokio dokumento paskelbimas yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę.

Atlikus situacijos analizę, galima identifikuoti prioritetines sritis, kurioms artimiausiu laiku planuojate skirti dėmesio ir parengti veiksmų planą ([Lygybės planą](#)) su numatytomis konkrečiomis priemonėmis ir siektiniais rezultatais. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 26 straipsnio nuostatos įgyvendinimą, kiekvienas darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių įgyvendinimo priemones.

Nemažai patarimų rasite [„Lygių galimybių įgyvendinimo vadove darbdaviams“](#),

Taip pat galite užsisakyti nemokamus mokymus [„Lygių galimybių užtikrinimo politika: veiksmų plano ABC“](#).

4) ĮGYVENDINIMAS

Pagal numatytus prioritetus, organizacija įgyvendina konkrečias priemones. Pateikiame kelis lygių galimybių įgyvendinimo priemonių pavyzdžius:

Mokymai apie lygias galimybes ir įvairovę darbe nėra tik žinių suteikimas. Svarbu, kad juose dalyvaujantys komandos nariai išmoktų veiksmingai reaguoti į iššūkius, kurie kyla įvairioje aplinkoje, o taip pat suprastų sėkmingo įvairovės valdymo naudą tiek organizacijai, tiek kiekvienam darbuotojui.

Tarnyba rekomenduoja e. mokymus [darbuotojams](#) ir [darbdaviams](#)

Lankstus darbo laiko organizavimas apibūdina alternatyvias darbo formas, kurios palengvina profesinio bei asmeninio gyvenimo derinimą. Tai **svarbu ne tik daugiau šeimos įsipareigojimų ar sveikatos iššūkių turintiems darbuotojams, bet ir visoms kitoms darbuotojų grupėms. Taip pat didina visų darbuotojų pasitenkinimą darbu ir jų motyvaciją, mažina darbuotojų stresą, o**

organizacijai suteikia galimybes pratęsti organizacijos teikiamų paslaugų laiką. Dažnai taikomos šios lanksčios darbo sąlygos: nuotolinis darbas visą laiką arba tam tikrą savaitės dalį, lanksti darbo pradžia ir pabaiga, papildomos laisvos dienos, „suspaustos darbo valandos“, kai darbo sutartyje numatytas darbo valandas darbuotojas dirba per mažesnę nei numatyta dienų skaičių.

Darbo sąlygų pritaikymas skirtingų gebėjimų žmonėms. Darbdaviai pagal galimybes siekia užtikrinti, kad darbovietės infrastruktūra būtų pritaikyta darbuotojams su negalia. Rekomenduojama atsižvelgti į tai, kokių gali reikėti integravimo priemonių vyresnio amžiaus žmonėms, o galbūt yra galimybė parengti atskiras pozicijas specialioms funkcijoms atlikti, kurias gali atlikti skirtingų gebėjimų žmonės. Darbo sąlygų pritaikymas gali būti ne tik fizinės darbo vietos pritaikymas, bet ir darbo grafiko ar užduočių bei atsakomybių perskirstymas. Darbo krūvio ir valandų pritaikymas, keičiantis šeiminei situacijai, sveikatos būklei ar kylant kitiems asmeniniams iššūkiams, padeda norint išlaikyti darbuotojus ilgiau darbe.

Vaikų kambario (darželio) įrengimas darbovietėse prisideda prie kvalifikuotų darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo, didina įmonės našumą, padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.

Darbo užmokesčio atotrūkio auditas. Šios priemonės tikslas yra patikrinti, ar visiems darbuotojams, nepaisant lyties, užtikrinama teisė į vienodą darbo užmokestį už tą patį ar vienodos vertės darbą.

Užmokesčio viešas skelbimas. Informacijos apie vidutinį mėnesinį moterų ir vyrų darbo užmokestį (su priemokomis ir priedais) pagal pareigybių grupes viešinimas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo. Saugant darbuotojų privatumą, ši priemonė turėtų būti taikoma vidutinėse ir didelėse organizacijose, kad nebūtų įmanoma lengvai identifikuoti konkretaus asmens.

Tarnyba rekomenduoja konsultotis su Tarnybos [Lygių galimybių integravimo skyriaus](#) specialistėmis (-ais) dėl lygių galimybių politikos veiksmų plano įgyvendinimo.

5) Į(SI)VERTINIMAS

Organizacijų vadovai (-ės) ne tik privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemones, tačiau ir apsispręsti, kaip priemonių vykdymas bus prižiūrimas. Sukūrus ir patvirtinus Lygių galimybių politiką bei veiksmų planą, svarbu numatyti tikslus, uždavinius ir nuolat prižiūrėti rodiklius, t. y. vykdyti lygių galimybių politikos priežiūrą. Rekomenduojama įsteigti lygių galimybių politikos valdymo grupę.

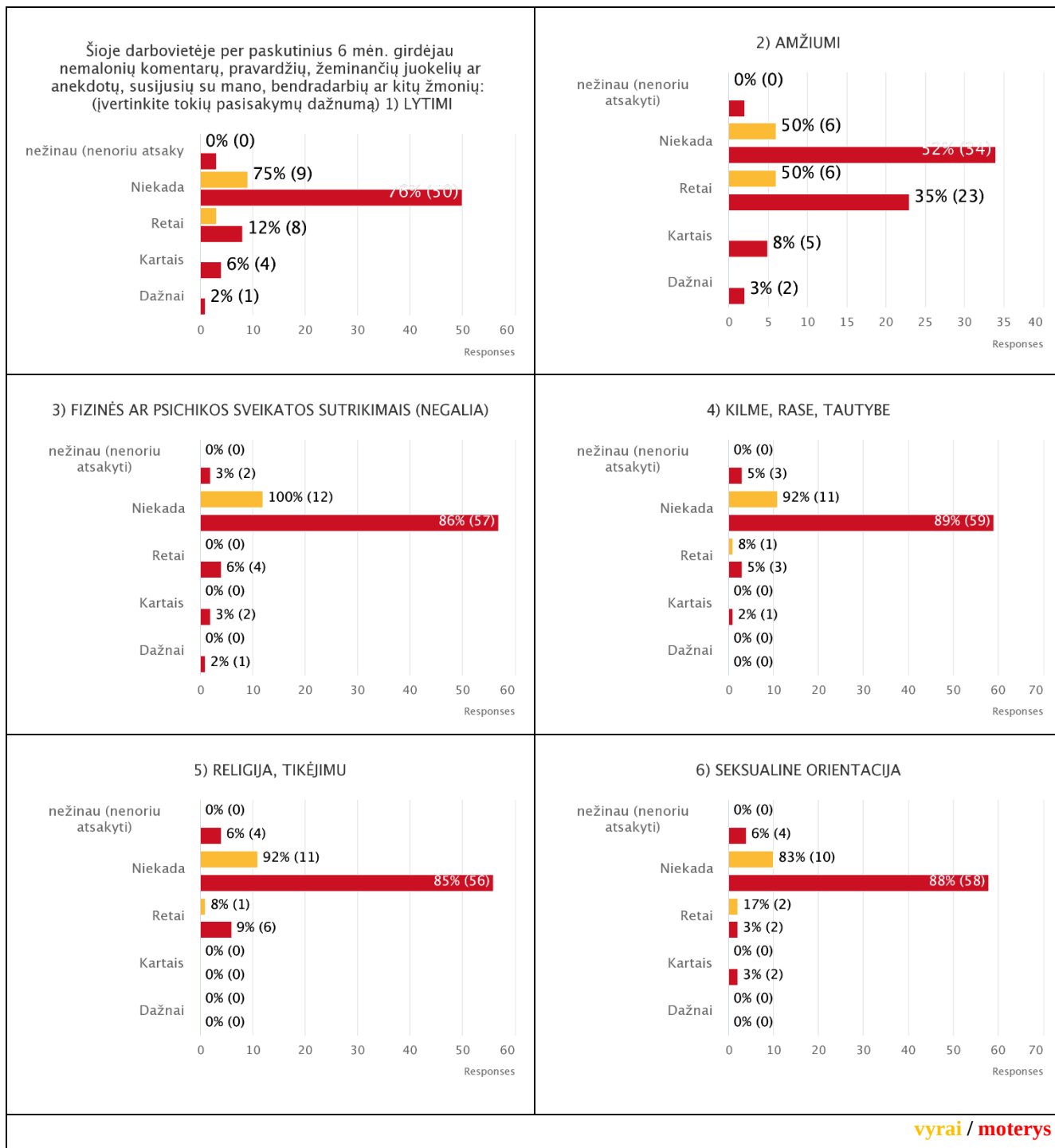
Tarnyba rekomenduoja įvertinti savo pasiekimus lygių galimybių srityje [„Lygių galimybių sparnais“](#). Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#), jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketa](#) ir „auginkite sparnus“. Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!

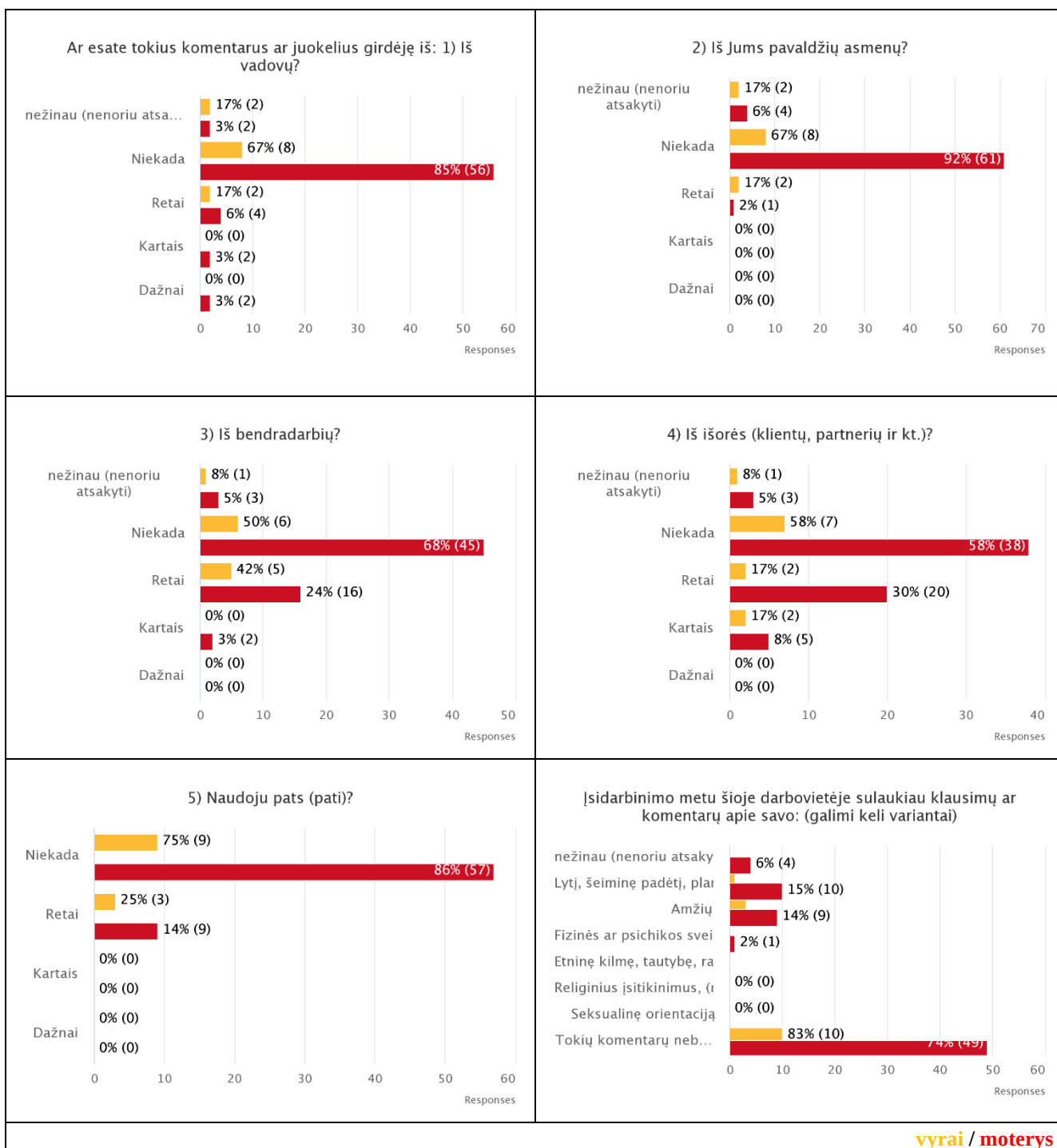
DAUGIAU INFORMACIJOS: <https://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-zingsniai>

Kviečiame kreiptis ir bendradarbiauti! Sėkmės ir drąsos toliau žingsniuojant lygių galimybių keliu!

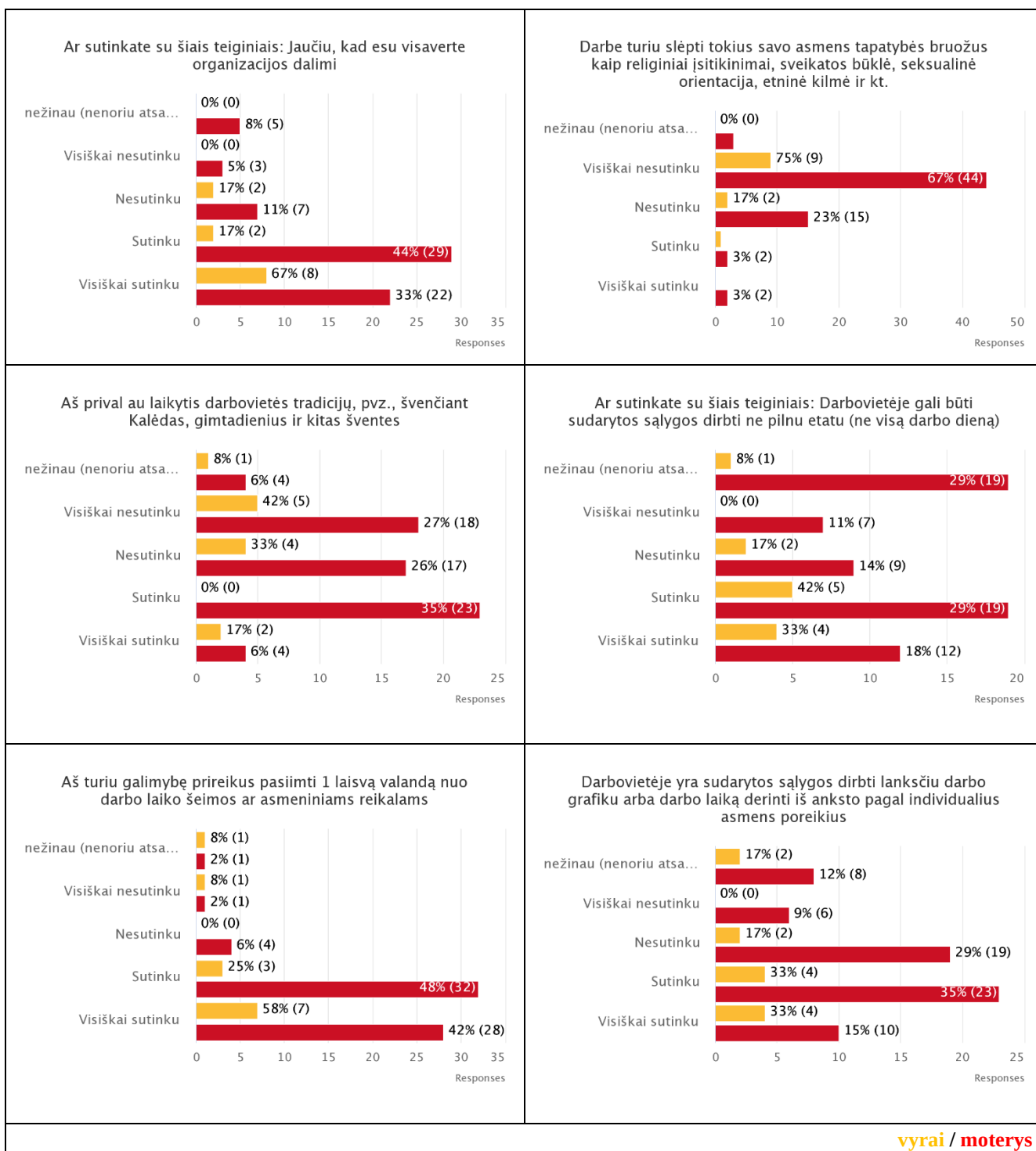
Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse

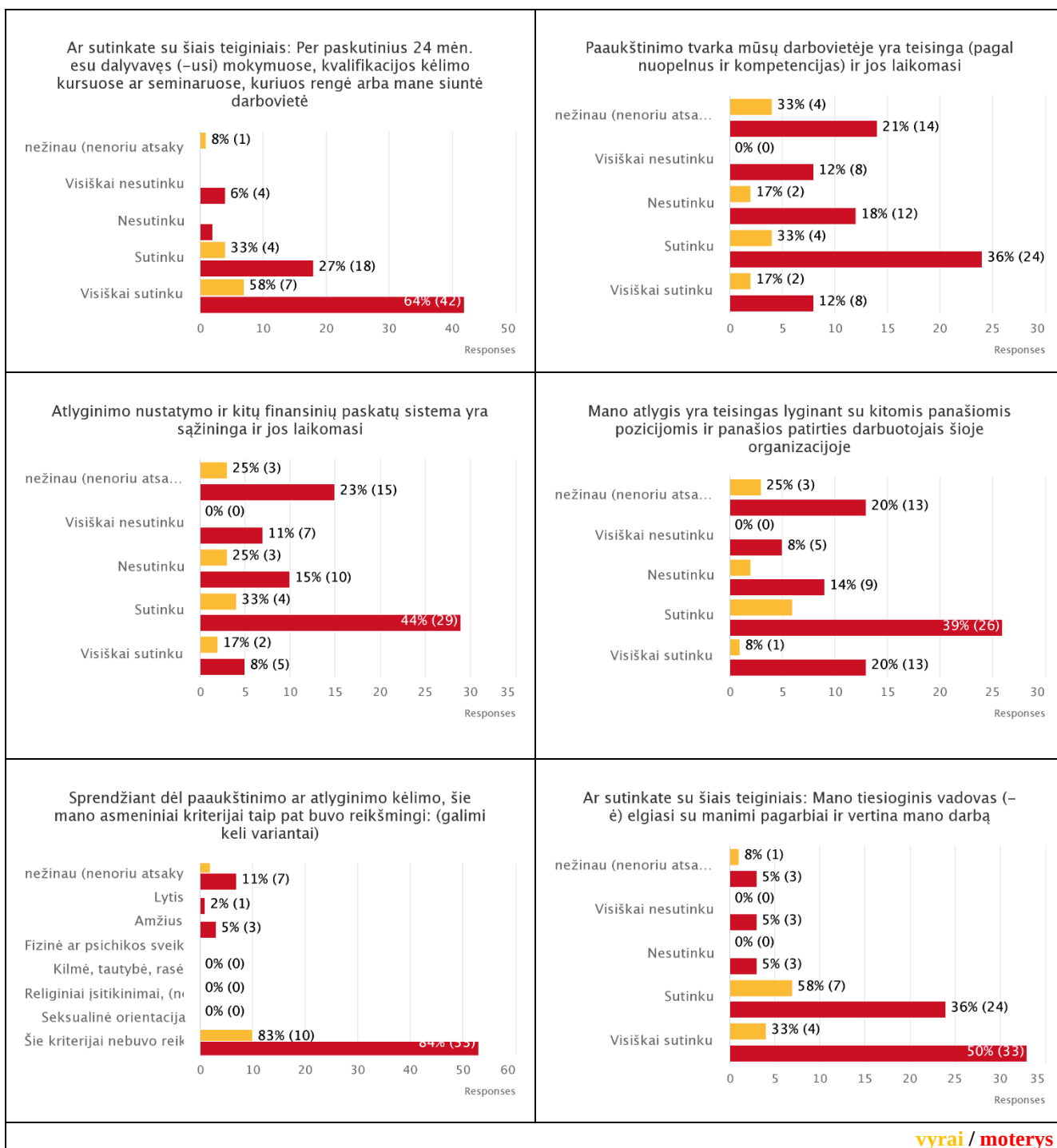
Pasiskirstymas pagal lytį: vyrai / moterys



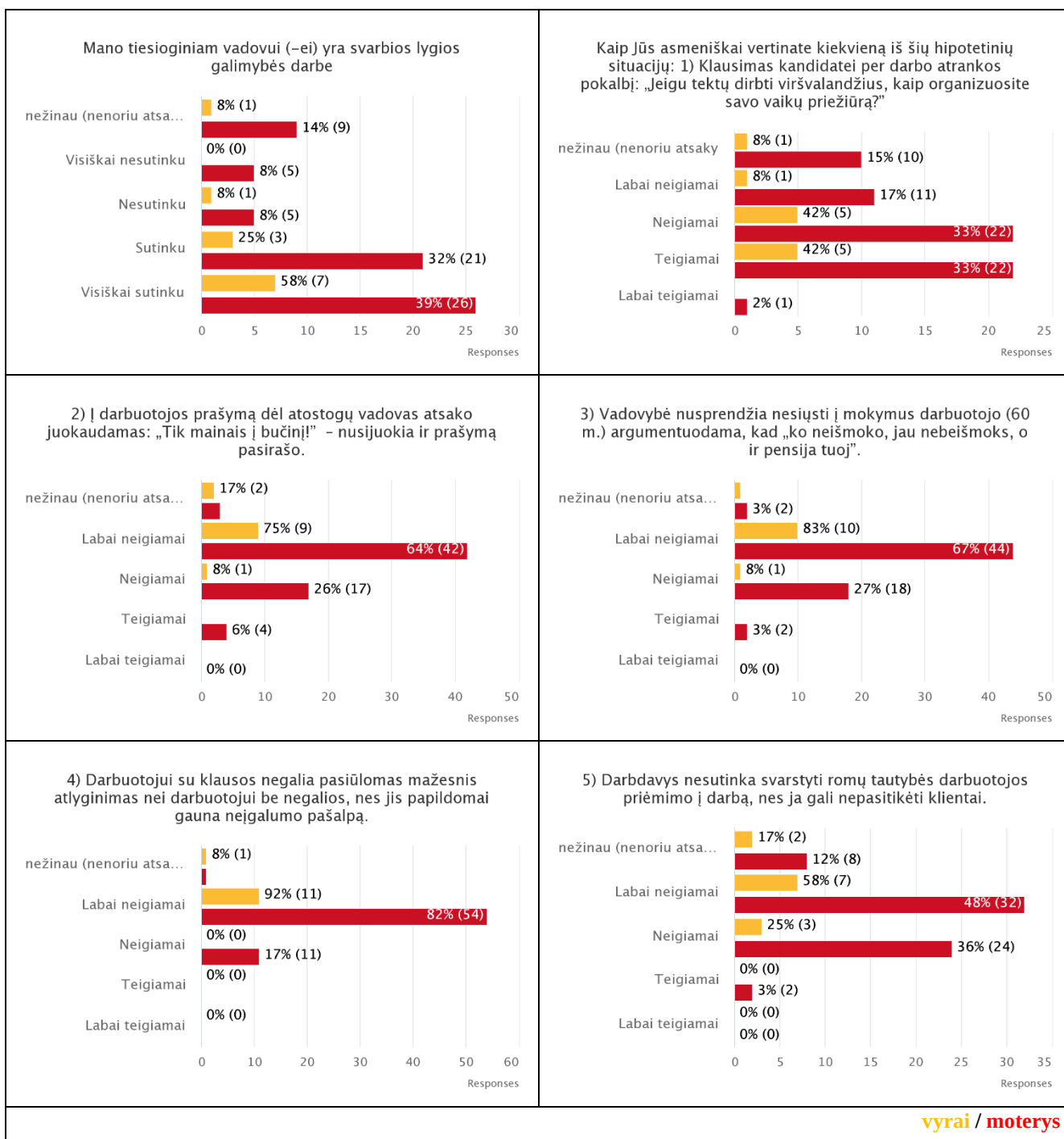


vyrų / moterų

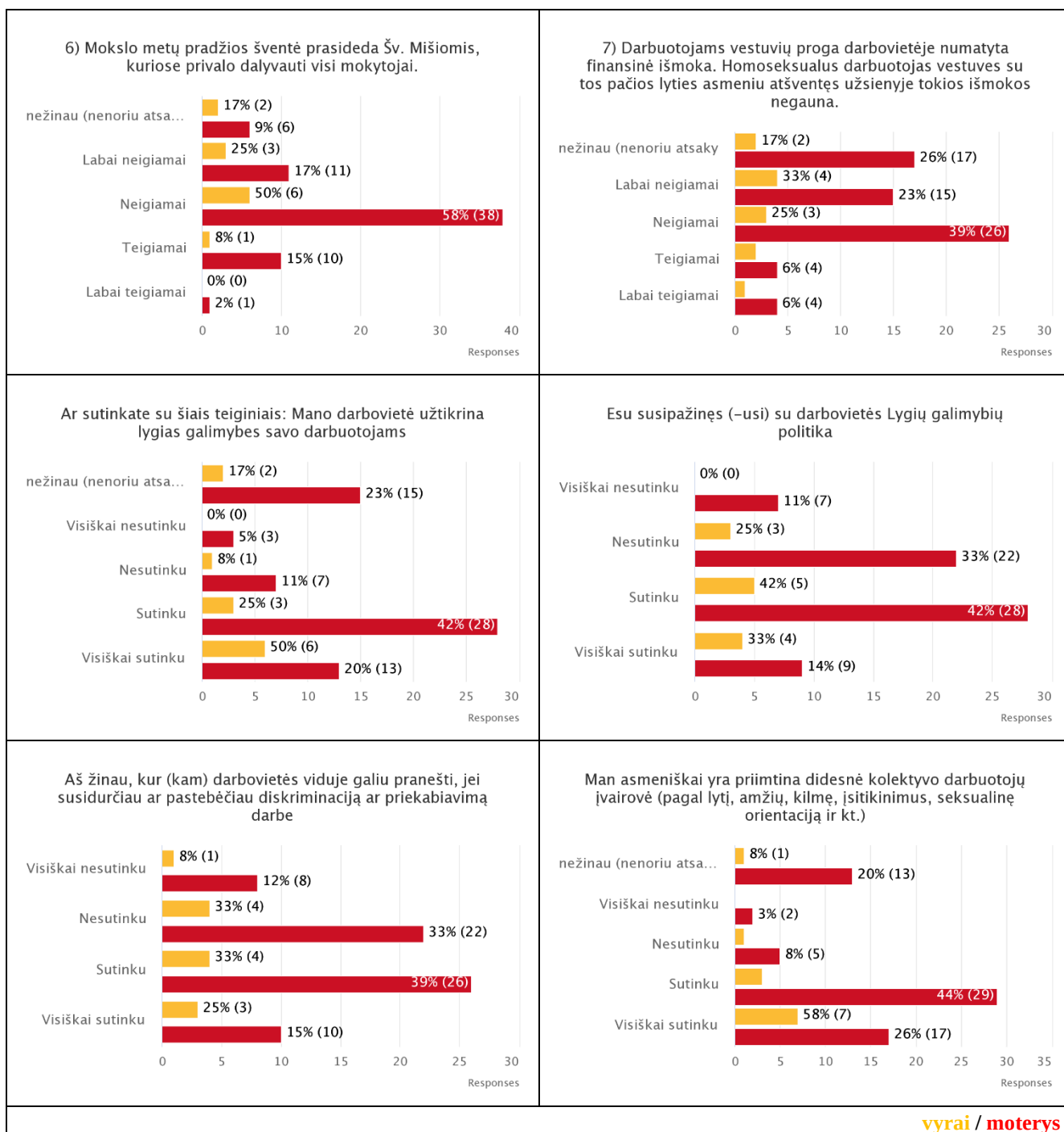




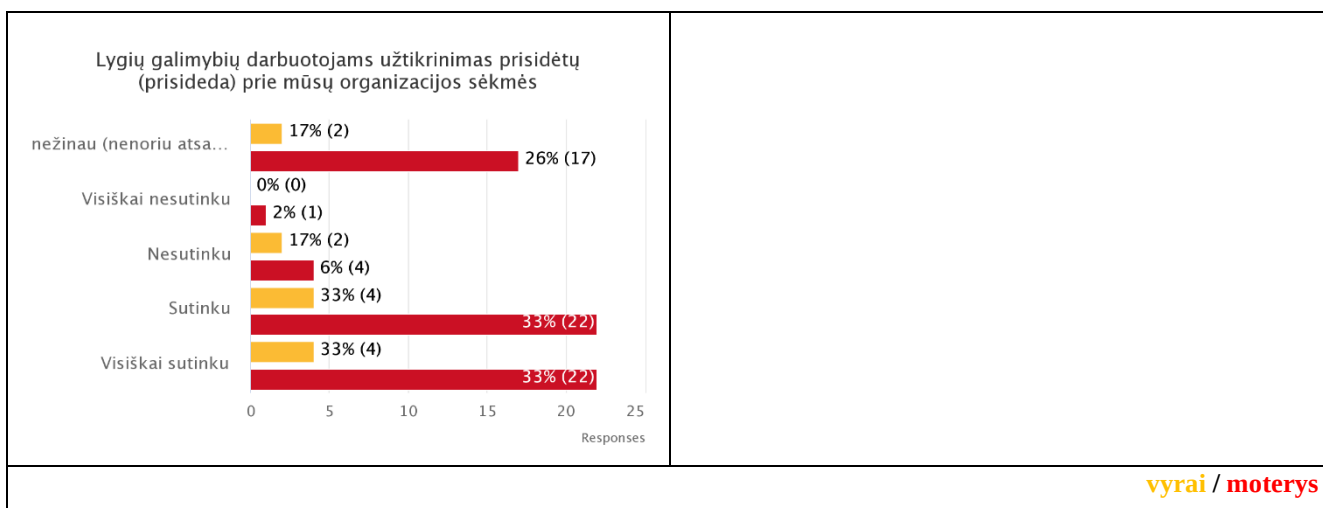
vyrų / moterų



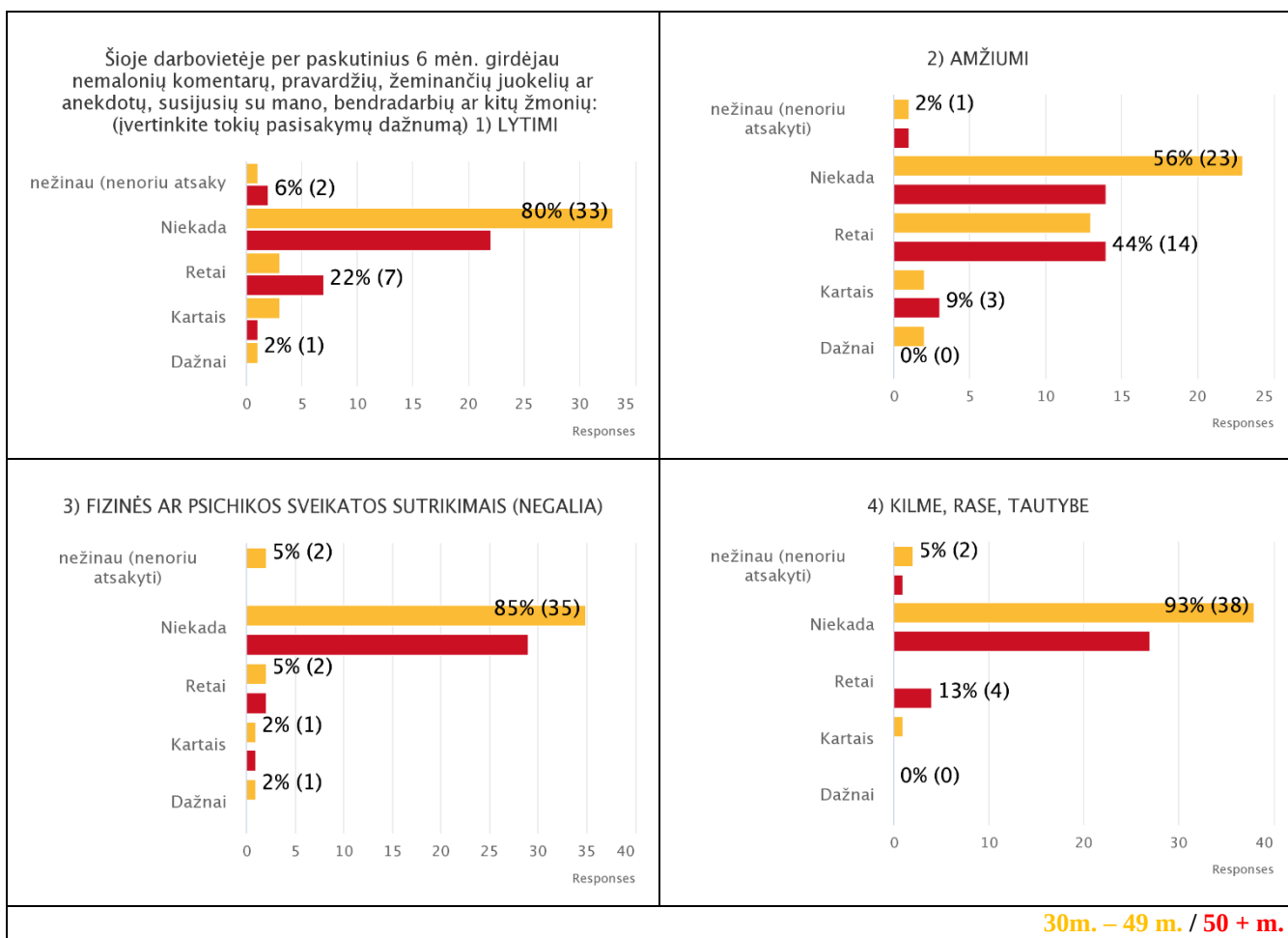
vyr̃ai / moterys

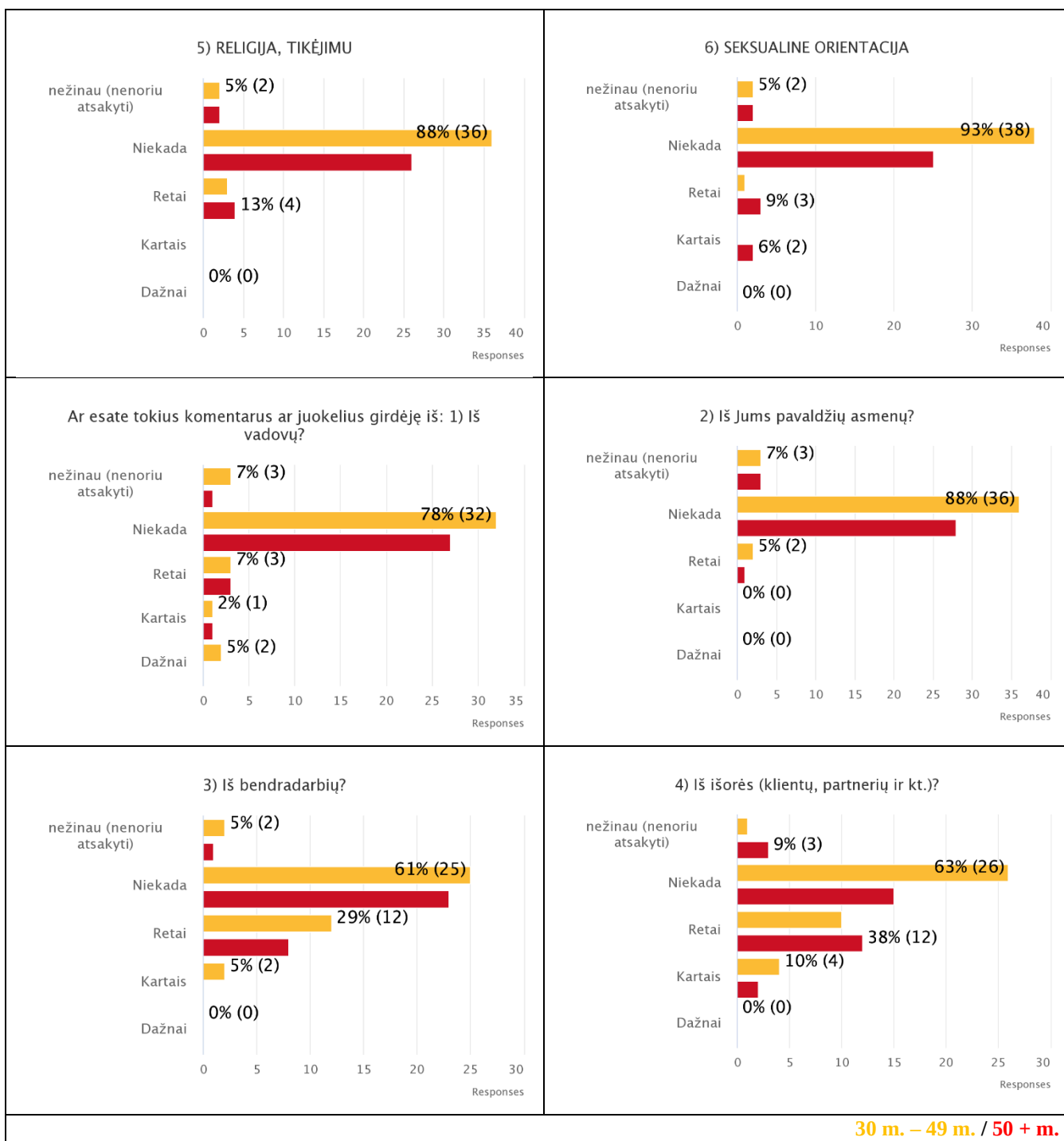


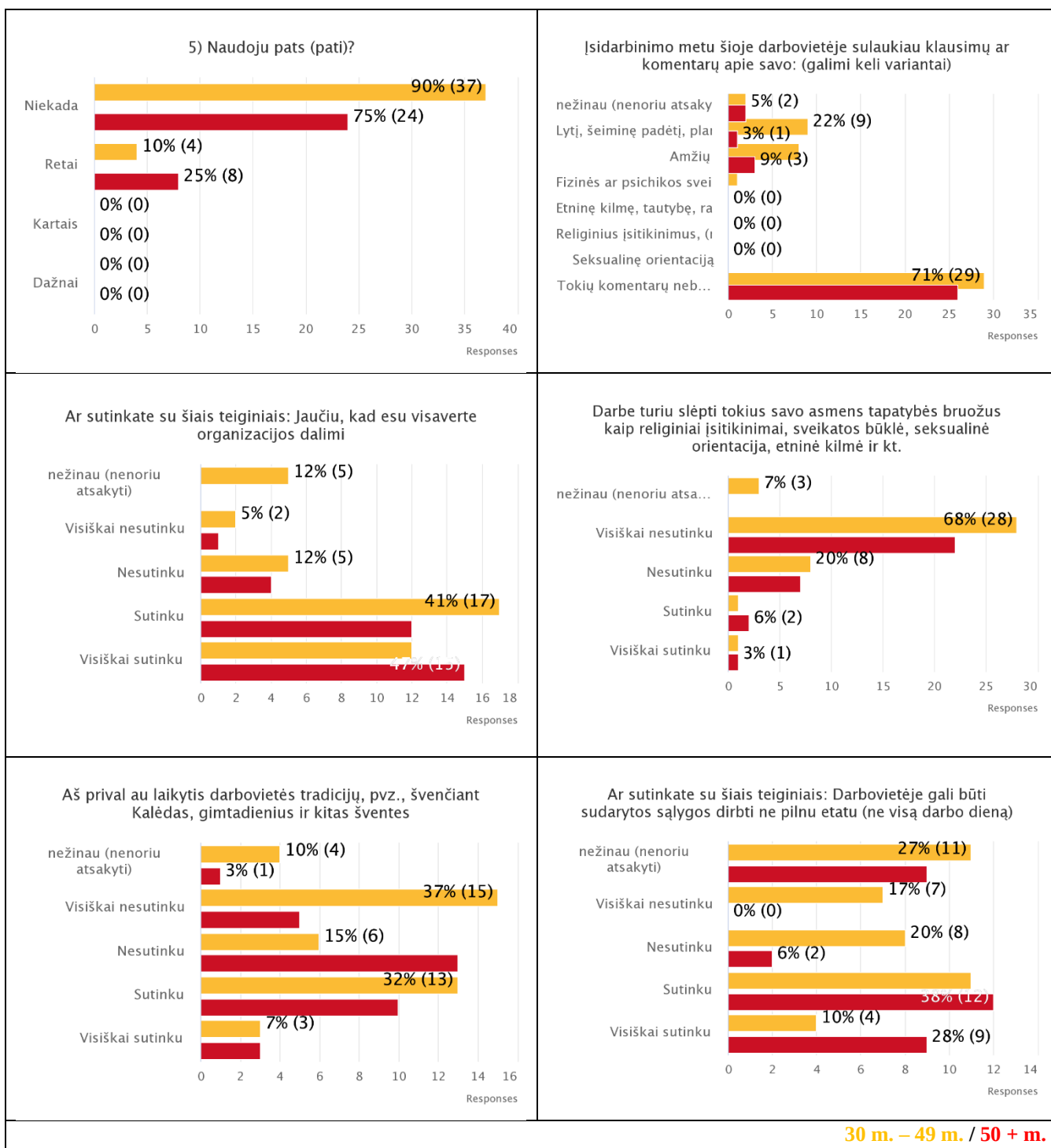
vyrų / moterų

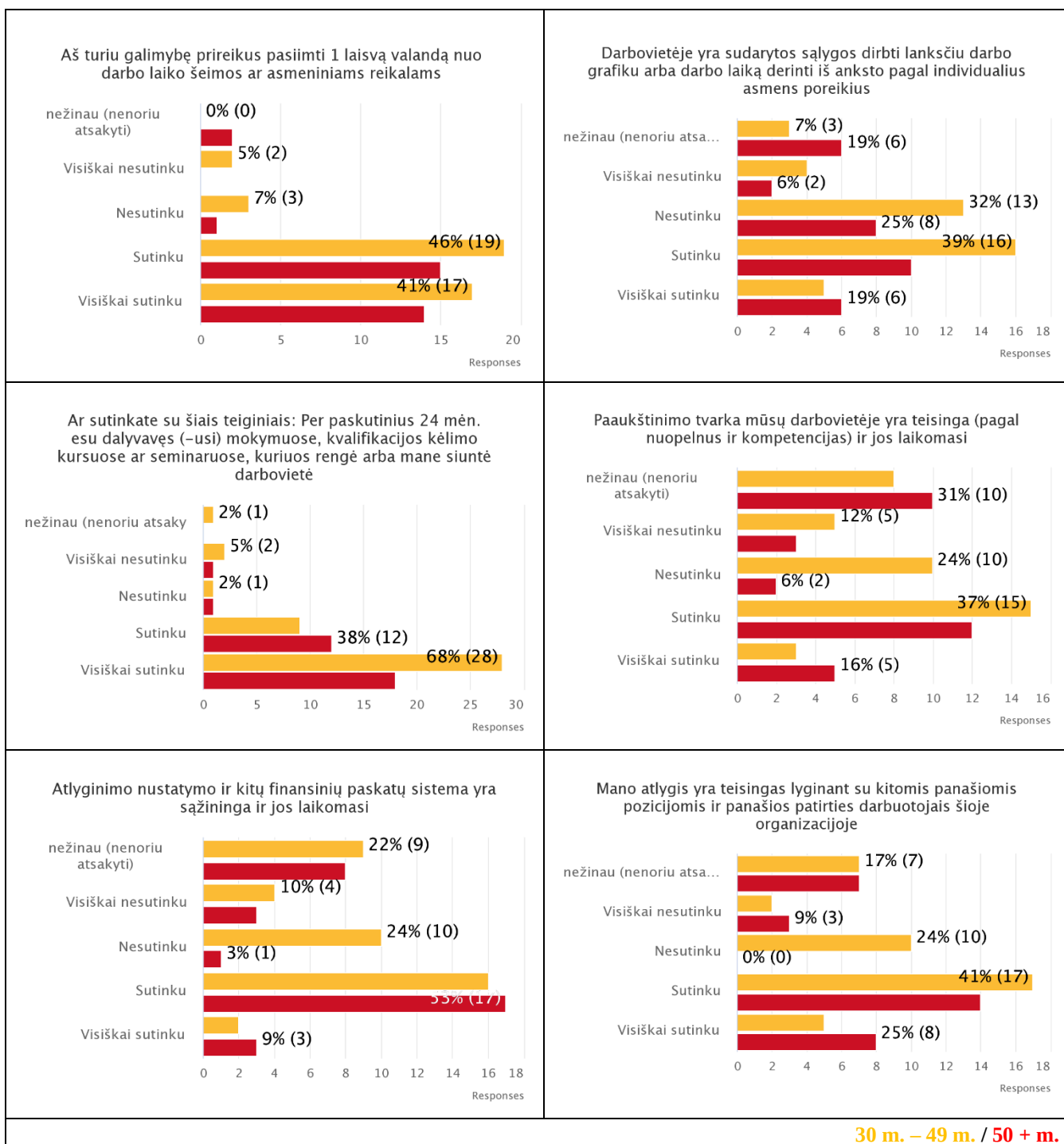


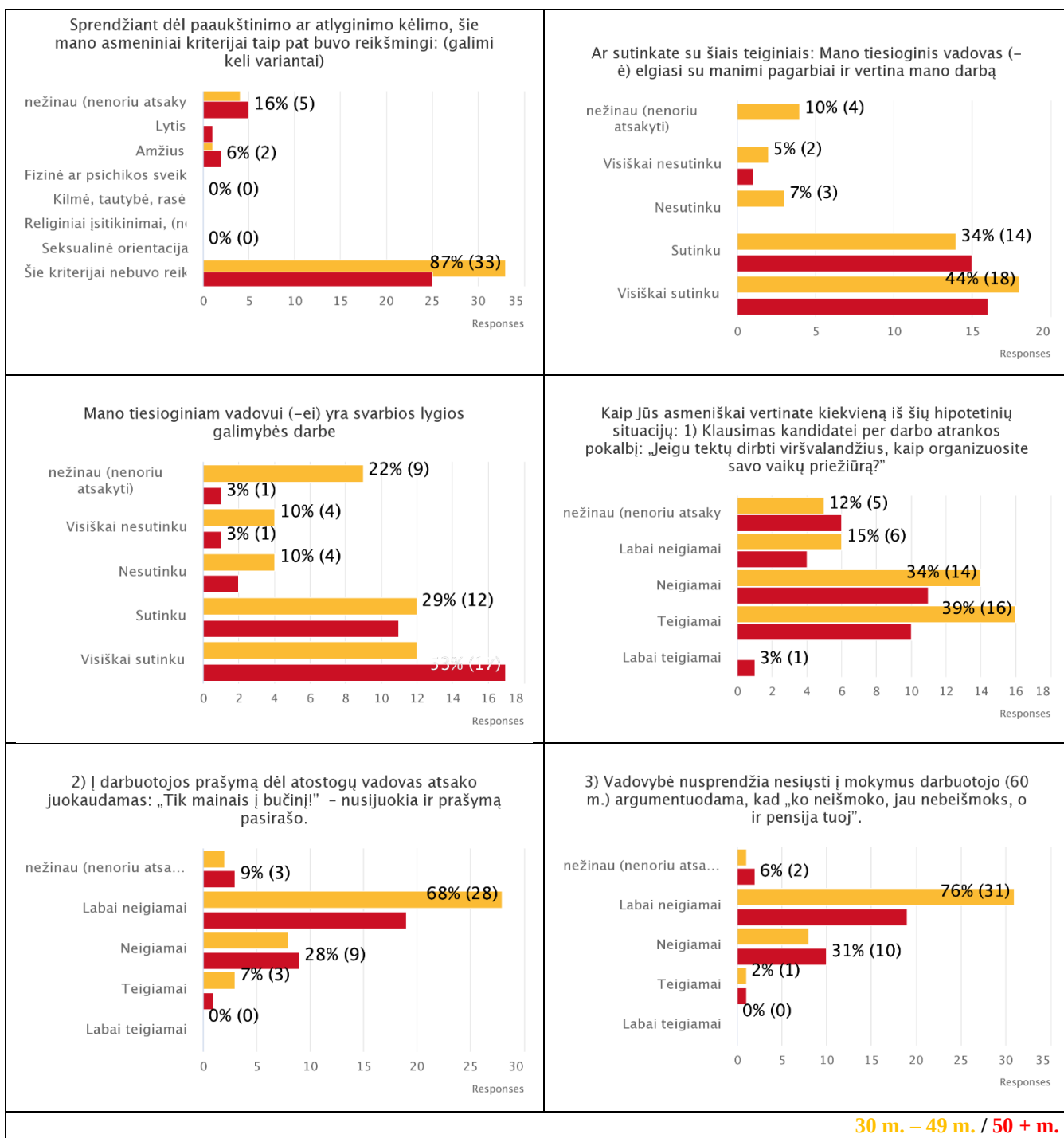
Pasiskirstymas pagal amžių: 30m. – 49 m. / 50 + m.

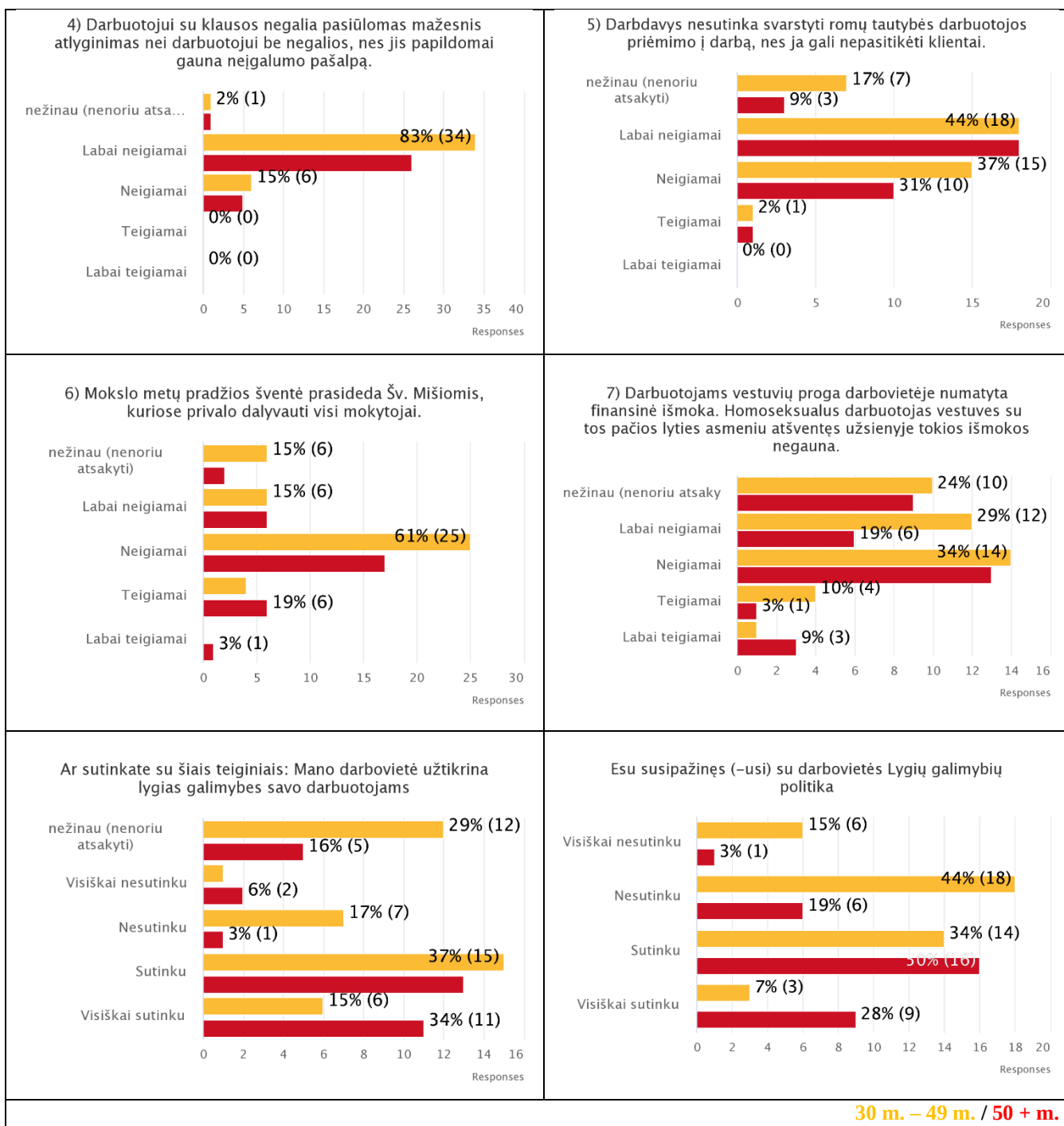


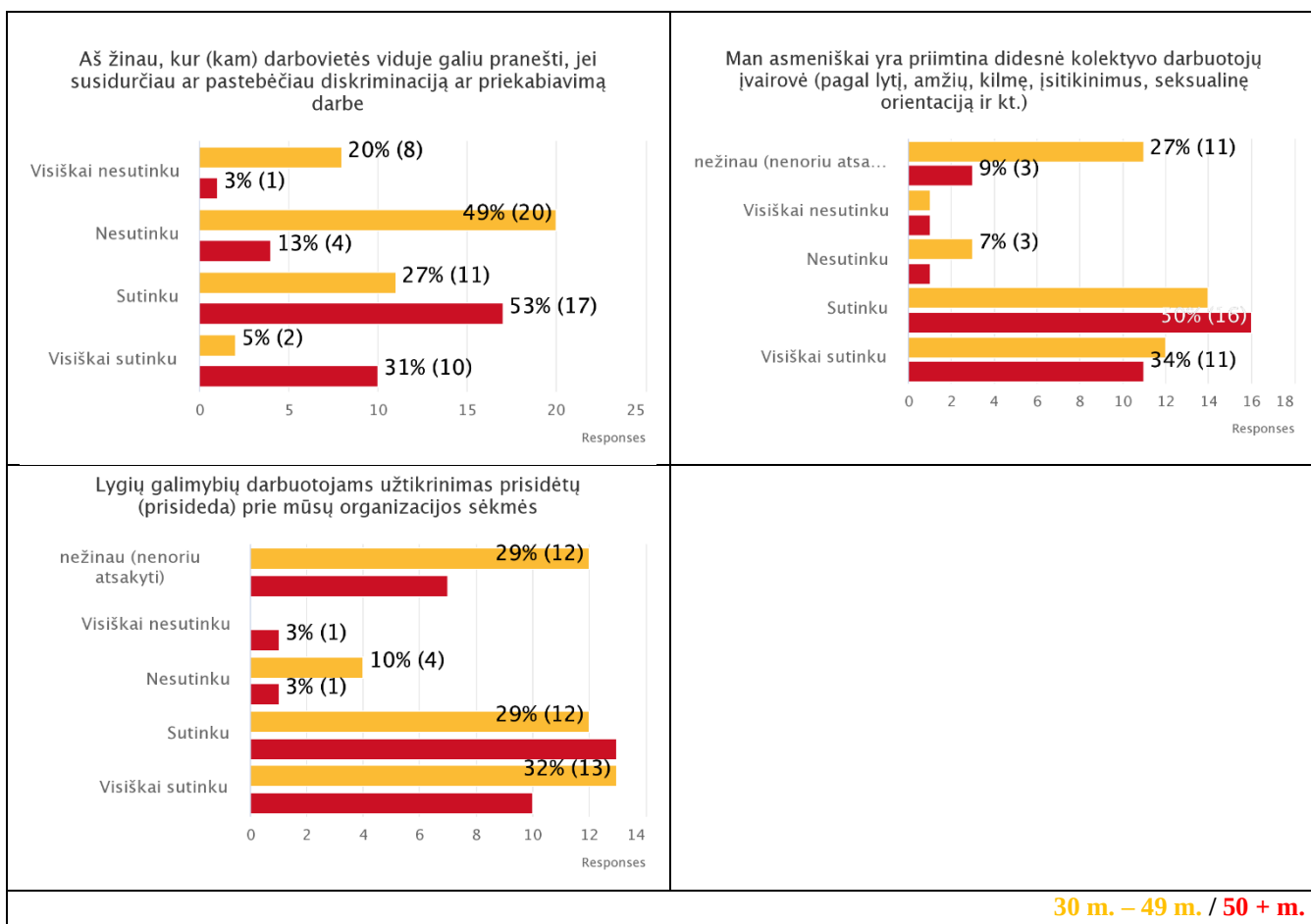




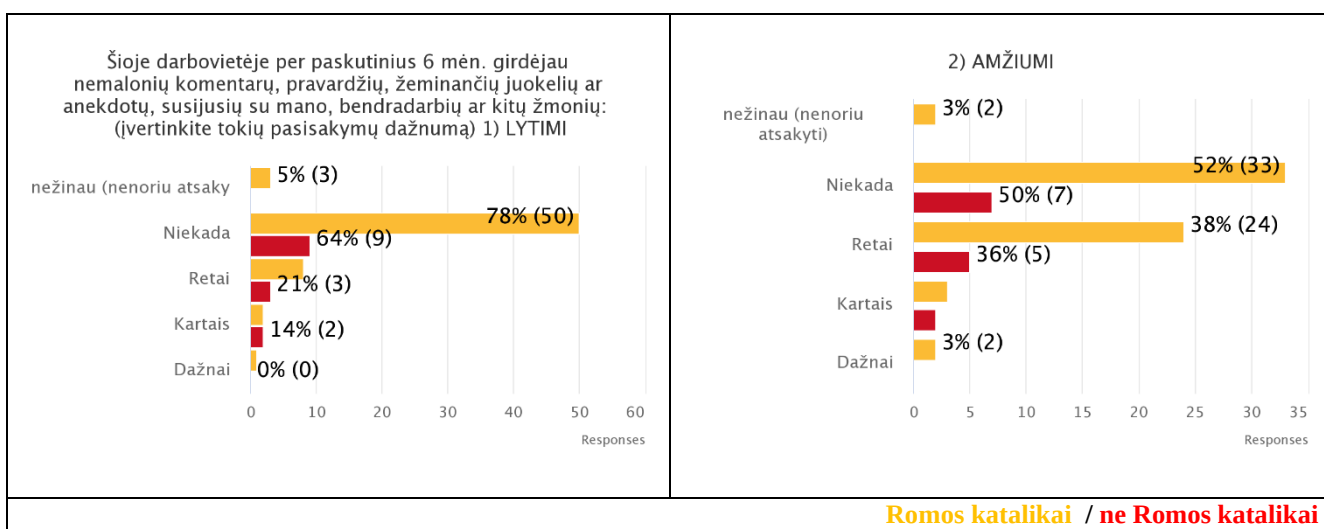


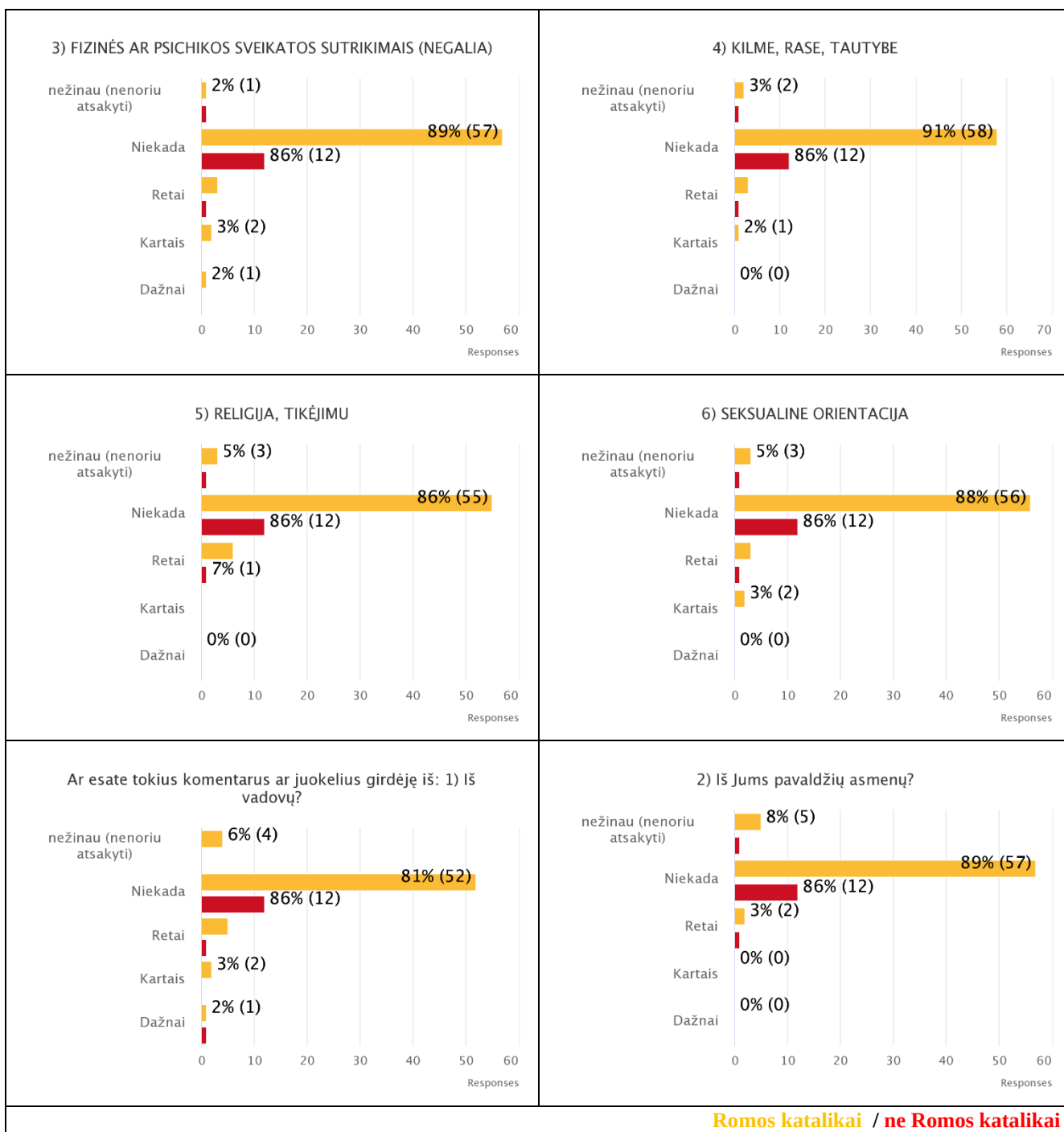


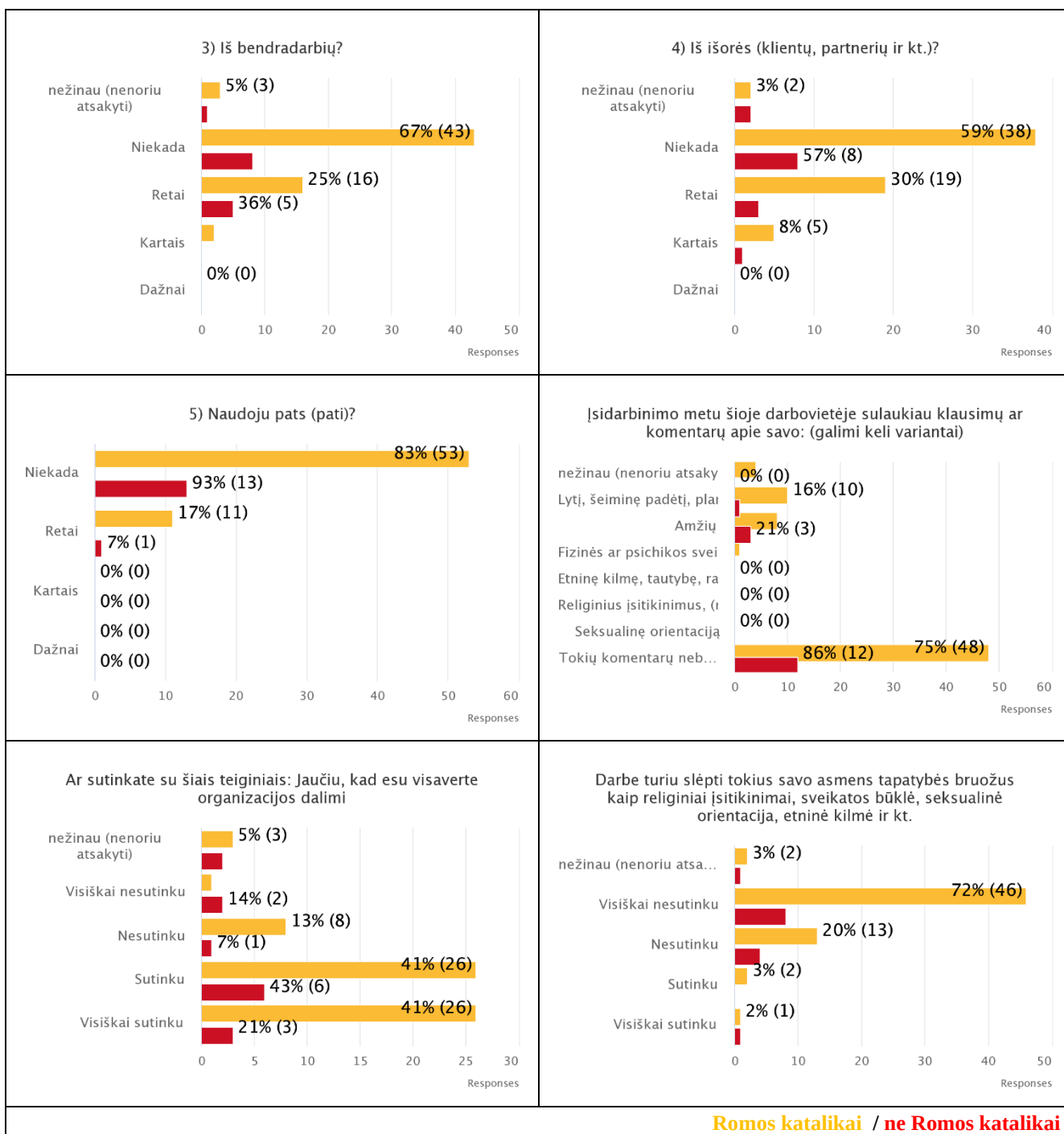


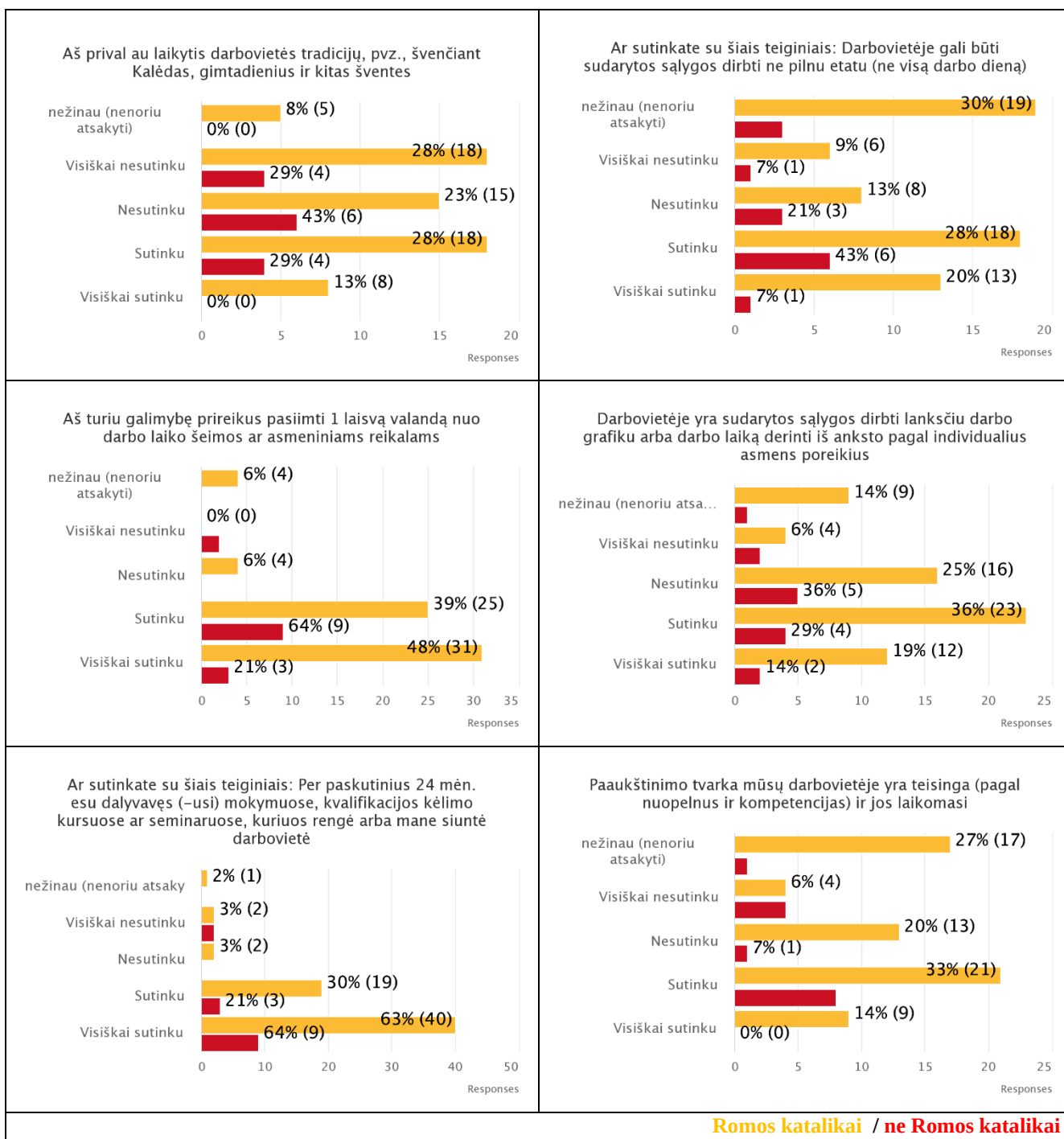


Pasiskirstymas pagal tikėjimą: **Romos katalikai** / **ne Romos katalikai**

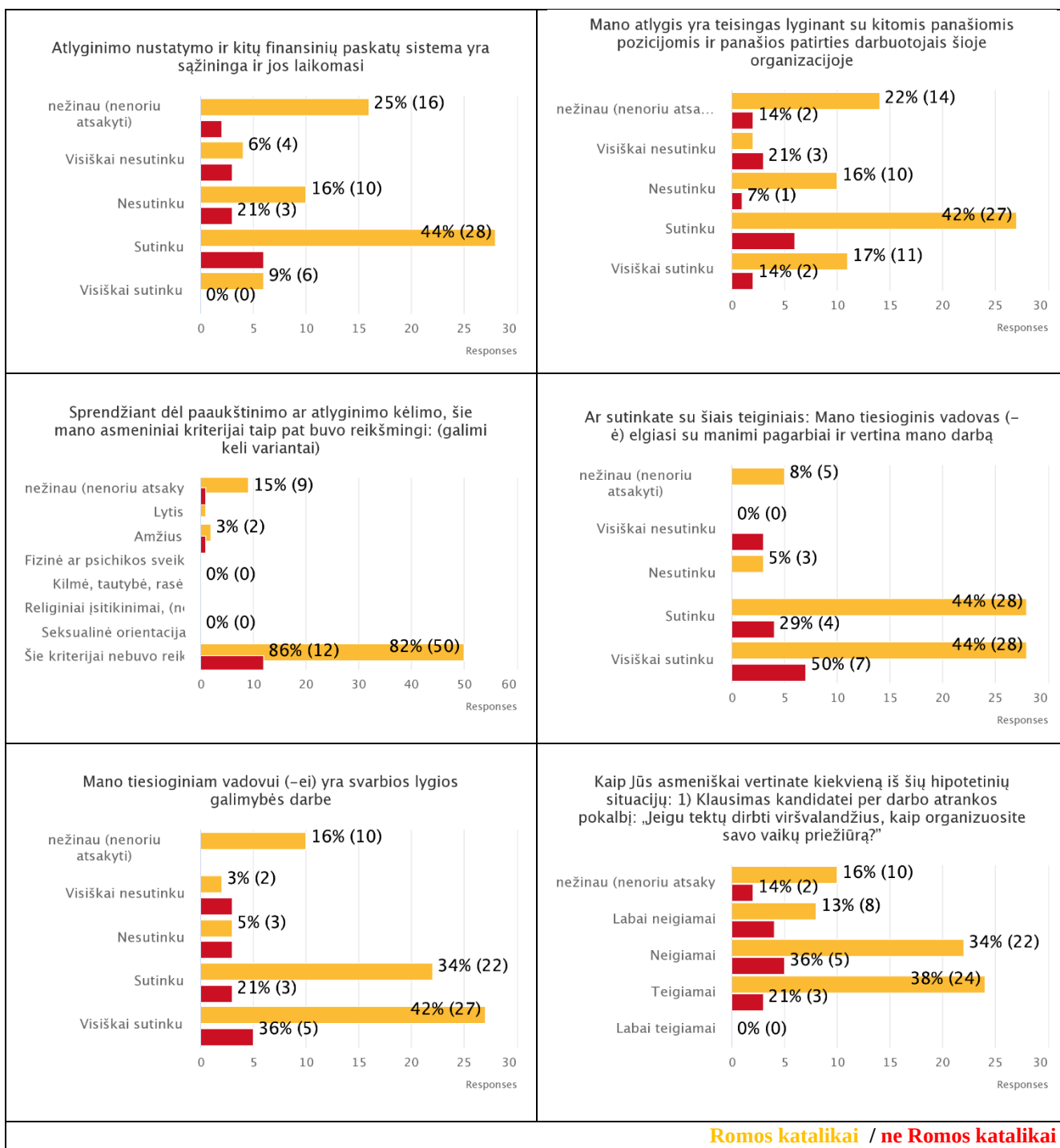




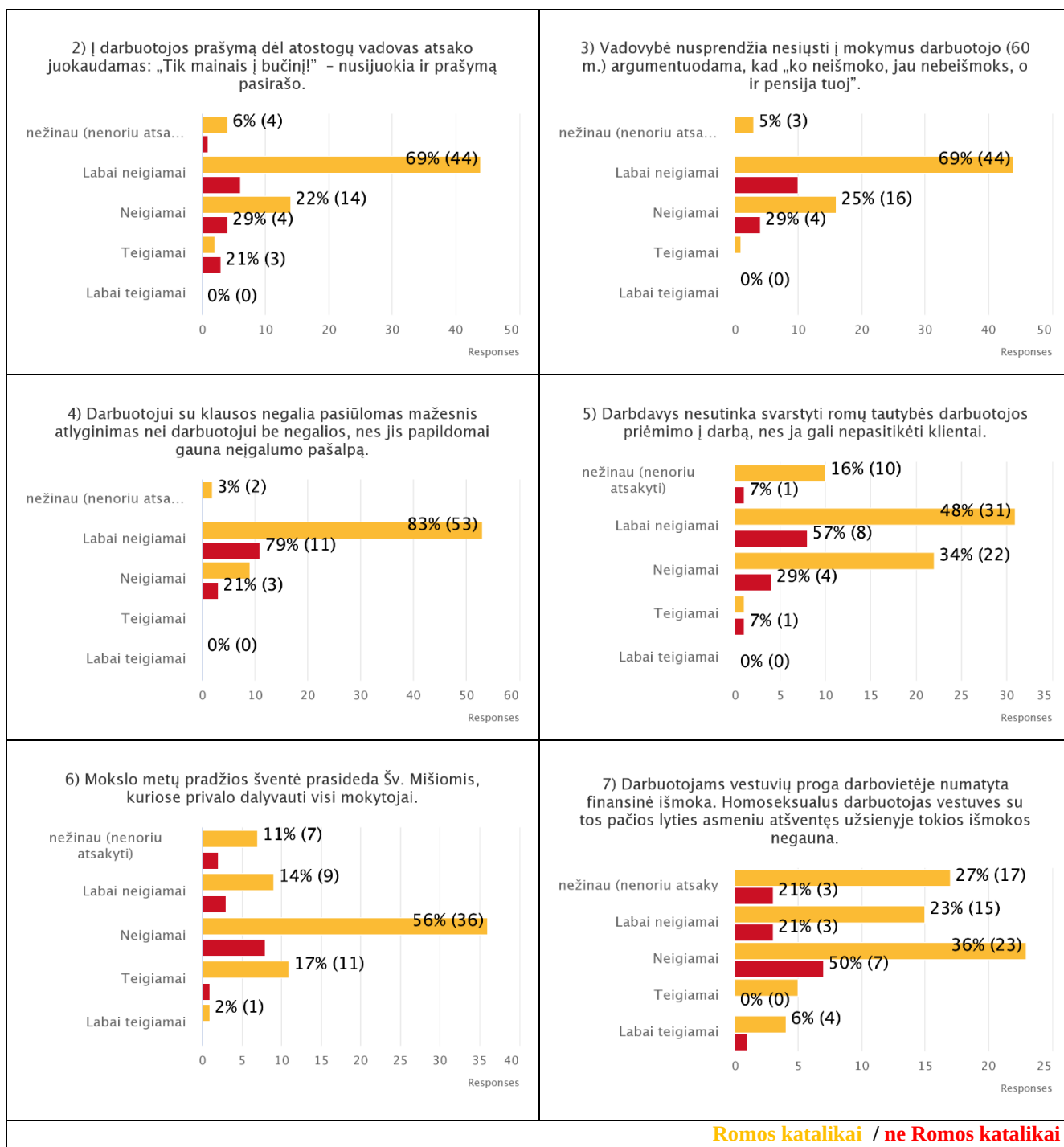




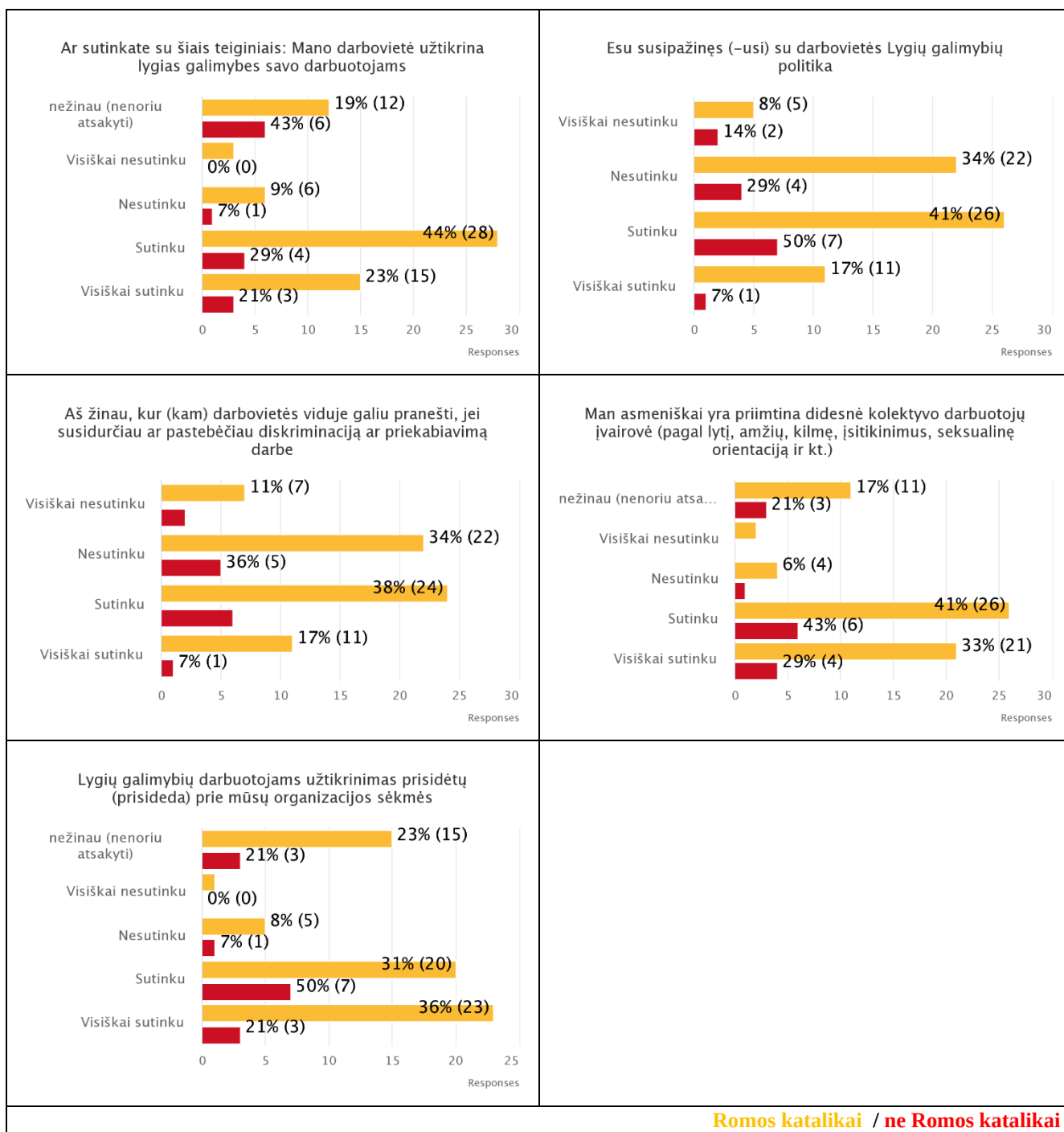
Romos katalikai / ne Romos katalikai



Romos katalikai / ne Romos katalikai



Romos katalikai / ne Romos katalikai



Romos katalikai / ne Romos katalikai