



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

**ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS LYČIŲ LYGYBĖS LINIUOTĖS
REZULTATŲ ATASKAITA**

2021-02-03 Nr. LIN-16
Vilnius

Lyčių lygybės liniuotė – tai įrankis, kurio pagalba viešojo ir privataus sektoriaus įstaigos ir organizacijos gali įvertinti lyčių lygybės padėtį savo darbovietėje, bei palyginti lyčių lygybės situaciją skirtingose įstaigose ir organizacijose. Šis įrankis gali būti naudojamas atliekant periodiškus pokyčių stebėjimus institucijose, bei siekiant užtikrinti lyčių lygybę darbo vietoje. Lyčių lygybės liniuotė sukurta atsižvelgiant į jau egzistuojančių tokių įrankių kūrimo patirtį tiek Lietuvoje, tiek užsienio šalyse. Lyčių lygybės liniuotės tyrimo atlikimui surinkti asmens duomenys (darbuotojų sąrašas ir imties sąrašas) yra naudojami tik tyrimo tikslais ir prieinami tik tyrimą atliekančiam asmeniui. Už darbuotojo sutikimo dalyvauti tyrime gavimą yra atsakinga institucija, kurioje atliekamas tyrimas. Tyrimo rezultatai bus skelbiami Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos puslapyje.

Lyčių lygybės liniuotės rodiklis apibrėžiamas kaip įstaigos lyčių lygybės padėties vertinimas balais, kai 10 lygu visiškai lygybei, o 1 – visiškai nelygybei. Tyrimo rezultatai pateikiami suskirstant į atskiras kategorijas: kairėje pusėje pateikiami visų tyrime dalyvavusių darbuotojų atsakymai, o dešinėje – atsakymai pagal lytį (t. y. kokius atsakymus pasirinko moterys, o kokius – vyrai, skaičiuojant kiek tos lyties asmenų pasirinko vienus ar kitus atsakymus iš visų apklaustų tos lyties asmenų).

ĮSTAIGA: Šiaulių rajono savivaldybės administracija

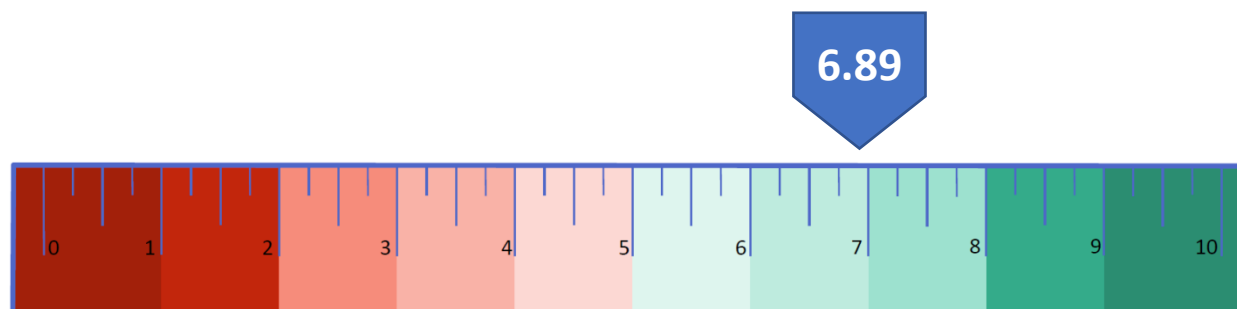
ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ SKAIČIUS: **237 (moterų – 175, vyrų – 62)**

SUDARYTA REPREZENTATYVI IMTIS: Įstaigos atstovų prašymu reprezentatyvi imtis sudaryta nebuvo – apklausos anketa buvo išsiųsta visiems įstaigos darbuotojams, besinaudojantiems tarnybiniu el. paštu. Darbuotojo apklausa buvo išsiųsta **237 įstaigos darbuotojams**.

IŠ JŲ APKLAUSOJE DALYVAVO: **84 (35,44 proc.)**

APKLAUSOS LAIKOTARPIS: **2020 m. lapkričio 24 d. – 2020 m. gruodžio 7 d.**

NUSTATYTAS ĮSTAIGOS LYČIŲ LYGYBĖS LINIUOTĖS RODIKLIS:

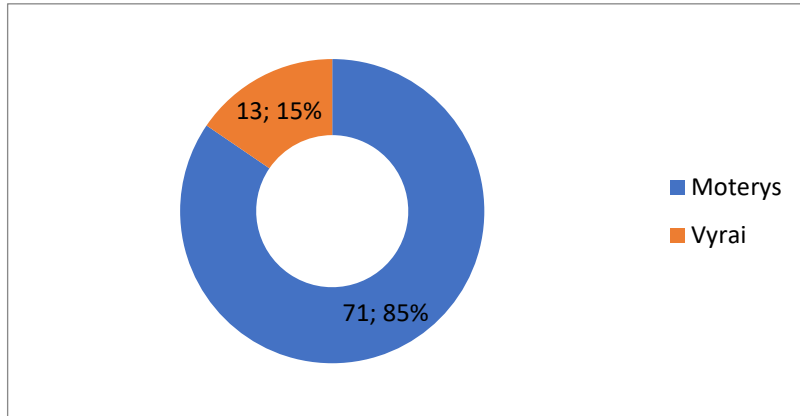


NUSTATYTI 6 SRIČIŲ VERTINIMAI:

SRITIS	VERTINIMAS
Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai	7.46
Darbo sąlygos	5.36
Organizacijos kultūra	8.17
Atlyginimas ir vertinimas	6.92
Karjeros pertrūkiai ir sugrįžimas į darbą	6.18
Organizacijos vertybės	7,24

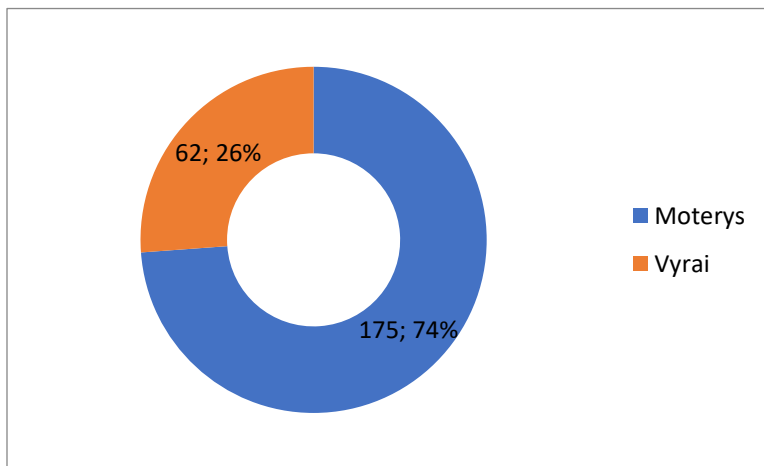
APKLAUSOS DUOMENYS

Apklauso dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, proc.



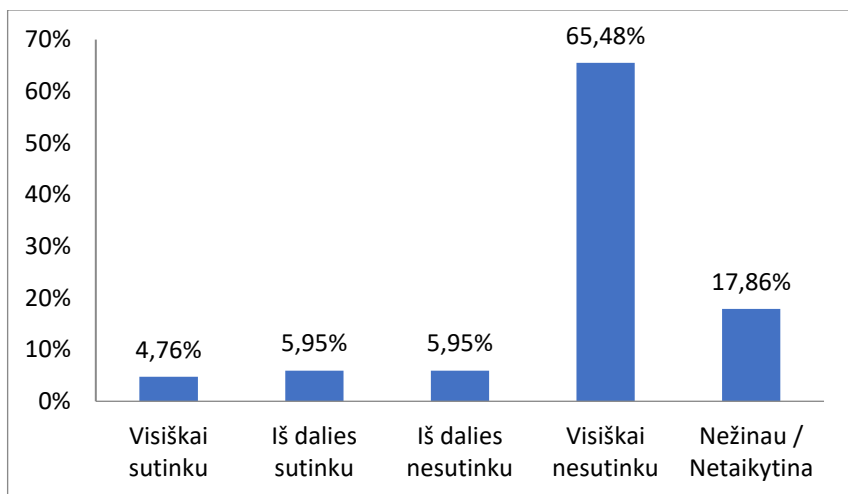
ĮSIDARBINIMO IR PAAUKŠTINIMO PROCESAI: 7.46

1. Įstaigoje dirbančių moterų ir vyrų skaičius, proc.

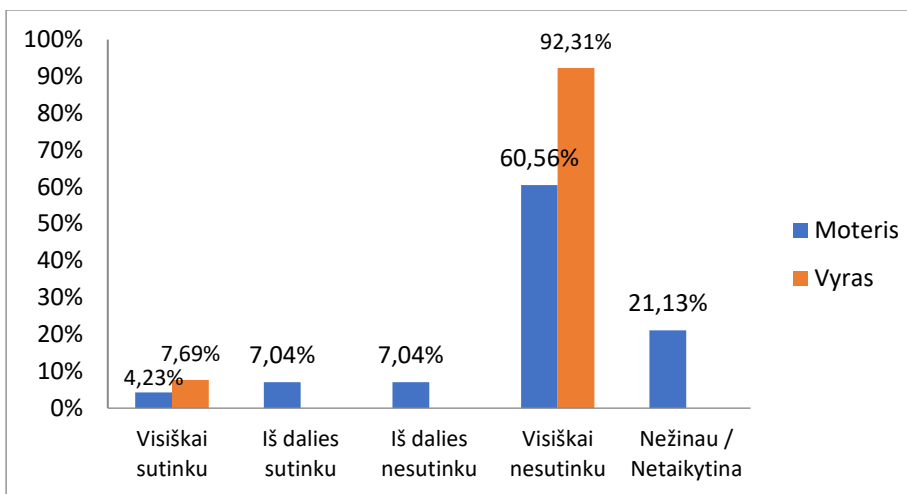


2. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Atrankos į šį darbą metu buvo teirautasi apie mano šeiminių statusą, vaikus, planavimą turėti vaikų ar kitus šeimos planus.*

Visi darbuotojai

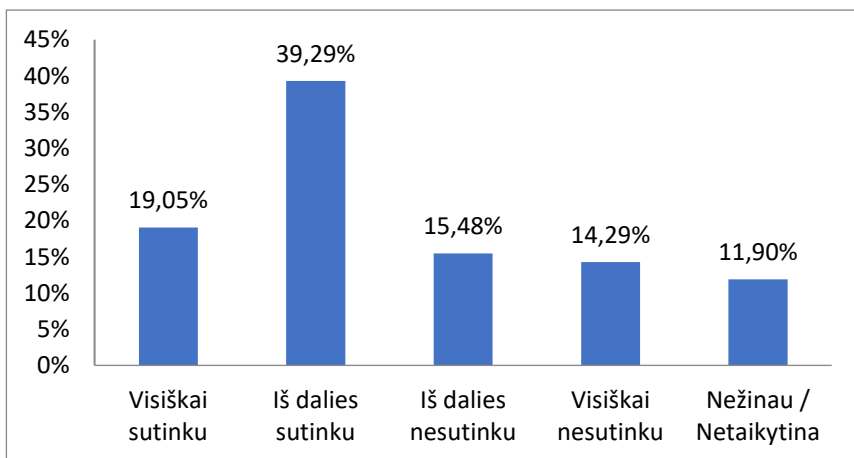


Pagal lytį

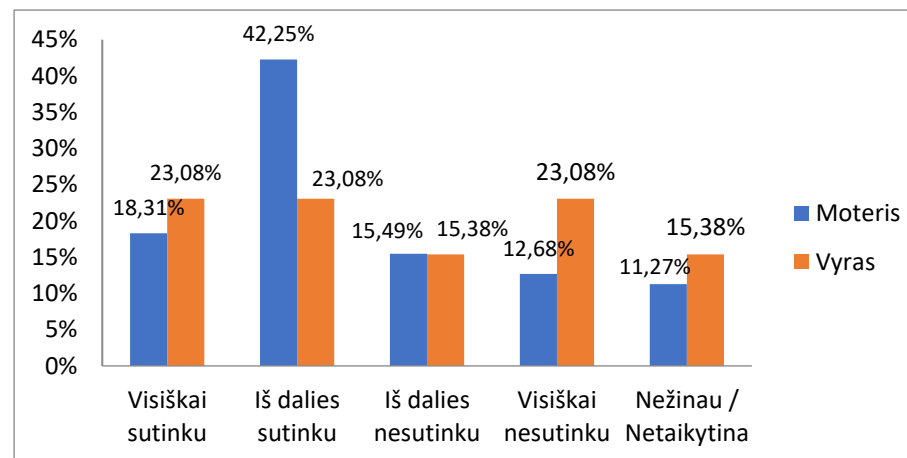


3. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Šioje darbovietėje aš turiu realias galimybes kilti pareigose.*

Visi darbuotojai

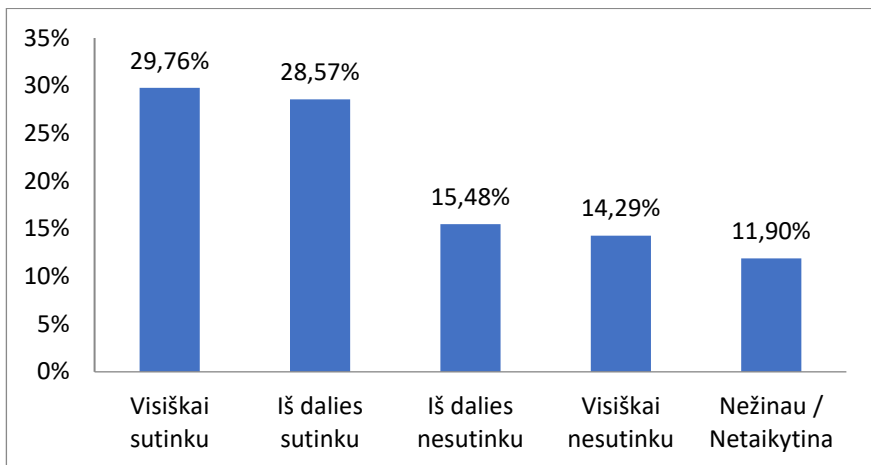


Pagal lytį

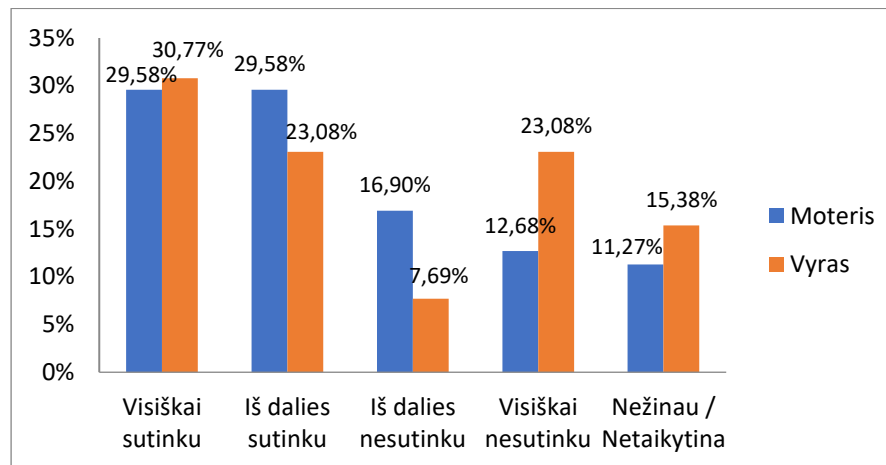


4. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Paaukštinimo tvarka įstaigoje yra skaidri.*

Visi darbuotojai

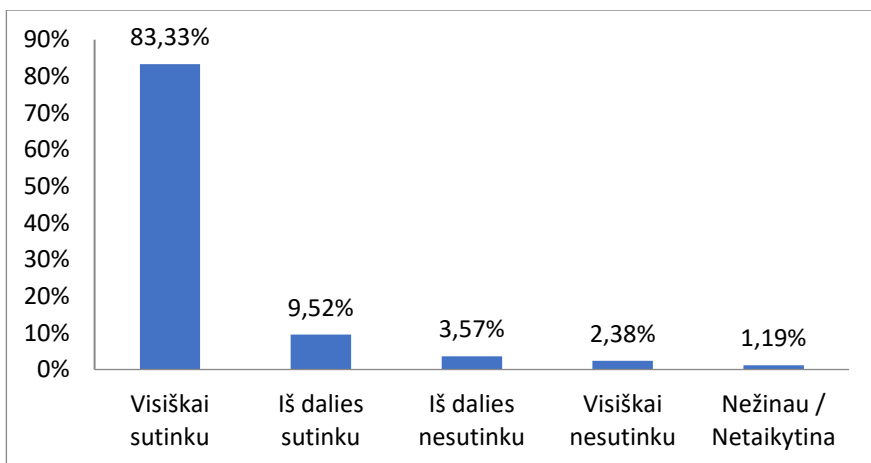


Pagal lytį

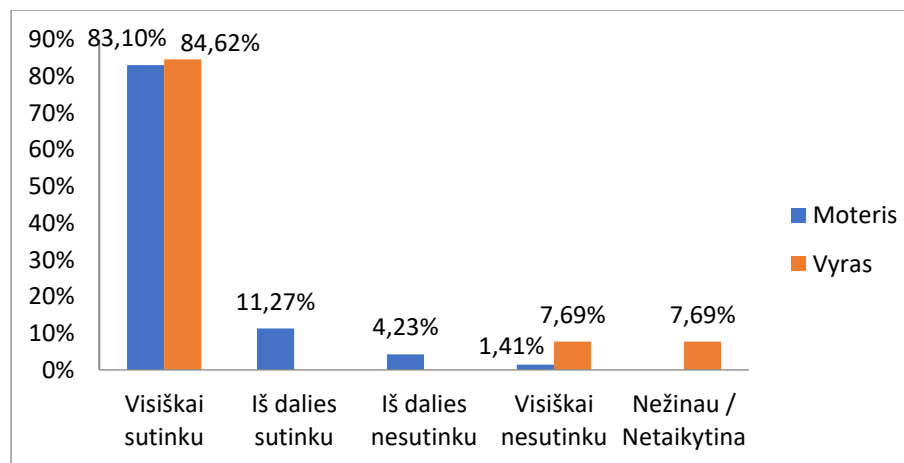


5. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Šioje darbovietėje esu dalyvavęs (-usi) kvalifikacijos kėlimo kursuose, konferencijose, seminaruose, kuriuos rengė ar apmokėjo darbovietė.*

Visi darbuotojai



Pagal lytį



TENDENCIJOS, Į KURIAS REKOMENDUOJAMA ATKREIPTI DĖMESĮ

Darbuotojams nėra taikomos vienodos sąlygos įsidarbinant bei keliant kvalifikacijas. Net 11 proc. apklausoje dalyvavusių moterų ir 7 proc. vyrų sutinka arba dalinai sutinka su teiginiu, jog priimant į darbą, jų buvo teirautasi apie šeiminių statusą, vaikus, šeimos planus. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad šie klausimai moterims užduodami dažniau nei vyrams. Matyti, kad tik 65 proc. respondentų tokių klausimų nesulaukė. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, rekomenduojama didinti atrankos ir įsidarbinimo procesuose dalyvaujančių darbuotojų įgūdžius ir sąmoningumą, kad jų nuostatos ir stereotipai apie kandidatų lytį nedarytų įtakos priimant sprendimus dėl įdarbinimo.

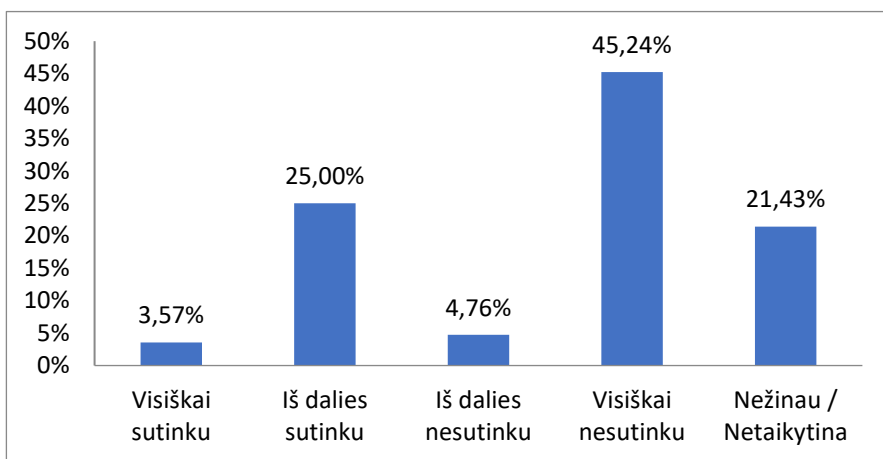
Remiantis tyrimo duomenimis, 60 proc. moterų ir 46 proc. vyrų sutinka arba dalinai sutinka su teiginiu, kad turi realias galimybes kilti pareigose, tačiau net 23 proc. vyrų su šiuo teiginiu visiškai nesutinka. Taipogi, santykinai daugiau vyrų (23 proc.) nei moterų (13 proc.) visiškai nesutinka, kad paaukštinimo tvarka įstaigoje yra skaidri, ir net 8 proc. vyrų pažymėjo, jog nėra dalyvavę kvalifikacijos kėlimo kursuose, konferencijose ar seminaruose, kuriuos rengė ar apmokėjo darbovietė. Rekomenduojama įvertinti, ar nėra vyraujančių tendencijų, susijusių su profesine segregacija įdarbinimo procesuose, bei užtikrinti, kad karjeros ir atlygio nustatymo sistema yra skaidri ir suprantama įstaigos darbuotojams.

DARBO SĄLYGOS:

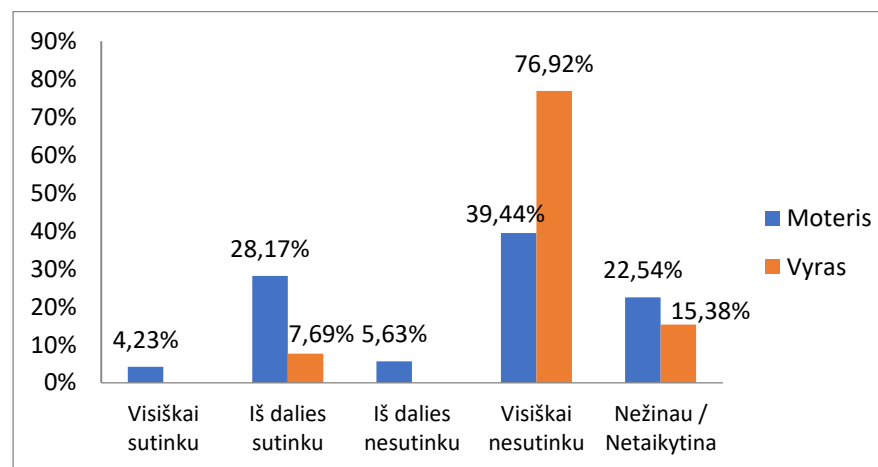
5.36

6. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Vaikų ir (ar) globos reikalaujančių šeimos narių priežiūra apsunkina mano profesinių pareigų vykdymą.*

Visi darbuotojai

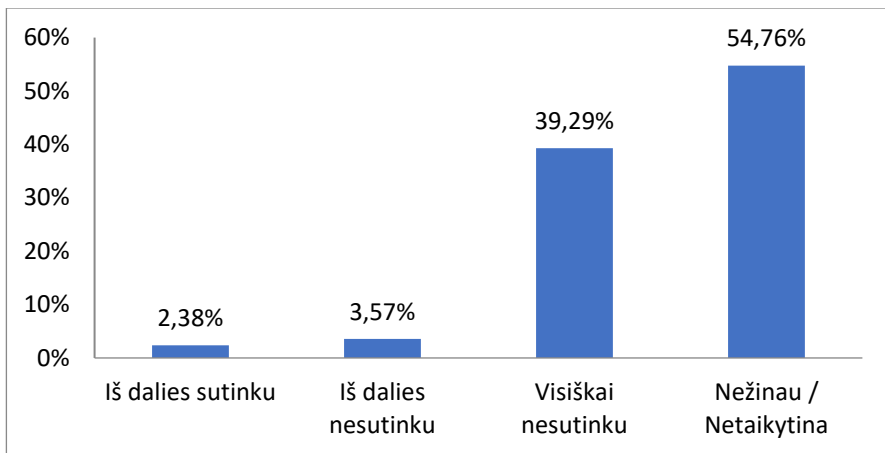


Pagal lytį

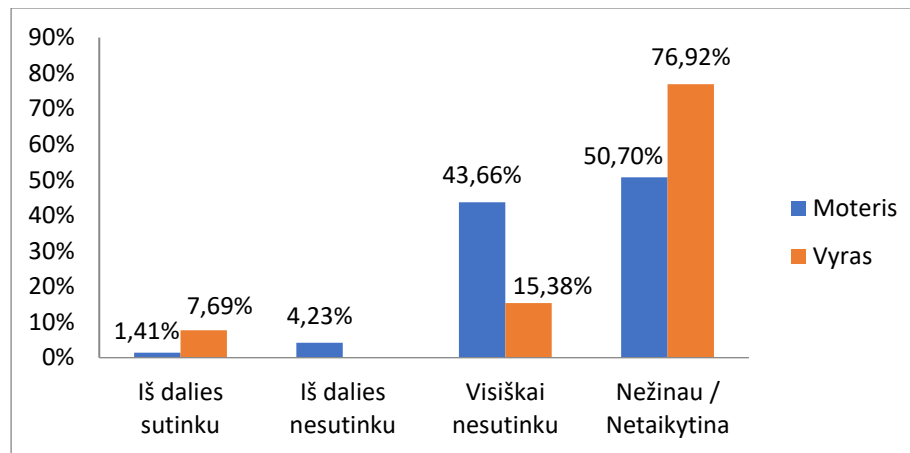


7. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Šioje darbovietėje taikomos priemonos darbuotojų vaikų priežiūrai (lopšeliams, darželiams apmokėti) ir (ar) lavinimui (būreliams, korepetitoriams, pamokoms apmokėti).

Visi darbuotojai

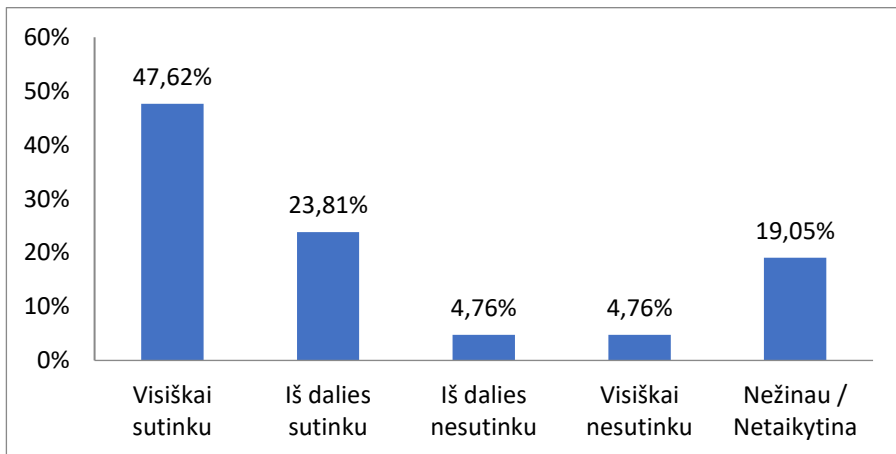


Pagal lytį

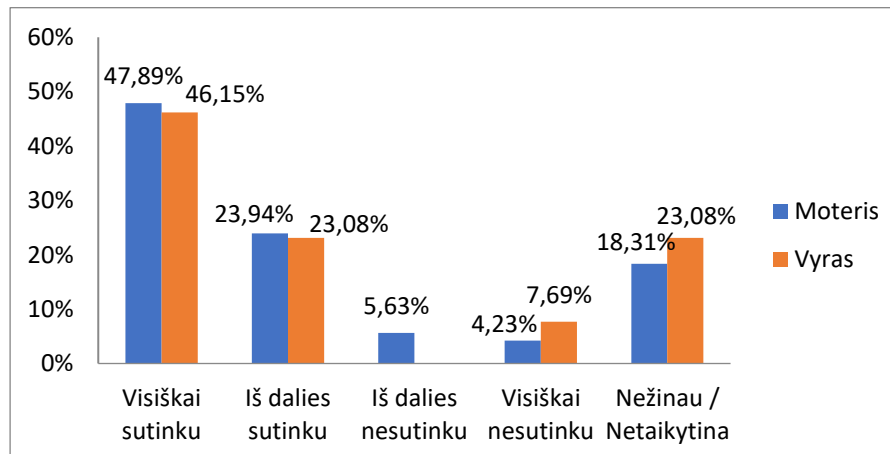


8. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Aš galėčiau darbo metu pasiimti 1 (ar daugiau) laisvą nuo darbo valandą šeimos reikalams (pvz., išeiti valandą anksčiau iš darbo, kad galėčiau paimiti vaiką iš mokyklos ir kt. atvejais).

Visi darbuotojai

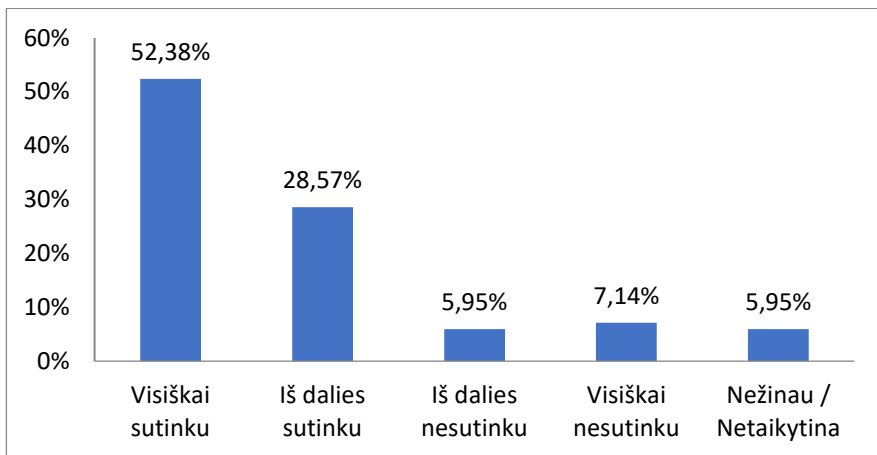


Pagal lytį

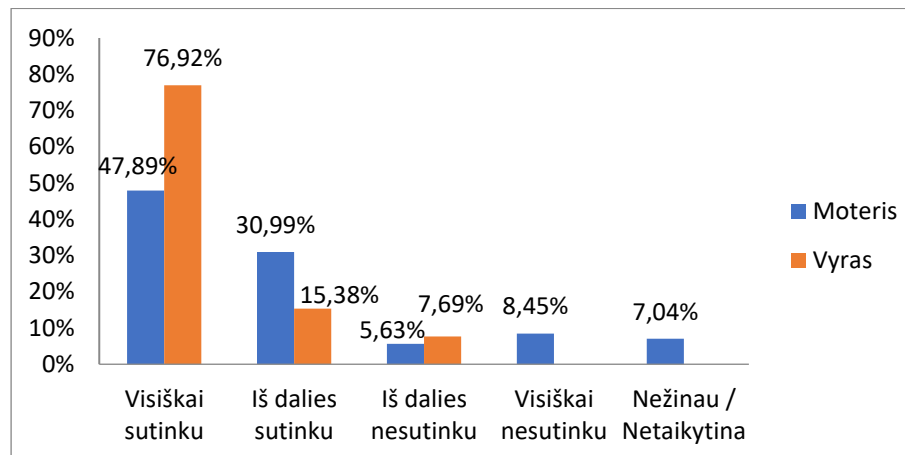


9. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Šioje darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti iš namų bent keletą dienų per mėnesį.

Visi darbuotojai

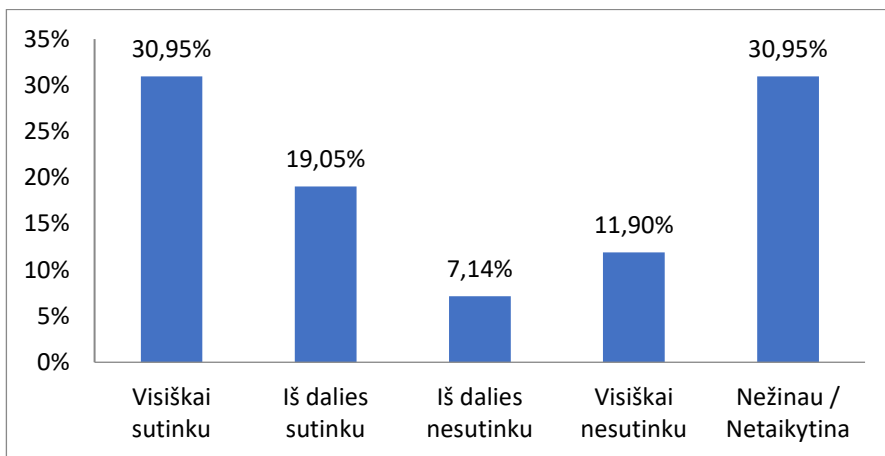


Pagal lytį

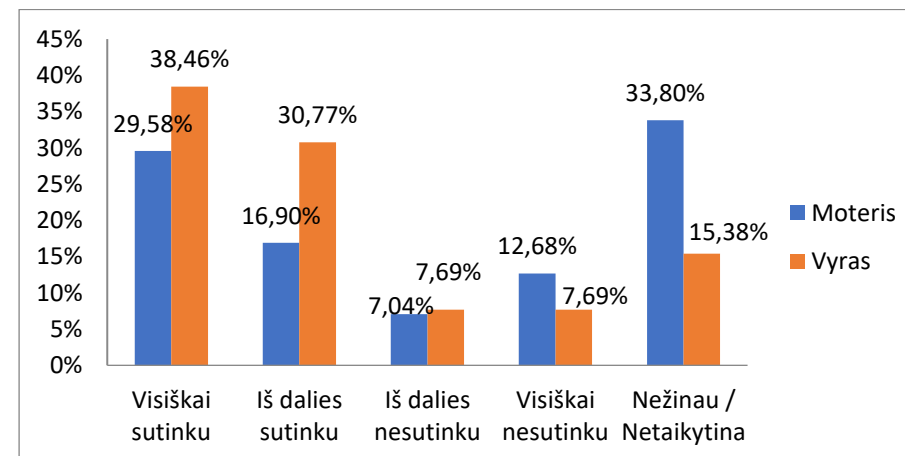


10. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Šioje darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti ne visą darbo dieną (ne visu etatu).

Visi darbuotojai



Pagal lytį



11. Ar įstaigoje yra įrengtas vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams? (klausimas darbdaviui)

Taip

Ne

TENDENCIJOS, Į KURIAS REKOMENDUOJAMA ATKREIPTI DĖMESĮ

Įstaigoje palaikomos visuomenėje vyraujančios su šeimos narių priežiūra susijusios nuostatos. Įstaigoje dirbančios moterys dažniau teigė, kad vaikų ir (ar) globos reikalaujančių šeimos narių priežiūra apsunkina jų profesinių pareigų vykdymą – su šiuo teiginiu iš dalies sutiko 32 proc. moterų ir 8 proc. vyrų. Su šia problema nesusidūrė beveik dvigubai daugiau vyrų (77 proc.) nei moterų (39 proc.).

Šioje darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti iš namų bent keletą dienų per mėnesį. Net 81 proc. įstaigos darbuotojų teigia, kad darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti iš namų bent keletą dienų per mėnesį. Tai parodo, kad darbovietėje lankstaus darbo grafiko praktika yra taikoma plačiai, darbuotojai yra pakankamai gerai apie tai informuoti. Tačiau, vertėtų atkreipti dėmesį, jog net 31 proc. darbuotojų nežino, ar darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti ne visą darbo dieną (dirbti ne pilnu etatu). Vyrams (69 proc.) ši galimybė atrodo palankesnė, nei kolegėms moterims (47 proc.). Galimybė dirbti taikant alternatyvias laiko organizavimo formas gali tapti svarbiu elementu derinant asmeninį ir profesinį gyvenimą, o neretais atvejais ir vienintele priemone, padedančia išlikti darbo rinkoje. Todėl, apie lankstaus darbo grafiko galimybes ir (ar) taikomus darbo laiko apribojimus darbuotojai turėtų būti informuojami aktyviau.

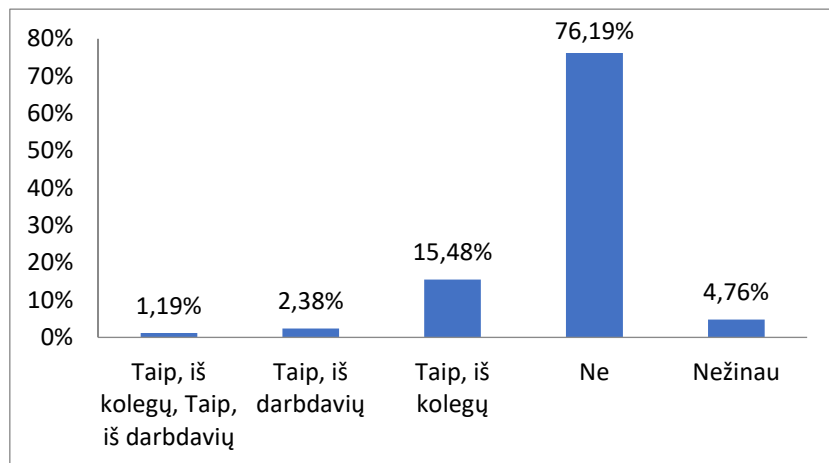
Pažymėtina, kad sąlyginai žemą šios srities įvertinimą sąlygoja aplinkybė, jog organizacijoje nėra įsteigtas vaiko kambarys. Jei tokia paslauga darbovietėje būtų teikiama, bendras liniuotės įvertinimas padidėtų 0,25 punktais.

ORGANIZACIJOS KULTŪRA:

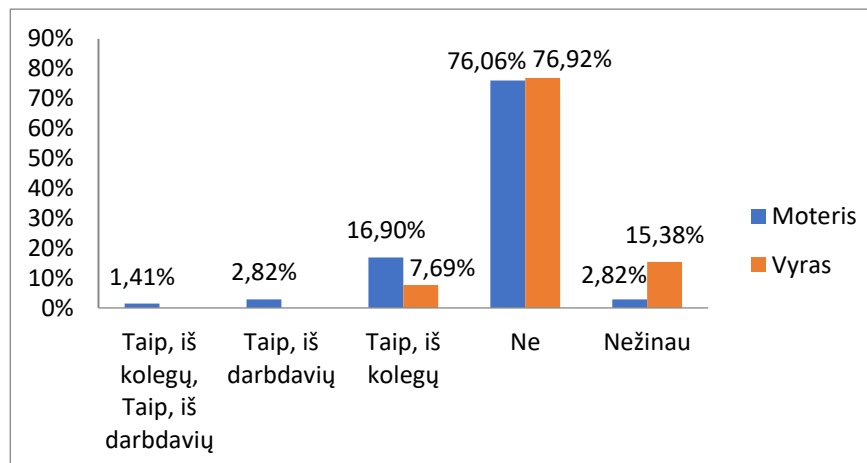
8,17

12. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Šiame kolektyve per pastaruosius 2 metus esu susilaukęs (-usi) komentary apie savo išvaizdą, kūno formas ir pan., kurie man buvo nemalonūs.*

Visi darbuotojai

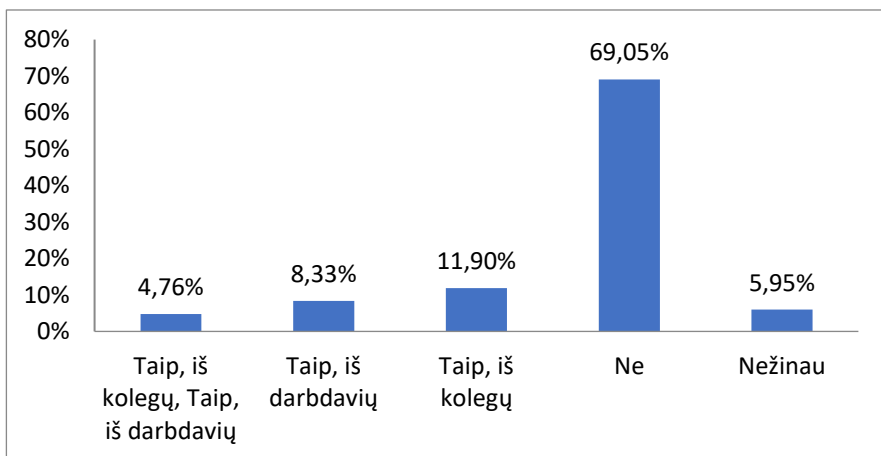


Pagal lytį

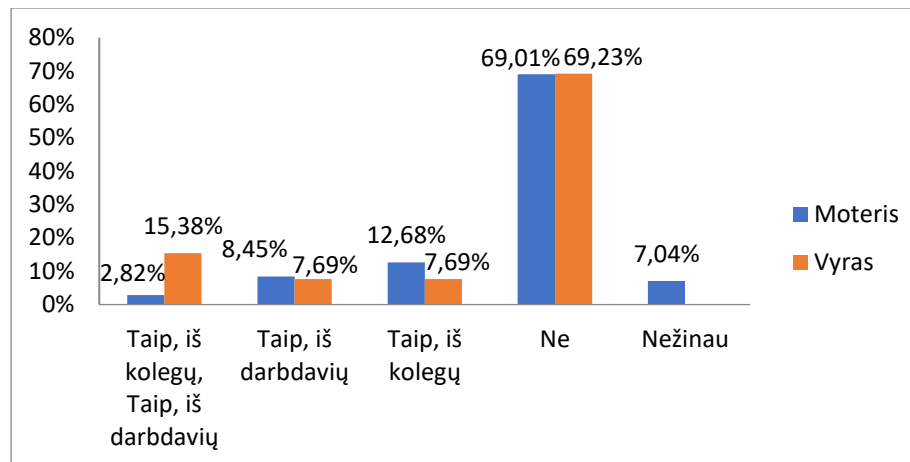


13. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Šiame kolektyve per pastaruosius 2 metus esu girdėjęs (-usi) juokelių, anekdotų apie kurių nors lytį, kurie man buvo nemalonūs.

Visi darbuotojai

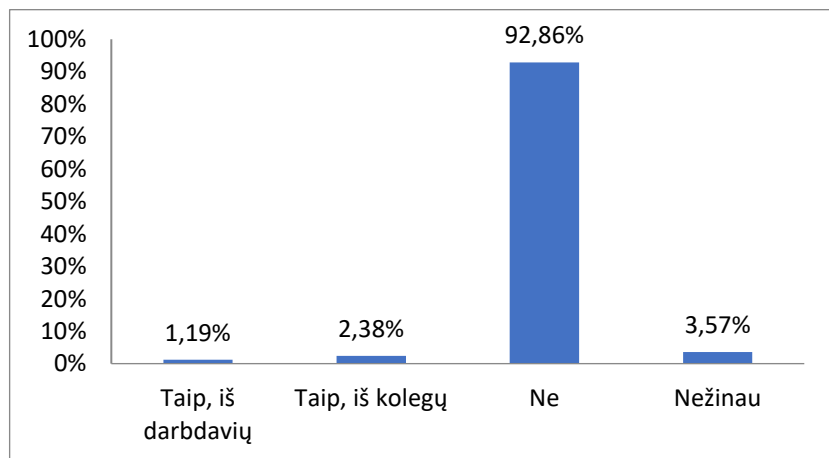


Pagal lytį

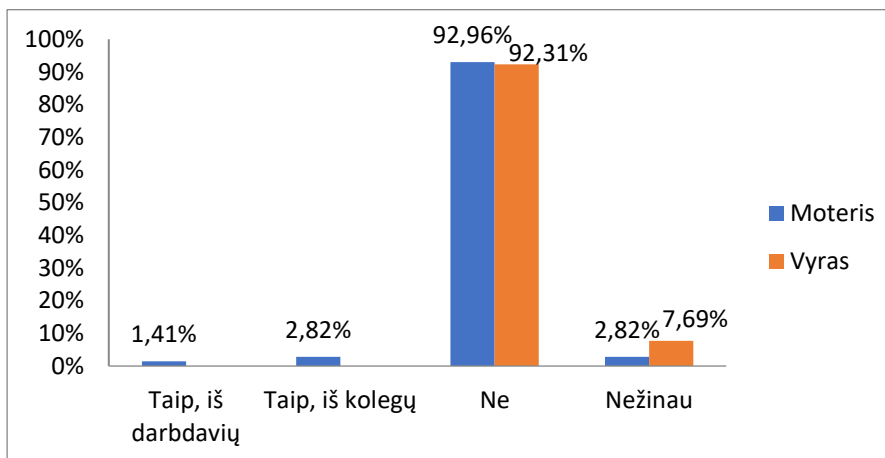


14. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Šiame kolektyve per pastaruosius 2 metus esu sulaukęs (-usi) seksualinio pobūdžio elgesio, kuris žeidė mano orumą.

Visi darbuotojai

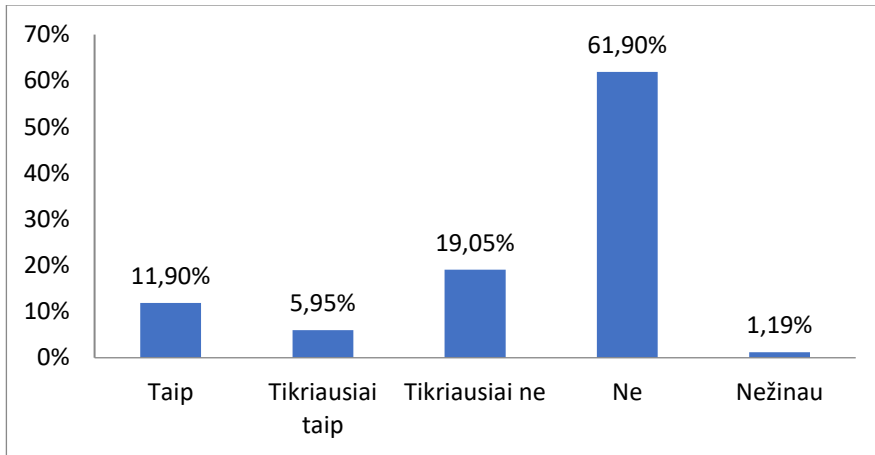


Pagal lytį

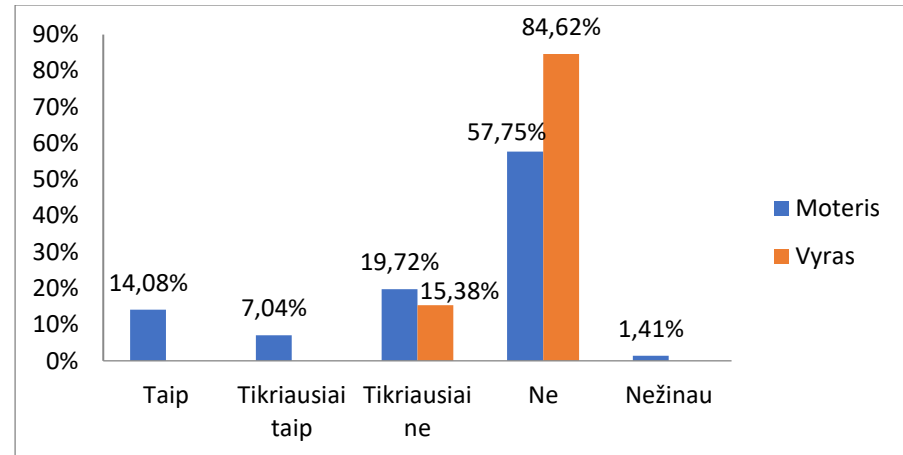


15. Ar per pastaruosius 2 metus šioje darbovietėje Jums yra tekę daryti ne pagal Jūsų pareigas ir kvalifikaciją paskirtus darbus (pvz., sutvarkyti patalpas, suplauti indus ir pan.), kurie žeidė Jūsų orumą?

Visi darbuotojai



Pagal lytį



TENDENCIJOS, Į KURIAS REKOMENDUOJAMA ATKREIPTI DĖMESĮ

Įstaigoje vyrauja palanki terpė priekabiavimui. Net 21 proc. apklausoje dalyvavusių moterų ir 8 proc. vyrų nurodė, kad šios įstaigos kolektyve iš kolegų ir (ar) darbdavių per pastaruosius 2 metus yra sulaukę (-usios) nemalonių komentarų dėl jų išvaizdos, kūno formų ir panašiai. Pažymėtina, kad įstaigos kolektyve per pastaruosius 2 metus iš savo darbdavių bei kolegų nemalonių juokelių apie kurią nors lytį yra tekę girdėti ketvirtadaliui darbuotojų. Tai, kad net 10 proc. darbuotojų teigė, jog negalėtų įvardinti, ar šiame kolektyve per pastaruosius 2 metus yra sulaukęs (-usi) seksualinio pobūdžio elgesio žeidžiančio asmens orumą, gali indikuoti tai, kad darbuotojams trūksta gebėjimų atpažinti orumą žeidžiančias elgesio formas. Rekomenduojama parengti priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevencijos aprašą bei surengti mokymus darbuotojams.

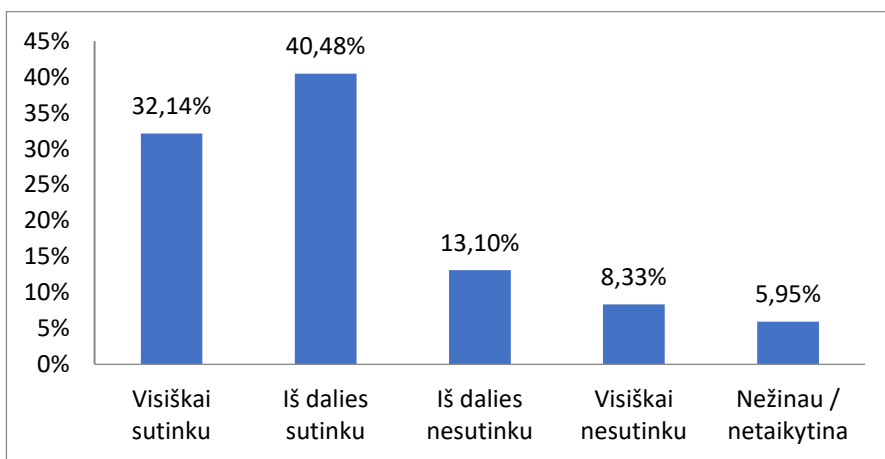
Įstaigoje vadovaujama stereotipiniu darbų pasidalijimu. Respondentės moterys atpažįsta, kad joms tenka atlikti ne pagal jų pareigas ir kvalifikaciją paskirtus darbus, priešingai nei jų kolegos vyrai, kurie tokių situacijų neidentifikavo. Todėl, yra rekomenduojama supažindinti visus darbuotojus su įstaigos dokumentais draudžiančiais priekabiavimą, bei sukurti veiksmingus tokio elgesio prevencijos ir raportavimo mechanizmus. Reikėtų didinti darbuotojų gebėjimus kritiškai vertinti lyčių stereotipus ir vaidmenis, o taip pat atkreipti dėmesį, ar su buitinais darbais susiję prietaisai (pavyzdžiui indaplovė) nėra pastatyti tik moterims prieinamose vietose (moterų tualete ir kita).

ATLYGINIMAS IR VERTINIMAS:

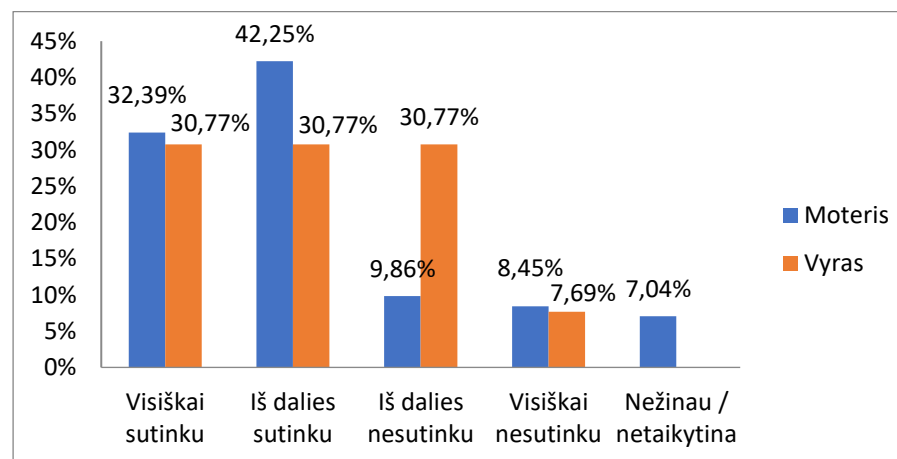
6,92

16. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Aš jaučiuosi vertinama (-s) savo darbe.*

Visi darbuotojai

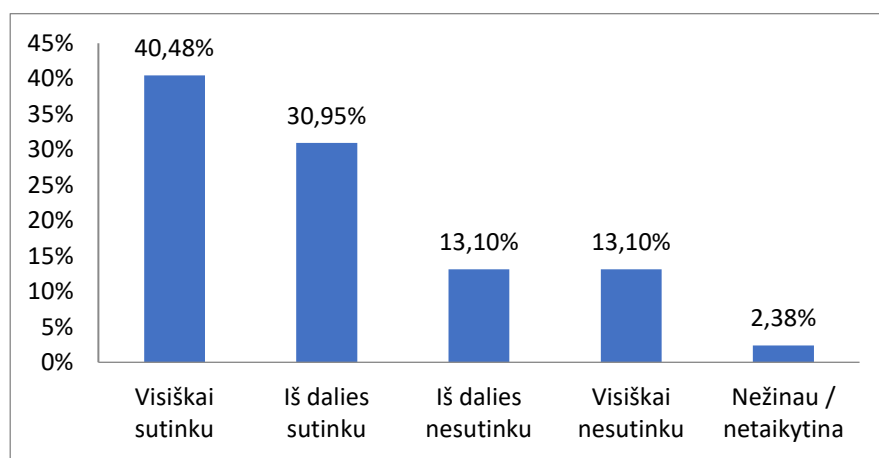


Pagal lytį

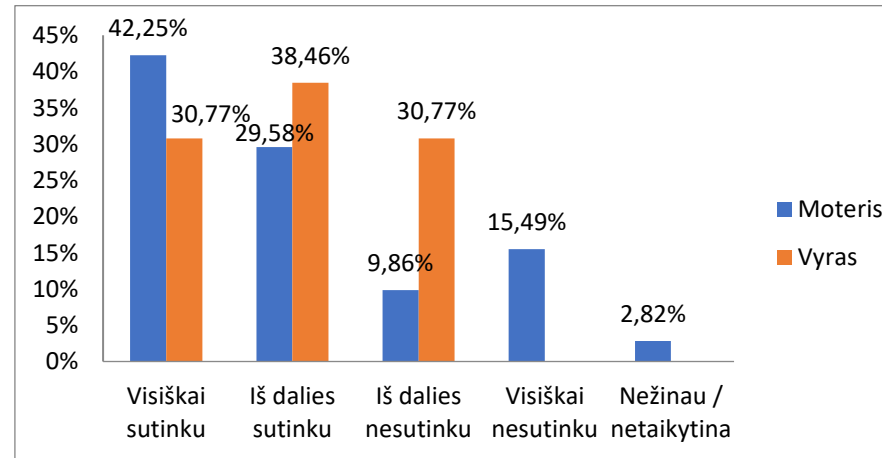


17. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Mano gerai atliktą darbą giria ir įvertina tiesioginis vadovas.*

Visi darbuotojai

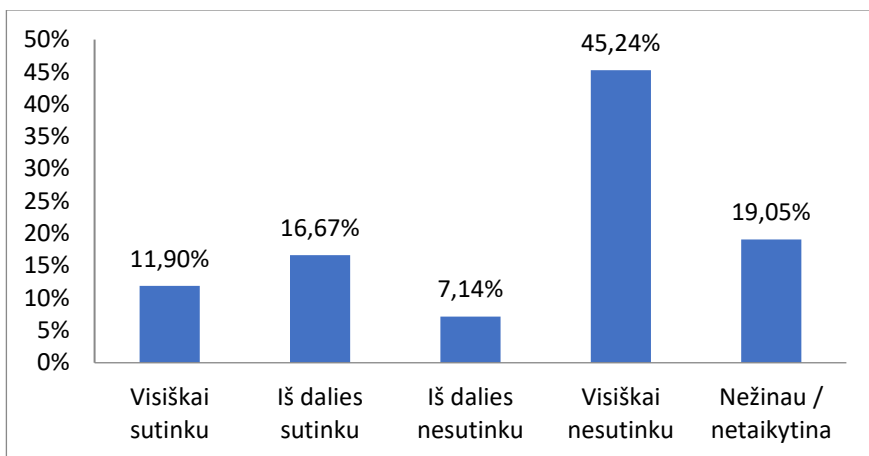


Pagal lytį

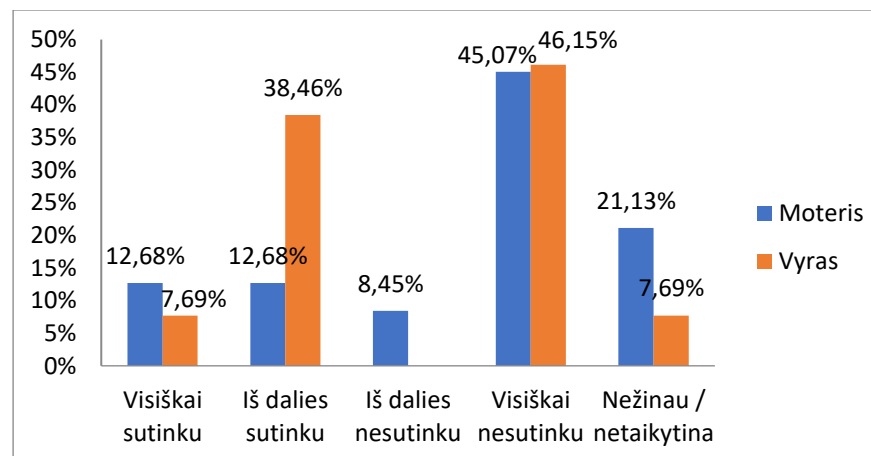


18. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Manau, jog šioje įstaigoje lyties kriterijus daro įtaką atlyginimų dydžiui (įskaitant visą papildomą skatinimą, priemokas, premijas).*

Visi darbuotojai



Pagal lytį



19. Nurodykite savo atlyginimo dydį (su priedais ir priemokomis), kurį gaunate „į rankas“.¹

Atotrūkis tarp moterų ir vyrų atlyginimų: **14,2 proc. (vyrų atlyginimų vidurkis didesnis).**

¹ Šioje apklausoje tai – skirtumo tarp moterų ir vyrų vidutinio mėnesinio *neto* darbo užmokesčio, palyginti su vyrų vidutiniu mėnesiniu *neto* darbo užmokesčiu, procentinė dalis. Pažymėtina, kad iš 84 atsakymų, buvo užskaityta 80 atsakymų, beto vyrai sudarė tik 15 proc. respondentų, todėl pateikiamas atotrūkis gali būti netikslus. Siekiant nustatyti tikslų atotrūkį, svarbu atlikti tikslingą auditą ir palyginti visų darbuotojų moterų ir visų darbuotojų vyrų atlyginimus bei vykdomas funkcijas.

TENDENCIJOS, Į KURIAS REKOMENDUOJAMA ATKREIPTI DĖMESĮ

Įstaigoje vyrauja nevienodas darbuotojų vertinimas. Apklauso metu paaiškėjo, jog 13 proc. darbuotojų mano, kad ne visada yra įvertinti, ir net 8 proc. jaučiasi visiškai nevertinami darbe. Panaši dalis darbuotojų (13 proc.) jaučia, jog iš tiesioginio darbdavio sulaukia mažai, arba visai nesulaukia pagyrimų už atliktą darbą. Vertėtų atkreipti dėmesį, jog darbovietėje neįvertintos darbdavio jaučiasi išimtinai vien tik moterys. Dėl šios priežasties rekomenduojama atkreipti padalinių vadovų dėmesį į šiuos rezultatus ir atlikti darbuotojų apklausą, kodėl darbuotojai jaučiasi (ne)vertinami, siekiant išsiaiškinti šios neigiamos tendencijos priežastis.

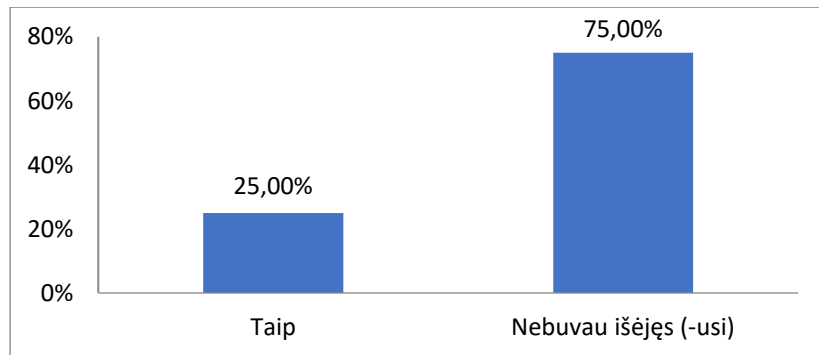
Kone perpus daugiau vyrų (46 proc.) nei moterų (25 proc.) visiškai arba iš dalies sutiko, kad lytis turi įtakos atlyginimo dydžiui. Atsižvelgiant į didelį atlyginimo atotrūkį, darbuotojai galimai jaučia lyties aspekto įtaką šioje srityje. Rekomenduojama atlikti darbo užmokesčio auditą, siekiant išsiaiškinti atlyginimų atotrūkio tarp lyčių priežastis.

**KARJEROS PERTRŪKIAI IR SUGRĮŽIMAS Į DARBĄ:
6,18**

Iš apklausą užpildžiusių respondentų, 20 moterų ir tik 1 vyras buvo pasinaudojęs vaiko priežiūros laikotarpiu. Kadangi pateikus informaciją apie respondentų atsakymus į apklausos klausimus pagal lytį būtų įmanoma identifikuoti konkrečių įmonės darbuotojų atsakymus, siekiant apsaugoti šių darbuotojų privatumą, bus pateikta apibendrinta informacija, neskirstant pagal lytį.

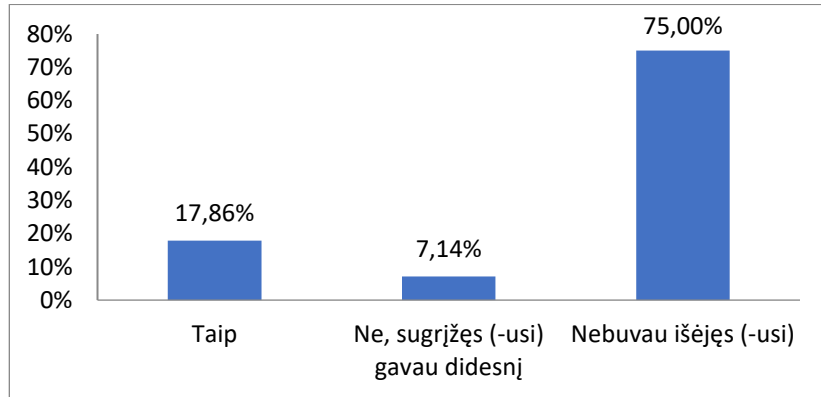
20. Ar pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms buvote sugrąžintas (-a) į tas pačias pareigas, kurias ėjote iki atostogų?

Visi darbuotojai



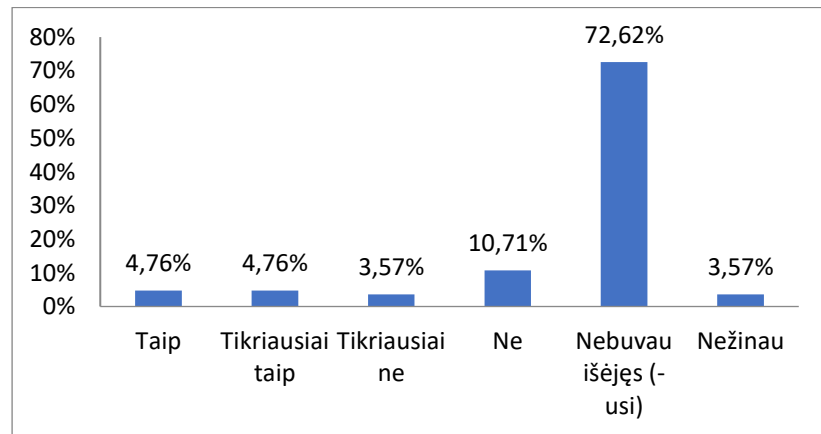
21. Ar sugrįžus atgal į šią darbovietę po vaiko priežiūros atostogų gavote tokį patį atlyginimą, kokį gaudavote iki atostogų?

Visi darbuotojai



22. Ar vaiko priežiūros atostogų metu jautėte, kad darbdavys yra suinteresuotas, jog grįžtumėte į darbą anksčiau negu po 2 metų?

Visi darbuotojai



23. Vaiko priežiūros laikotarpyje esančių moterų ir vyrų skaičius. (klausimas darbdaviui)

Moterų: 1

Vyrų: 0

TENDENCIJOS, Į KURIAS REKOMENDUOJAMA ATKREIPTI DĖMESĮ

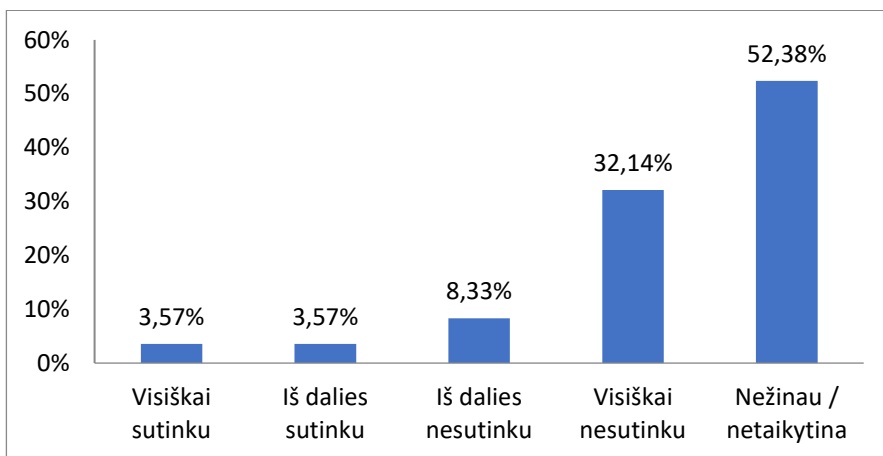
Žemas vyrų dalyvavimas vaiko priežiūros atostogose. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad iš apklausoje dalyvavusių respondentų, net 20 moterų ir tik 1 vyras buvo pasinaudojęs vaiko priežiūros atostogomis. Rekomenduojama apsvarstyti galimybę darbovietėje paskatinti vyrus pasinaudoti vaiko priežiūros atostogų laikotarpio teikiamomis galimybėmis.

ORGANIZACIJOS VERTYBĖS:

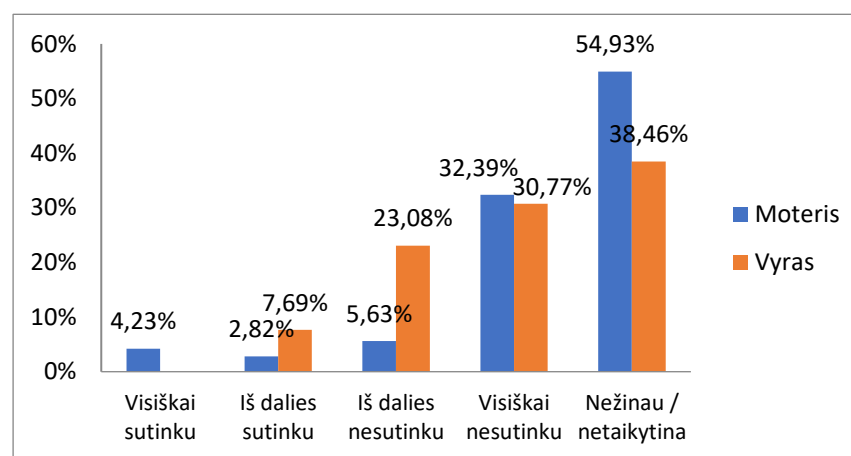
7.24

24. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Ši įstaiga yra naudojusi stereotipinius lyčių įvaizdžius savo komunikacijoje, leidiniuose ir (ar) reklamoje.*

Visi darbuotojai

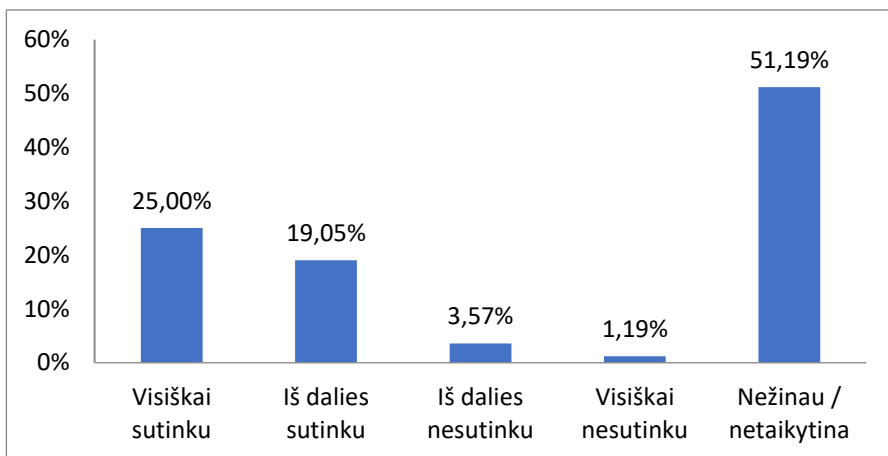


Pagal lytį

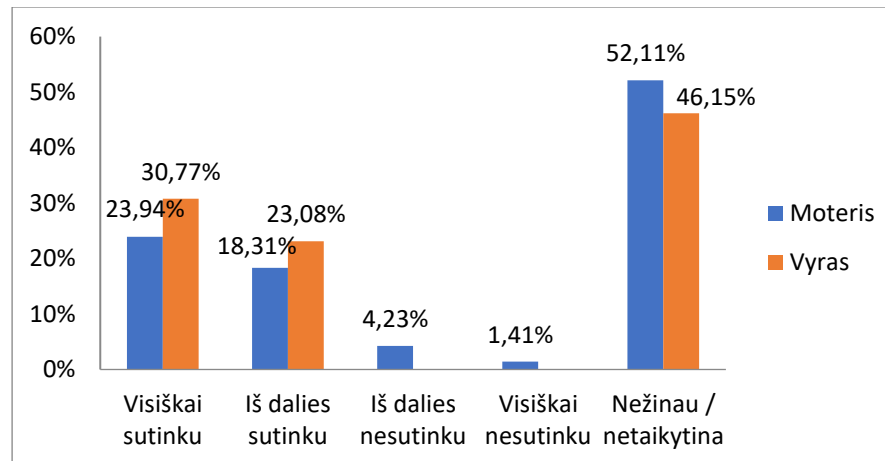


25. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Ši įstaiga turi veiksmų planą, strategiją ar kokį kitą dokumentą, kuriuo siekiama skatinti lyčių lygybę ir (ar) lygias galimybes.*

Visi darbuotojai

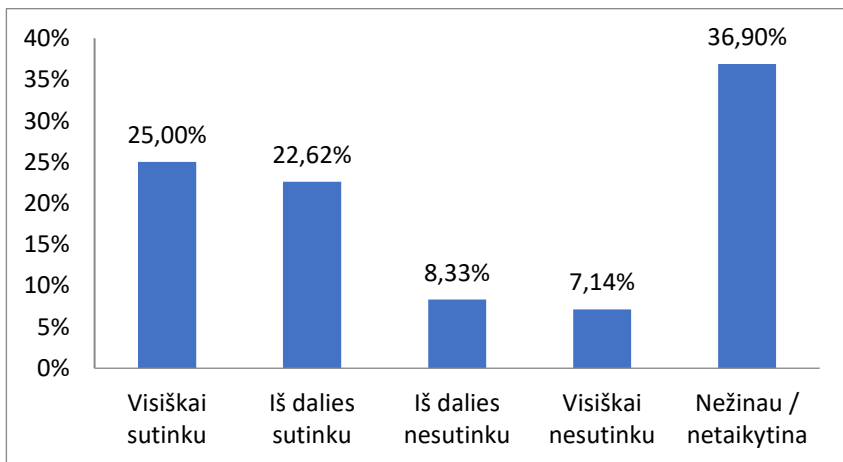


Pagal lytį

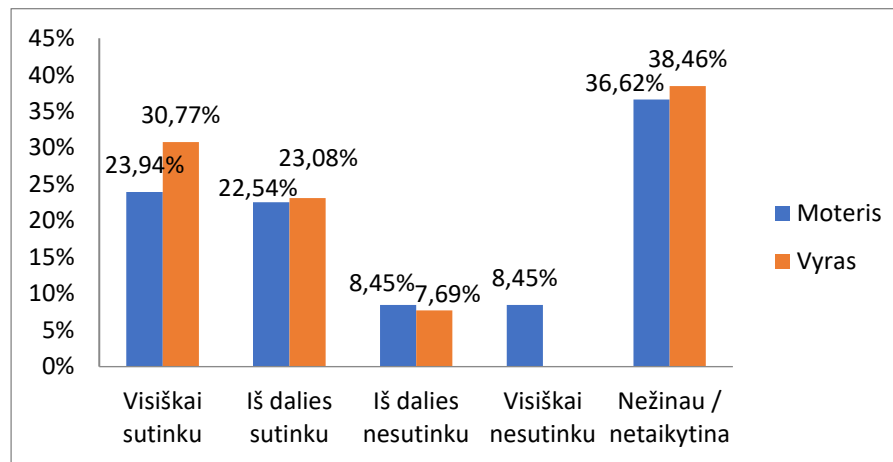


26. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: *Lyčių lygybės bei lygių galimybių principas yra viena iš šios įstaigos vertybių.*

Visi darbuotojai

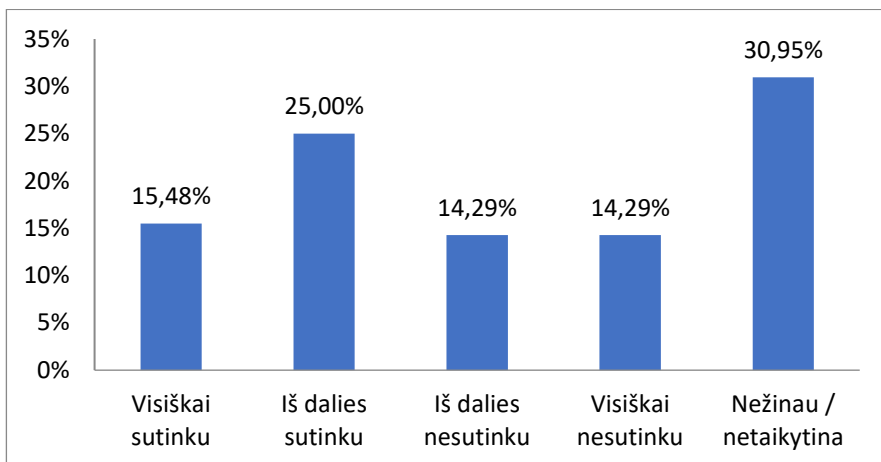


Pagal lytį

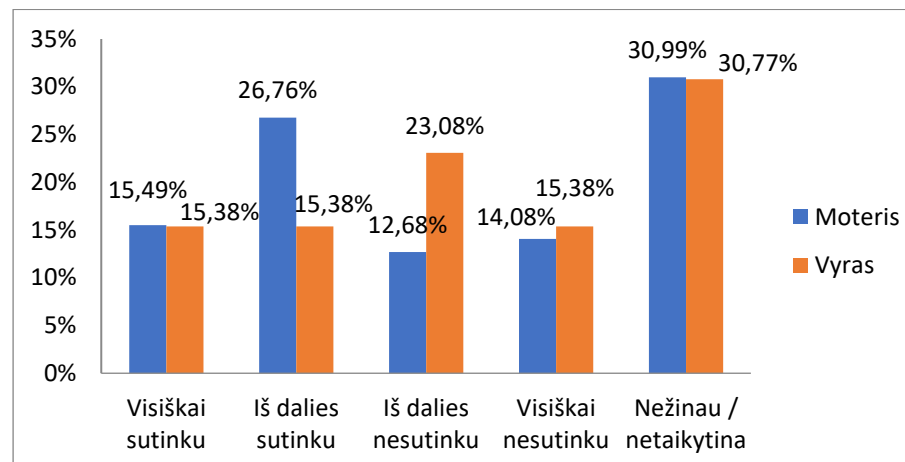


27. Ar sutinkate su šiuo teiginiu: Įstaigoje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio lygių galimybių klausimams.

Visi darbuotojai



Pagal lytį



28. Ar įstaigoje yra paskirtas darbuotojas ar padalinys, atsakingas už lyčių lygybės ar lygių galimybių įgyvendinimą įstaigoje? (klausimas darbdaviui)

Taip

Ne

29. Ar įstaigoje yra diegiamos konkrečios lygių galimybių politikos priemonės? Jei taip, įvardykite kokios. (klausimas darbdaviui) (atsakymą vertinęs ekspertas skyrė įvertį 3,00).

Šiaulių rajono savivaldybės strateginiame plėtros plane 2017–2023 metams numatyta 1 priemonė:

4.1.1.3 priemonė „Įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises užtikrinančias priemones Šiaulių rajono savivaldybėje“.

Minėtajai priemonei vykdyti, savivaldybės strateginiame veiklos plane 2020–2022 metams lygioms galimybėms užtikrinti yra numatytos 3 veiklos:

- užtikrinti rengiamų ir priimamų teisės aktų vertinimą moterų ir vyrų lygių galimybių aspektu;
- užtikrinti, kad teikiant administracines ir viešąsias paslaugas nebūtų pažeistos moterų ir vyrų lygios galimybės;
- užtikrinti Savivaldybės administracijos darbuotojų dalyvavimą mokymuose, seminaruose, kituose renginiuose, skirtuose moterų ir vyrų lygių galimybių klausimų sprendimui.

Taip pat, savivaldybė kaip darbdavė suteikia galimybę savo darbuotojams vieną dieną per mėnesį dirbti nuotoliniu būdu, darbuotojo prašymu, gali būti sudaromas atskiras darbo grafikas.

TENDENCIJOS, Į KURIAS REKOMENDUOJAMA ATKREIPTI DĖMESĮ

Įstaigoje skiriama nepakankamai dėmesio lygių galimybių klausimams. Net 7 proc. darbuotojų nurodė, kad įstaiga yra naudojusi stereotipinius lyčių įvaizdžius savo komunikacijoje. 46 proc. moterų ir 53 proc. vyrų visiškai ar iš dalies sutiko, kad lyčių lygybės bei lygių galimybių principas yra viena iš šios įstaigos vertybių, tačiau net 37 proc. nebuvo tikri.

Net 72 proc. darbuotojų visiškai arba iš dalies sutinka, kad įstaigoje reikėtų skirti daugiau dėmesio lygių galimybių klausimams (beveik puse iš jų sudaro moterys (42 proc.), o likusi dalis vyrai (30 proc.)). Tačiau, net 31 proc. respondentų nėra tikri, ar darbo vietoje reikėtų skirti daugiau dėmesio lygių galimybių klausimams. Todėl galima daryti prielaidą, kad darbuotojams trūksta lyčių lygybės temos aktualizavimo. Rekomenduojama skirti daugiau dėmesio lyties aspekto integravimo temai, sąmoningumo didinimui lyčių lygybės temomis.

Kiek daugiau nei puse apklausoje dalyvavusių darbuotojų nebuvo tikri, ar įstaigoje yra kokie nors dokumentai, skirti skatinti lyčių lygybę ir lygias galimybes. Apie šiuos dokumentus žinojo tik 25 proc. respondentų. Rekomenduojama supažindinti darbuotojus su esamais dokumentais ir (ar) jų parengimo planais, skirtais lyčių lygybės ir lygių galimybių užtikrinimui, didinti informuotumą apie įstaigos vidines procedūras, skirtas lyčių lygybės skatinimui, bei lygių galimybių užtikrinimui.

LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBOS
LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO REKOMENDACIJOS

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, visi darbdaviai privalo įgyvendinti lygias galimybes darbe. Pareiga pagal kompetenciją rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, pilietybės iki šiol buvo numatyta valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms (tik viešajam sektoriui). Valstybės institucijos priemonės lygioms galimybėms užtikrinti numato strateginio planavimo dokumentuose, o savivaldybių institucijos – savivaldybės strateginiame plėtros plane ir (ar) savivaldybės strateginiame veiklos plane.

Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujos redakcijos **Lietuvos Respublikos darbo kodeksui**, visiems darbdaviams įtvirtinama pareiga įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, o organizacijų, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, darbdaviai privalo priimti ir paskelbti lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemones:

„26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar

įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;

2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

3) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

6) imtis tinkamų priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.

4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.“

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

Organizacijos valdymas daro poveikį visų jos darbuotojų gyvenimo kokybei, todėl organizacija yra saistoma teisinės ir moralinės atsakomybės įgyvendinti lygių galimybių politiką. Lygios galimybės turi būti užtikrintos visiems asmenims, paslaugų vartotojams ir darbuotojams, nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės. Darbo kodekse minėtą draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašą papildo šeiminė padėtis, ketinimas turėti vaikų. Draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašas neprivalo būti baigtinis. Darbdavys savo nuožiūra gali papildyti sąrašą pagrindais, kurie nėra įtvirtinti įstatymuose, pvz., dėl išvaizdos, lytinės tapatybės, gyvenamosios vietos ir pan.

Lygių galimybių bei įvairovės įtraukimas į viešojo ar privataus sektoriaus organizacijos valdymą leidžia užtikrinti didesnę organizacijos našumą, pranašumą ir aukščiausius veiklos standartus atliekant savo funkcijas. Tačiau pažymėtina, kad vien bendrojo pobūdžio lygybės principo deklaravimo organizacijos nuostatuose nepakanka siekiant efektyviai kovoti su diskriminacijos apraiškomis.

Viena efektyvių priemonių, siekiant užtikrinti saugią ir palankią aplinką darbuotojams, yra lygių galimybių politika. 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 organizacijoje.

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.

Atlikus [lyčių lygybės](#) ar [lygių galimybių](#) situacijos analizę organizacijoje, galima identifikuoti prioritetines sritis, kurioms artimiausiu laiku planuojama skirti dėmesio ir parengti veiksmų planą (toliau – [lygybės planas](#)) su numatytais konkrečiomis priemonėmis ir siektiniais rezultatais. Į planavimo stadiją verta įtraukti kuo daugiau skirtingų darbuotojų. Lygybės planas turėtų būti ne rečiau nei kartą per du metus peržiūrimas ir atnaujinamas, o numatytų priemonių poveikis – stebimas ir įvertinamas.

LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ŽINGSNIAI



GALIMOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pateikia kelis lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonių pavyzdžius, kuriuos galite naudoti rengiant Jūsų organizacijos lygybės planą. Lygybės planas – tai organizacijos veiksmų planas, kuriuo iškeliami tikslai ir prioritetai lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje, numatomos konkrečios priemonės bei siekiami rezultatai. Parinkdami priemones Lygybės planui, remkitės organizacijoje atlikta lyčių lygybės ir (ar) lygių galimybių situacijos analize.

Mokymai apie lygias galimybes ir įvairovę darbe nėra tik žinių suteikimas. Svarbu, kad juose dalyvaujantys komandos nariai išmokytų veiksmingai reaguoti į iššūkius, kurie kyla įvairioje aplinkoje, taip pat suprastų sėkmingo įvairovės valdymo naudą tiek organizacijai, tiek kiekvienam darbuotojui. Mokymai turėtų didinti darbuotojų gebėjimus atpažinti priekabiavimą ir kitas diskriminacijos formas, suteikti informacijos apie lygių galimybių integravimo priemones, paskatinti ir įtraukti darbuotojus į diskusiją apie saugesnės ir įtraukios darbo aplinkos kūrimą.

Lankstus darbo laiko organizavimas apibūdina alternatyvias darbo formas, kurios palengvina profesinio bei asmeninio gyvenimo derinimą, suteikia erdvės kitiems asmeniniams įsipareigojimams, taip pat mažina stresą, gerina mikroklimatą, 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. Lankstaus darbo laiko pavyzdžiai (būdai)²:

² Svarbu paminėti, kad visos priemonės turėtų būti suderintos su Lietuvos Respublikoje galiojančiais teisės aktais, reglamentuojančiais valstybės tarnybą, darbo santykius.

DARBAS IŠ NAMŲ	DARBAS BIURE	PAPILDOMOS LAISVOS DIENOS	PAPILDOMA LAISVA DIENA SAVAITĖJE, DIRBANT ILGIAU LIKUSIAS DIENAS
Sudaroma galimybė kelias dienas per savaitę dirbti iš namų, turint darbinį kompiuterį ir kitas būtinas priemones.	Įprastas darbo laikas 8.00 – 17.00 Lanksti darbo pradžia 6.00 – 10.00 Privalomas buvimo darbe laikas 10.00 – 15.00 Lankstus darbo pabaigos laikas 15.00 – 19.00	Per 1 metus suteikiamos, pvz., 3 apmokamos darbo dienos, kurias darbuotojas gali savo ruožtu paimti be išankstinio prašymo ir be priežasties. Šias dienas gali naudoti savo nuožiūra – jei darbuotojas blogai jaučiasi, turi šeiminių įsipareigojimų ar kt. Tai nėra kasmetinių atostogų dienos.	4/10: Keturias dienas per savaitę darbuotojas dirba po 10 val., vieną dieną turi laisvą. 3/12: tris dienas per savaitę darbuotojas dirba po 12 val., dvi dienas turi laisvas. 9/80: pirmą savaitę darbuotojas dirba po 8 val. per dieną, antrą – po 10 val. keturias dienas per savaitę. Tokiu būdu per mėnesį susidaro dvi papildomos laisvos dienos.

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. Galbūt yra galimybė parengti atskiras pozicijas specialioms funkcijoms atlikti, kurias gali vykdyti skirtingų gebėjimų žmonės. Darbo sąlygų pritaikymas gali būti ne tik fizinės darbo vietos pritaikymas, bet ir darbo grafiko ar užduočių bei atsakomybių perskirstymas kolektyve taip, kad ir asmuo su negalia ar vyresnio amžiaus žmogus galėtų pilnavertiškai dirbti bei savo gebėjimais ir potencialu prisidėti prie organizacijos darbo rezultatų.

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. Kai kurios organizacijos užtikrina ir vaikų laisvalaikio galimybes, pavyzdžiui, dienos stovyklas, stovyklas vasarą darbuotojų vaikams ir pan.

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. Audito metu yra tikrinamos darbo su personalu procedūros, įskaitant įdarbinimą, atranką, paaukštinimą pareigose, apmokymą, discipliną ir skundų nagrinėjimą. Rezultatas – darbo apmokėjimo sistemos suvienodinimas ir skaidrumas. Auditą rekomenduojama vykdyti ne rečiau nei kas ketverius metus.

Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo politika. Organizacijos išsikelia tikslą per konkretų laikotarpį sumažinti darbo užmokesčio už tą patį ar vienodos vertės darbą atotrūkį. Siekiant šio tikslo, numatomi rodikliai, kiek procentų atotrūkis bus sumažintas. Formuojant šią politiką, numatoma atotrūkio mažinimo strategija, biudžetas, kiti politikos elementai. Specialios šios politikos priemonės nustatomos veiksmų plane. Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas neša apčiuopiamą naudą organizacijai, mažina darbuotojų kaitą, gerina mikroklimatą ir motyvaciją.

Užmokesčio viešas skelbimas. Informacijos apie vidutinį mėnesinį moterų ir vyrų darbo užmokestį (su priemokoms ir priedais) pagal pareigybių grupes viešinimas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo. Tai didina moterų derėjimosi galią, skatina adekvačiai įvertinti savo darbo vertę bei patiems darbdaviams leidžia pastebėti atlyginimų skirtumus tarp lyčių. Ypač svarbu, kad vidutiniai moterų ir vyrų darbo užmokesčiai būtų skelbiami pagal pareigybių ar kategorijų grupes (pavyzdžiui, kiek vidutiniškai uždirba visi organizacijos konsultantai ir visos konsultantės). Saugant privatumą, ši priemonė turėtų būti taikoma vidutinėse ir didelėse organizacijose, kur vienodos kategorijos darbuotojai sudaro reikšmingą skaičių, kad nebūtų įmanoma lengvai identifikuoti konkretaus asmens ir jo gaunamų pajamų.

Maldos ar susikaupimo kambarys skirtingų tikėjimų darbuotojams. Tiek tikintiems, tiek netikintiems darbuotojams tai yra vieta nurimti, medituoti, melstis, valdyti stresą, galinti duoti teigiamą poveikį darbo atmosferai. Taip pat toks kambarys itin aktualus šiais aktyvios darbuotojų migracijos laikais bei iš užsienio atvykusių talentų pritraukimui.

Tarnyba rekomenduoja konsultuotis su Tarnybos Lygių galimybių integravimo skyriaus specialistėmis (-ais) dėl lygių galimybių politikos veiksmų plano rengimo bei įgyvendinimo.

DAUGIAU INFORMACIJOS

Naudotos literatūros sąrašas:

Aduvavičiūtė M. (2018). *Lygių galimybių įgyvendinimo vadovas darbdaviams*. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas.

Federal Office for Gender Equality, Swiss Government. *Equal pay self-test tool: Logib*.

Gabrieliūtė V. (2019) Žmogiškųjų išteklių įvairovės valdymo diegimo galimybės įmonėje X. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2013). *Lygių galimybės ir vietos valdžia*.

Platovas E. ir Petrauskaitė-Kriauzienė V. (2013). *Lygybės ir įvairovės politika mūsų darbo vietose*.

Sansonetti S., De Micheli B., Palmen R., Wroblewski A. (2017). *Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union: Study*.

Šileika A., Blažienė I., Gerikienė V., Grigoras V. (2004). *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika*.

Vengalė L. ir Mackevičiūtė I. (2007). *Lygybė ir įvairovė darbo vietoje: lygių galimybių politikos apžvalga ir teisinės rekomendacijos*.

Workplace Gender Equality Agency, Australian Government. (2019) *Gender Strategy Toolkit*.

Lyčių lygybės liniuotės įrankis parengtas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai bendradarbiaujant su VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ programa „Kurk Lietuvai“.