



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

**LAZDIJŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJA
LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS REZULTATŲ ATASKAITA**

2020 m. liepos 23 d. Nr. LIN-10
Vilnius



DARBOVIETĖ: Lazdijų rajono savivaldybės administracija

APKLAUSOS LAIKOTARPIS: 2020 m. gegužės 6 – 20 d.

DARBUOTOJŲ SKAIČIUS: 174

IŠ JŲ ANKETĄ UŽPILDĖ: 95

REPREZENTATYVUMAS: 54,6 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)

NUSTATYTAS DARBOVIETĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS RODIKLIS: 8,1 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (8,0) 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 apklausoje dalyvavusių darbuotojų grupes grafikai pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

ATASKAITĄ RENGĖ: Tomas Vytautas Raskevičius, el. paštas tomas.raskevicius@lygybe.lt.

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. Paaugštinimas, 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	20
Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse	23
Pasiskirstymas pagal lytį: vyrai / moterys	23
Pasiskirstymas pagal amžių: iki 29 m./ 30 m. – 49 m. / 50 + m.	28
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai / ne katalikai	33

Rezultatų apibendrinimas

„Lygiausios“ sritys:

- **Darbuotojų savijauta darbe:** dauguma apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi ir neslepia savo tapatybės bruožų. Vis dėlto verta atkreipti dėmesį į **jaunesnių darbuotojų ir ne Romos katalikų** savijautą darbe. Apklausoje dalyvavę jaunesni darbuotojai dažniau nei vyresni darbuotojai teigė nesijaučiantys visaverte organizacijos dalimi, o apklausoje dalyvavę ne Romos katalikų tikėjimo asmenys dažniau jautė spaudimą laikytis darbovietės tradicijų.
- **Vadovavimas:** dauguma apklausoje dalyvavusių darbuotojų palankiai vertino vadovų elgesį ir požiūrį į lygias galimybes, tačiau, turint minty vadovų pavyzdžio svarbą, šiai sričiai verta skirti papildomo nuolatinio dėmesio.
- **Diskriminacijos atpažinimas ir vertinimas:** hipotetines diskriminacijos situacijas amžiaus, negalios ir tautybės pagrindais bei hipotetinę situaciją dėl seksualinio priekabiavimo dauguma apklausoje dalyvavusių darbuotojų vertino neigiamai; kita vertus, reikalingas didesnis sąmoningumas situacijose dėl diskriminacijos lyties, lytinės orientacijos ir tikėjimo pagrindais.
- **Darbuotojų palankumas** lygių galimybių principams ir didesnei darbuotojų įvairovei. 77 % apklaustųjų mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės.
- **Darbo vietos pritaikymas** darbuotojui, judančiam vežimėlyje; patvirtinta **lygių galimybių politika** ir jos įgyvendinimo aprašas.

Sritys tolesniam tobulėjimui:

- **Darbuotojų įvairovė nėra matoma** – net 85 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė nepastebintys kolektyvo įvairovės.
- **Bendravimo kultūra:** apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigimu, nemalonūs komentarai, pravardės ar žeminantys juokeliai organizacijoje, susiję su lytimi ir amžiumi, dažniausiai girdimi iš išorės klientų ir partnerių bei bendradarbių.
- **Įdarbinimo praktika:** vengti klausimų ir komentarų apie lytį, šeiminių padėčių, planus susilaukti vaikų bei amžių; taip pat įvertinti, ar nėra tiesioginių ar netiesioginių kliūčių įsidarbinti jaunesniems (iki 30 m. amžiaus) darbuotojams.
- **Kvalifikacijos kėlimas:** siekti aukštesnio kvalifikacijos kėlimo veiklose dalyvavusių darbuotojų procento tarp jaunesnio amžiaus darbuotojų ir moterų.
- Užtikrinti maksimalų skaidrumą, teisingumą ir sąžiningumą **atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo** procesuose. Ypatinę dėmesį atkreipti į moterų, vyresnio amžiaus darbuotojų ir ne Romos katalikų darbuotojų atlyginimo nustatymą ir paaukštinimo tvarką, nes šios darbuotojų grupės dažniau nėra patenkintos savo atlygio teisingumu.
- **Skundų nagrinėjimo mechanizmas:** tobulinti darbovietės lygių galimybių politiką, konkretizuojant vidinį skundų nagrinėjimo mechanizmą.
- Priimti ir paskelbti organizacijos **lygių galimybių veiksmų planą**. Planuojant lygių galimybių priemones savo darbovietėje, rekomenduojame atsižvelgti į „Lygių galimybių liniuotės“ rezultatus.

1. Kolektyvo įvairovė

Darbovietės darbuotojų pasiskirstymas pagal darbdavio pateiktą informaciją:

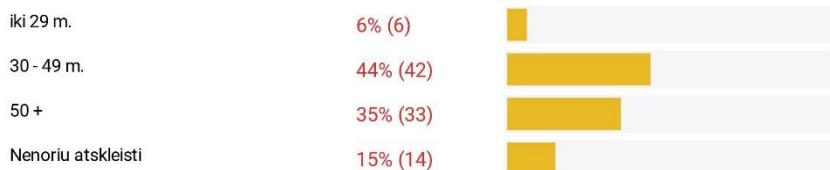
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	48 (27,6 %)	Iki 29 m.	10 (5,7 %)
Moterys:	126 (72,4 %)	30 – 49 m.	76 (43,7 %)
		50 +	88 (50,6 %)

Anketos respondentų pasiskirstymas ir analizės „pjūviai“⁴¹ pagal tapatybės bruožus:

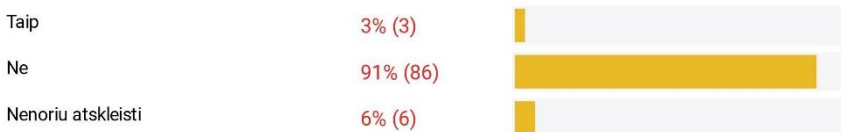
LYTIS:



AMŽIUS:



NEGALIA:



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

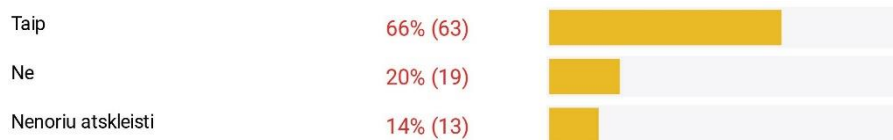
LIETUVIŲ TAUTYBĖ:



Kadangi mažiau nei 5 darbuotojai priskyrė save „ne lietuvių tautybės“ grupei, tautybės „pjūviu“ darbuotojų atsakymai lyginami nebus.

⁴¹ Rezultatų palyginimai tarp skirtingų darbuotojų grupių yra pateikiami tik tada, kai grupę sudaro bent 5 respondentai (pavyzdžiui, lyginti lietuvius ir ne lietuvius galima tik tada, kai tiek vienoje, tiek kitoje grupėje tarp atsakiusių yra bent po penkis respondentus). Toks skaičius reikalingas dėl statistinio palyginimų patikimumo ir dėl atsakymų anonimiškumo išsaugojimo.

ROMOS KATALIKŲ TIKĖJIMAS:

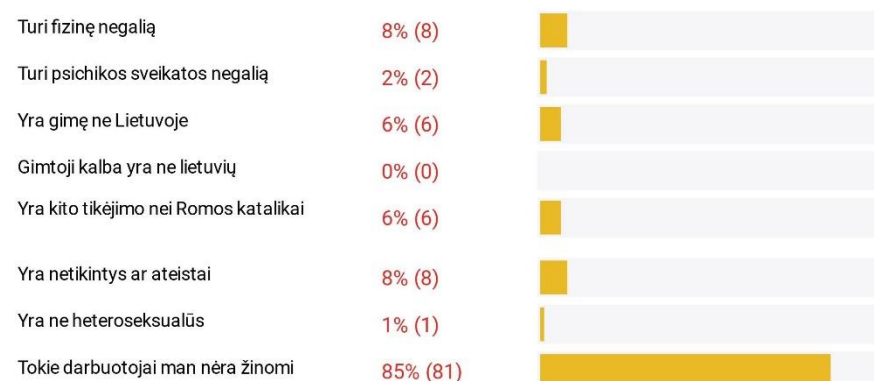


HETEROSEKSUALI SEKSUALINĖ ORIENTACIJA:



Nėra tikslios statistikos, kiek Lietuvoje gyvena neheteroseksualios orientacijos žmonių, bet spėjama, kad tai galėtų būti iki 10 % visuomenės narių. Kadangi darbuotojų atsakymai net kelis kartus 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

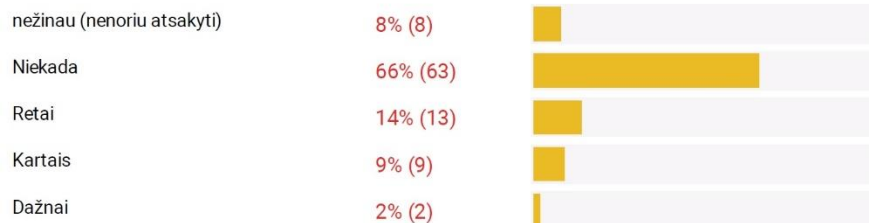
Lyčių pasiskirstymas šioje darbovietėje yra 28 % ir 70 % pagal darbdavio atsakymus (darbuotojų kolektyve dominuoja moterys). Tam, kad būtų galima konstatuoti lyčių lygybę, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %. Įvairovei amžiaus pagrindu konstatuoti, darbuotojų iki 29 m. dalis yra santykinai maža (6 %), o darbuotojai 30-49 m. (44 %) ir 50+ m. (50 %) amžiaus grupėse yra pasiskirstę gana tolygiai. Įdomu pastebėti, kad, nors pusę organizacijos darbuotojų sudaro vyresni nei 50 m. amžiaus asmenys, tarp į klausimą atsakiusių respondentų jie sudarė tik 35 %.

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

Net 85 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė nepastebintys kolektyvo įvairovės nė vienu ir nurodytų pagrindų. Šie rezultatai rodo, jog kai kurie darbuotojai darbovietėje nėra linkę atvirauti apie savo tapatybės bruožus. Pavyzdžiui, 20 % apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė nepriklausantys Romos katalikų tikėjimui, tačiau įvairovę tikėjimo pagrindu organizacijoje pastebi viso labo 6 % apklausoje dalyvavusių respondentų, o netikintį kolegą žino 8 %.

2. Organizacinė (bendravimo) kultūra

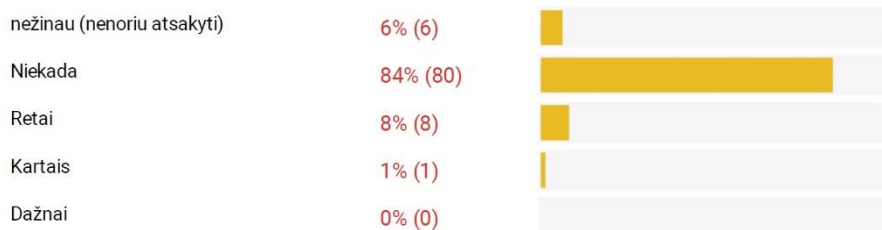
1. Šioje darbovietėje per paskutinius 6 mėn. girdėjau nemalonių komentary, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių: (vertinkite tokių pasisakymų dažnumą) 1) LYTIMI



2. 2) AMŽIUMI



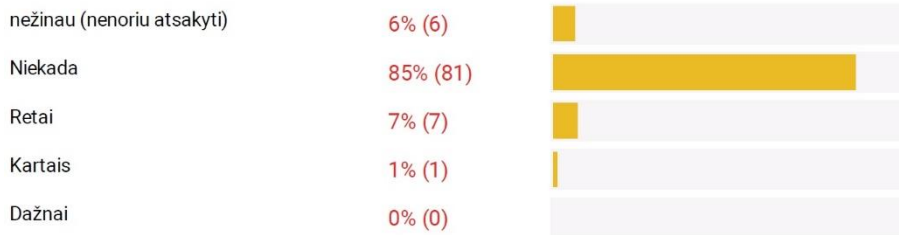
3. 3) FIZINĖS AR PSICHIKOS SVEIKATOS SUTRIKIMAIS (NEGALIA)



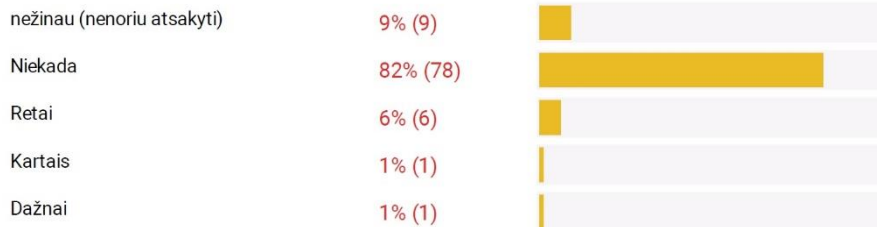
4. 4) KILME, RASE, TAUTYBE



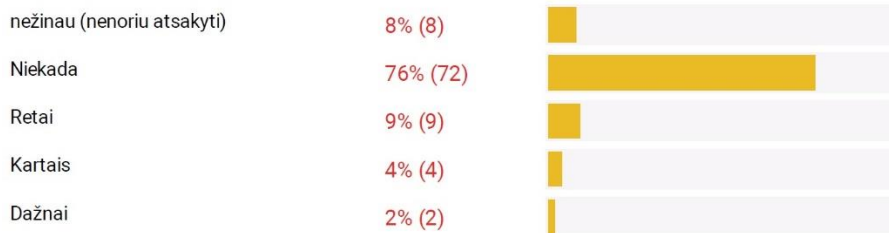
5. 5) RELIGIJA, TIKĖJIMU



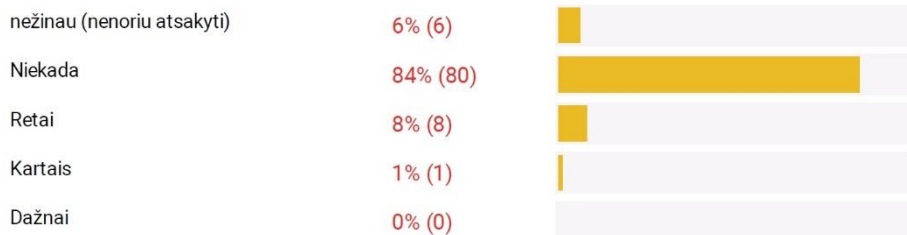
6. 6) SEKSUALINE ORIENTACIJA



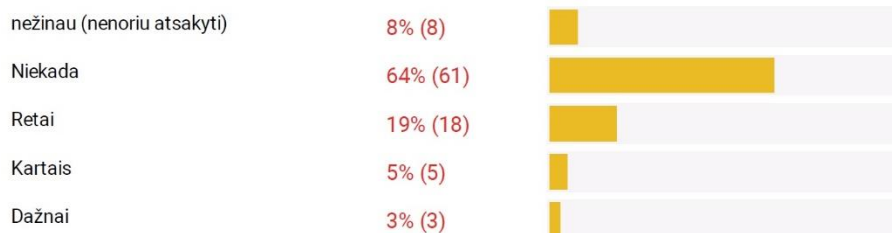
7. Ar esate tokius komentarus ar juokelius girdėję iš: 1) iš vadovų?

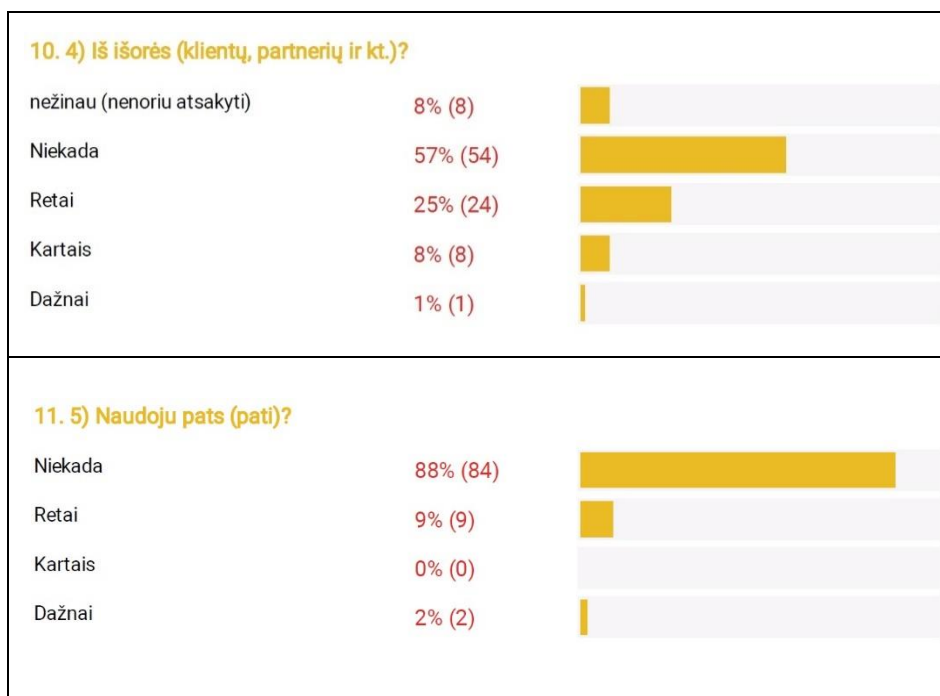


8. 2) Iš Jums pavaldžių asmenų?



9. 3) Iš bendradarbių?





KOMENTARAS

Žodiniai komentarai gali būti priekabiavimo ir (ar) seksualinio priekabiavimo darbe forma ar prielaida, todėl siūlome skirti papildomo dėmesio tokio elgesio prevencijai. Apklausoje dalyvavę respondentai darbovietėje dažniausiai girdi su lytimi ir amžiumi susijusius nemalonius komentarus, pravardes, žeminančius juokelius ar anekdotus. Jų „niekada“ negirdi atitinkamai 66 % ir 62 % apklausoje dalyvavusių respondentų – mažiausia dalis, palyginti su kitomis kategorijomis (tapatybės bruožais). Komentaras apie negalią, kilmę ir tautybę, religiją, seksualinę orientaciją girdimi itin retai – variantus „niekada“ arba „retai“ rinkosi 88–92 % apklausoje dalyvavusių respondentų.

Nepageidaujami komentarai dažniausiai girdimi iš išorės klientų ir partnerių bei bendradarbių. Iš išorės klientų ir partnerių juos „kartais“ girdi 8 % atsakiusiųjų, 25 % – „retai“. Iš bendradarbių – „kartais“ girdi 5 %, „retai“ – 19 %. Rečiausiai nepageidaujami komentarai girdimi iš pavaldžių asmenų: 84 % apklausoje dalyvavusių respondentų atsakė „niekada“. 13 % apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad vadovai „retai“ arba „kartais“ naudoja žeminančią kalbą – tai galimai demonstruoja netinkamą pavyzdį kitiems darbuotojams. Apie pačių „retai“ arba „dažnai“ naudojamus komentarus prisipažino 11 % atsakiusiųjų.

Apklausoje dalyvavusios moterys dažniau nei apklausoje dalyvavę vyrai pastebi neigiamus komentarus apie lytį ir amžių.

3. Darbo santykiai

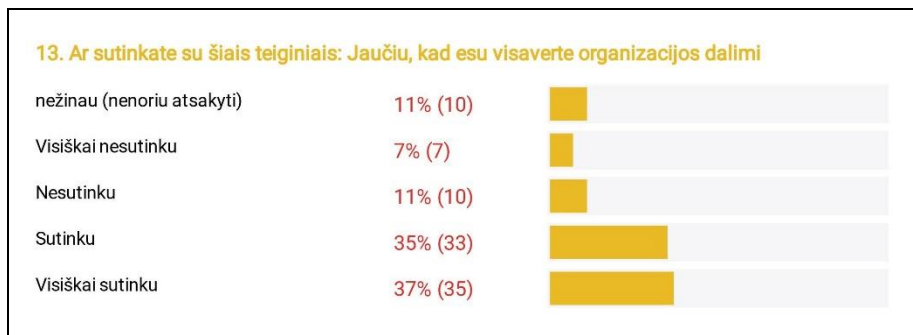
3.1. Įdarbinimas

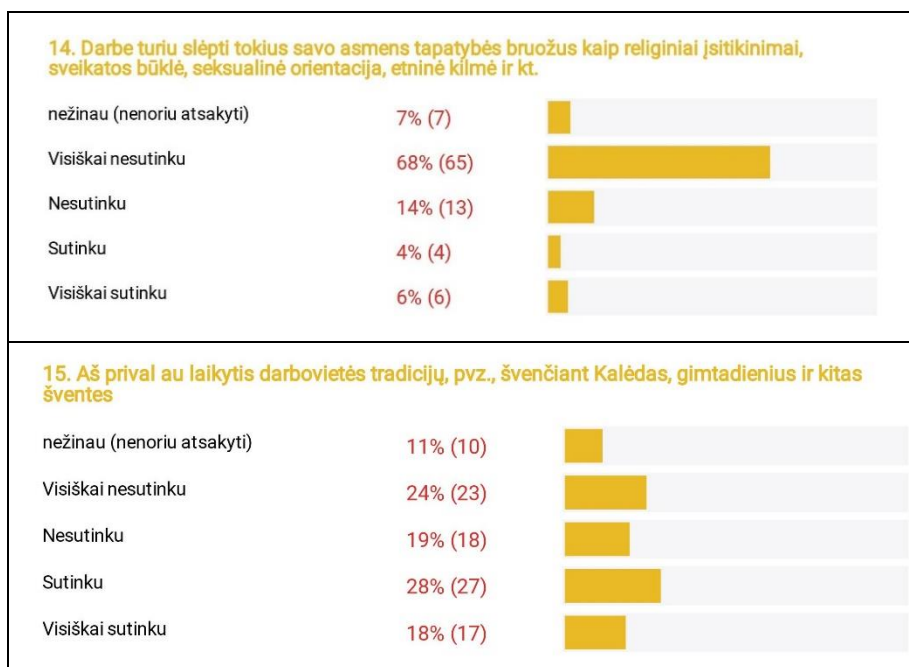


KOMENTARAS

12 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, darbindamiesi šioje darbovietėje, sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės aspektus (77 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų rinkosi variantą „tokių komentarų nebuvo“ ir dar 11 % „nežinau (nenoriu atsakyti)“). Dažniausiai klausiama buvo apie lytį, šeiminių padėčių, planus susilaukti vaikų (7 %) bei amžių (9 %). Nė vienas apklausoje dalyvavęs darbuotojas nesulaukė klausimų apie religinius įsitikinimus ar seksualinę orientaciją. Rekomenduojame didinti atrankos ir įsidarbinimo procesuose dalyvaujančių darbuotojų kompetencijas ir sąmoningumą, aktualizuojant, kad nuostatos ir stereotipai apie kandidatų lytį ir (ar) amžių negali turėti įtakos priimant sprendimus dėl įdarbinimo.

3.2. Darbuotojų įtrauktis





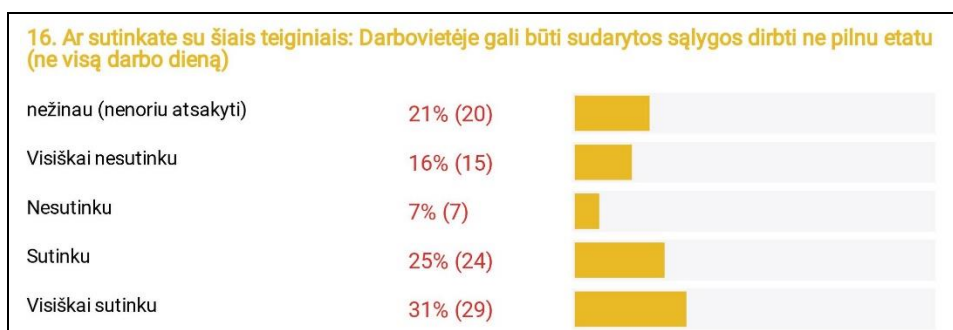
KOMENTARAS

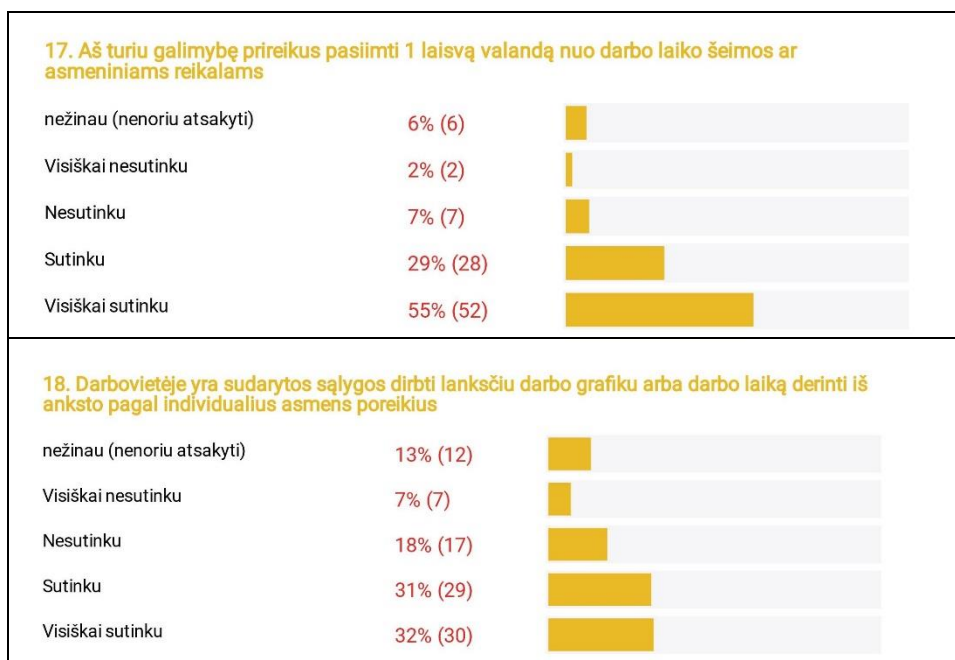
72 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi. Vyresni darbuotojai dažniau sutinka su teiginiu, kad jaučiasi visaverte organizacijos dalimi, nei jaunesni darbuotojai: iki 29 m. – 66 %, iki 49 m. – 72 %, nuo 50 m. – 81 %. Rekomenduojame išsiaiškinti, kokios priežastys lemia šiuos apklausoje dalyvavusių darbuotojų savijautos skirtumus.

10 % apklaustųjų jaučiasi turintys slėpti savo tapatybės bruožus, kas gali potencialiai neigiamai veikti darbuotojų motyvaciją ir lojalumą darbovietai. Tarp jų – 5 % apklausoje dalyvavusių vyrų ir 11 % apklausoje dalyvavusių moterų, 6 % Romos katalikų ir 16 % ne Romos katalikų.

46 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučia privalantys laikytis darbovietės tradicijų. Tokia prievolė dažniau pripažįsta apklausoje dalyvavę ne Romos katalikų tikėjimo asmenys (63 %) nei apklausoje dalyvavę Romos katalikai (40 %). 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



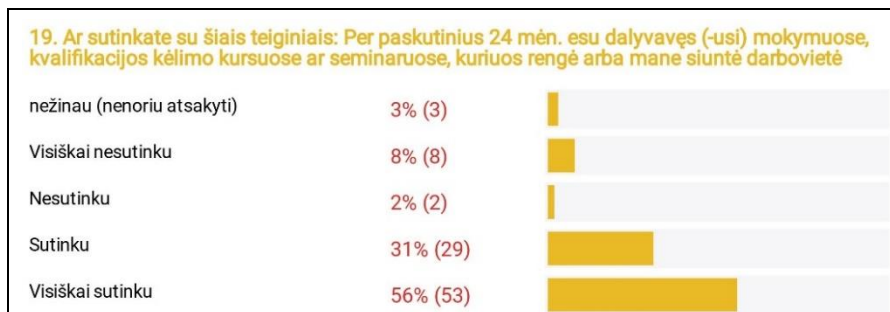


KOMENTARAS

56 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu. Net 84 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys galimybę prireikus pasiimti vieną laisvą nuo darbo valandą. 63 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Įdomu pastebėti, kad apklausoje dalyvavę vyrai (76 %) dažniau nei apklausoje dalyvavusios moterys (57 %) sutinka su teiginiu, jog darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti lanksčiu darbo grafiku. Be to, vyresni darbuotojai dažniau nei jaunesni darbuotojai sutiko arba visiškai sutiko su visais trimis teiginiais apie darbo laiko lankstumą. Pavyzdžiui, su teiginiu, kad darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti lanksčiu darbo grafiku, sutiko 50 % darbuotojų iki 29 m. amžiaus, o darbuotojų amžiaus grupėje virš 50 m. tokių buvau jau 78 %.

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

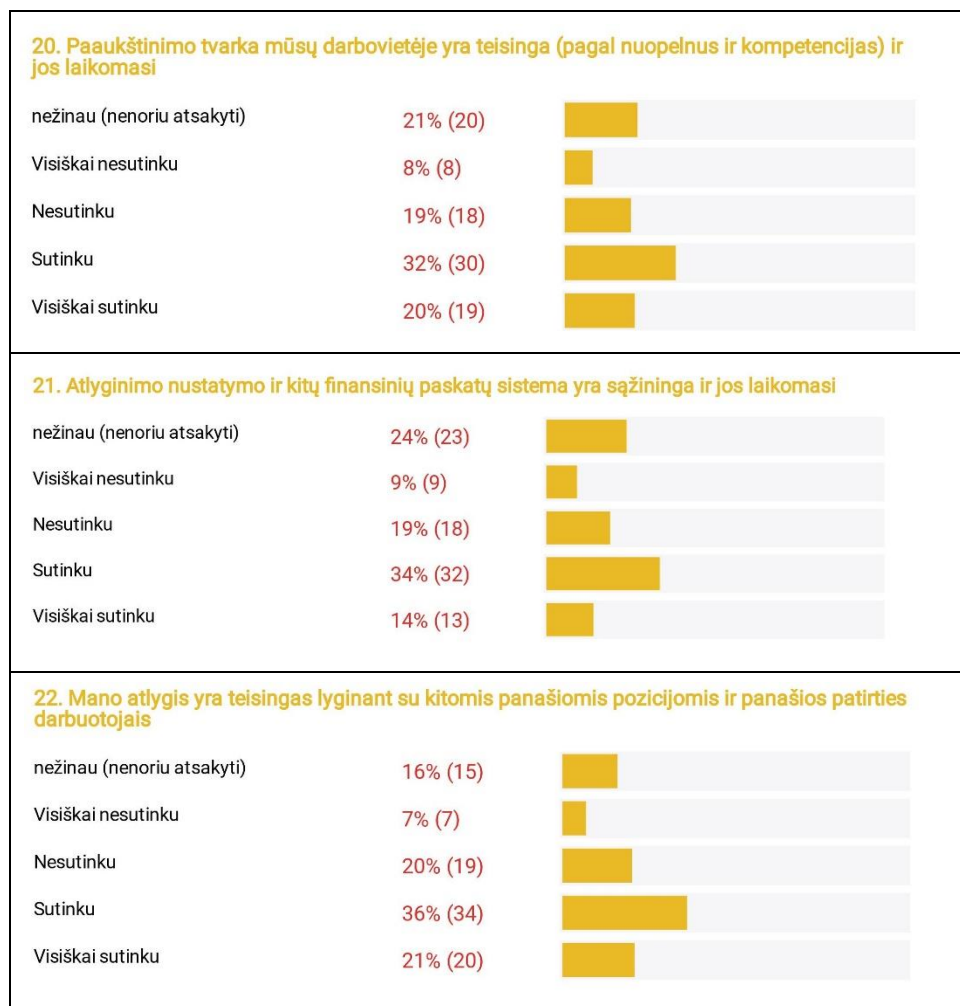
3.4. Kvalifikacijos kėlimas



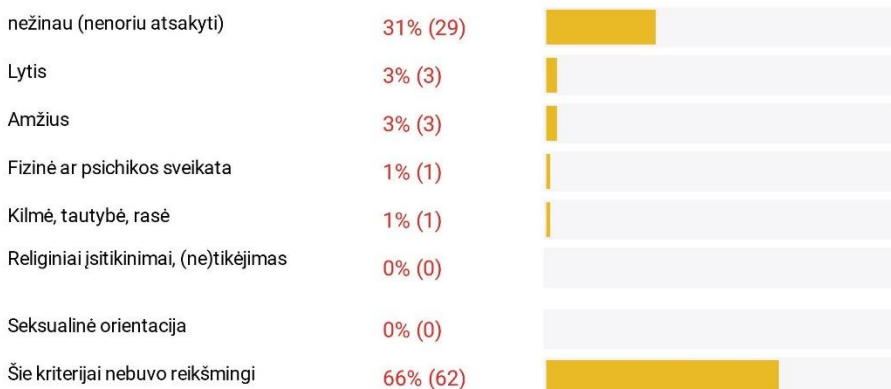
KOMENTARAS

Net 87 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų kėlė savo kvalifikaciją per paskutinius dvejus metus. Tarp jų – daugiau vyrų (100 %) nei moterų (84 %). Teigiamai atsakiusių apklausoje dalyvavusių darbuotojų dalis didėja vyresnio amžiaus grupėse: iki 29 m. kvalifikaciją kėlė 83 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, iki 49 m. – 86 %, o nuo 50 m. – 91 %. Siūlome siekti aukštesnio procento jaunesnio 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



23. Sprendžiant dėl paaukštinimo ar atlyginimo kėlimo, šie mano asmeniniai kriterijai taip pat buvo reikšmingi: (galimi keli variantai)



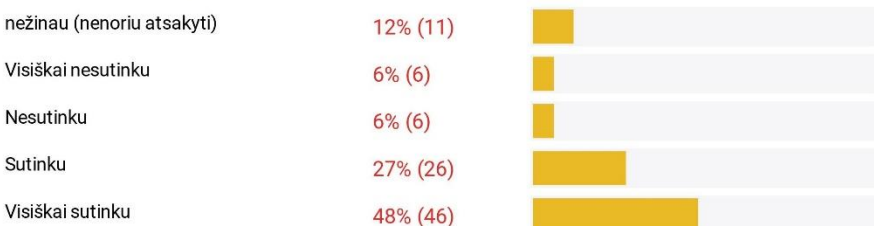
KOMENTARAS

27 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesutinka, kad **paaukštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga. 21 % apklaustųjų atsakymo į šį klausimą nežinojo arba nenorėjo atsakyti. Darbuotojai, priklausantys amžiaus grupei nuo 30 m. iki 49 m., dažniau nesutinka su šiuo teiginiu (27 %) nei kiti. 28 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesutinka, kad **atlyginimo** nustatymo sistema yra sąžininga. 27 % apklaustų respondentų taip pat nesutinka, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas, tarp nesutinkančių daugiau moterų (29 %), amžiaus grupėje virš 50 m. esančių asmenų (27 %) ir ne Romos katalikų (42 %).

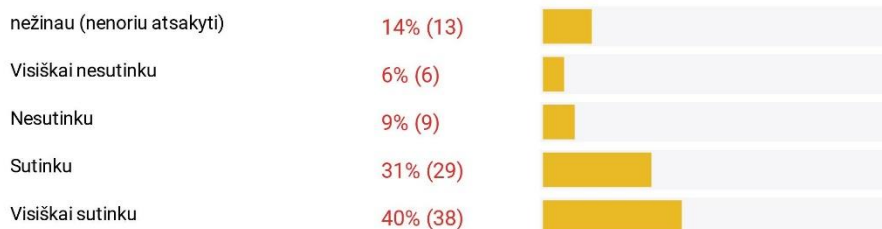
Nedidelė dalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė amžių (3 %) ir lytį (3 %) kaip reikšmingus kriterijus, sprendžiant dėl paaukštinimo ar atlyginimo kėlimo. Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ar gauti teisingą atlyginimą.

3.6. Vadovavimas

24. Ar sutinkate su šiais teiginiais: Mano tiesioginis vadovas (-ė) elgiasi su manimi pagarbiai ir vertina mano darbą



25. Mano tiesioginiam vadovui (-ei) yra svarbios lygios galimybės darbe

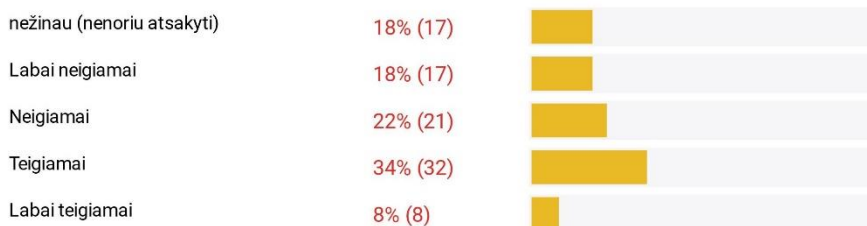


KOMENTARAS

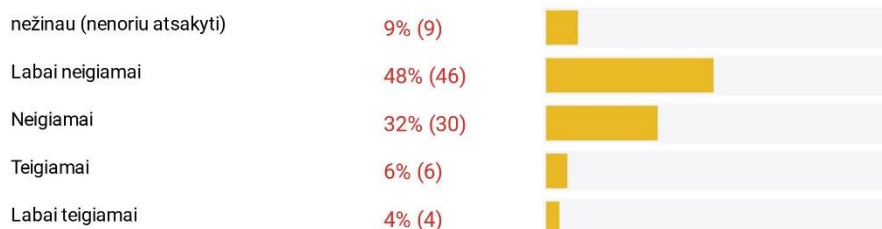
75 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą, 71 % sutinka, kad vadovui rūpi lygios galimybės darbe. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadovų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami užtikrinant lygias galimybes darbe, formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadovų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

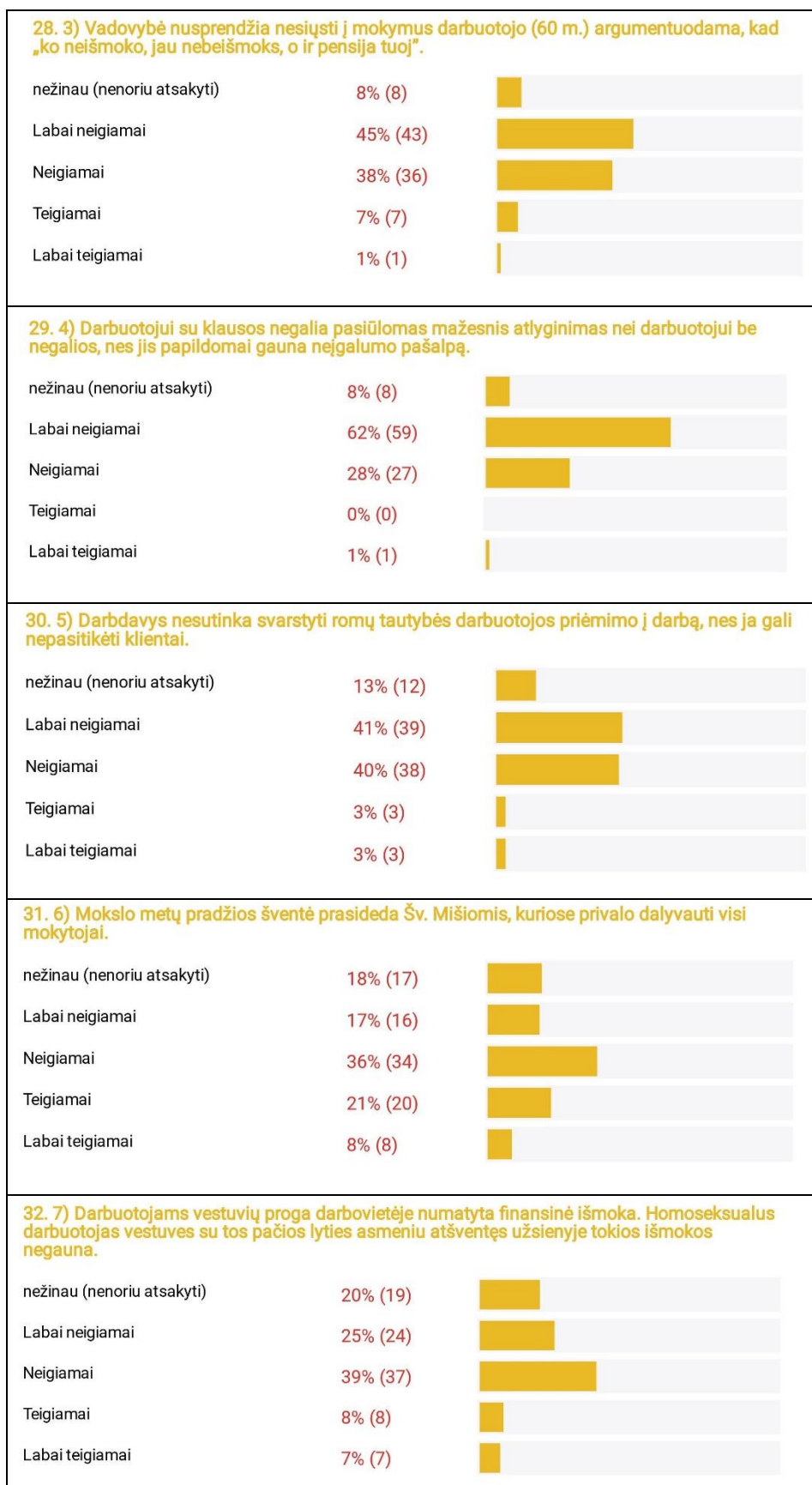
4. Diskriminacijos atpažinimas

26. Kaip Jūs asmeniškai vertinate kiekvieną iš šių hipotetinių situacijų: 1) Klausimas kandidatui per darbo atrankos pokalbį: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuosite savo vaikų priežiūrą?“



27. 2) Į darbuotojos prašymą dėl atostogų vadovas atsako juokaudamas: „Tik mainais į bučinį!“ – nusijuokia ir prašymą pasirašo.





KOMENTARAS

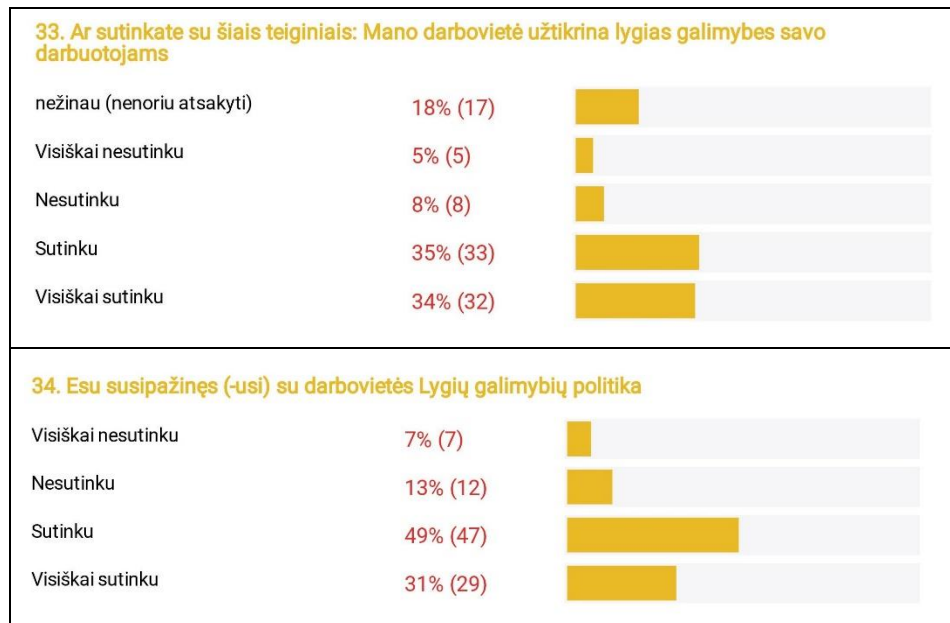
Visos septynios situacijos šioje klausimų grupėje yra tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojančios darbuotojus skirtingais pagrindais. Šiuo klausimu tikrinama, ar apklausoje dalyvaujantys darbuotojai pažįsta ir kaip vertina diskriminuojantį elgesį hipotetinėje situacijoje, nes atitinkamai gali būti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

2) 3) 4) ir 5) situacijas dauguma atsakiusiųjų (tarp 80 % ir 90 %) vertino „neigiamai“ ir „labai neigiamai“. Tai rodo, kad apklausoje dalyvavę darbuotojai geba atpažinti seksualinį priekabiavimą, diskriminaciją amžiaus, negalios ir tautybės pagrindais.

Susirūpinimą kelia tai, kad ženkli dalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų situaciją **1)** (diskriminacija lyties pagrindu), situaciją **6)** (diskriminacija religijos pagrindu) vertino teigiamai – atitinkamai 42 % ir 29 %. Paradoksalu, tačiau situaciją **1)** teigiamai vertino net 47 % apklausoje dalyvavusių moterų ir 29 % vyrų. Situaciją **6)** Romos katalikai ir ne Romos katalikai teigiamai vertino beveik vienodai – atitinkamai 40 % ir 37 %. Organizacijos darbuotojams rekomenduotini mokymai lyčių lygybės ir religijų įvairovės temomis.

7) situacija apie diskriminaciją lytinės orientacijos pagrindu sukėlė daugiausia abejonių – 20 % respondentų rinkosi atsakymo variantą „nežinau (nenoriu atsakyti)“. Situaciją teigiamai vyrai (43 %) vertino kur kas dažniau nei moterys (8 %), vyresni darbuotojai – dažniau nei jaunesni darbuotojai (iki 29 m. – 0 %, iki 49 m. – 7 %, virš 50 m. – 30 %).

5. Lygių galimybių politika



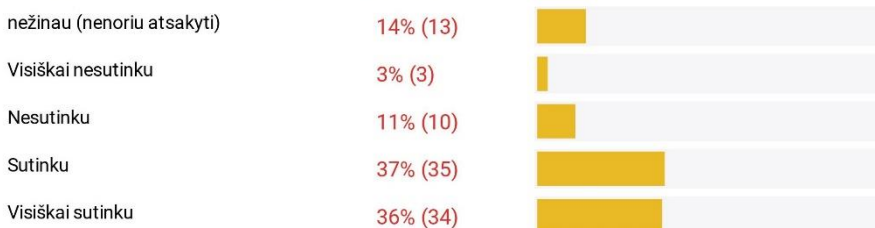
35. Aš žinau, kur (kam) darbovietės viduje galiu pranešti, jei susidurčiau ar pastebėčiau diskriminaciją ar priekabiavimą darbe



KOMENTARAS

13 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų visiškai arba iš dalies nesutinka, kad darbovietė užtikrina lygias galimybes, 18 % darbuotojų atsakymo į šį klausimą nežinojo arba nenorėjo atsakyti.. Tai, savo ruožtu, patvirtina papildomų darbdavio pastangų šioje srityje poreikį. 80 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė, jog yra susipažinę su darbovietės lygių galimybių politika ir 73 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino, kur galėtų kreiptis susidūrę su diskriminacija. Vertinant šiuos rezultatus, svarbu atsižvelgti į tai, kad darbovietėje yra patvirtinta lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo aprašas, skundai dėl galimos diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimų yra pateikiami administracijos direktoriui, o už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakinga yra Teisės, personalo ir civilinės metrikacijos skyriaus vyriausioji specialistė – taip nurodyta darbdavio pateiktoje informacijoje.

36. Man asmeniškai yra priimtina didesnė kolektyvo darbuotojų įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, įsitikinimus, seksualinę orientaciją ir kt.)



37. Lygių galimybių darbuotojams užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie mūsų organizacijos sėkmės



<i>„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui...:”</i>	
Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
1) Amžius (33 %) 2) Lyčių lygybė (28 %) 3) Fiziniai ar psichikos sveikatos gebėjimai, negalia (14 %)	1) Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (48 %) 2) Atlyginimo, paaukštinimo, kitų skatinimo priemonių skyrimas (36 %) 3) Kolektyvo tarpusavio bendravimas (34 %)

KOMENTARAS

Daugumai apklausoje dalyvavusių darbuotojų (73 %) yra priimtina didesnė darbuotojų įvairovė. 77 % apklaustų respondentų mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės. Taigi darbdavio pastangos ir įgyvendinamos lygių galimybių priemonės darbuotojų kolektyve būtų priimanamos palankiai. Temų pagal pagrindus ir sritis pasirinkimai sufleruoja, kokios temos sulauktų daugiausia darbuotojų susidomėjimo.

6. Darbdavio anketos atsakymai

Darbovietės lygių galimybių politika: TAIP

Politikos tekstas: galioja 2017 m. gruodžio 6 d. Lazdijų rajono savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymas Nr. 10V-1267 „Dėl Lazdijų rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“

Dokumentą rengiant remtasi: kitų organizacijų pavyzdžiais; konsultacijomis su darbuotojais (per profesinę sąjungą, bendrą darbo grupę ar pan.); temai skirtais leidiniais ar informacija internete.

Už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakingas darbuotojas: Teisės, personalo ir civilinės metrikacijos skyriaus vyriausioji specialistė.

KOMENTARAS

Sveikintina, kad darbovietė turi priimtą ir paskelbtą lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą, o šio dokumento turinys atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. Tai, kad politikos rengimo procese remtasi keliais skirtingais informacijos šaltiniais, yra dokumento kokybės prielaida. Pažymėtina, kad už politikos ir jos įgyvendinimo aprašą yra atsakinga skyriaus vyriausioji specialistė. Siekiant užtikrinti efektyvų parengtos politikos įgyvendinimą, rekomenduojama atsakomybę už šio strateginės reikšmės dokumento įgyvendinimą priskirti bent jau struktūrinio padalinio vadovo kompetencijai.

Remiantis Darbo kodekso 26 str., rekomenduojame parengti lygių galimybių įgyvendinimo priemonių (veiksmų) planą su tam tikram laikotarpiui užsibrėžtais uždaviniais. Tam gali būti pritaikyti Lygių galimybių liniuotės rezultatai, dėl papildomos konsultacijos galite kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Bendros rekomendacijos darbovietai dėl lygių galimybių politikos:

- Priimti ir paskelbti vidaus lygių galimybių veiksmų (priemonių) planą.
- Atnaujinant ir įgyvendinant lygių galimybių politiką ir veiksmų 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 veiksmų plano įgyvendinimą.
- Dokumentai, t. y. tiek lygių galimybių politika, tiek veiksmų planas, turėtų būti paskelbti viešai. Su jais supažindinti visus naujai į darbą priimamus darbuotojus (-as).
- Lygių galimybių koordinatorius turėtų būti atsakingas ne tik už lygių galimybių politikos ir veiksmų plano įgyvendinimą, bet ir už kitų darbuotojų įtraukimą.

Papildomos lygių galimybių priemonės²

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 skundų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas;
Ne	Atskiri patarėjai tautinių mažumų, religijų ir darbo su jaunimu klausimais. Vyriausybės kanceliarija dalyvauja akcijose (pavyzdžiui, Maltos ordino, senelių ir vaikų namų rėmimo, tautinių bendrijų edukaciniai renginiai).

KOMENTARAS

Be asmeniui judančiam vežimėlyje pritaikytos darbo vietos įrengimo, siūlome peržiūrėti, ar nėra kitų kliūčių darbuotojų su negalia integracijai. (+ 0,1 balo)

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.

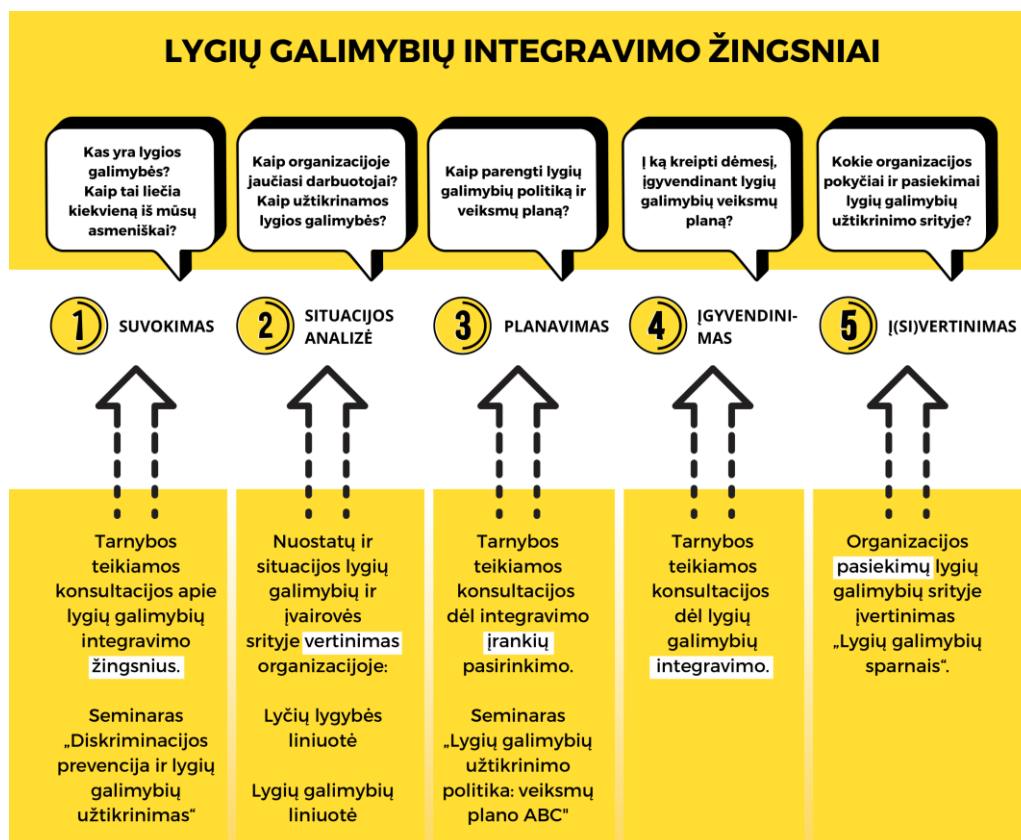
Kai darbovietėje yra atskiras vidinis skundų ir pranešimų apie diskriminaciją nagrinėjimo mechanizmas, darbuotojai jaučiasi saugesni ir tuo pačiu atsakingiau vertina savo pačių elgesį. Organizacijos lygių galimybių politikoje egzistuoja vidinio skundų nagrinėjimo mechanizmo užuomazgų (pavyzdžiui, skundas teikiamas administracijos direktoriui (31 str.), administracija nedelsdama pradeda tyrimą (32 str.)), tačiau procedūra nėra sukonkretinta ir (ar) detalizuota.

Bendradarbiavimas ir pagalba pažeidžiamoms visuomenės grupės yra organizacijos socialinės atsakomybės prisiėmimas, kuris taip pat teigiamai veikia organizacijos įvaizdį. Nors darbdavys nurodė, kad bendradarbiauja su nevyriausybėmis organizacijomis, tačiau konkrečios informacijos apie šias bendradarbiavimo formas nepateikė.

² Už teigiamus atsakymus į šiuos klausimus skiriamos papildomos liniuotės įverčio balo dalys (+ 0,1).

Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuotojams

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 konsultuotis 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.

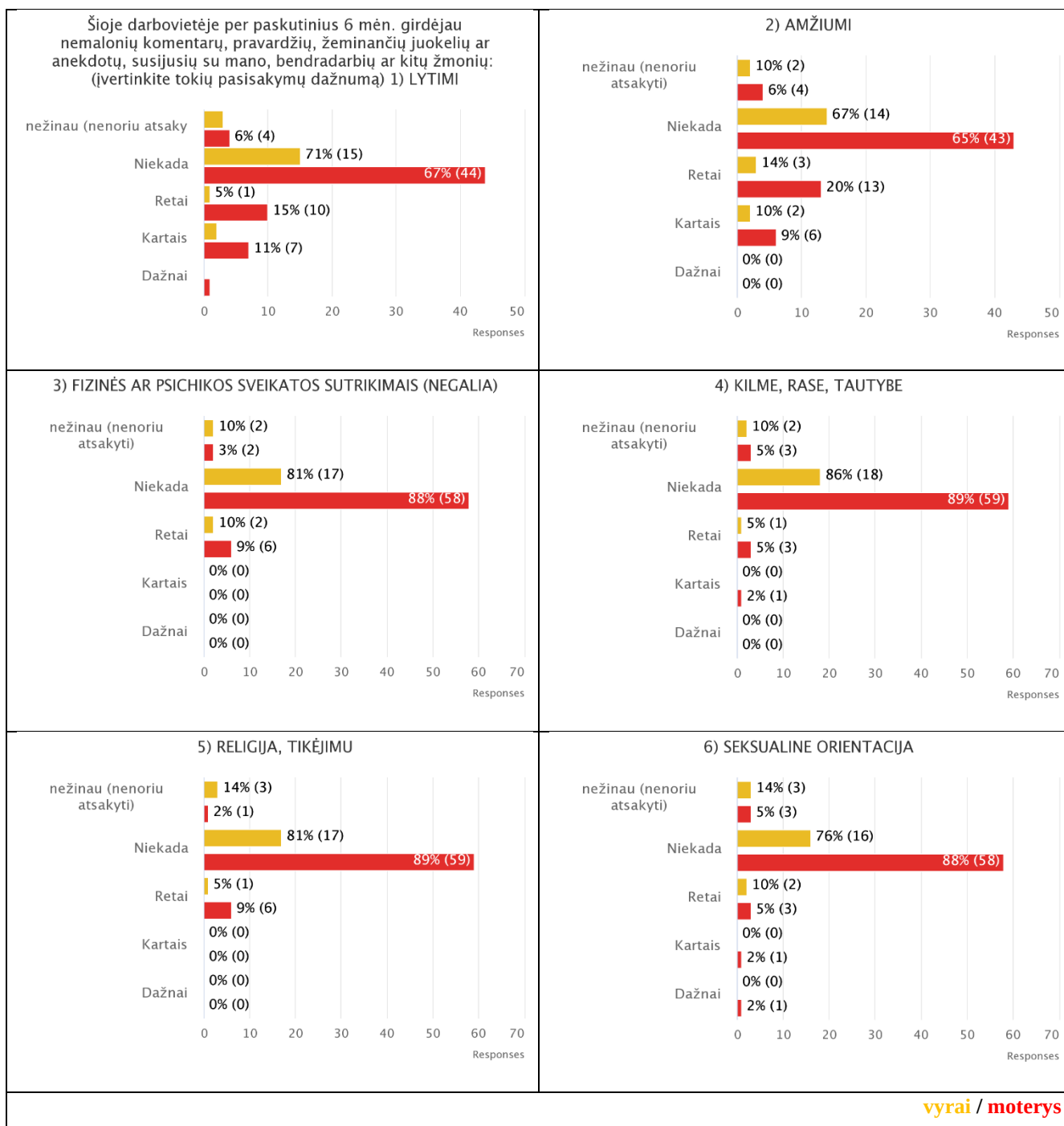
Tarnyba rekomenduoja įvertinti savo pasiekimus lygių galimybių srityje [„Lygių galimybių sparnais“](#). Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#), jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketa](#) ir „auginkite sparnus“. Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!

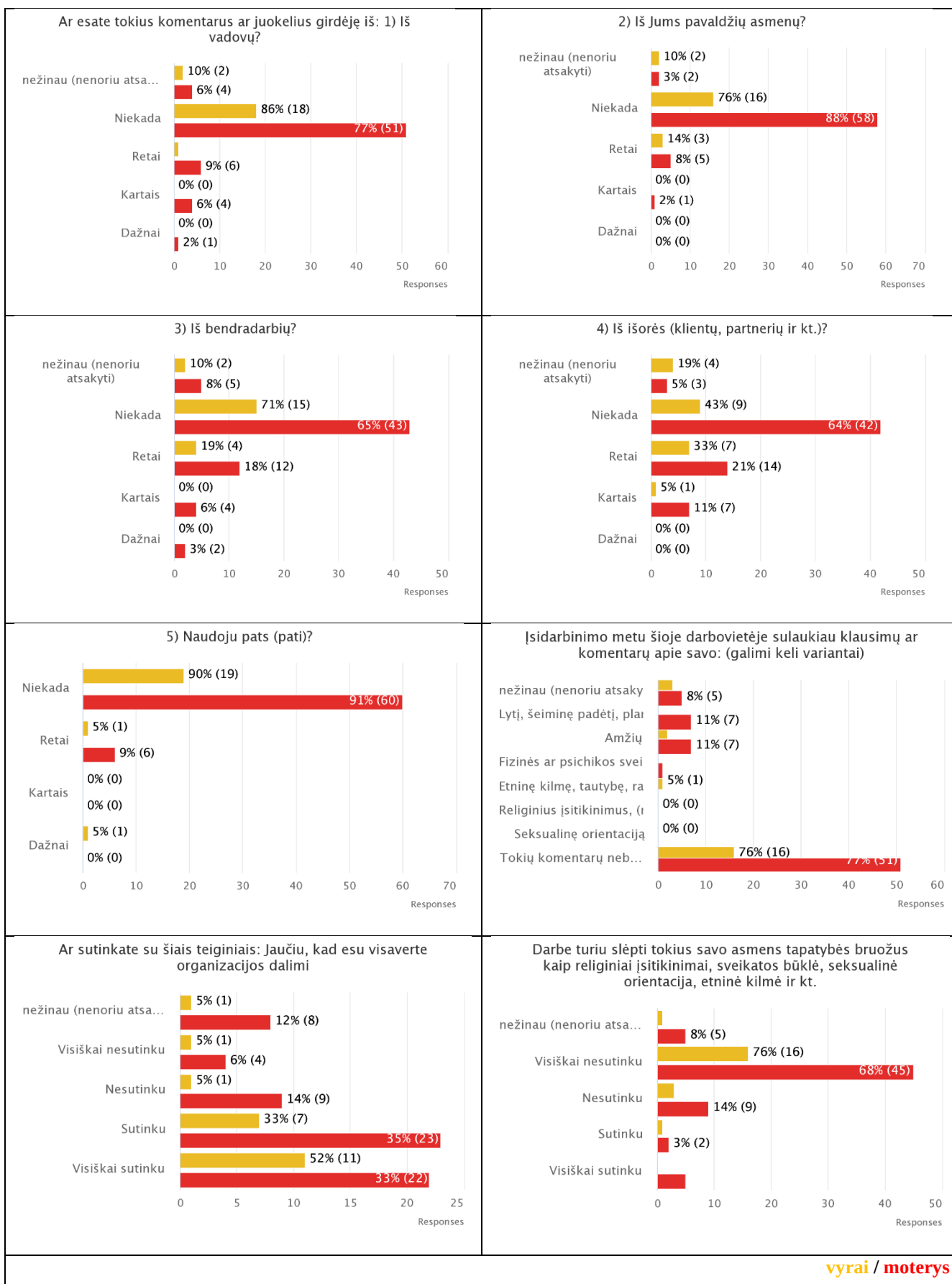
DAUGIAU INFORMACIJOS: <https://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-zingsniai>

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

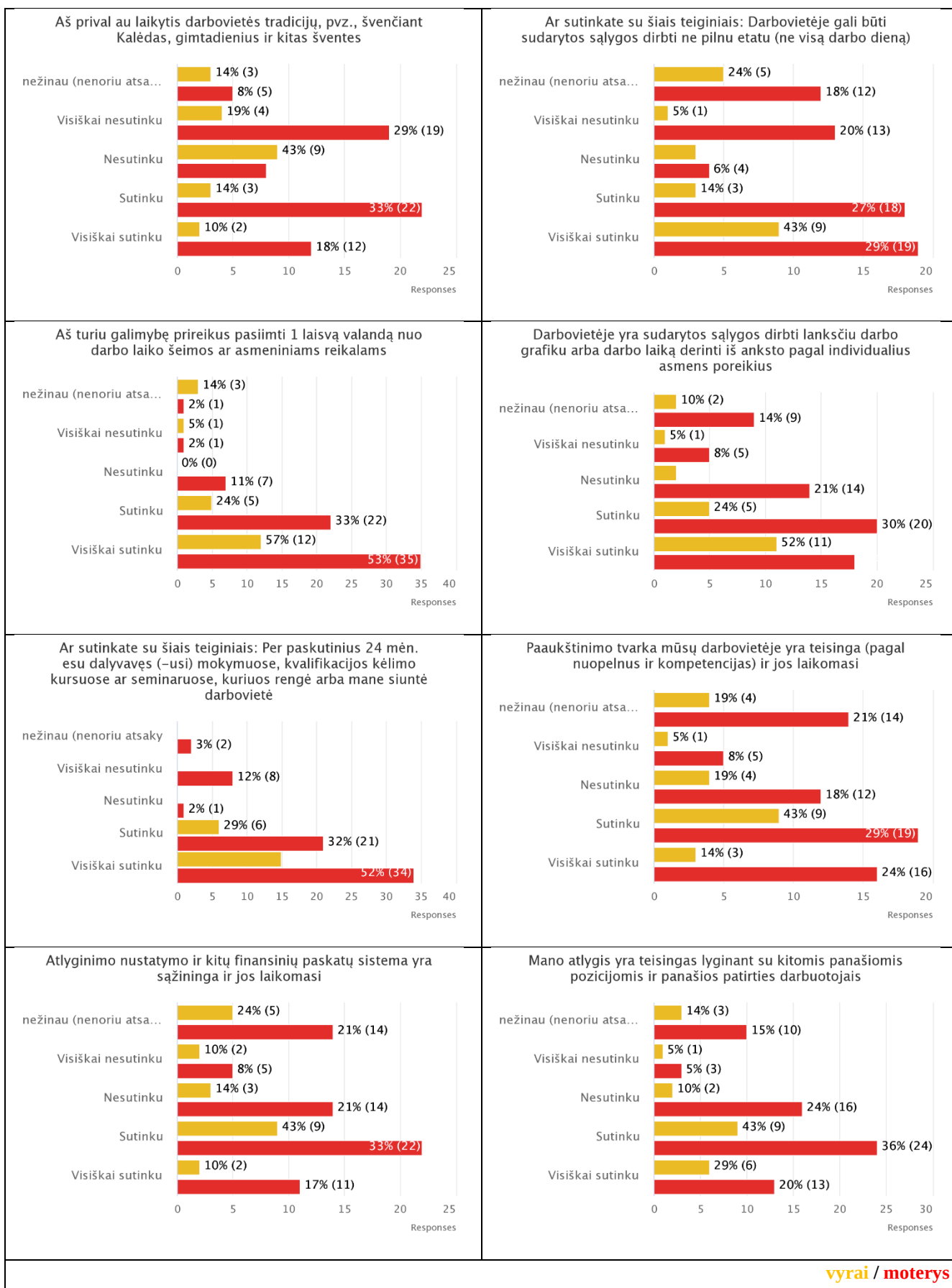
Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse

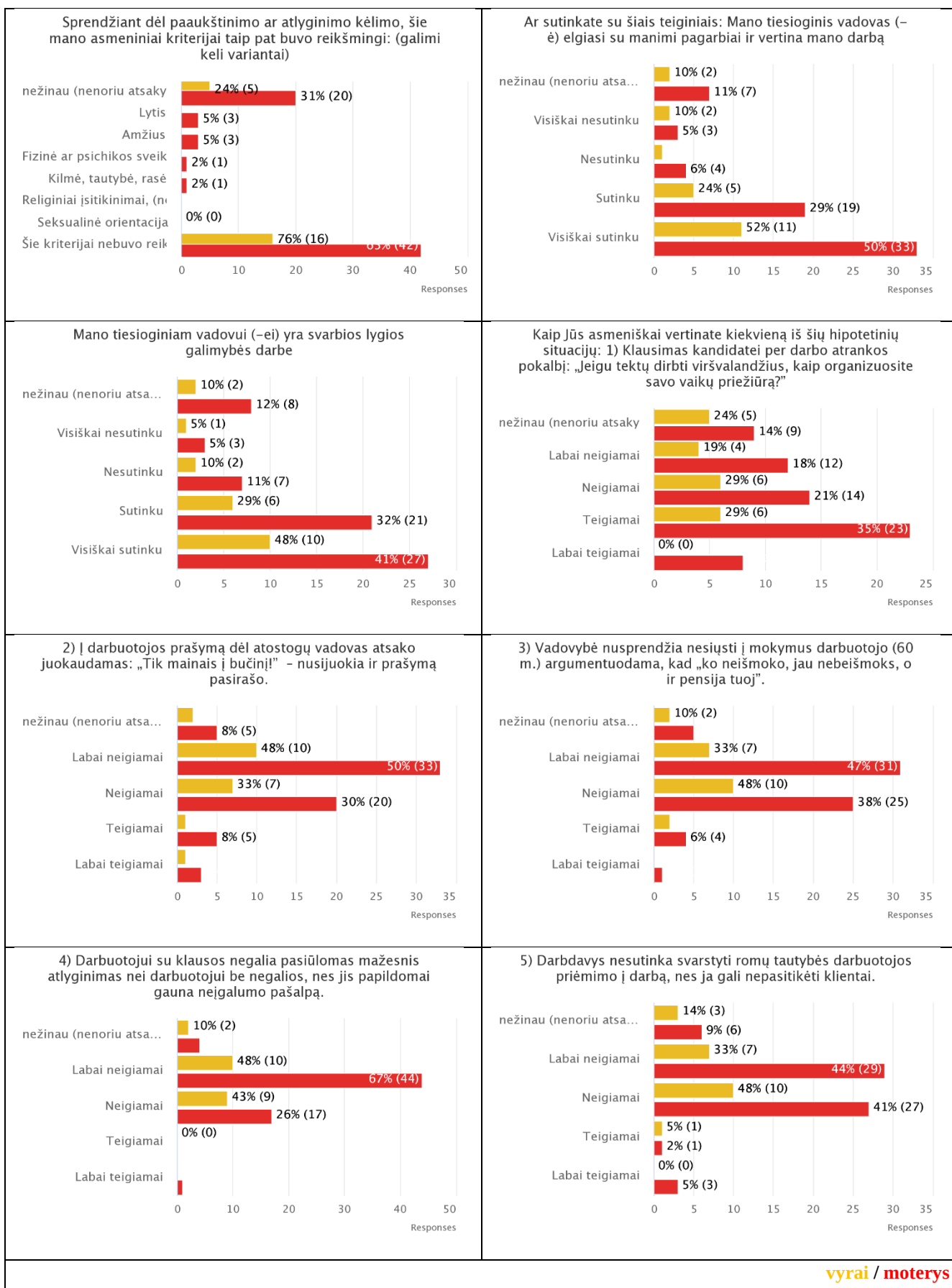
Pasiskirstymas pagal lytį: **vyrų** / **moterų**

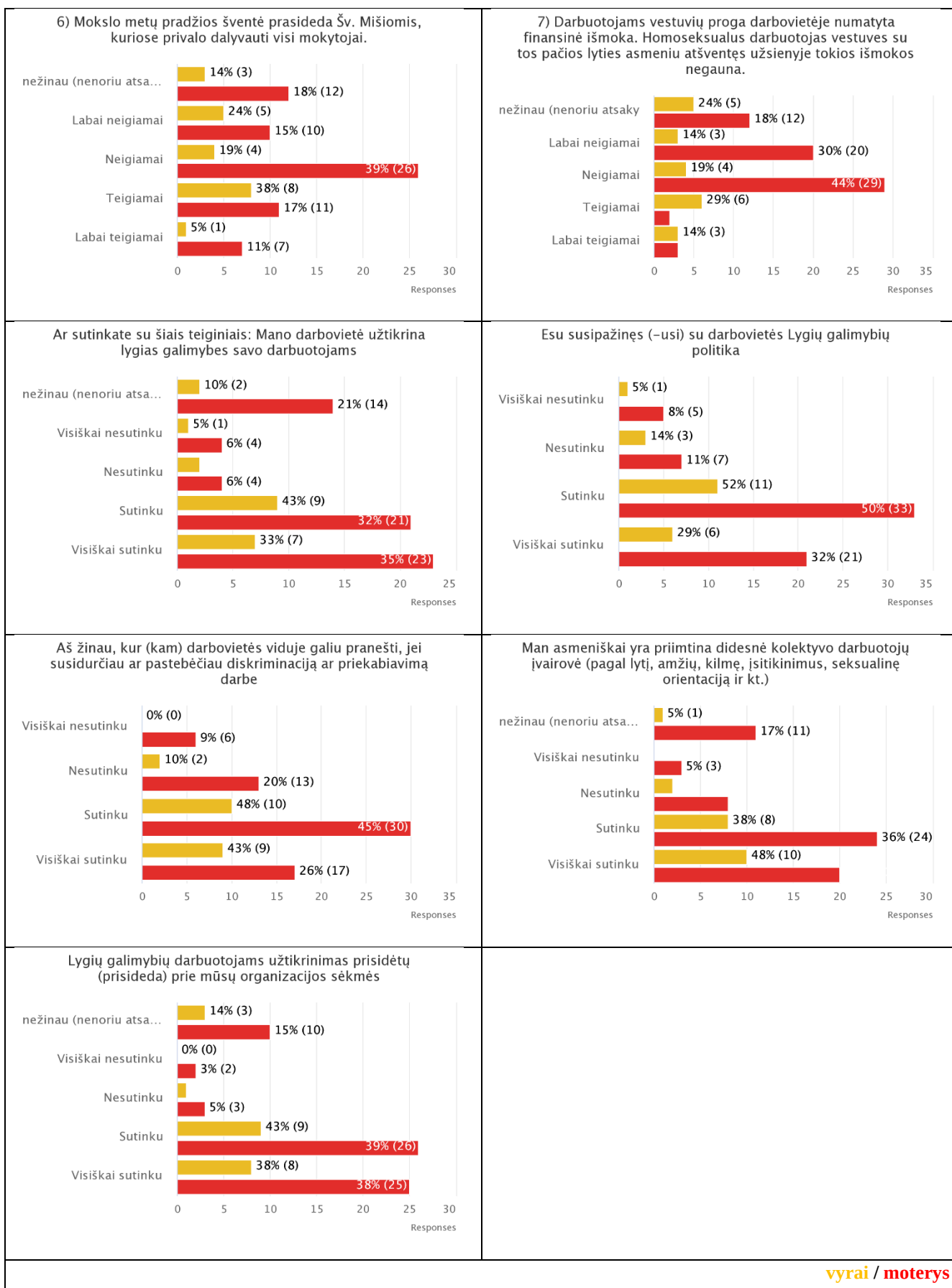




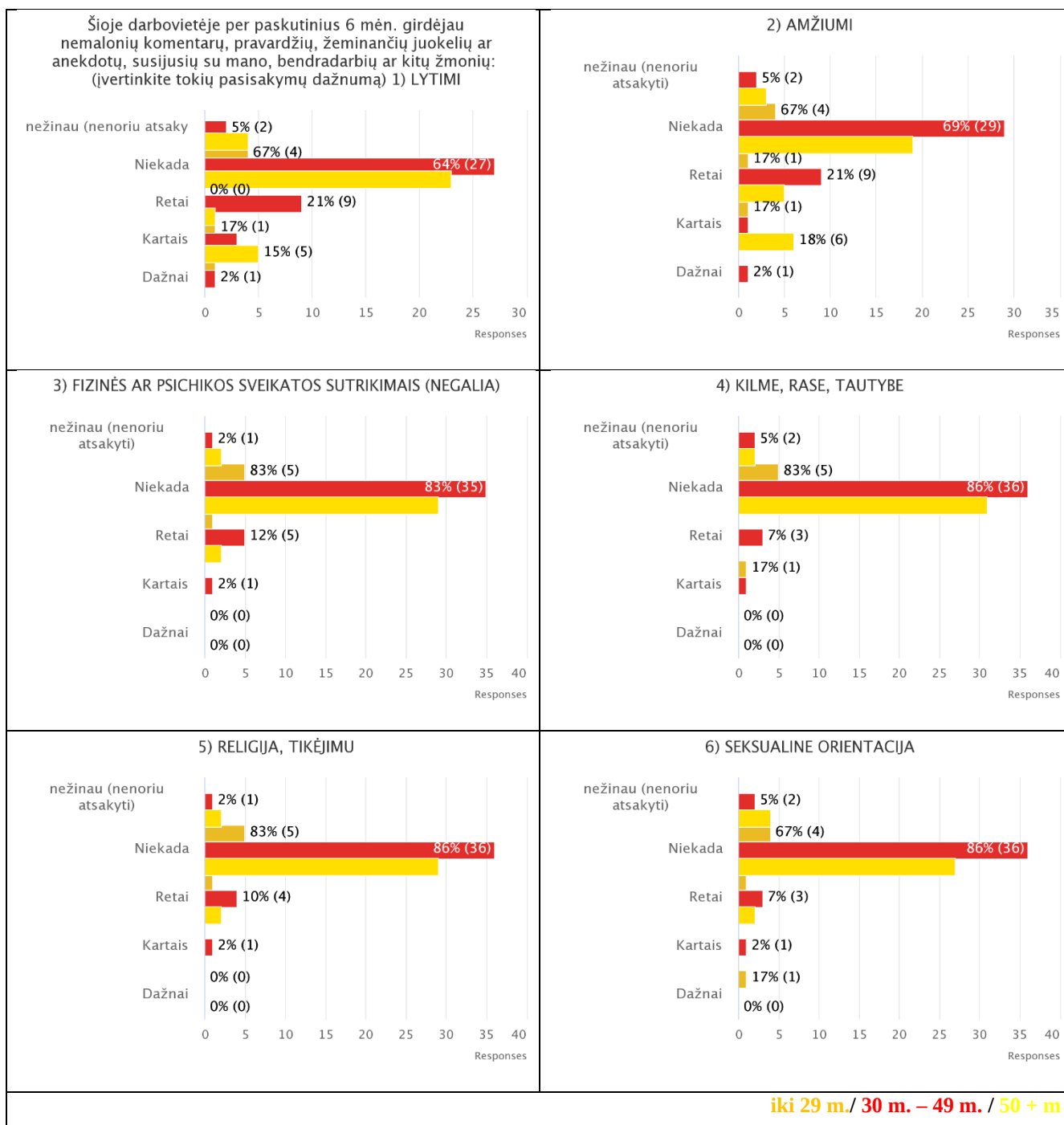
vyrų / moterų

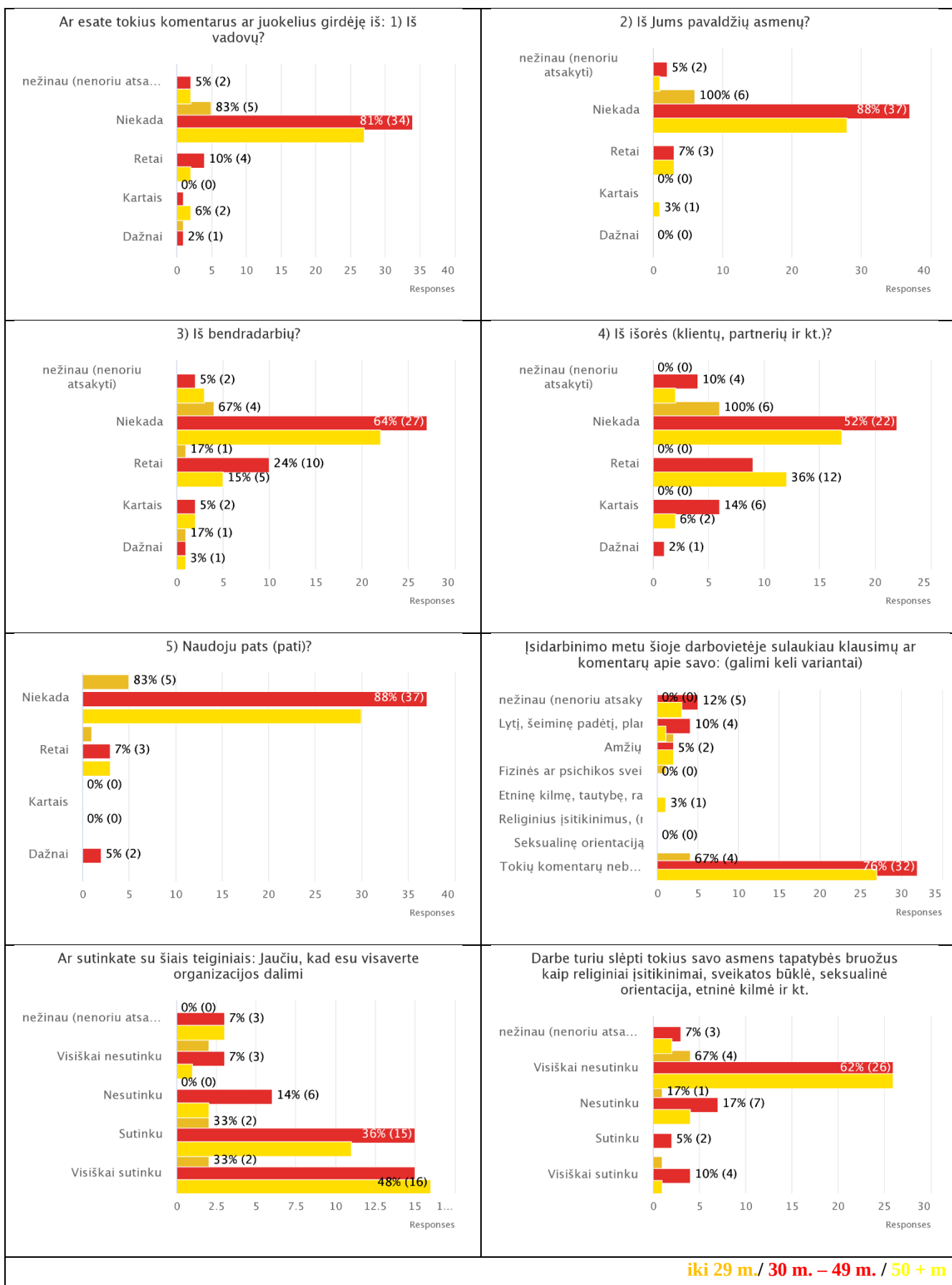




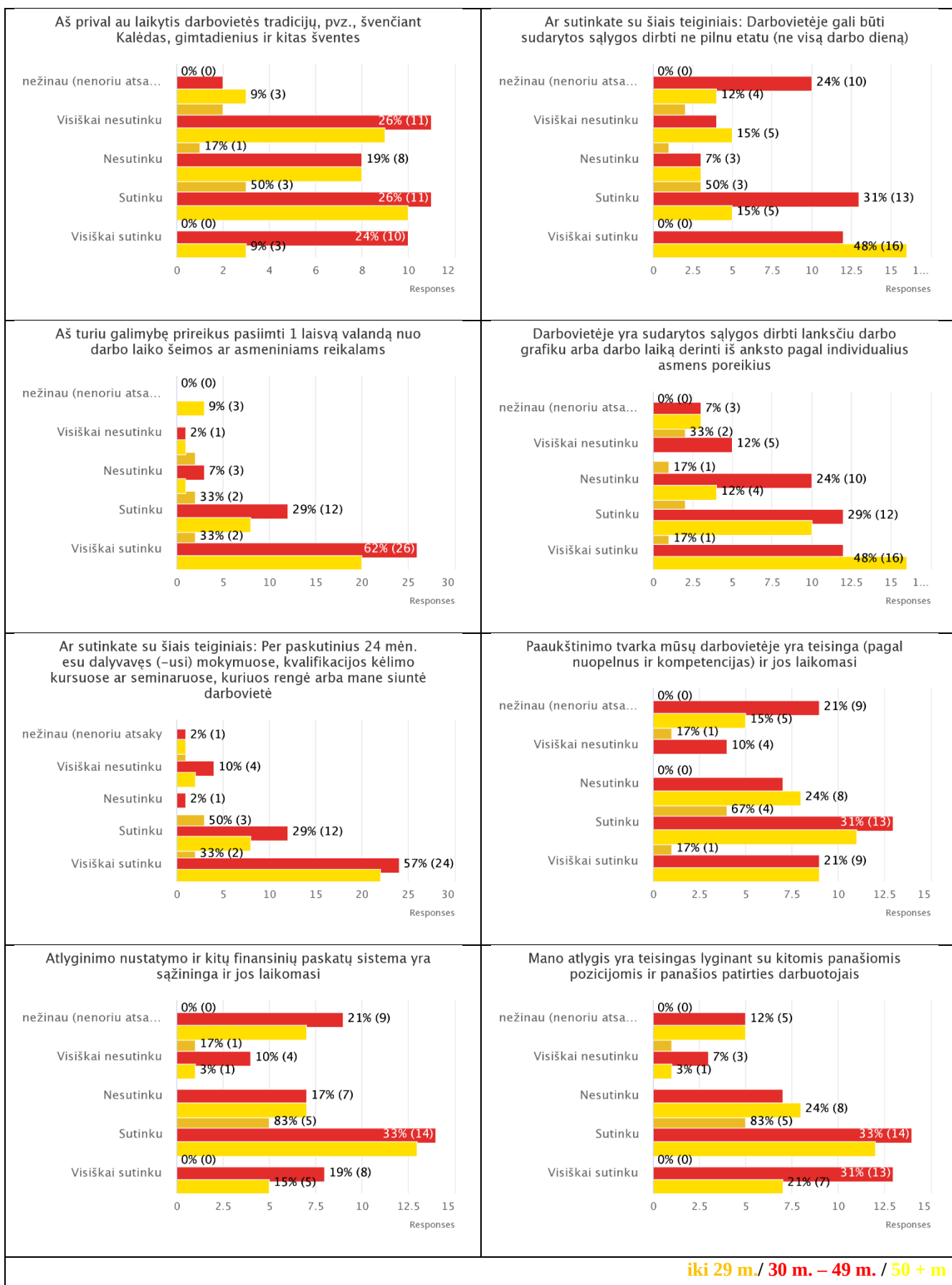


Pasiskirstymas pagal amžių: iki 29 m./ 30 m. – 49 m. / 50 + m.

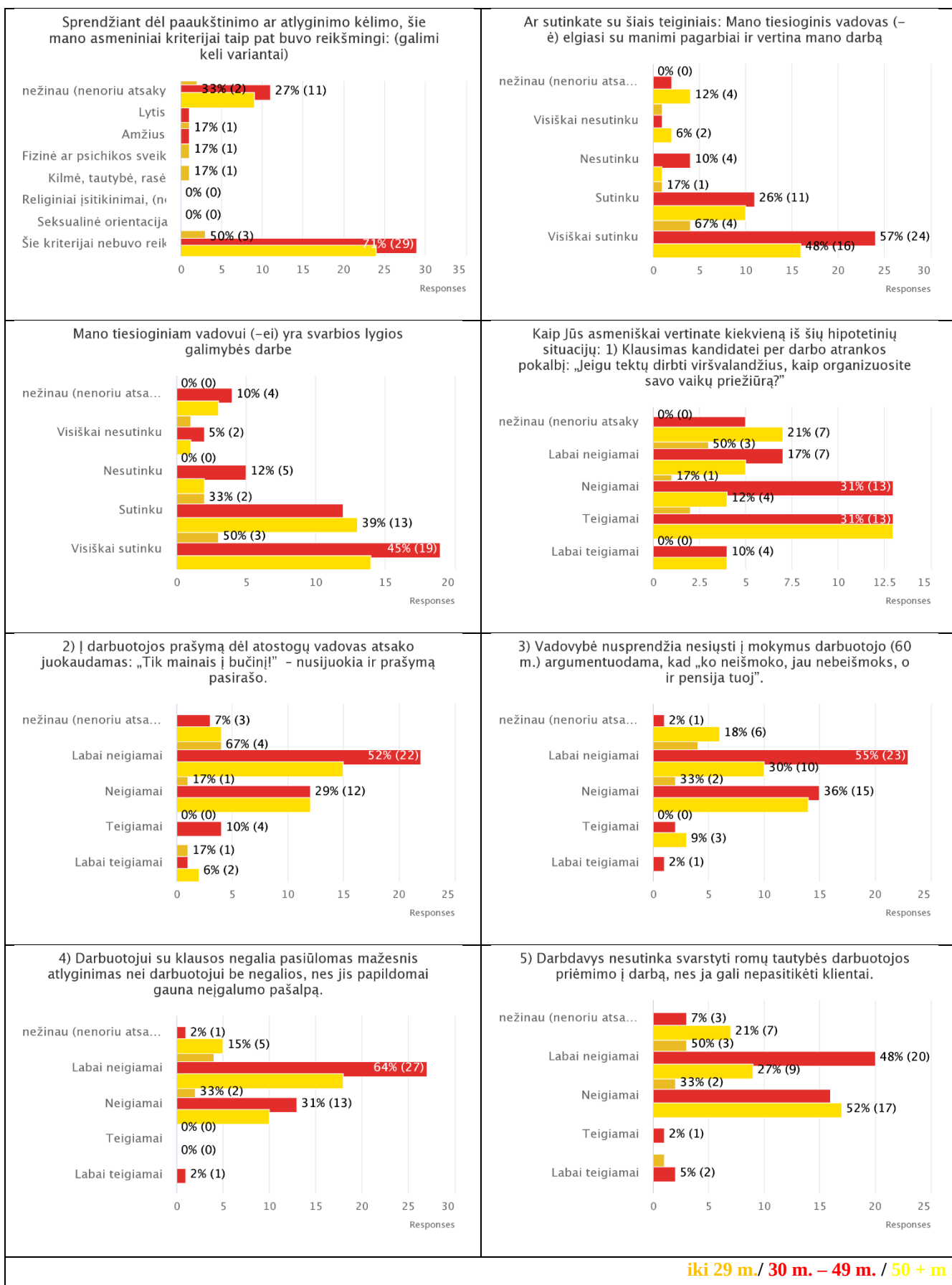




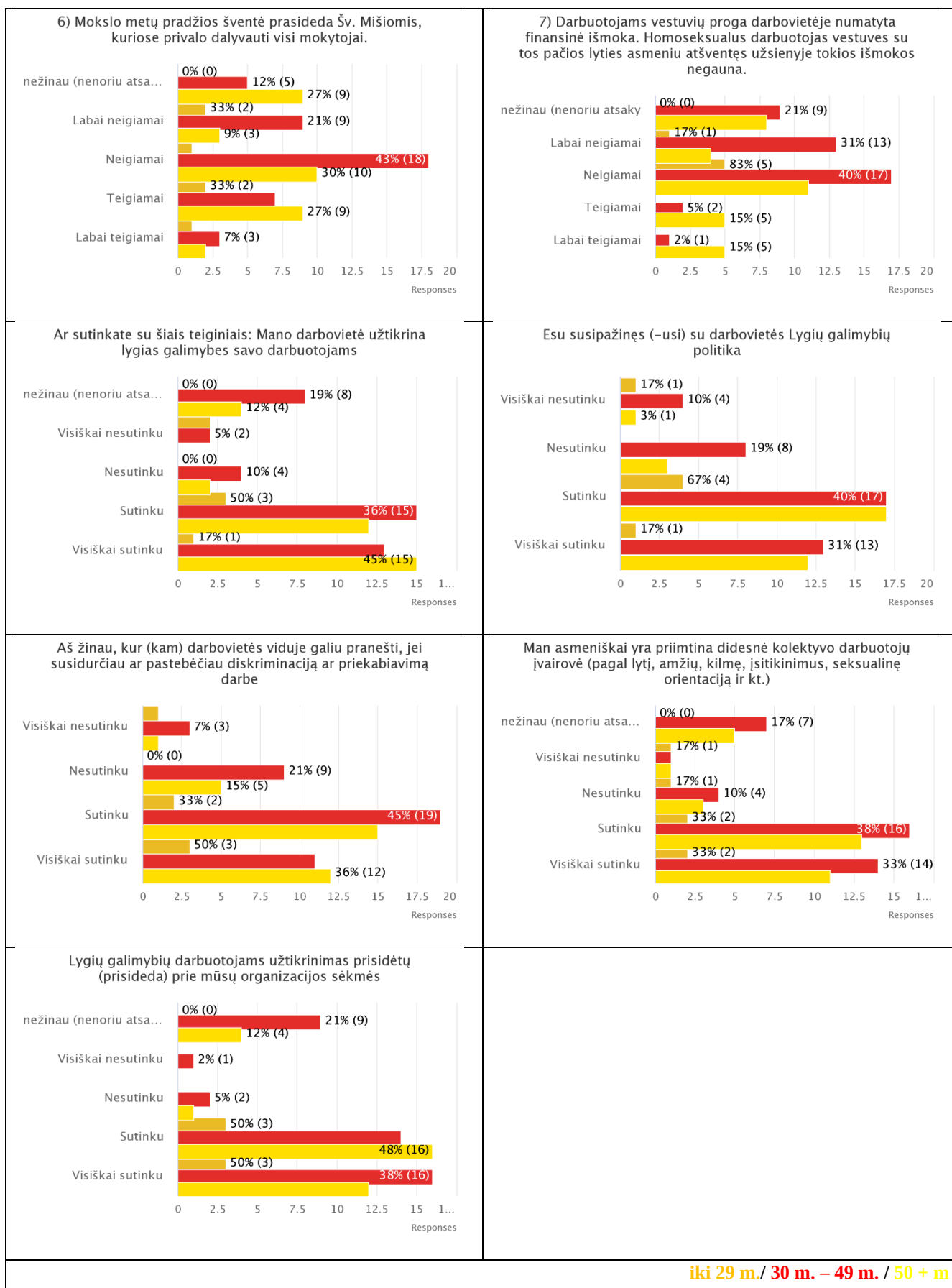
iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m



iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m

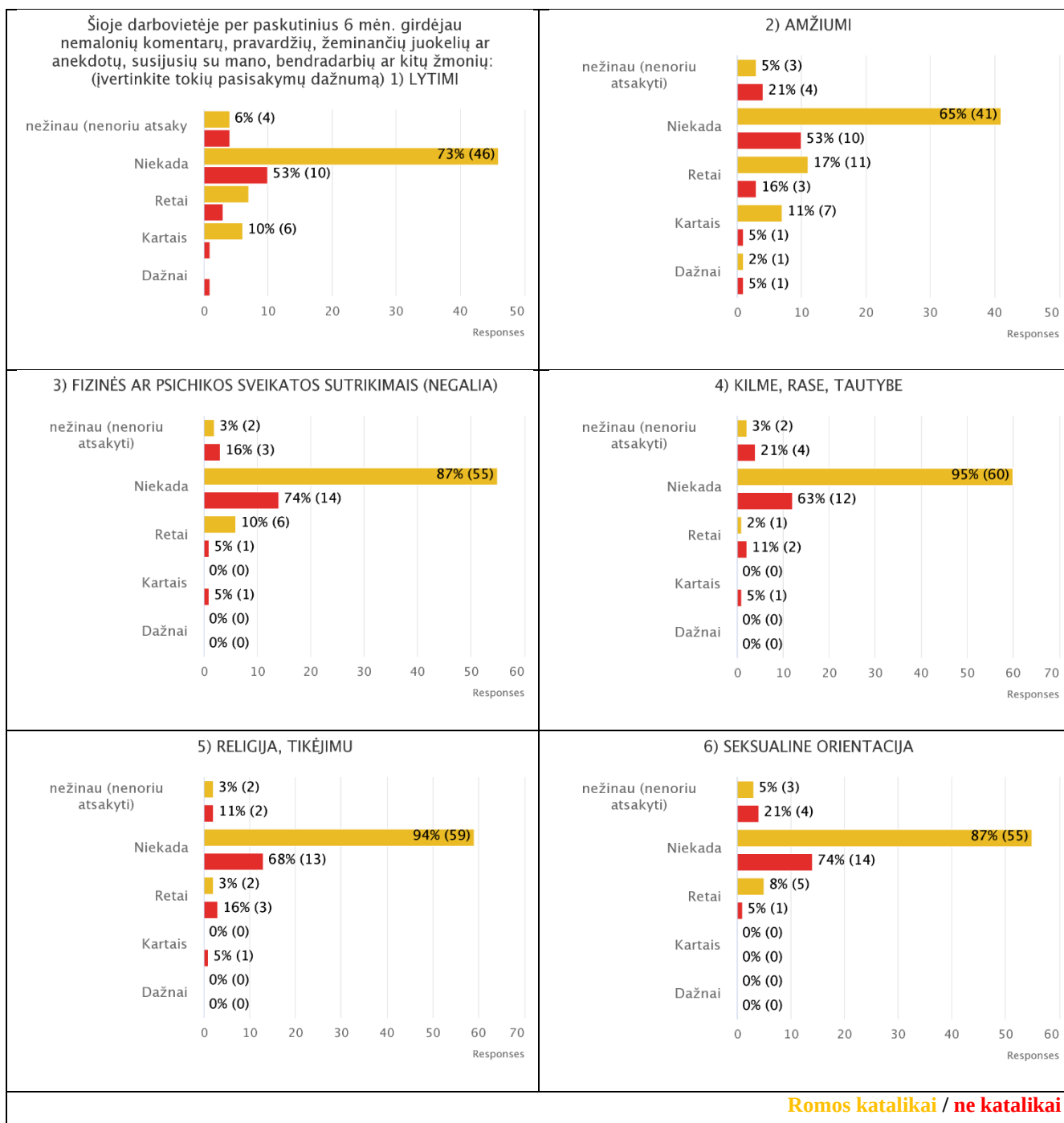


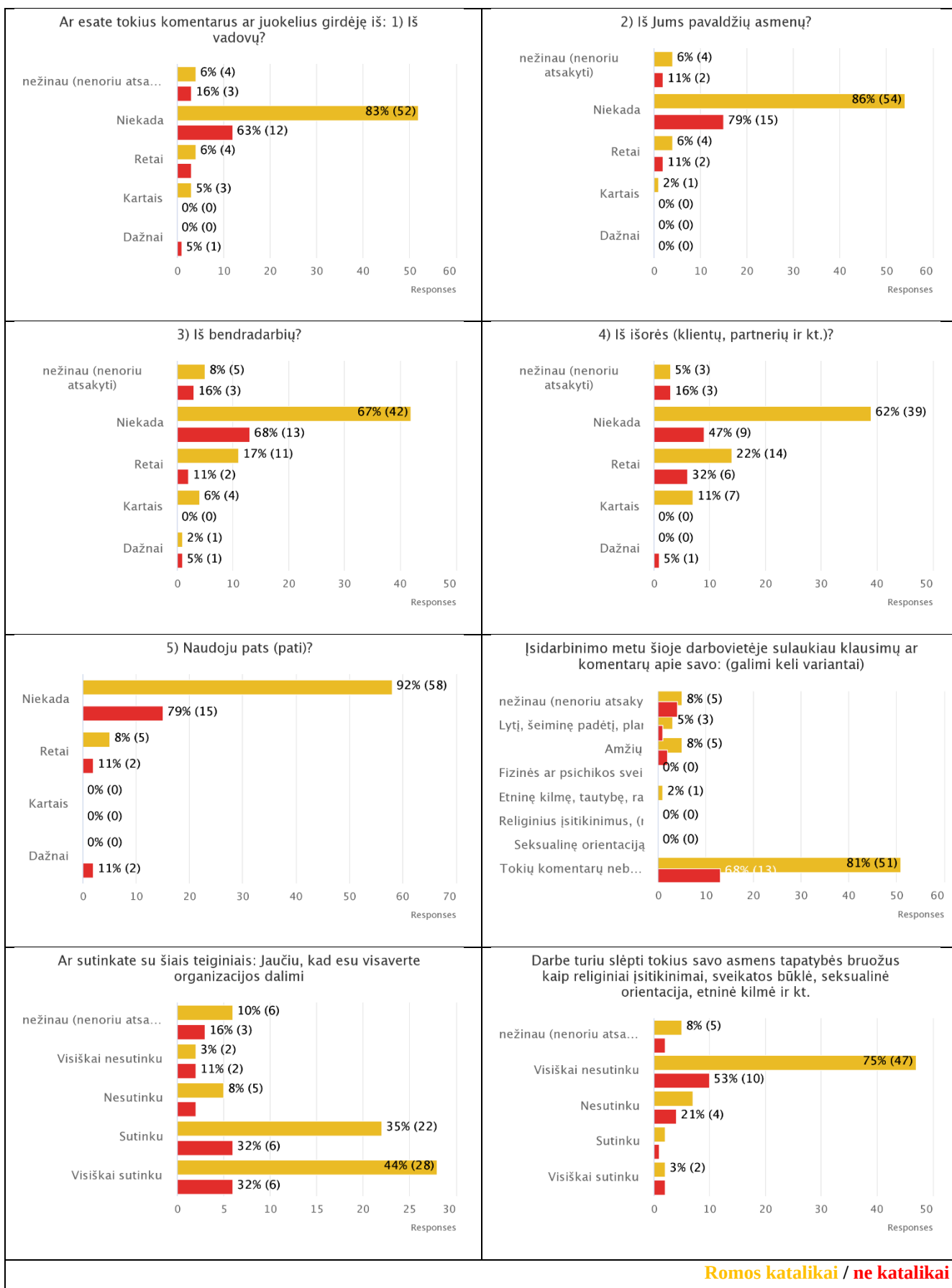
iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m



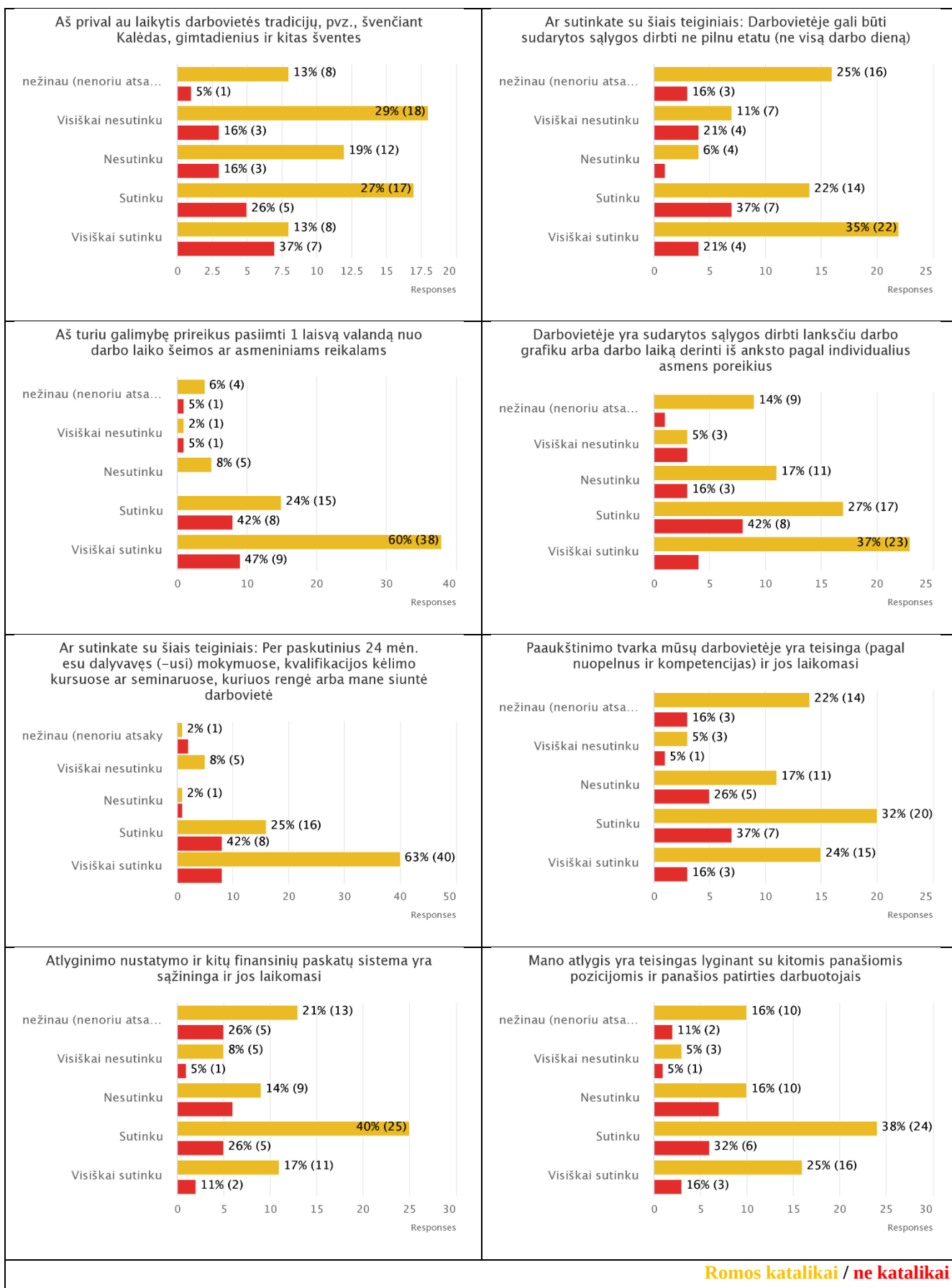
iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m

Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai / ne katalikai

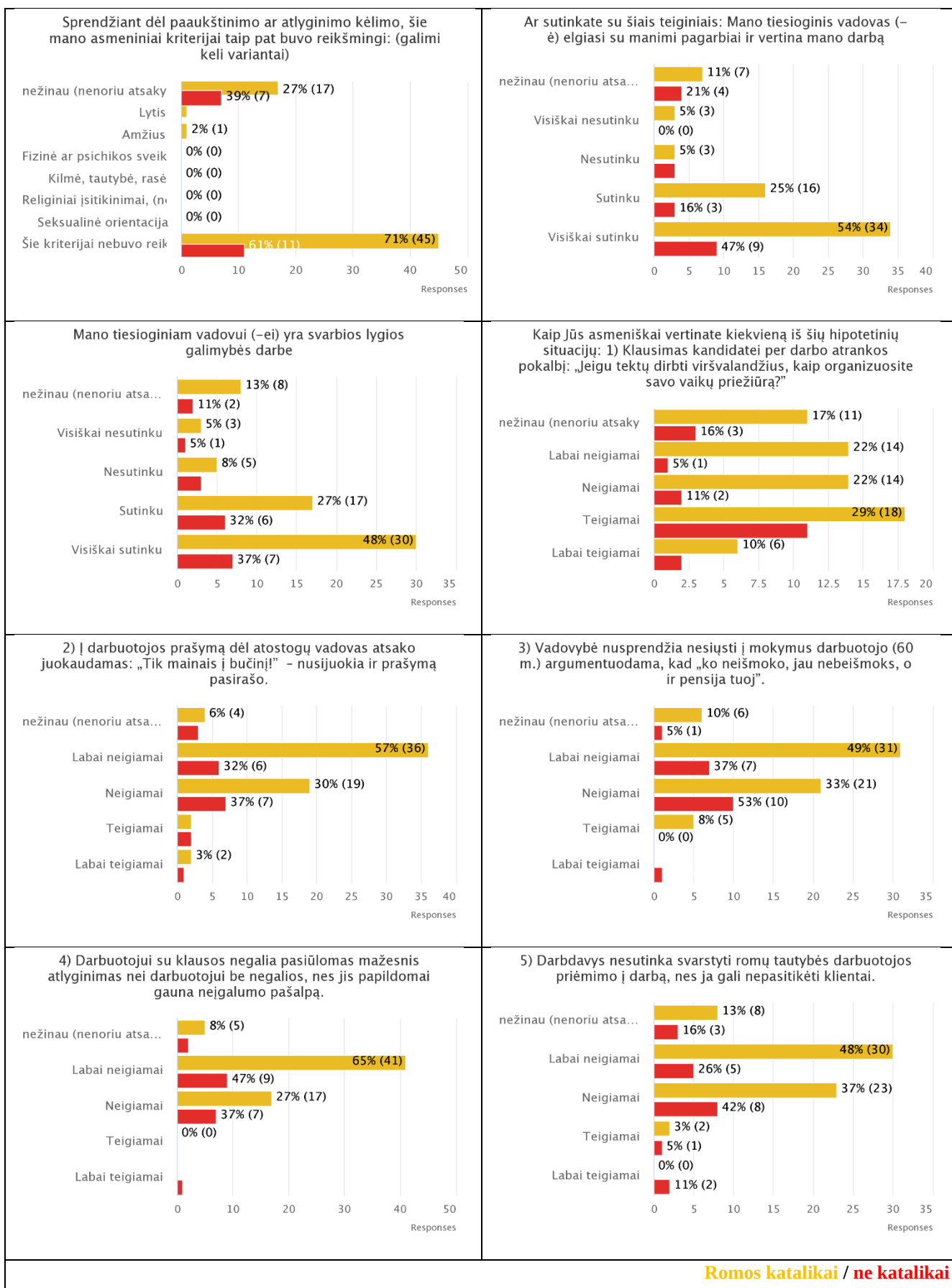




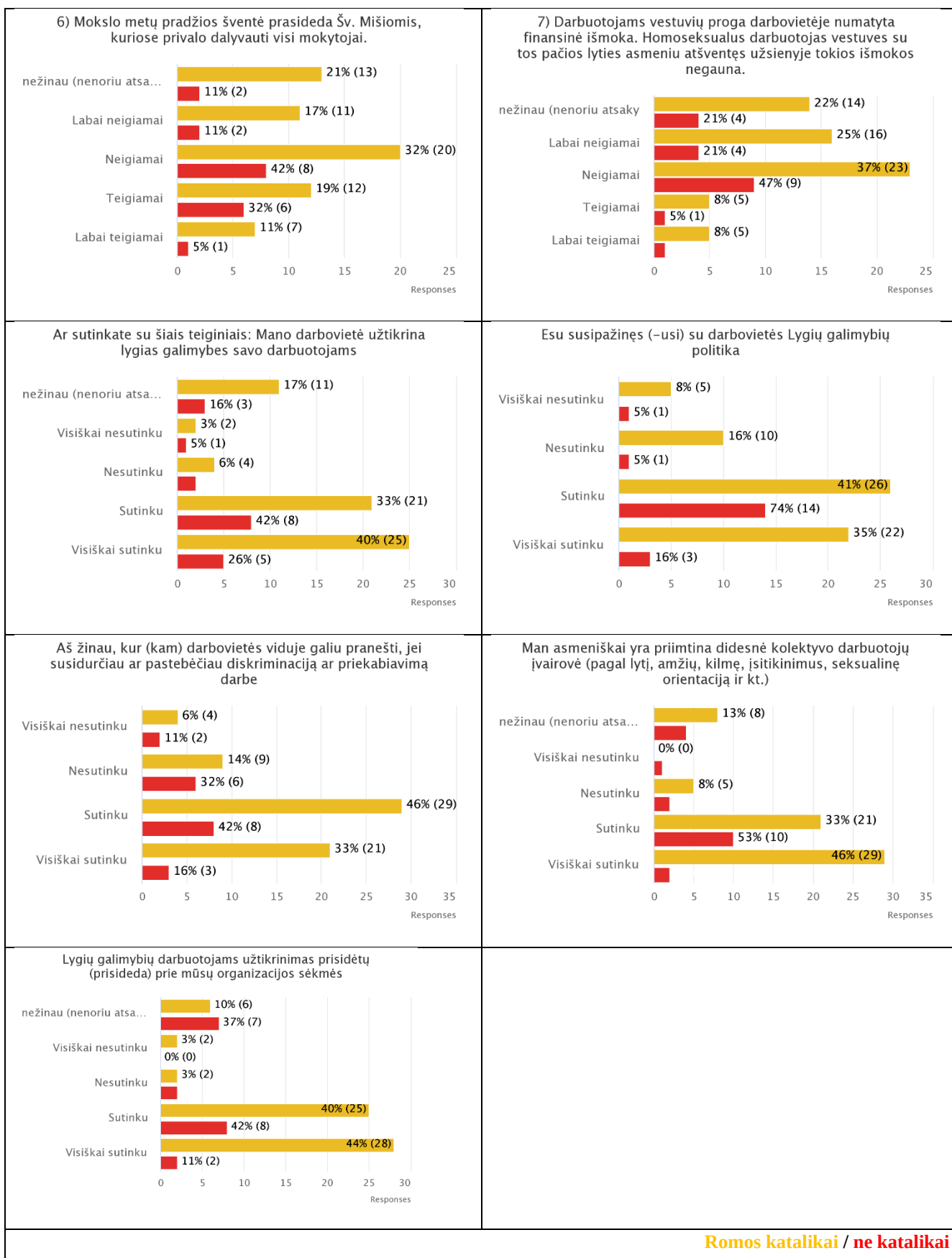
Romos katalikai / ne katalikai



Romos katalikai / ne katalikai



Romos katalikai / ne katalikai



Romos katalikai / ne katalikai