



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

**Mažeikių rajono savivaldybės administracija
LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS REZULTATŲ ATASKAITA**

2021 m. Balandžio 11 d. Nr. LIN-41
Vilnius



DARBOVIETĖ: Mažeikių rajono savivaldybės administracija

APKLAUSOS LAIKOTARPIS: 2022 m. kovo 10 d. – kovo 29 d.

DARBUOTOJŲ SKAIČIUS: 324

IŠ JŲ ANKETĄ UŽPILDĖ: 89

REPREZENTATYVUMAS: 27 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)

NUSTATYTAS DARBOVIETĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS RODIKLIS: 8,3 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (8,2) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,1))

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

ATASKAITĄ RENGĖ: Agnė Greimaitė

Turinys

1. Rezultatų apibendrinimas	3
2. Kolektyvo įvairovė	5
3. Organizacinė (bendravimo) kultūra	7
4. Darbo santykiai.....	10
3.1 Įdarbinimas.....	10
3.2. Darbuotojų įtrauktis	11
3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas	12
3.4. Kvalifikacijos kėlimas	14
3.5. Paaugštinimas, atlyginimo nustatymas	14
3.6. Vadovavimas	16
5. Diskriminacijos atpažinimas	16
6. Lygių galimybių politika	19
7. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai	21
8. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms	23
9. Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse.....	27
Pasiskirstymas pagal amžių: 30 - 49 m. / 50 + m.....	27
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)	33
Pasiskirstymas pagal lytį: Moterys / Vyrų.....	39

1. Rezultatų apibendrinimas

„Lygiausios“ sritys:

- **Darbuotojų įvairovė egzistuoja ir yra matoma:** daugiausiai matoma įvairovė fizinės negalios, (ne)tikėjimo ir gimtosios kalbos pagrindais.
- **Darbuotojų savijauta darbe:** didesnė dalis darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi ir neslepia savo tapatybės bruožų, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, jog net 39 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi privalantys laikytis darbovietės tradicijų. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visoms (-iems) darbuotojoms (-iems) arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.
- **Vadovavimas:** darbuotojos (-ai) palankiai vertina vadov(i)ų elgesį, tačiau net 16 % atsakiusių nenorėjo atsakyti arba atsakymo nežinojo, ar vadovei (-ui) rūpi lygių galimybių įgyvendinimas darbe.
- **Lygių galimybių politika:** darbovietė yra priėmusi bei paskelbusi Lygių galimybių politiką. Tai yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę.
- **Asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas:** asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas yra ypač svarbus darbuotojų gerovei, o vadovai (-ės) turi skatinti darbuotojus pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyla sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojas (-us), kurie turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan. Darbovietėje 66 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu ir net 88 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia, kad yra galimybė prireikus pasiimti 1 laisvą nuo darbo valandą, o 77 % respondentų (-tų) teigia turinčios (-tys) galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Darbo grafiko lankstumas itin aktualus moterims, kurioms dėl nusistovėjusių lyčių nuostatų dažniau tenka vaikų priežiūros atsakomybė. Problemos mastui suvokti, galite taikyti anonimes darbuotojų apklausas, fokus grupes, individualius interviu / pokalbius, pasinaudoti metinių pokalbių su darbuotojais (-omis) metu surinkta medžiaga (kai į pokalbį įtraukiamas klausimas apie darbuotojų patirtis ir poreikius derinti asmeninį gyvenimą ir darbą).
- **Lygių galimybių politikos koordinatorius:** sveikintina, kad darbovietėje yra paskirtas konkretus asmuo, atsakingas už Lygių galimybių politikos įgyvendinimą. Tai yra svarbu, siekiant visapusiškai užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą darbovietėje.

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Bendravimo kultūra:** nemalonūs komentarai, pravardės ar žeminantys juokeliai dažniausiai susiję su lytimi, amžiumi ir seksualine orientacija bei dažniausiai girdimi iš bendradarbių.
- Rekomenduojama stebėti **atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo** procesus. Tik kiek daugiau nei pusė apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad **paaukštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga ir tik 56 % atsakiusių sutinka arba visiškai sutinka, kad **atlyginimo**

nustatymo sistema yra sąžininga. 23 % apklaustų respondentų (-tų) nepritaria teiginiui, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas. Svarbu užtikrinti maksimalų skaidrumą, teisingumą ir sąžiningumą atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo procesų metu; ypatingą dėmesį atkreipti į ne lietuvių tautybės darbuotojų atlyginimo nustatymo procesus, nes jie (-os) dažniau nesutinka, jog egzistuojančios praktikos yra teisingos ir sąžiningos.

- **Diskriminacijos atpažinimas ir vertinimas:** hipotetinės diskriminacijos situacijos darbuotojoms (-ams) sukėlė daug dvejonų. Ypatingo dėmesio reikėtų skirti darbuotojų sąmoningumo didinimui dėl diskriminacijos lyties, tautybės ir seksualinės orientacijos pagrindais.
- **Įdarbinimo praktika:** Dalis darbuotojų sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės bruožus. Derėtų atkreipti dėmesį, jog 9 % darbuotojų sulaukė klausimo apie lytį bei šeiminių padėčių, 8 % apie amžių. Potencialių kandidatų (-čių) į darbo vietą įsidarbinimo procese rekomenduojama vengti diskriminuojančių klausimų ir komentarų apie lytį, amžių, šeimyninę padėtį bei planus susilaukti vaikų ir didinti darbuotojų, dalyvaujančių tuose procesuose, sąmoningumą.
- **Skundų nagrinėjimo mechanizmas:** rekomenduojama darbovietai susikurti skundų dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimo ar priekabiavimo darbovietėje mechanizmą. Tai ypač svarbu, norint, jog darbuotojos (-ai) savo darbo vietoje jaustųsi saugiai bei komfortabiliai. Rekomenduojame įtraukti galimybę skundą dėl pažeidimo pranešti anonimiškai – diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant paviešinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.
- **Lygių galimybių įgyvendinimo priemonių (veiksmų) planas:** 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 ir į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Kuriant, atnaujinant ir įgyvendinant veiksmų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas.
- **Papildomos lygių galimybių priemonės.** Skatintina tikslingai ir veiksmingai vykdyti papildomas lygių galimybių priemones, pavyzdžiui: įrengti vaikų kambarį ar darželį darbuotojų vaikams, taip sudarant sąlygas žmonėms, turintiems šeiminių įsipareigojimų, dirbti; sukurti vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų mechanizmą, kuris leistų anonimiškai darbovietėje kreiptis dėl patiriamos diskriminacijos ar priekabiavimo; įkurti maldos ar susikaupimo kambarį, kuris darbovietai rekomenduojamas ne tik skirtingų tikėjimų darbuotojų religinėms praktikoms atlikti, bet yra naudingas visiems darbuotojams kaip vieta susikaupimui, nusiramimui ar streso suvaldymui.

2. Kolektyvo įvairovė

Darbovietės darbuotojų pasiskirstymas pagal darbdavės (-io) pateiktą informaciją:

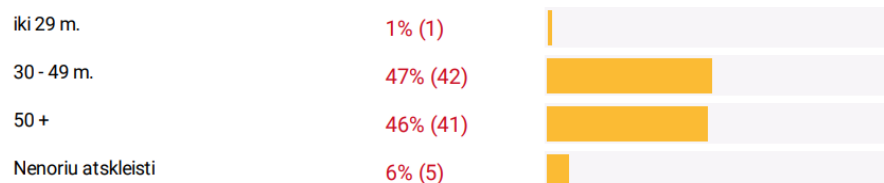
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	93 (28,7 %)	Iki 29 m.	0 (0 %)
Moterys:	231 (71,3 %)	30 – 49 m.	177 (54,6 %)
		50 +	147 (45,4 %)

Anketos respondentų (-čių) pasiskirstymas ir analizės „pjūviai“¹ pagal tapatybės bruožus:

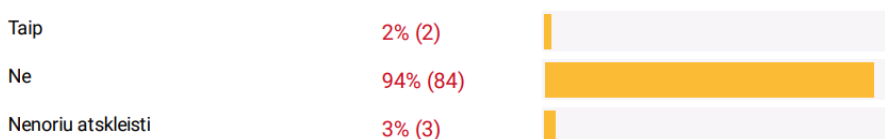
LYTIS:



AMŽIUS:



NEGALIA:



Kadangi mažiau nei 5 darbuotojai (-os) nurodė, jog turi negalią, šis analizės „pjūvis“ nebus pateikiamas.

TAUTYBĖ LIETUVIS(Ė):



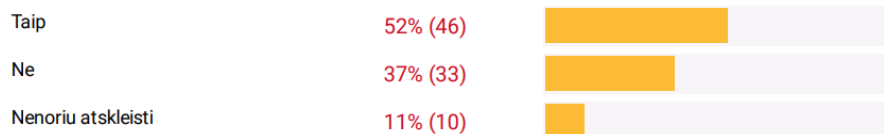
Kadangi mažiau nei 5 darbuotojos (-ai) nurodė, jog yra ne lietuvių tautybės, šis analizės „pjūvis“ nebus pateikiamas.

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.

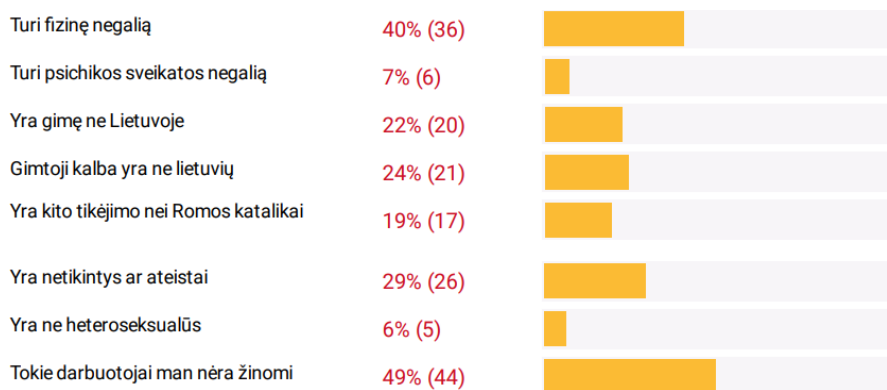
ROMOS KATALIKŲ TIKĖJIMAS:



HETEROSEKSUALI LYTINĖ ORIENTACIJA:



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



KOMENTARAS

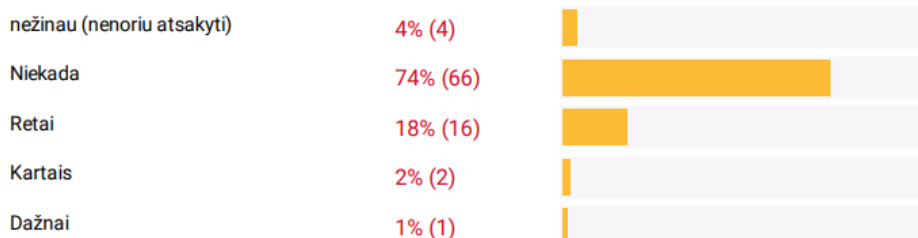
Lyčių pasiskirstymas šioje darbovietėje yra 28,7 % ir 71,3 % pagal darbdavio (-ės) atsakymus, darbo kolektyve ryškiai dominuoja moterys. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus (kad būtų galima konstatuoti lyčių lygybę, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %). Darbuotojų kolektyvą sudaro 30 - 49 metų ir vyresni asmenys (100 %). 54,6 % darbuotojų sudaro žmonės, esantys 30 – 49 metų amžiaus grupėje, tuo tarpu 0 % darbo kolektyvo sudaro darbuotojai (-os) iki 29 metų.

Respondenčių (-tų) pasiskirstymas šioje apklausoje leis likusius atsakymus į anketos klausimus palyginti pagal tris demografinius „pjūvius“: lytį, amžių ir tikėjimą. Išsamūs „pjūvių“ grafikai pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

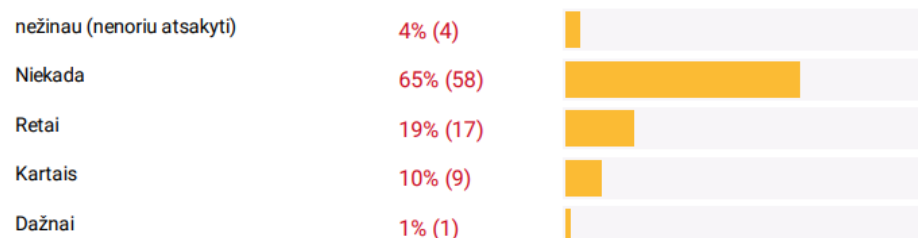
51 % darbuotojų nurodė pastebinčios (-tys) egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais, o tai rodo, jog nors įvairovė egzistuoja ir yra matoma, tačiau dalis darbuotojų galimai vengia atskleisti savo tapatybės bruožus. Šioje darbovietėje geriausia matoma įvairovė fizinės negalios (40 %), (ne)tikėjimo (29 %) ir ne lietuvių gimtosios kalbos (24 %) pagrindais. Mažiausiai matoma įvairovė lytinės orientacijos (6 %) ir psichikos negalios (7 %) pagrindais.

3. Organizacinė (bendravimo) kultūra

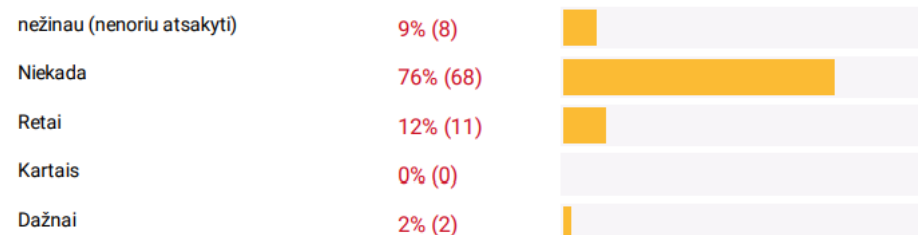
1. Šioje darbovietėje per paskutinius 6 mėn. girdėjau nemalonių komentary, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių: (vertinkite tokių pasisakymų dažnumą) 1) LYTIMI



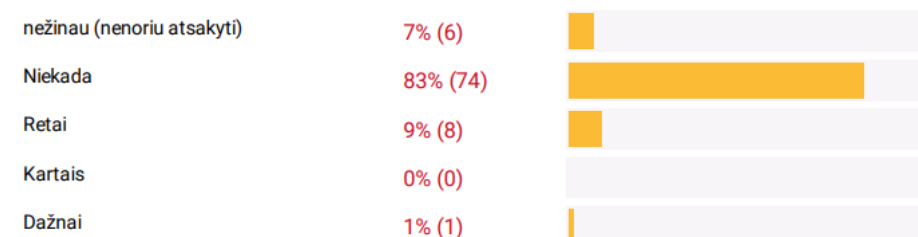
2. 2) AMŽIUMI



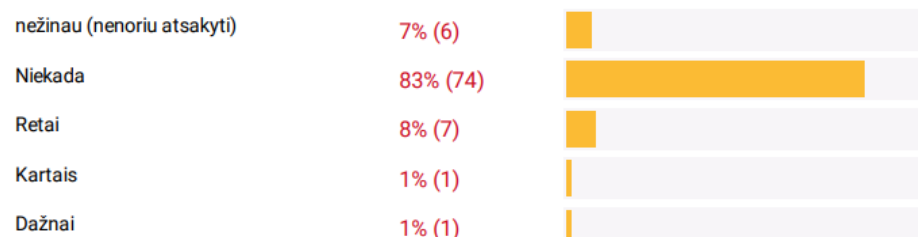
3. 3) FIZINĖS AR PSICHIKOS SVEIKATOS SUTRIKIMAIS (NEGALIA)

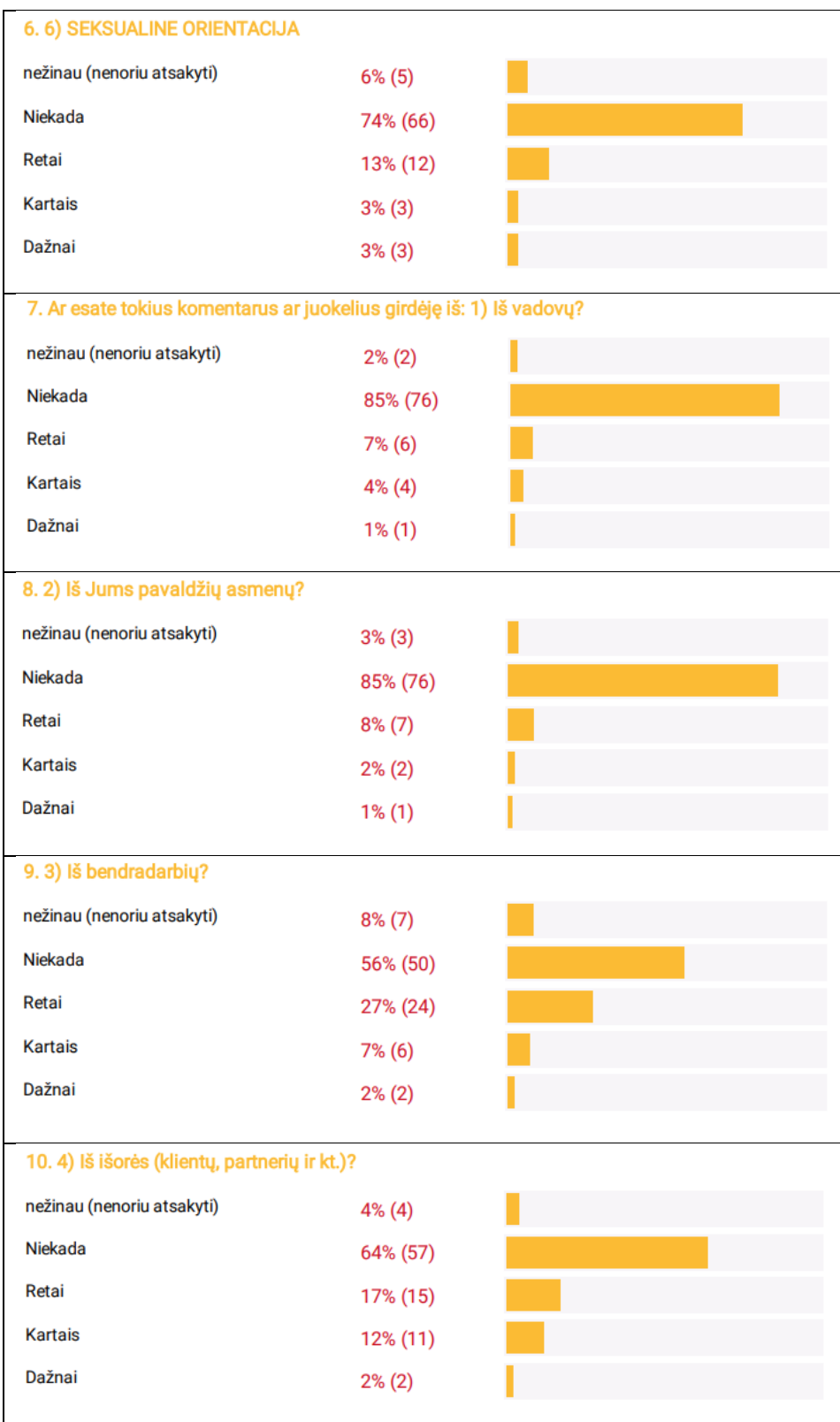


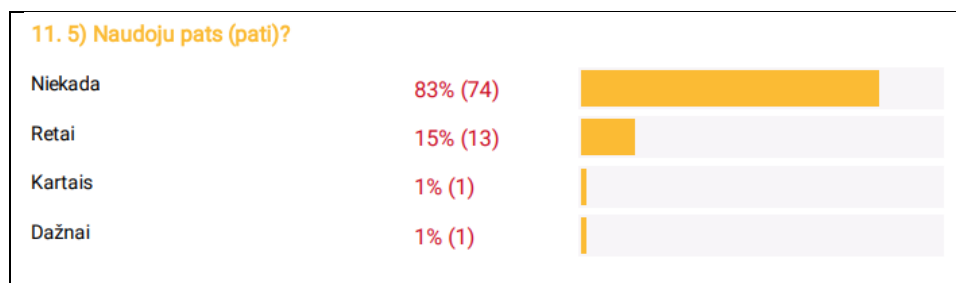
4. 4) KILME, RASE, TAUTYBE



5. 5) RELIGIJA, TIKĖJIMU







KOMENTARAS

Šioje darbovietėje dažniau girdimi su lytimi, amžiumi ir seksualine orientacija susiję nemalonūs komentarai. Jų „niekada“ negirdi atitinkamai 74 %, 65 %, 74 % respondentų (-tų) – mažiausia dalis palyginti su kitais tapatybės bruožais.

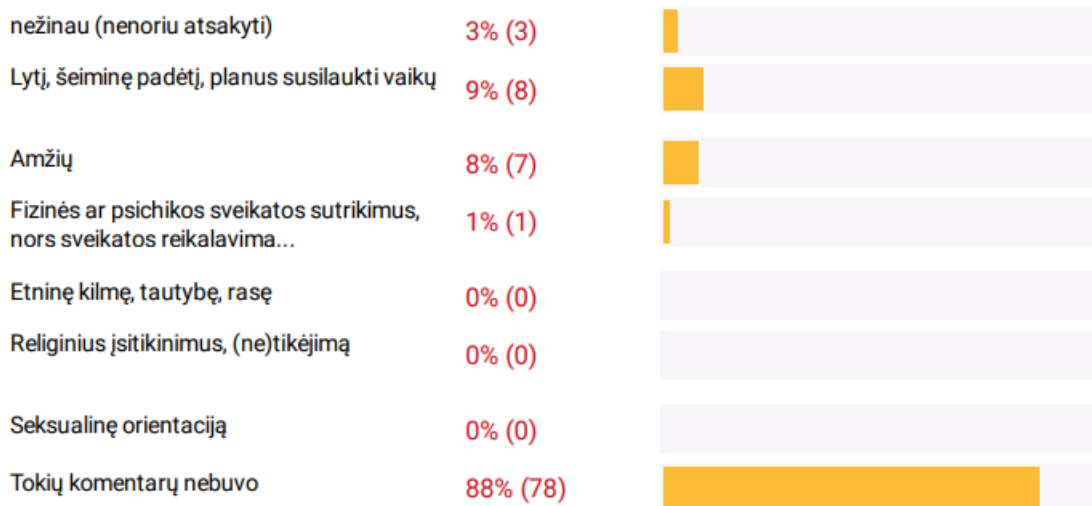
Nepageidaujami komentarai dažniausiai girdimi iš bendradarbių. Juos „kartais“ girdi 7 %, „retai“ 27 % atsakiusiųjų, o „dažnai“ – 2 % darbuotojų (iš viso atsakymą „dažnai“ rinkosi 2 darbuotoj(a)s). Nemalonios replikos rečiausiai girdimos iš vadov(i)ų bei pavaldžių asmenų: 85 % darbuotojų atsakė „niekada“ jų negirdėję. Net 17 % apklausoje dalyvavusių respondentų (-čių) nurodė, kad pats(i) naudoja netinkamus darbo vietoje.

Atkreiptinas dėmesys, jog net 30 % apklaustųjų (iš viso 27 darbuotojos (-ai)) nurodė, jog girdi nemalonus bei žeidžiančius komentarus, susijusius su jų amžiumi. Žodiniai komentarai gali būti priekabiavimo darbe forma ar prielaida, todėl siūlome darbdavėms (-iams) skirti dėmesio tokio elgesio prevencijai, didinti darbuotojų sąmoningumą, reaguoti į darbuotojų pranešimus dėl žeidžiančių ar nemalonių komentarų, susijusių su darbuotojų tapatybės bruožais ir taip kurti saugią darbo aplinką visiems darbuotojams (-oms).

4. Darbo santykiai

3.1 Įdarbinimas

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

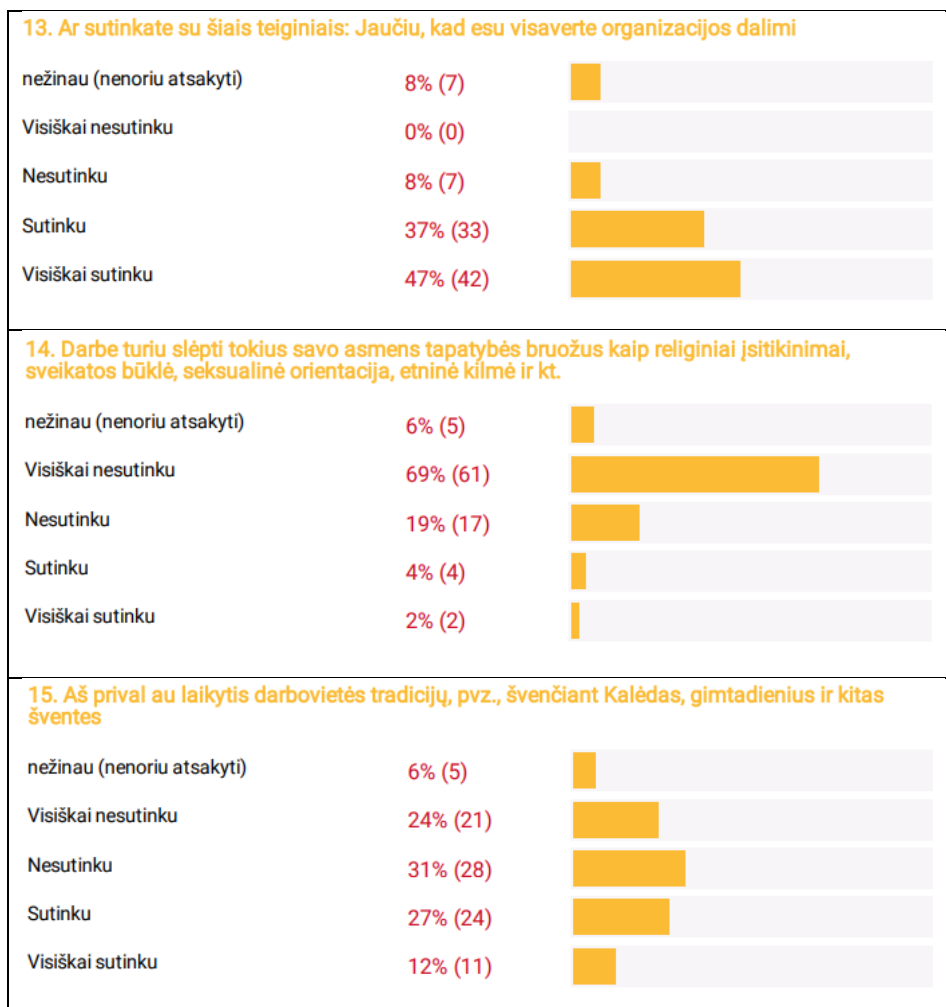


KOMENTARAS

Net 17 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, darbindamiesi šioje darbovietėje, sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės bruožus (88 % rinkosi variantą „tokių komentarų nebuvo“, o 3 % nežinojo, arba nenorėjo atsakyti į šį klausimą). Pasak atsakiusiųjų, dažniausiai klausama buvo apie lytį, šeiminių padėčių, planus susilaukti vaikų (9 %) bei amžių (8 %).

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

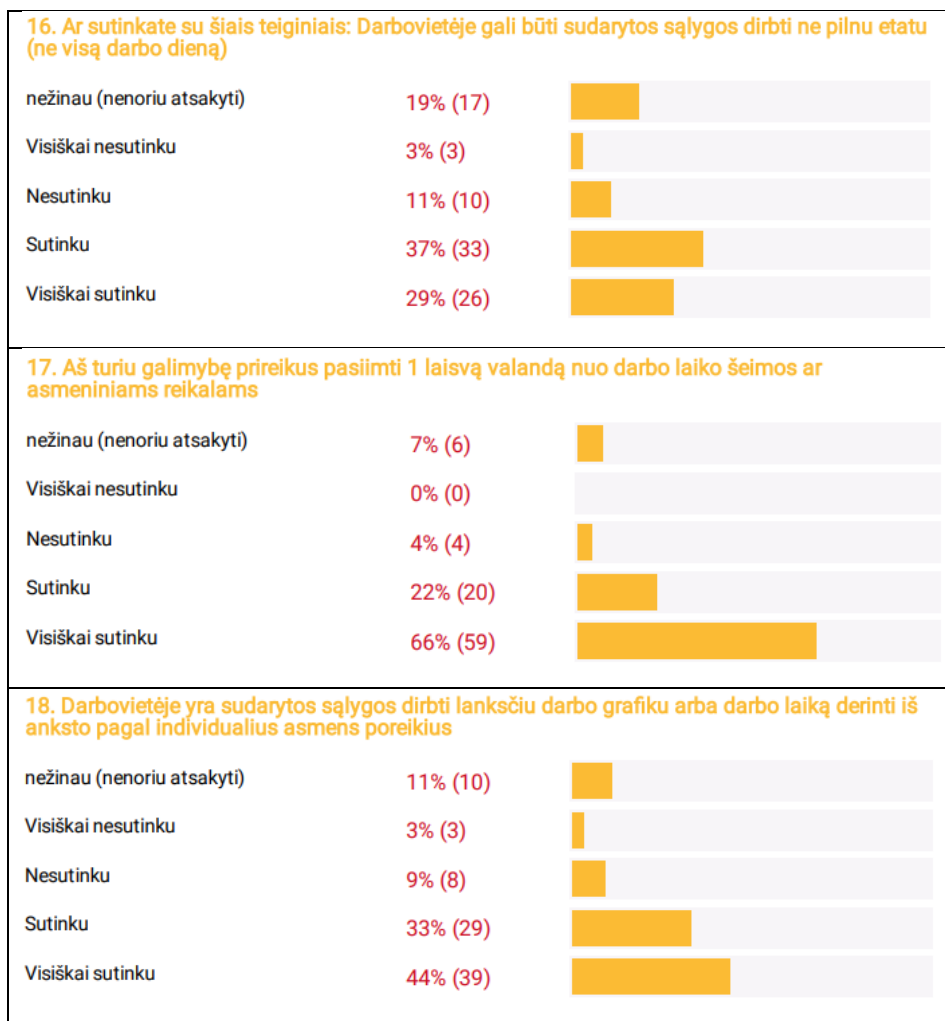


KOMENTARAS

84 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visavertė organizacijos dalimi, o 8 % respondenčių (-tų) su tokiu teiginiu nesutinka.

6 % apklaustųjų (viso 6 darbuotojai (-os)) jaučiasi, jog turi slėpti savo tapatybės bruožus. Darbuotojų nuojauta, kad jų tapatybės bruožai bus priimti nepalankiai, gali potencialiai neigiamai veikti jų motyvaciją ir lojalumą darbovietai. Net 39 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi privalantys (-čios) laikytis darbovietės tradicijų. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visiems arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas



KOMENTARAS

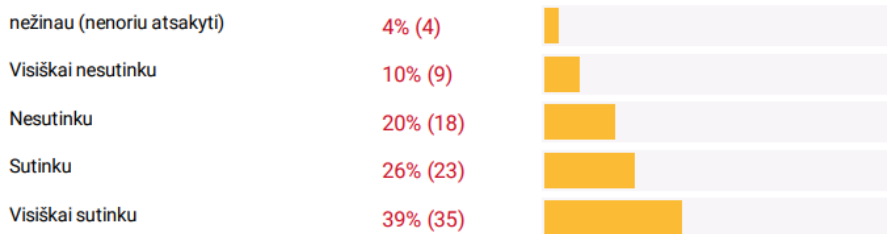
Tik 66 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu, nors net 88 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys (-čios) galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą nuo darbo valandą. Svarbu pabrėžti, kad tik moterys (6 % moterų ir 0 % vyrų) nemano, kad yra galimybė prireikus pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo šeimos ar asmeniniams reikalams. 77 % atsakiusiųjų teigia turinčios (-tys) galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Darbo grafiko lankstumas itin aktualus moterims, kurioms dėl nusistovėjusių lyčių nuostatų dažniau tenka vaikų priežiūros atsakomybė.

Rekomenduojame kryptingai puoselėti vidinę organizacinę kultūrą, kurioje darbuotojai (-os) būtų informuoti (-os) 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 didesnė darbuotojų dalis galėtų dirbti lanksčiu grafiku. Lanksčios darbo formos ypatingai svarbios šeimos įsipareigojimų ar sveikatos sunkumų turintiems (-čioms) darbuotojams (-oms).

Asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas yra ypač svarbu, o vadovės (-ai) turi skatinti darbuotojus (-as) pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyla sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojus (-as), kurie (-os) turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan. Problemos mastui suvokti, galite taikyti anonimines darbuotojų apklausas, fokus grupes, individualius interviu / pokalbius, pasinaudoti metinių pokalbių su darbuotojomis (-ais) metu surinkta medžiaga (kai į pokalbį įtraukiamas klausimas apie darbuotojų patirtis ir poreikius derinti asmeninį gyvenimą ir darbą). Daugiau informacijos apie asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą galite rasti čia: <https://daugiaubalanso.lt/darbdaviui/budai-ir-priemones-pagerinti-darbuotoju-darbo-ir-asmeninio-gyvenimo-derinima/nuotolinis-darbas/>

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

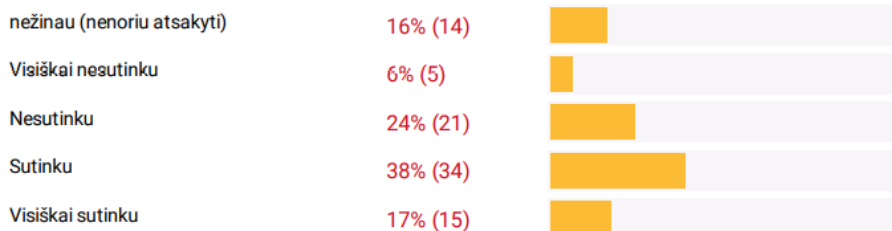


KOMENTARAS

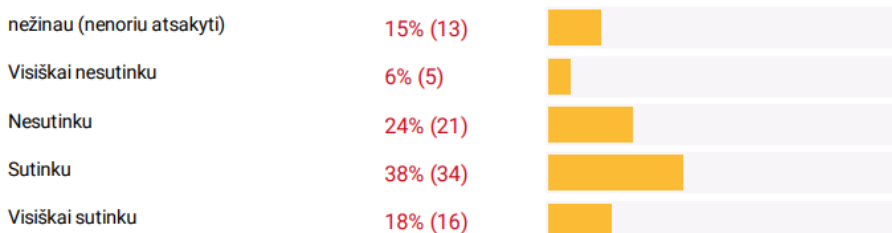
Tik 65 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius dvejus metus dalyvavo mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose. Tarp dalyvavusiųjų buvo 81 % vyrų ir vos 60 % moterų. Rekomenduojama užtikrinti ir suteikti galimybes visoms (-iems) darbuotojoms (-ams) tobulinti savo žinias, kad būtų galima tobulėti darbe, jaustis motyvuotoms (-iems) ir konkurencingoms (-iems). Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba taip pat siūlo nemokamus [nuotolinius ir kontaktinius mokymus](#) organizacijoms.

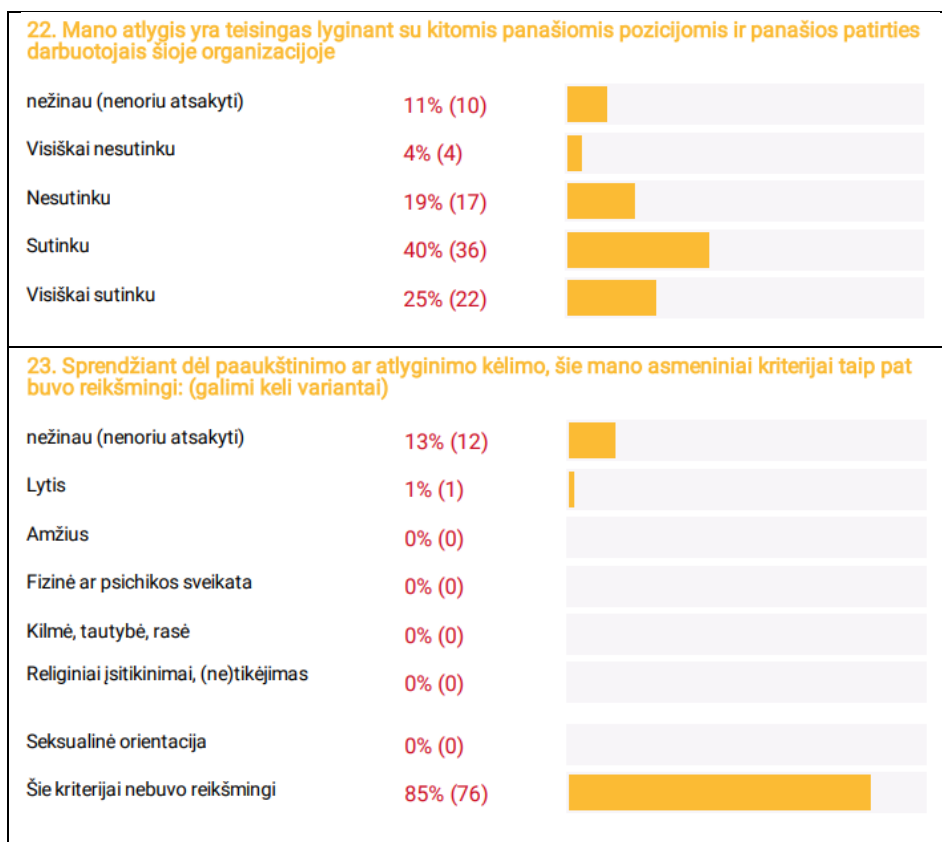
3.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas

20. Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir jos laikomasi



21. Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra sąžininga ir jos laikomasi



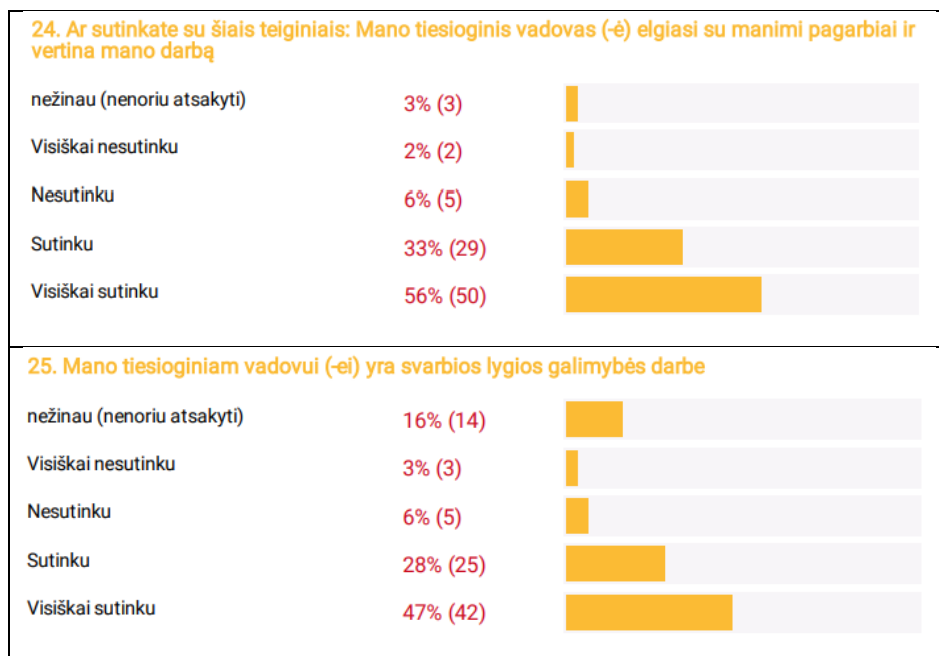


KOMENTARAS

Vos daugiau nei pusė – 55 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad **paaukštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga ir tik 56 % atsakiusiųjų sutinka arba visiškai sutinka, kad **atlyginimo** nustatymo sistema yra sąžininga. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad paaukštinimo tvarką teisinga laiko 67 % 30 – 49 m. amžiaus darbuotojų ir vos 44 % vyresnio amžiaus darbuotojų. 23 % apklaustų respondentų (-čių) nepitaria teiginiui, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas.

85 % respondenčių (-tų) nurodė, kad pateikti amžiaus, lyties, fizinės ar psichikos sveikatos ir kiti kriterijai nebuvo reikšmingi sprendžiant dėl paaukštinimo ar atlyginimo kėlimo. Reikia atkreipti dėmesį, kad net 13 % atsakiusiųjų nurodė nežinantys (-čios), ar tokie kriterijai yra reikšmingi tokiaame procese. Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ir gauti teisingą atlyginimą, kad darbuotojos (-ai) darbovietėje jaustųsi motyvuotos(i), įvertintos(i) bei svarbios (-ūs). Taip pat skatintina turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūras ir apie jas informuoti darbuotojus (-as).

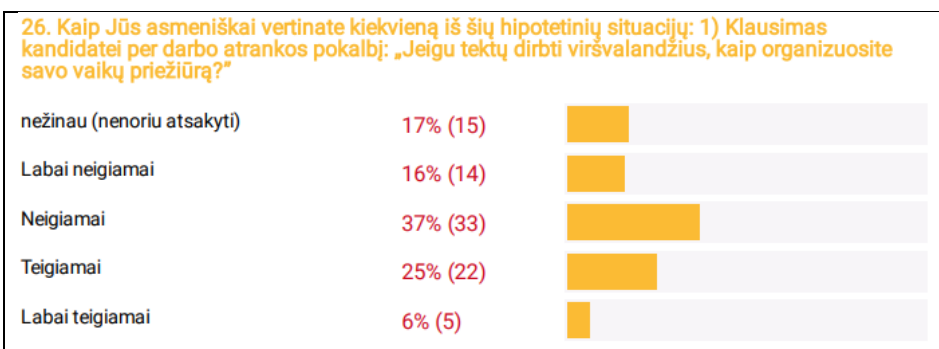
3.6. Vadovavimas

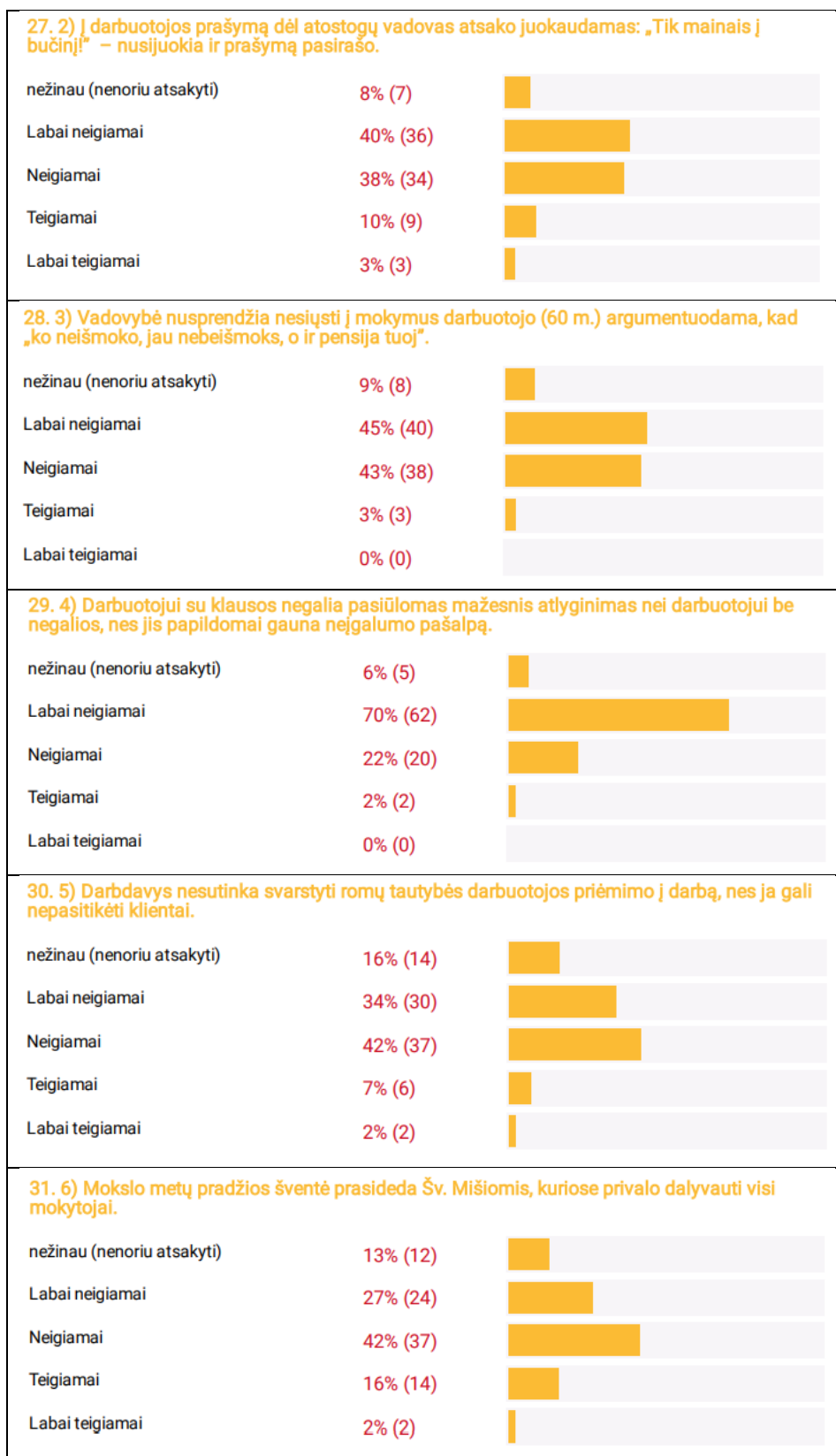


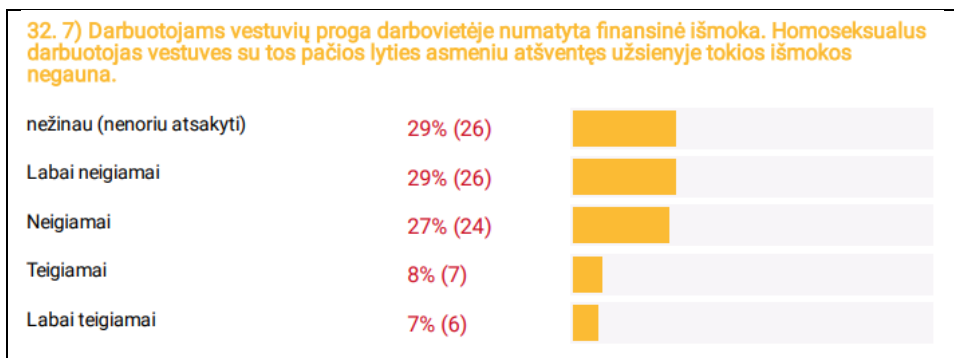
KOMENTARAS

89 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas(-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą, 75 % sutinka, kad vadovui (-ei) rūpi lygios galimybės darbe, bet 16 % respondentų (-tų) nežino atsakymo arba nenori atsakyti. Nenorinčiųjų atsakyti procentas gana reikšmingas, jis gali parodyti, jog darbuotojos (-ai) nėra tikros(i), ar vadovas(-ė) skiria pakankamai dėmesio lygių galimybių užtikrinimui, todėl skatiname darbovietės tobulėjimą šioje srityje. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadov(i)ų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe, formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

5. Diskriminacijos atpažinimas







KOMENTARAS

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

1) situaciją net 31 % 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 vaikų auginančioms moterims lygiavertiškai dalyvauti darbo rinkoje.

2) situaciją neigiamai įvertino tik 78 % respondentų (-tų). Tai parodo, jog ne visi (-os) darbuotojai (-os) atpažįsta seksualinį priekabiavimą.

3) situaciją neigiamai įvertino 88 % respondentų (-čių). Toks atsakiusiųjų pasiskirstymas rodo, jog darbuotojos (-ai) sunkiau atpažįsta diskriminacijos amžiaus pagrindu pavyzdį.

4) situaciją neigiamai įvertino 92 % respondentų (-čių). Tai parodo, jog beveik visi (-os) darbuotojai (-os) atpažįsta diskriminacijos dėl negalios pavyzdį.

5) situaciją dėl diskriminacijos tautybės pagrindu neigiamai įvertino 76 % respondentų (-tų). Tai parodo, jog darbuotojos (-ai) ne visai geba atpažinti diskriminaciją šiuo pagrindu.

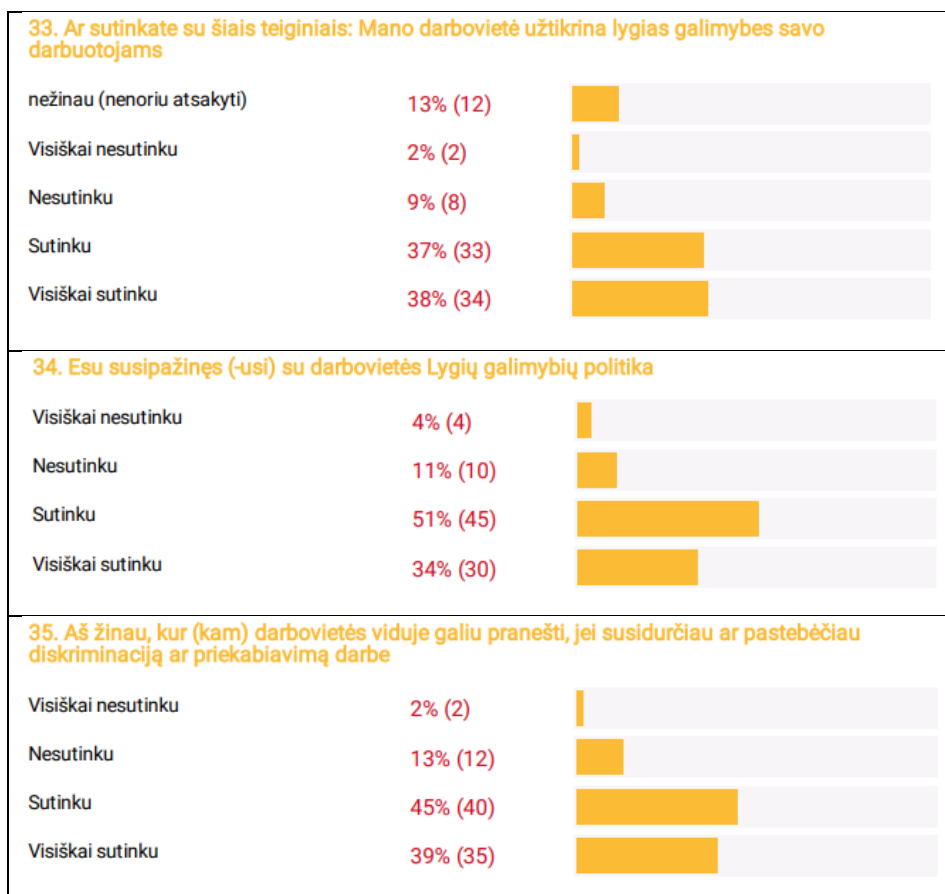
6) situaciją, atspindinčią religinę diskriminaciją, nenorėjo atsakyti arba nežinojo atsakymo 13 % respondentų (-čių). Lietuvoje nėra įtvirtinta valstybinė religija, visi turi laisvę nevaržomai ją pasirinkti, todėl privalomas lankymasis bažnyčioje pažeidžia ne Romos katalikų teises.

7) situaciją teigiamai vertino net 15 % atsakiusiųjų, o nežinojo atsakymo arba nenorėjo atsakyti 29 % darbuotojų. Nors Lietuvoje ir nėra įteisinta neheteroseksualių asmenų santuoka ir įžadus įtvirtinti galima tik užsienio valstybėje, tai nesuteikia pagrindo ignoruoti jų santuoką. Išmokos nesuteikimas homoseksualiam asmeniui parodytų, jog darbovietė nesilaiko lygių galimybių politikos ir diskriminuoja darbuotojas (-us) lytinės orientacijos pagrindu.

1) situacija apie diskriminaciją lyties pagrindu, **5)** situacija apie diskriminaciją tautybės pagrindu bei **7)** situacija apie diskriminaciją seksualinės orientacijos pagrindu sukėlė daugiausia abejonių – atitinkamai 17 %, 16 % ir 29 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, daugiausia lyginant su kitomis situacijomis, rinkosi atsakymo variantą „nežinau“.

Rekomenduojama skatinti darbuotojų sąmoningumą (organizuojant mokymus ir pan.) tose srityse, kurios atskleidė prasčiausius darbuotojų diskriminacijos atpažinimo rezultatus.

6. Lygių galimybių politika



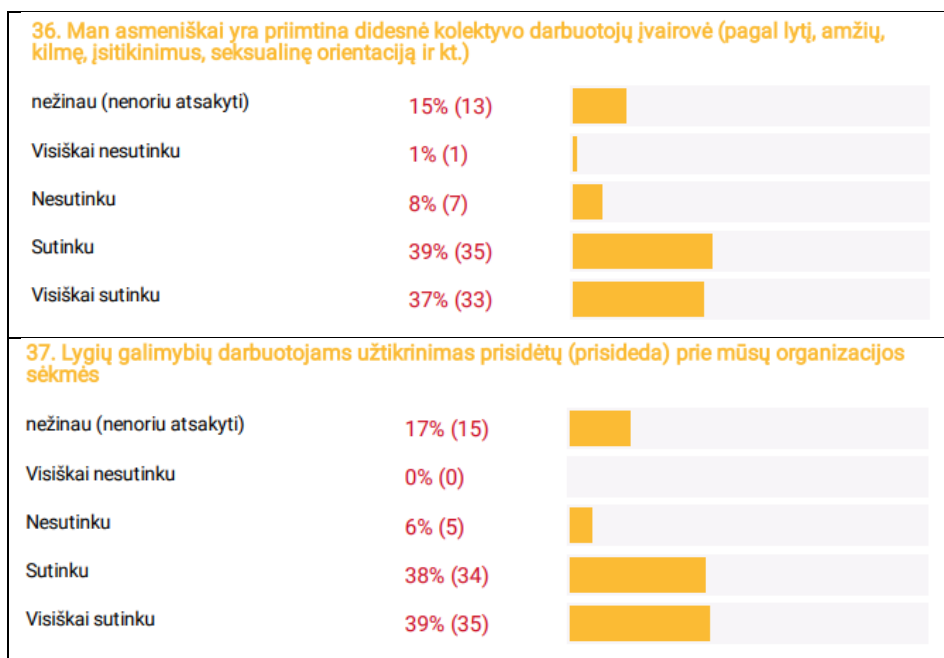
KOMENTARAS

Tik 75 % atsakiusiųjų teigia, kad darbovietė užtikrina lygias galimybes, tai rodo, kad darbovietėje galima skirti daugiau dėmesio lygių galimybių užtikrinimo klausimams.

85 % respondentų (-čių) teigia, jog yra susipažinę su darbovietės Lygių galimybių politika. Tai indikuoja, jog ne visos(i) darbuotojos (-ai) yra pakankamai susipažinę su šio dokumento esme ir svarba. Rekomenduotina su Lygių galimybių politika supažindinti visus darbuotojus (-as), kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.

Net 13 % atsakiusiųjų nežino, į ką galėtų kreiptis, patyrus ar pastebėjus darbovietėje diskriminaciją ar seksualinį priekabiavimą. Pagal darbdavės (-io) pateiktą informaciją, darbovietėje nėra sukurtas mechanizmas, kuris leidžia pranešti lygių galimybių pažeidimą ar priekabiavimo atvejus. Rekomenduojama sudaryti galimybę dėl tokių pažeidimų kreiptis anonimiškai, kadangi diskriminaciją

patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant pavišinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos. Siūlome su mechanizmu supažindinti darbuotojas (-us) pakartotinai.



„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui...“	
Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
1) Lyčių lygybė (19 %) 2) Amžius (16 %) 3) Fiziniai ar psichikos sveikatos gebėjimai, negalia (6 %) 4) Seksualinės orientacijos (6 %)	1) Darbuotojų motyvacijos ir savijautos darbe (42 %) 2) Skiriant atlyginimą, paaukštinimą, kitas skatinimo priemones (28 %) 3) Įdarbinimo, mokymų ir kompetencijos kėlime (22 %) 4) Kolektyvo tarpusavio bendravime (22 %)

KOMENTARAS

Didesnei daugumai apklausoje dalyvavusių darbuotojų (76 %) yra priimtina didesnė darbuotojų įvairovė. Taip pat 77 % apklaustų respondentų (-čių) mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės. Taigi darbdavės (-io) pastangos ir įgyvendinamos lygių galimybių priemonės darbuotojų kolektyve būtų priimamos pakankamai palankiai. Vis dėlto, reikėtų atkreipti dėmesį, jog 15 % respondenčių (-tų) atsakė, kad nežino (nenori atsakyti) ar joms (-iems) priimtina didesnė kolektyvo įvairovė, o 9 % su tuo išvis nesutinka. Net 17 % apklaustųjų nežino (nenori atsakyti) ar lygių galimybių

užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės, 6 % su tokiu teiginiu išvis nesutinka. Tokie rezultatai gali sufleruoti, kad lygių galimybių temos nėra aiškos, joms reikėtų skirti daugiau dėmesio, skatinti dažnesnes diskusijas. Temų pagal pagrindus ir sritis pasirinkimai sufleruoja, kokios temos sulauktų daugiausia darbuotojų susidomėjimo.

7. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai

Darbovietės lygių galimybių politika: Mažeikių rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas

Politikos tekstas: <http://www.mazeikiai.lt/media/28214/ma%C5%BEEiki%C5%B3-rajono-savivaldyb%C4%97s-administracijos-lygi%C5%B3-galimybi%C5%B3-politikos-ir-jos-%C4%AFgyvendinimo-tvarkos-apra%C5%A1as.docx>

Dokumentą rengiant remtasi: Kitų organizacijų pavyzdžiais; temai skirtais leidiniais ar informacija internete.

Už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakingas darbuotojas(a):

Tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinorius.

KOMENTARAS

Sveikintina, jog darbovietė yra priėmusi bei paskelbusi Lygių galimybių politiką, kadangi dokumento paskelbimas yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę.

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 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 vadov(i)ų (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(ę), 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 darbuotojoms (-ams).
Ne	Vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas.
Taip	Bendradarbiavimas su nevyriausybinio sektoriumi, vykdamas projektus ar iniciatyvas.

KOMENTARAS

Sveikintina, kad darbovietėje yra įrengta darbo vieta, pritaikyta asmeniui, judančiam vežimėlyje. Tokios darbo vietos buvimas yra paskata darbuotojų su negalia integracijai ir į(si)darbinimui.

Rekomenduojama įrengti vaikų kambarį, kuris padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.

Patartina įrengti maldos ir susikaupimo kambarį, kuris darbovietai yra naudingas ne tik skirtingų tikėjimų darbuotojų tikėjimo praktikoms atlikti, bet ir visiems darbuotojoms (-ams) kaip vieta susikaupimui, nusiramimui ar streso suvaldymui.

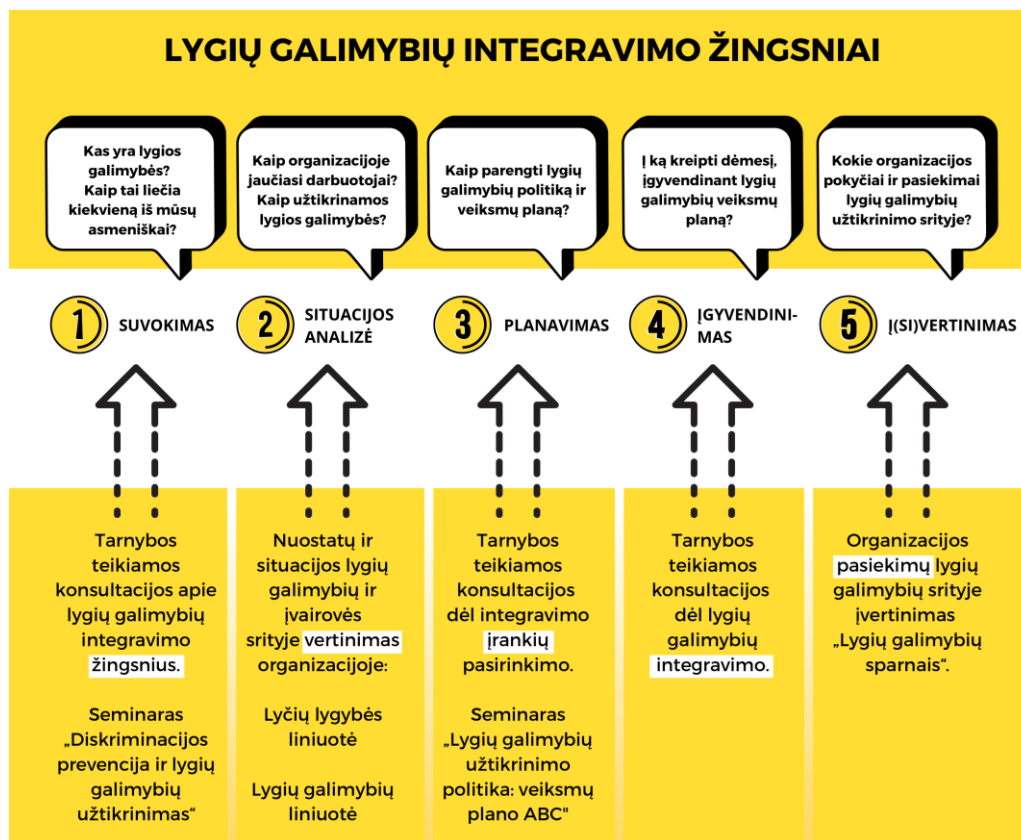
Patartina darbovietai susikurti vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą. Rekomenduojama sudaryti galimybę asmenims dėl diskriminacijos ar priekabiavimo kreiptis anonimiškai, tokia galimybė pranešti apie pažeidimą ar priekabiavimą yra itin svarbi, kadangi diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant pavišinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.

Bendradarbiavimas ir pagalba pažeidžiamoms visuomenės grupėms yra organizacijos socialinės atsakomybės prisiėmimas, kuris taip pat teigiamai veikia organizacijos įvaizdį. Sveikintini tikslingi bei veiksmingai palaikomi ryšiai ir bendradarbiavimas su tokiomis organizacijomis.

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

8. 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 (-oms), nepaisant lyties, amžiaus, kilmės, negalios ir kitų asmens tapatybės bruožų.



1) SUVOKIMAS

Vadovaujantis [Lygių galimybių įstatymu](#), kiekvienas darbdavys(-ė) 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. Darbdavė (-io) pareiga – užtikrinti, kad darbuotojai (-os) 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 vadov(i)ų. 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 (-os).

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 darbuotojos (-ai), kaip yra vertinamos organizacijos pastangos 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 (-os) 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 lytinės orientacijos aspektais su [Lygių galimybių liniuote](#).

3) PLANAVIMAS

Viena iš efektyvių priemonių, siekiant užtikrinti saugią ir palankią aplinką darbuotojams (-oms), yra Lygių galimybių politikos parengimas. Svarbu, kad rengiant politiką būtų įtraukti skirtingo lygio darbuotojos (-ai), o su patvirtinta politika būtų supažindinti visi organizacijos nariai (-ės). 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 numatytais konkrečiomis priemonėmis ir siektiniais rezultatais. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 26 straipsnio nuostatos įgyvendinimą, kiekvienas darbdavys(ė), 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 narės (-iai) išmokytų veiksmingai reaguoti į iššūkius, kurie kyla įvairoje

aplinkoje, o taip pat suprastų sėkmingo įvairovės valdymo naudą tiek organizacijai, tiek kiekvienam darbuotojui (-ai). **Tarnyba rekomenduoja** e. mokymus [darbuotojoms \(-ams\)](#) ir [darbdaviams \(-ėms\)](#) **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 darbuotojoms (-ams), 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 darbuotoja(s) dirba per mažesnį nei numatyta dienų skaičių.

Darbo sąlygų pritaikymas skirtingų gebėjimų žmonėms. Darbdavės (-iai) pagal galimybes siekia užtikrinti, kad darbovietės infrastruktūra būtų pritaikyta darbuotojams (-oms) 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 darbuotojas (-us) 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 darbuotojoms (-ams), 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.

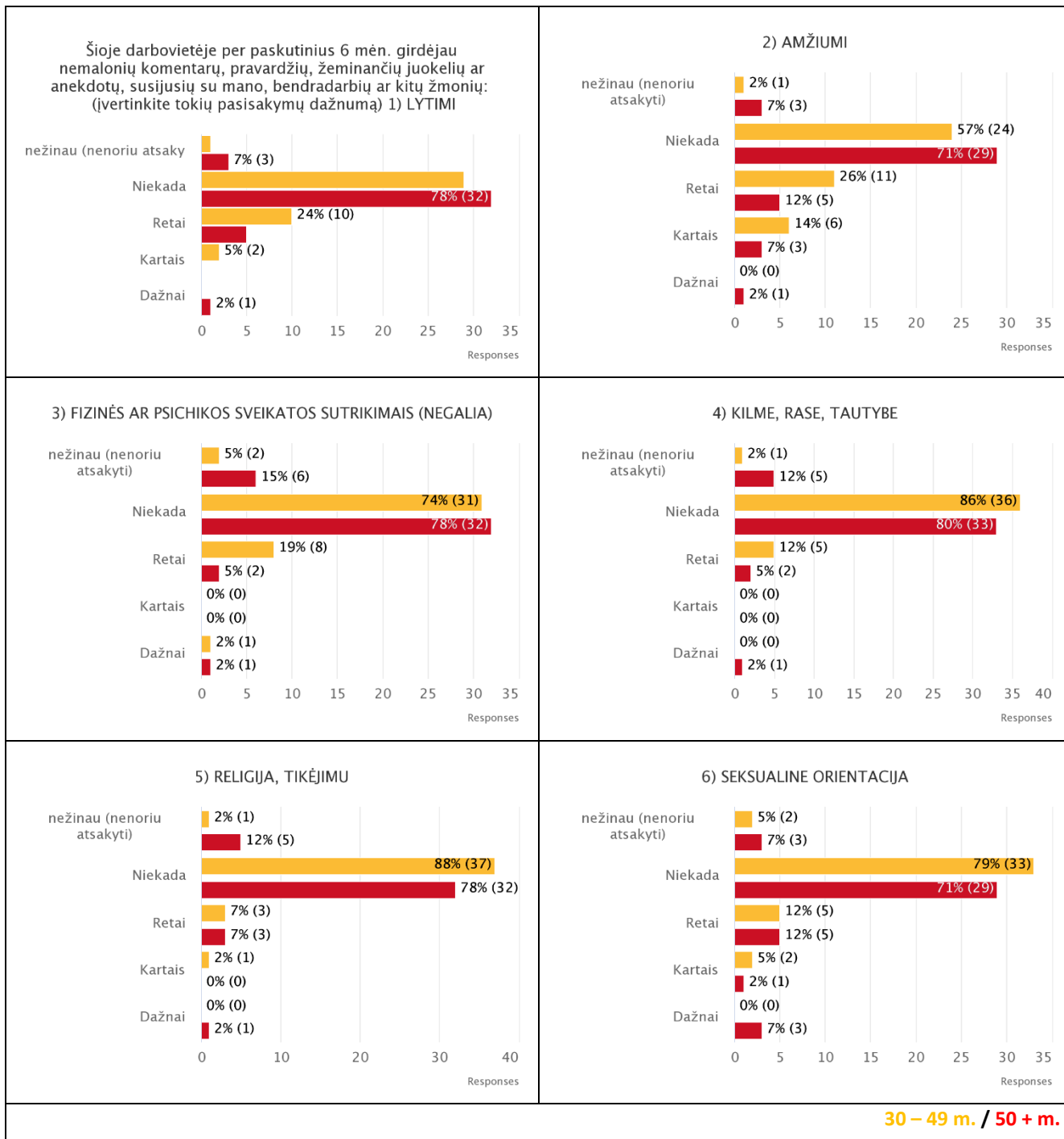
Tarnyba rekomenduoja įvertinti savo pasiekimus lygių galimybių srityje [„Lygių galimybių sparnais“](#). Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#), jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketą](#) ir „auginkite sparnus“. Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!

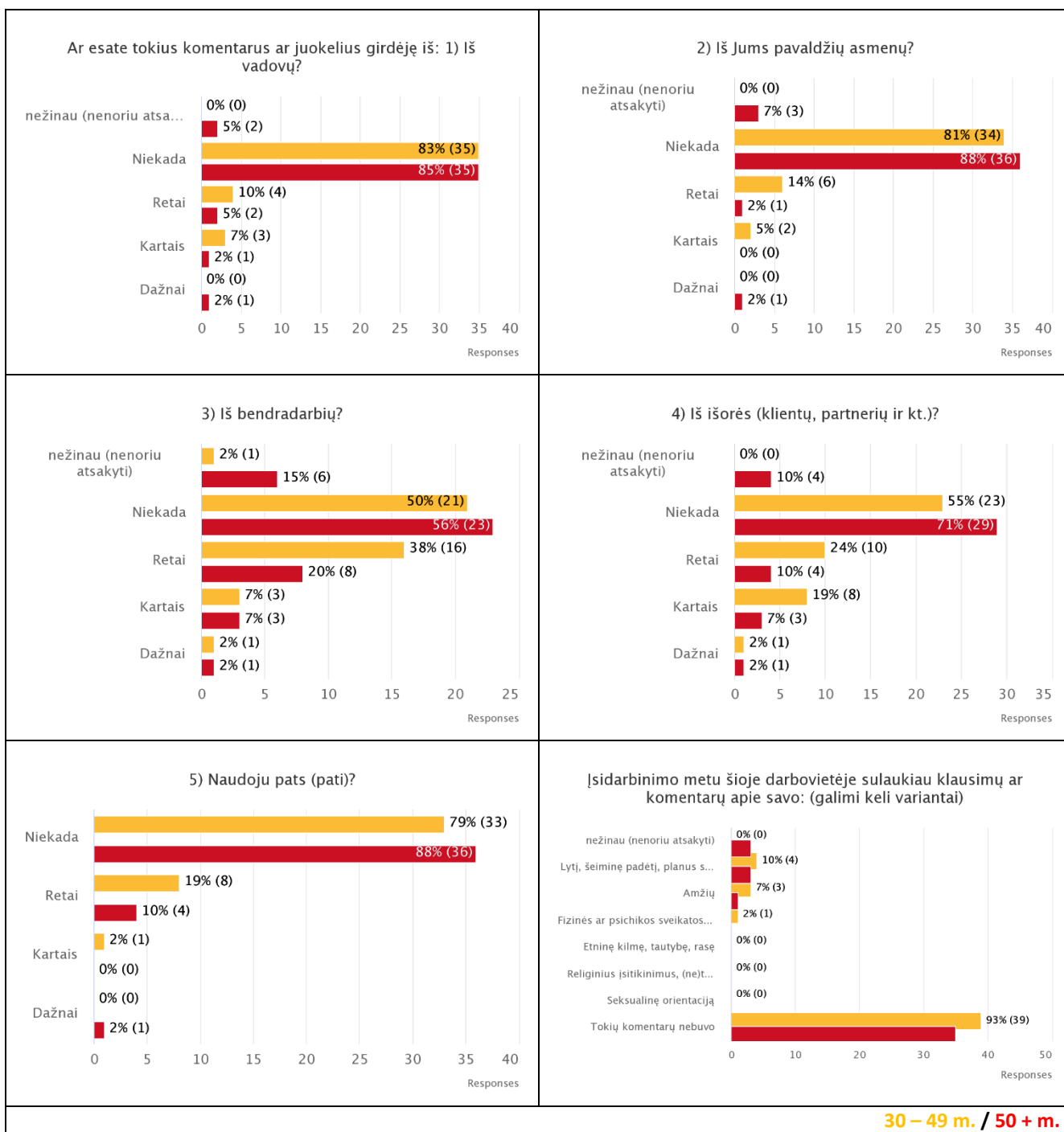
DAUGIAU INFORMACIJOS: <https://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-zingsniai>

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

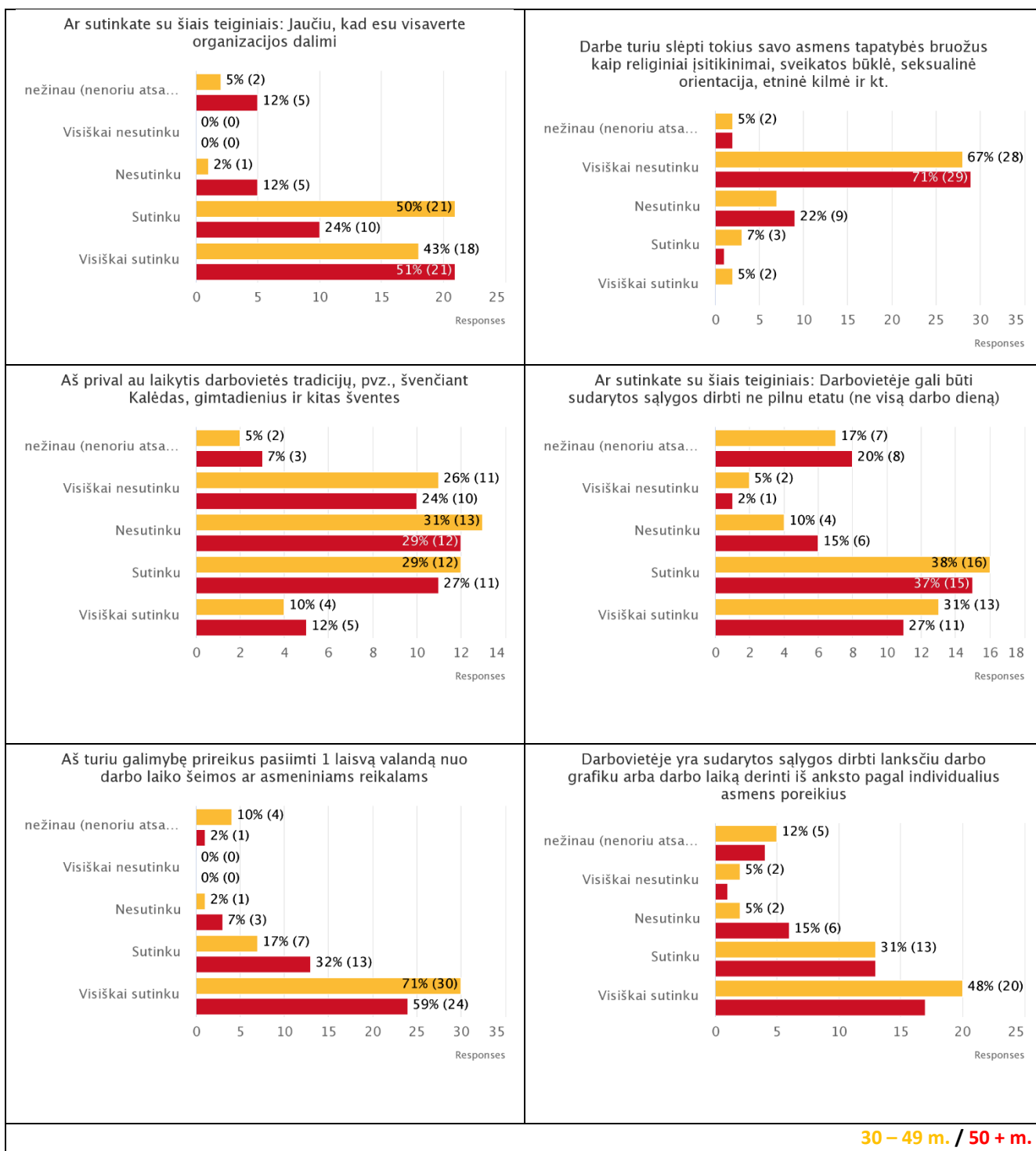
9. Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse

Pasiskirstymas pagal amžių: **30 - 49 m. / 50 + m.**

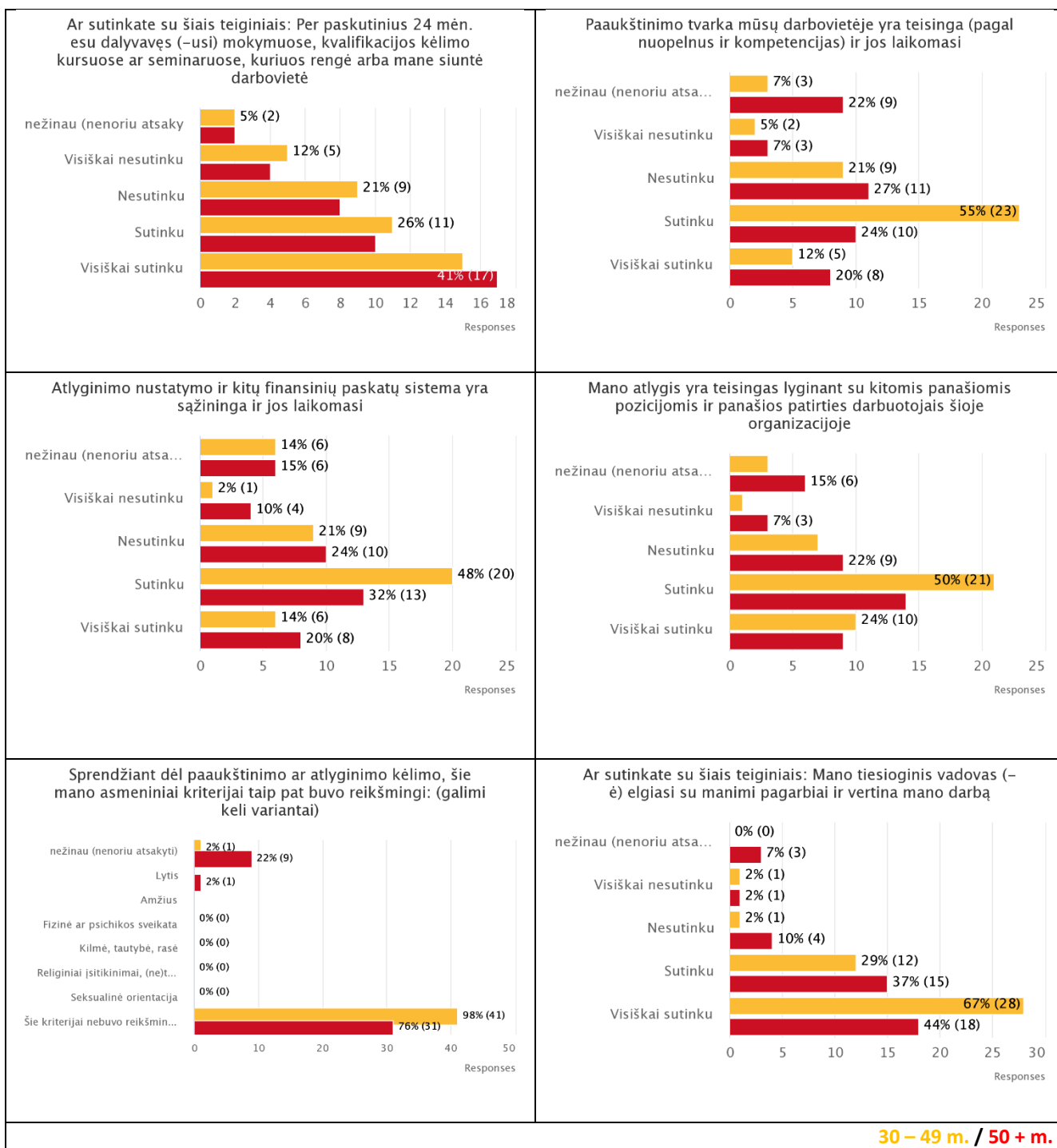




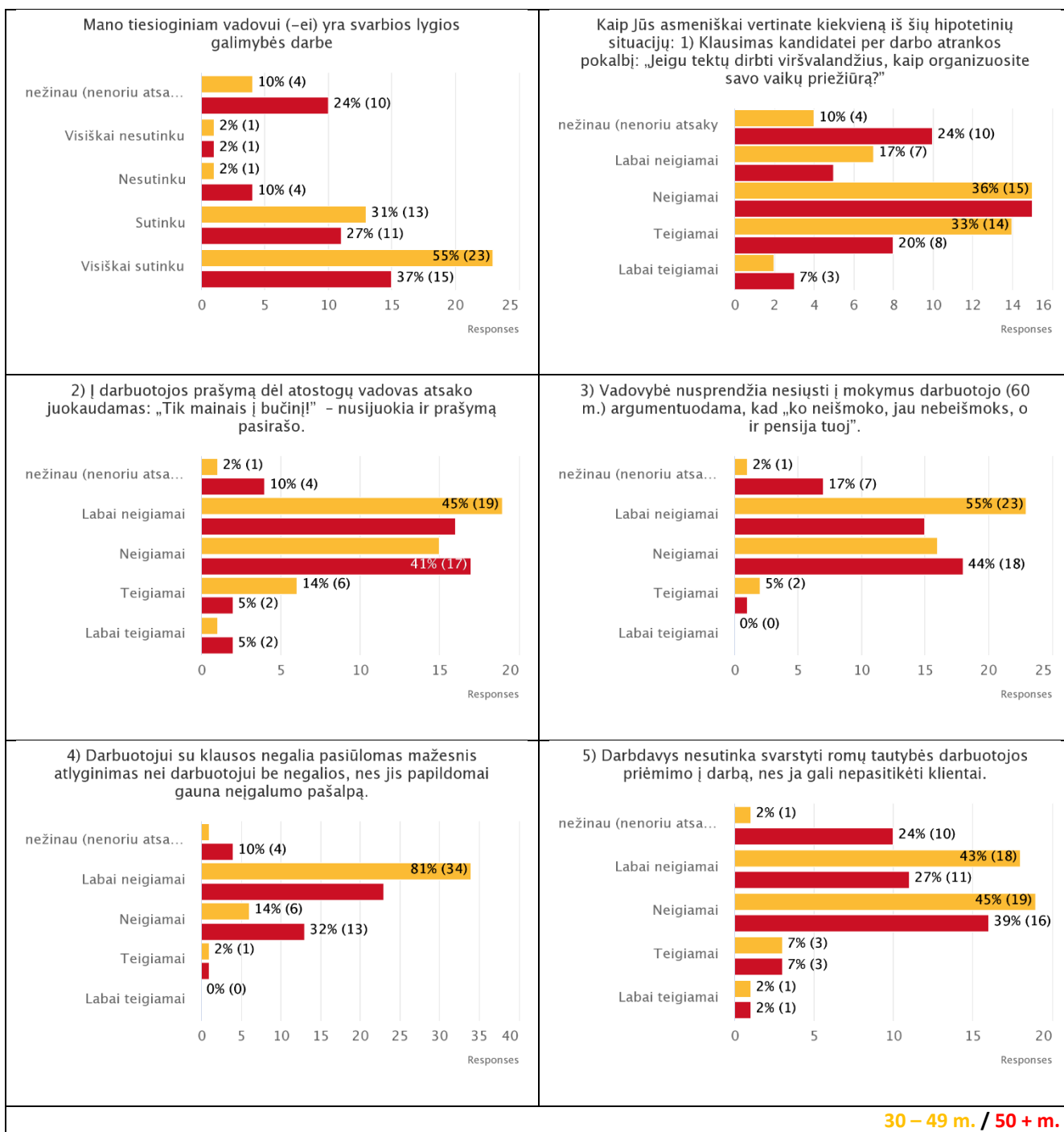
30 – 49 m. / 50 + m.

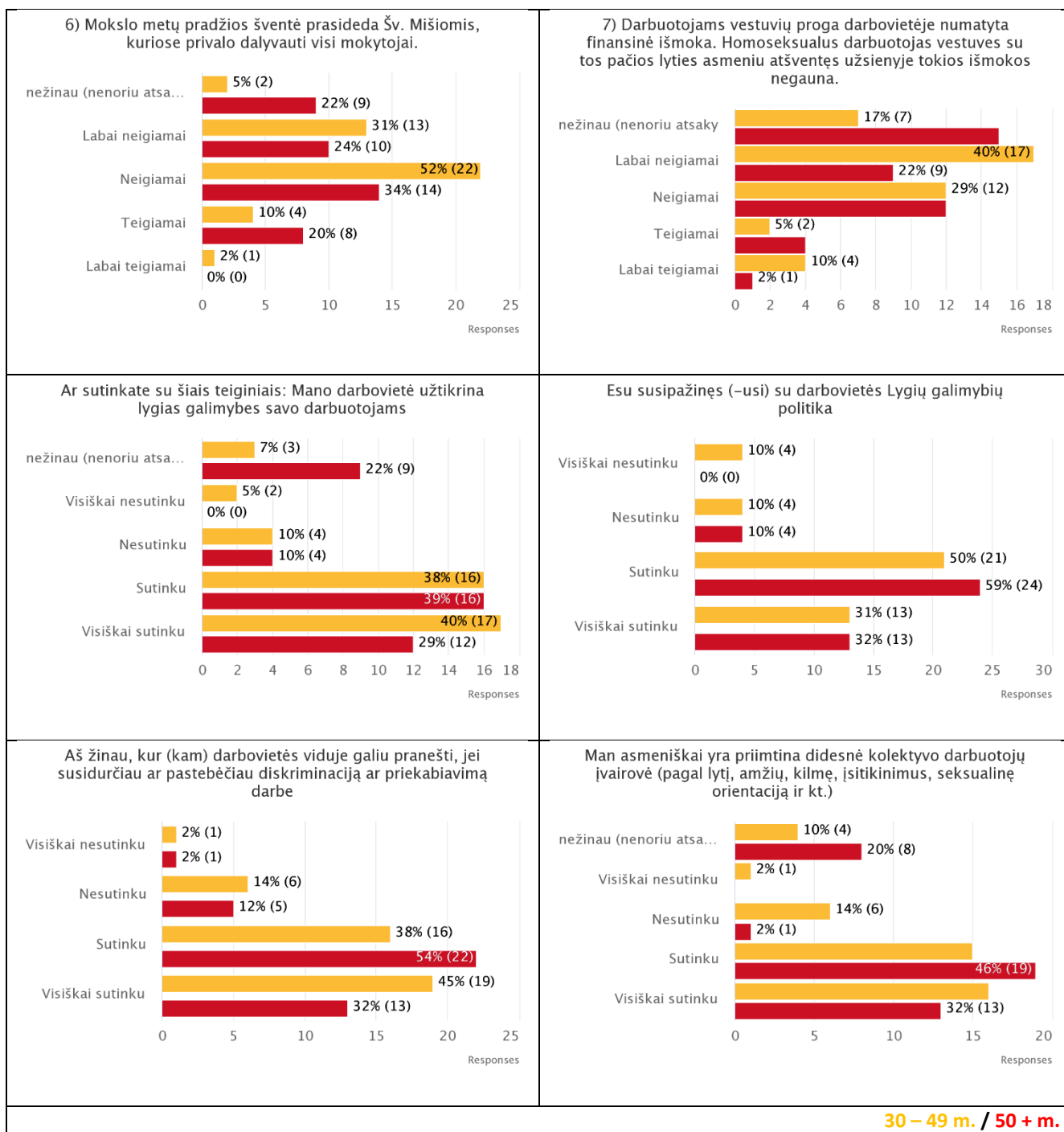


30 – 49 m. / 50 + m.

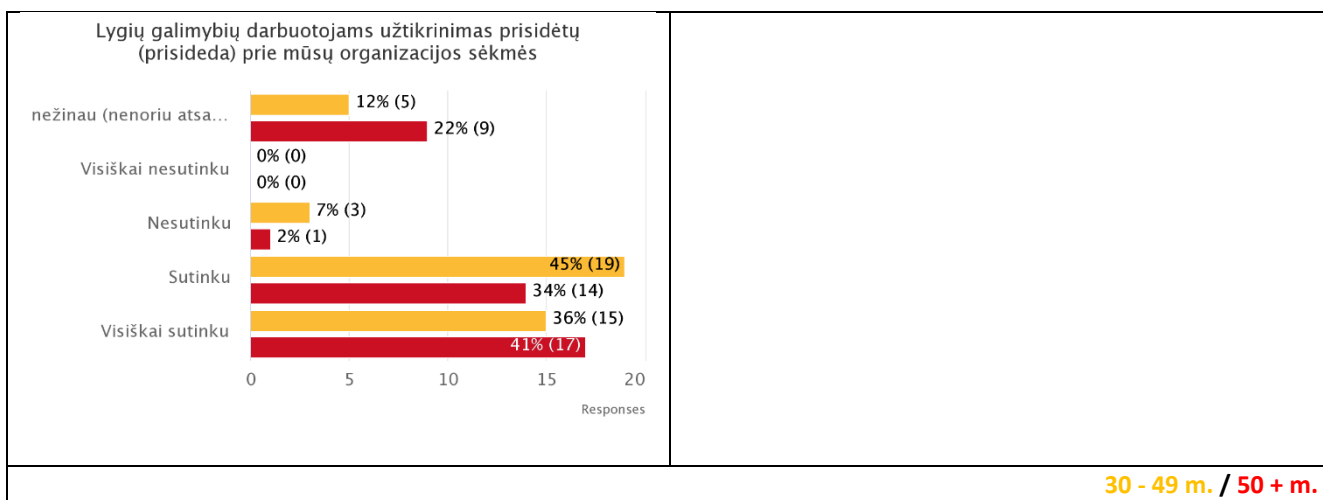


30 – 49 m. / 50 + m.

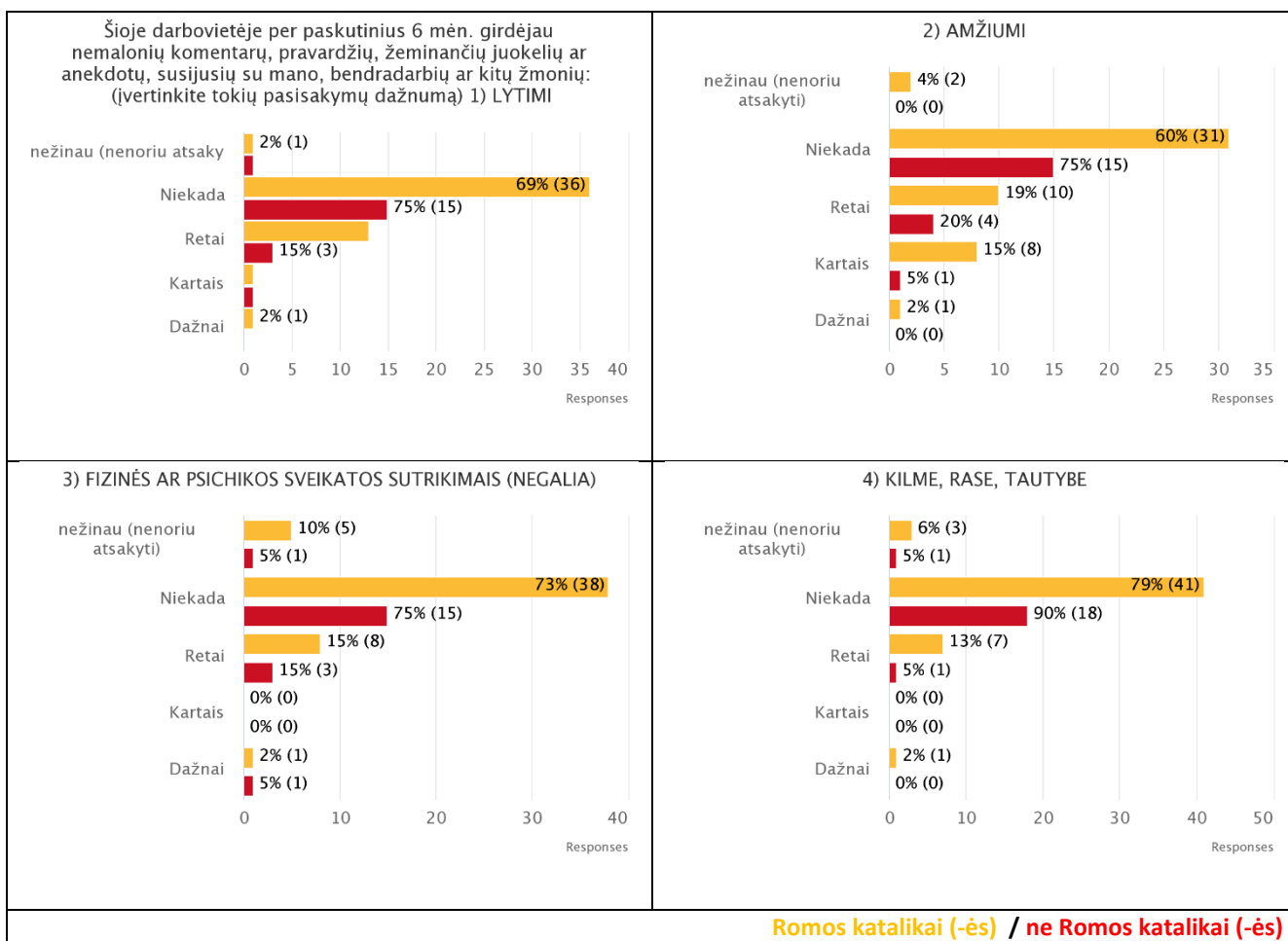


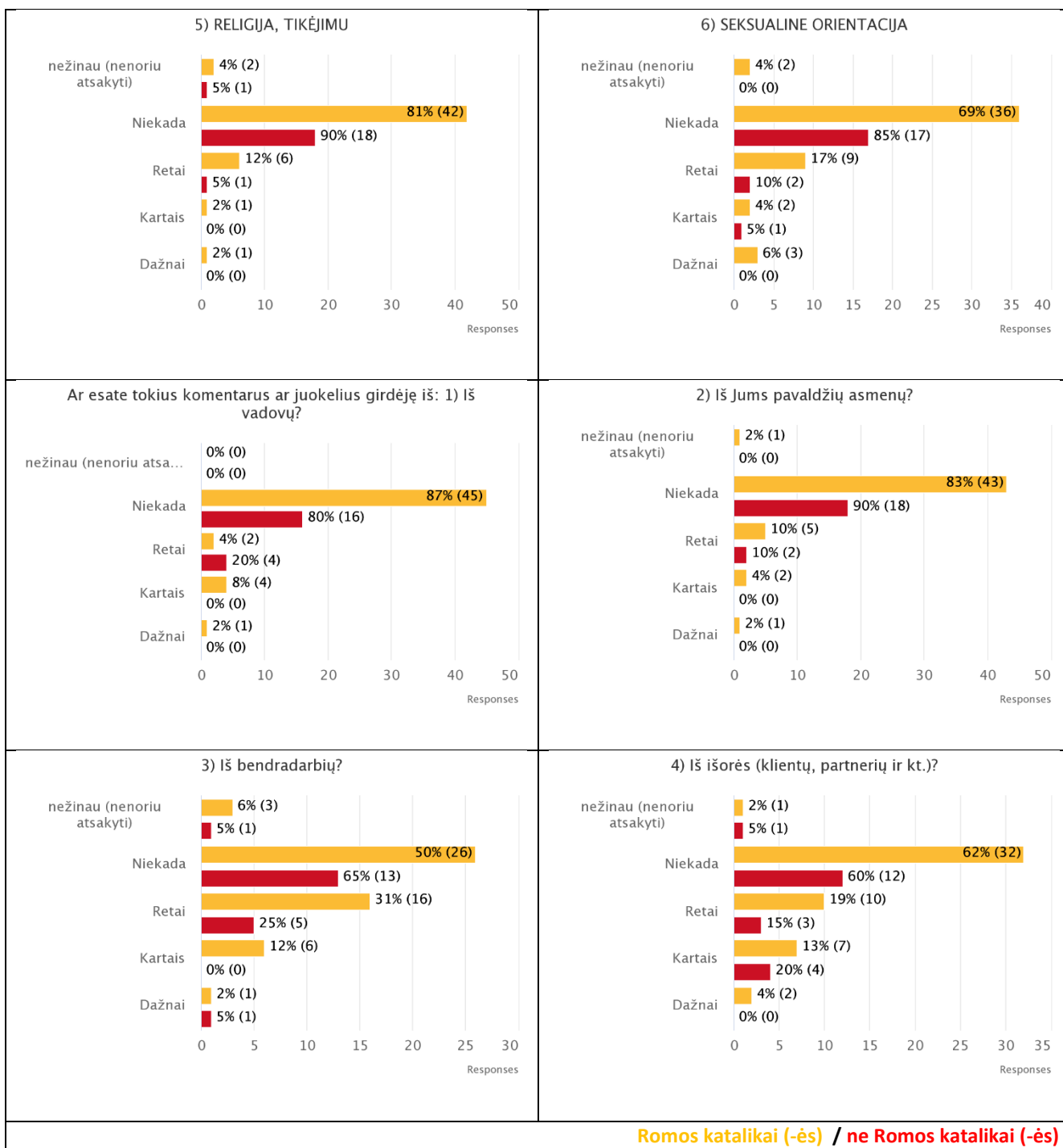


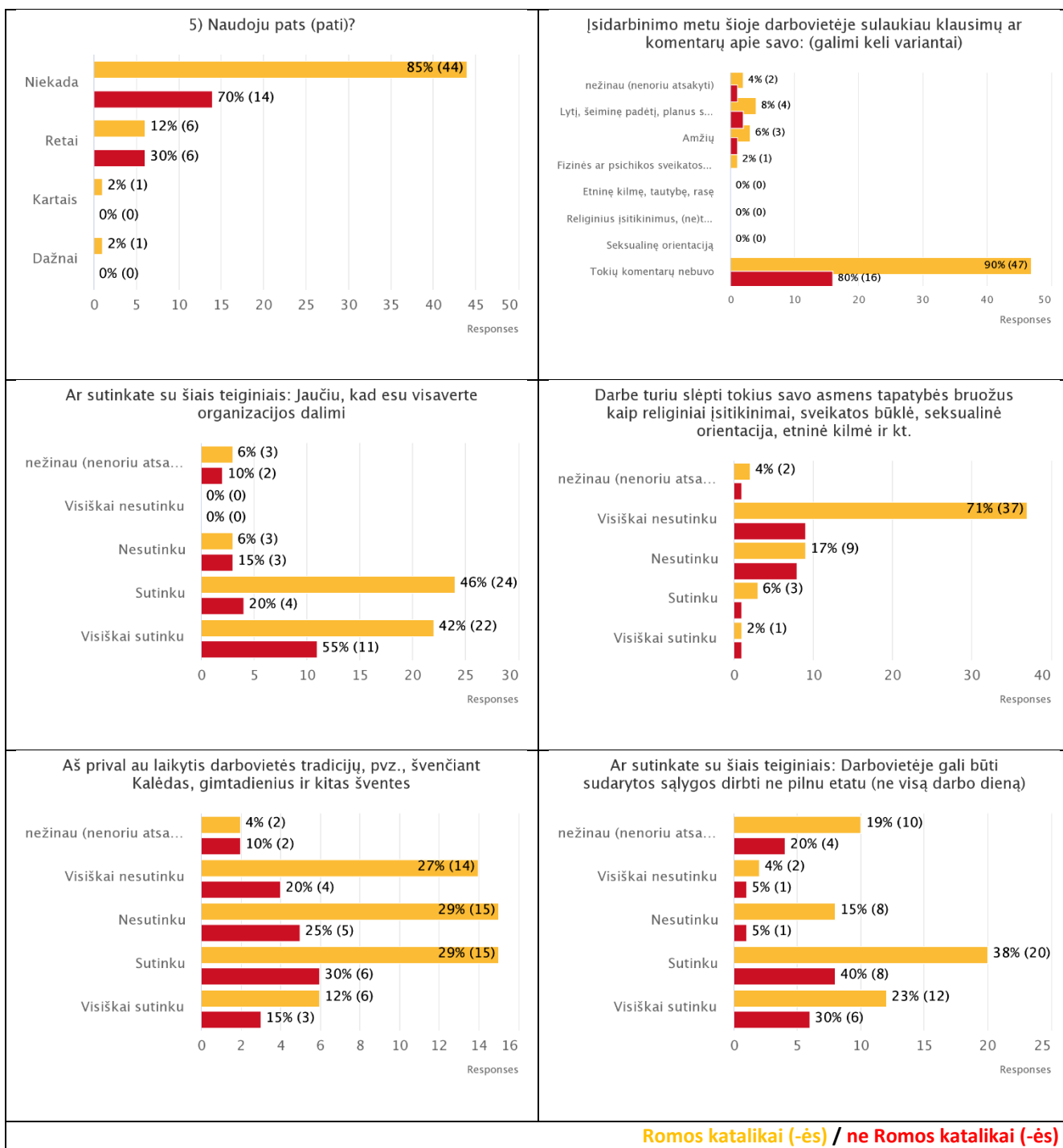
30 – 49 m. / 50 + m.



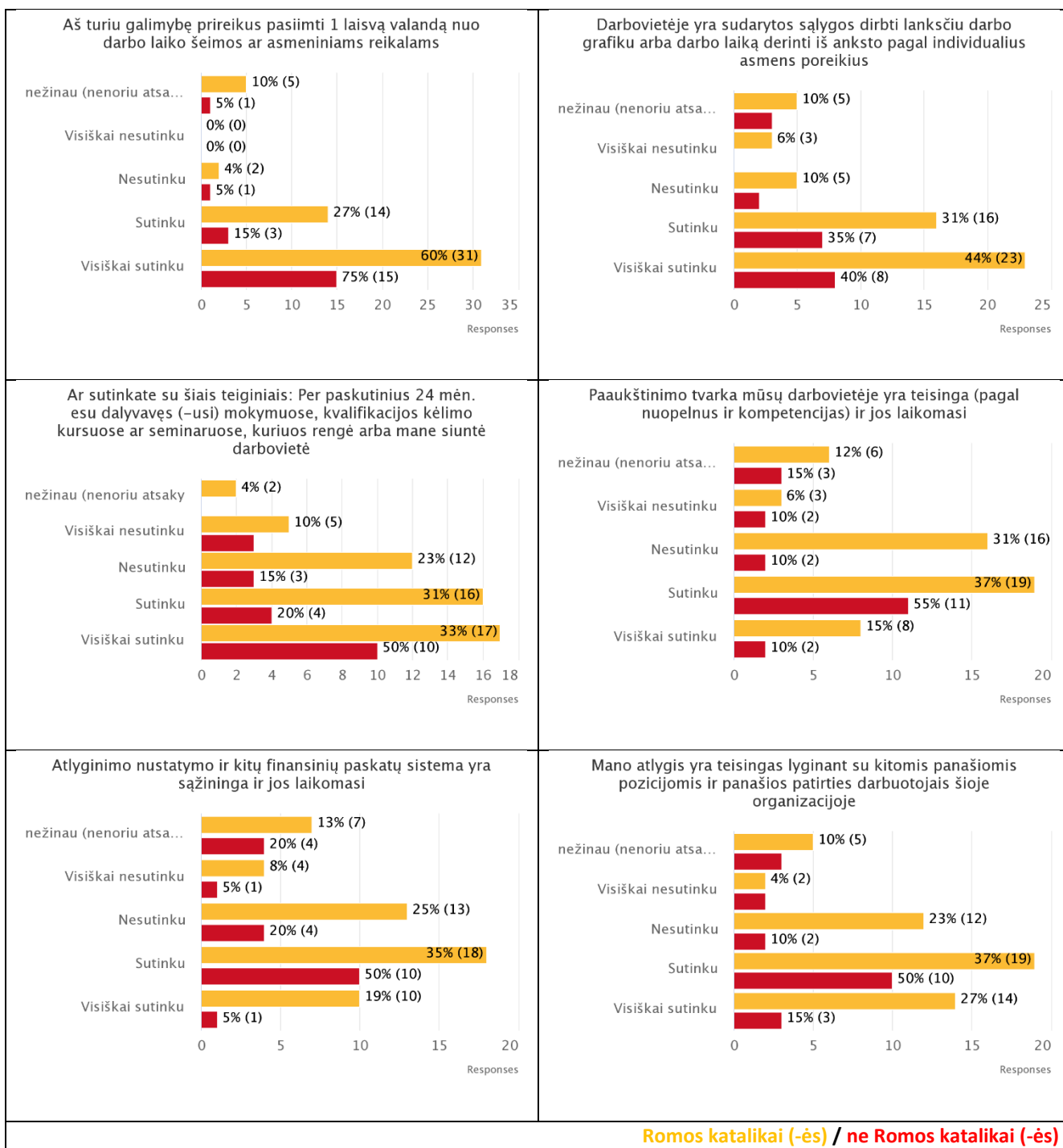
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)



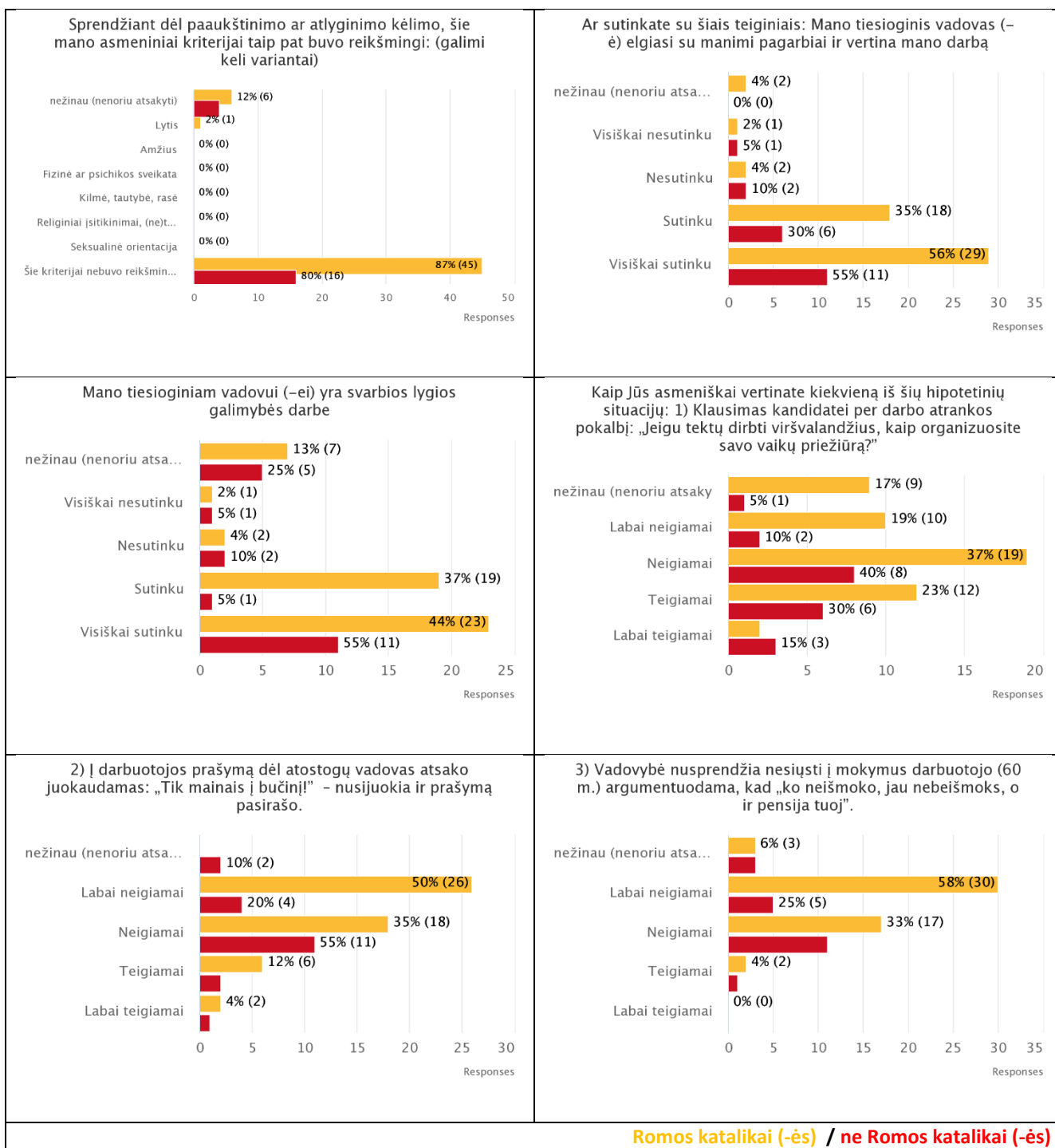




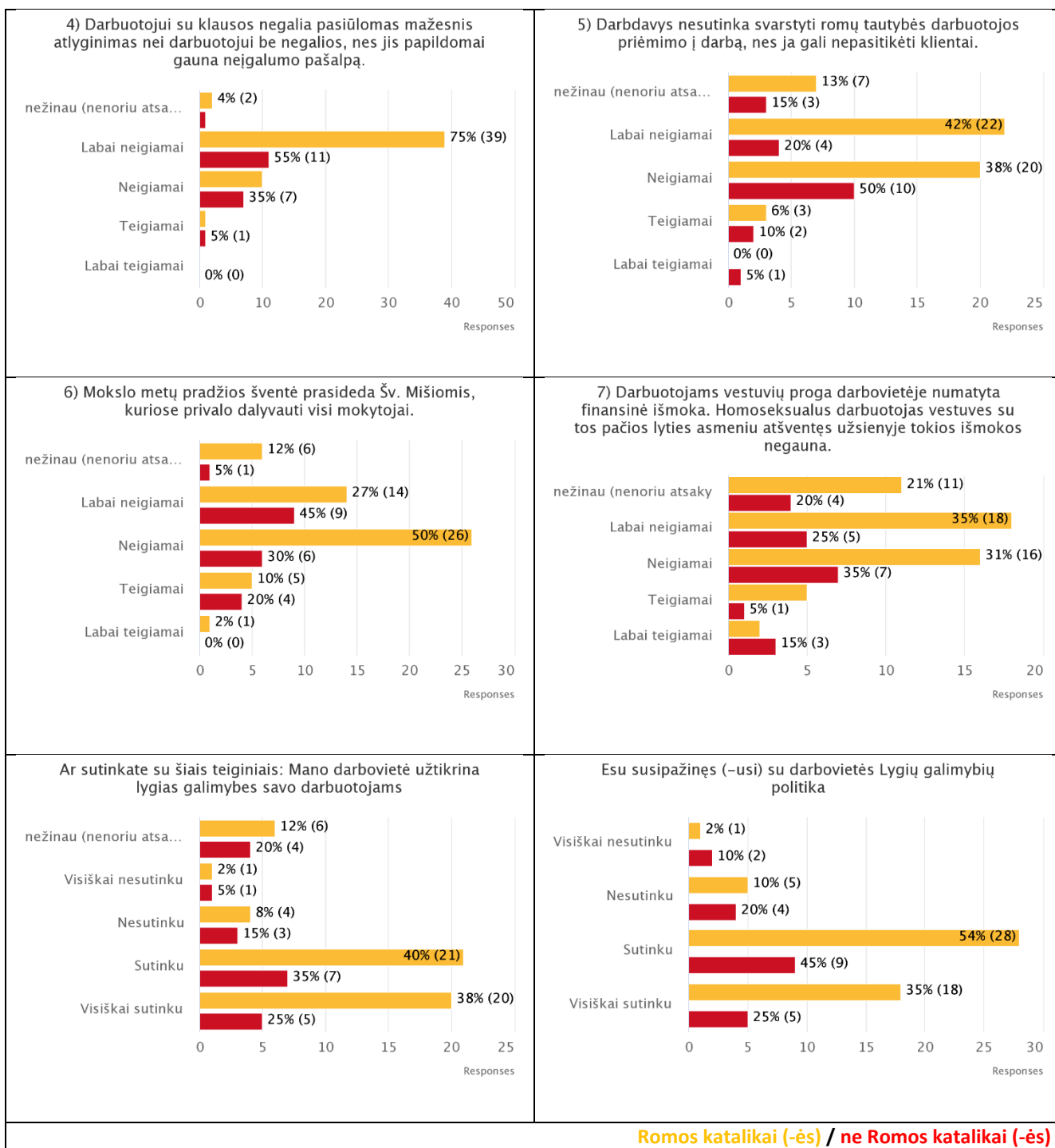
Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)



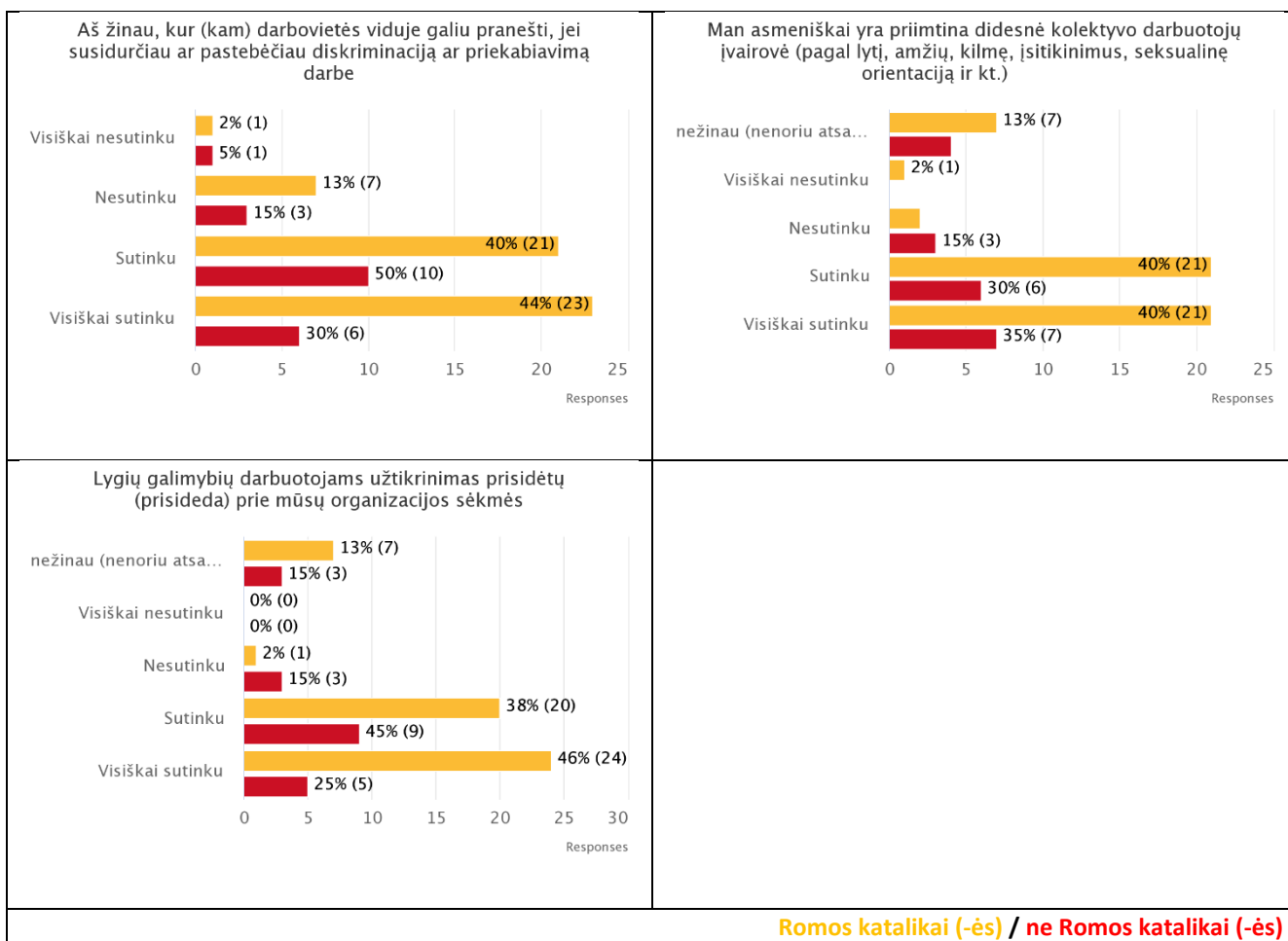
Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)



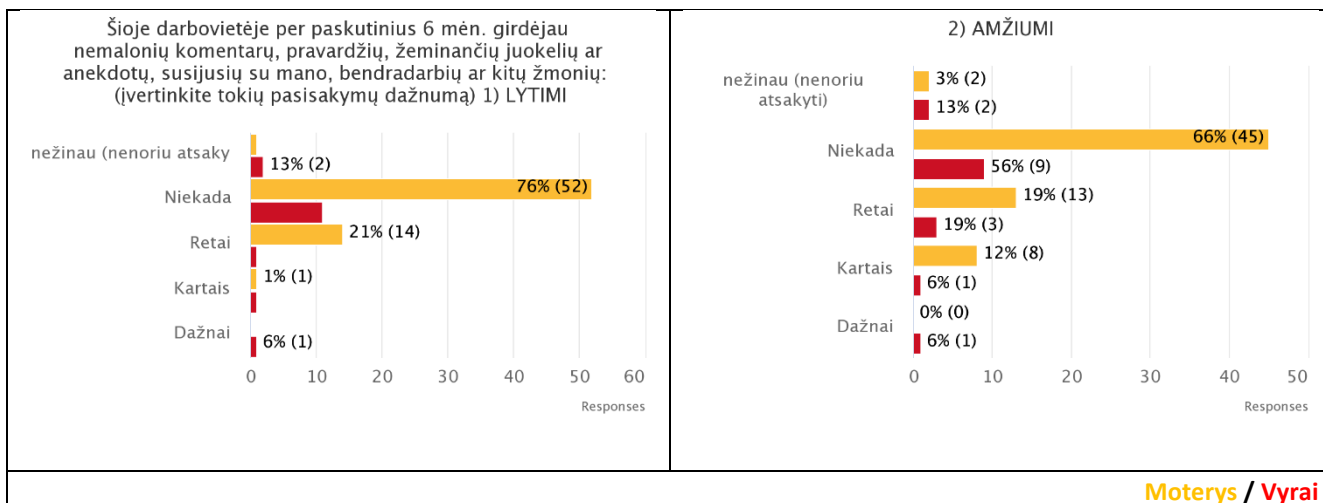
Romos katalikai (–ės) / ne Romos katalikai (–ės)

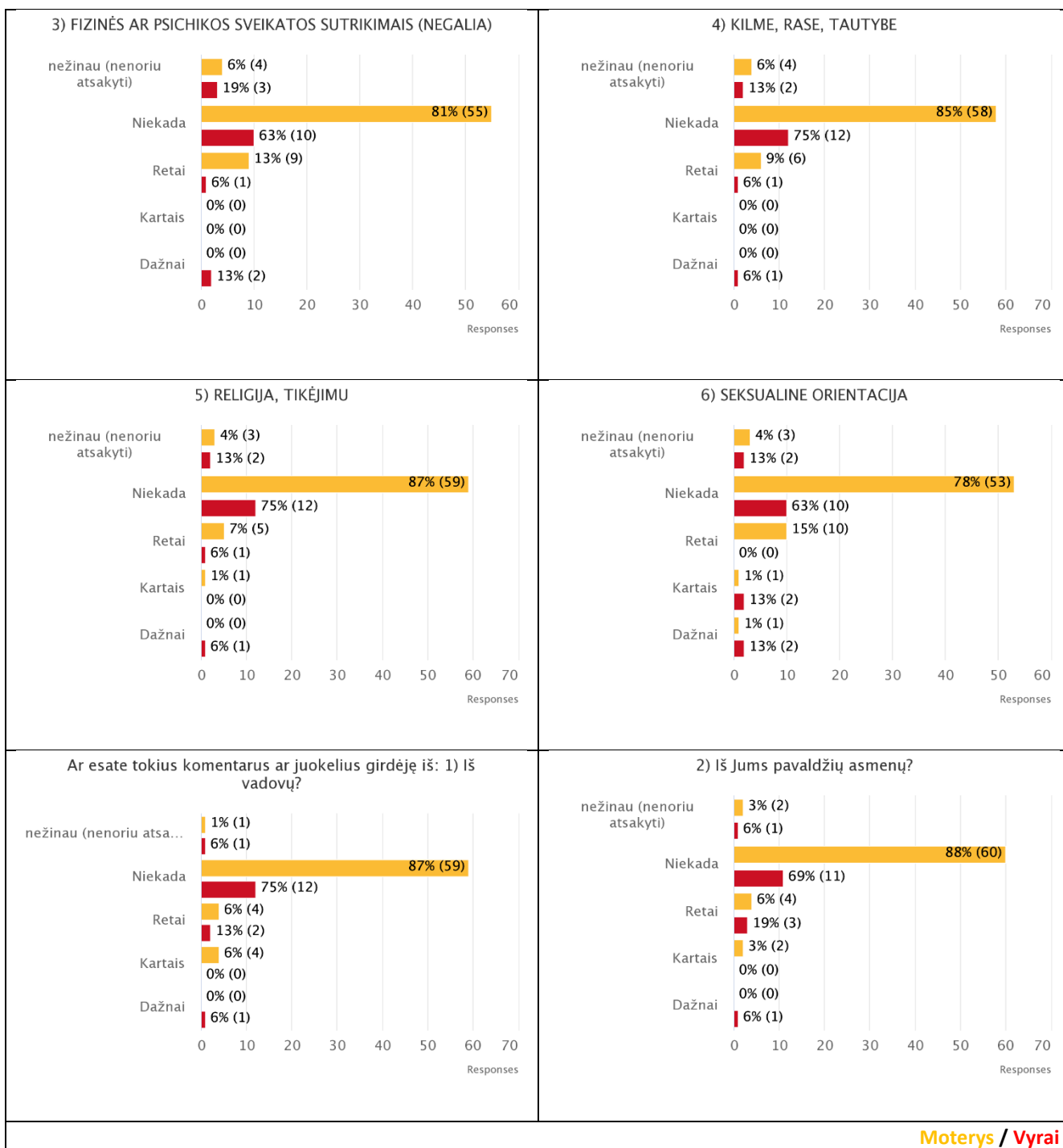


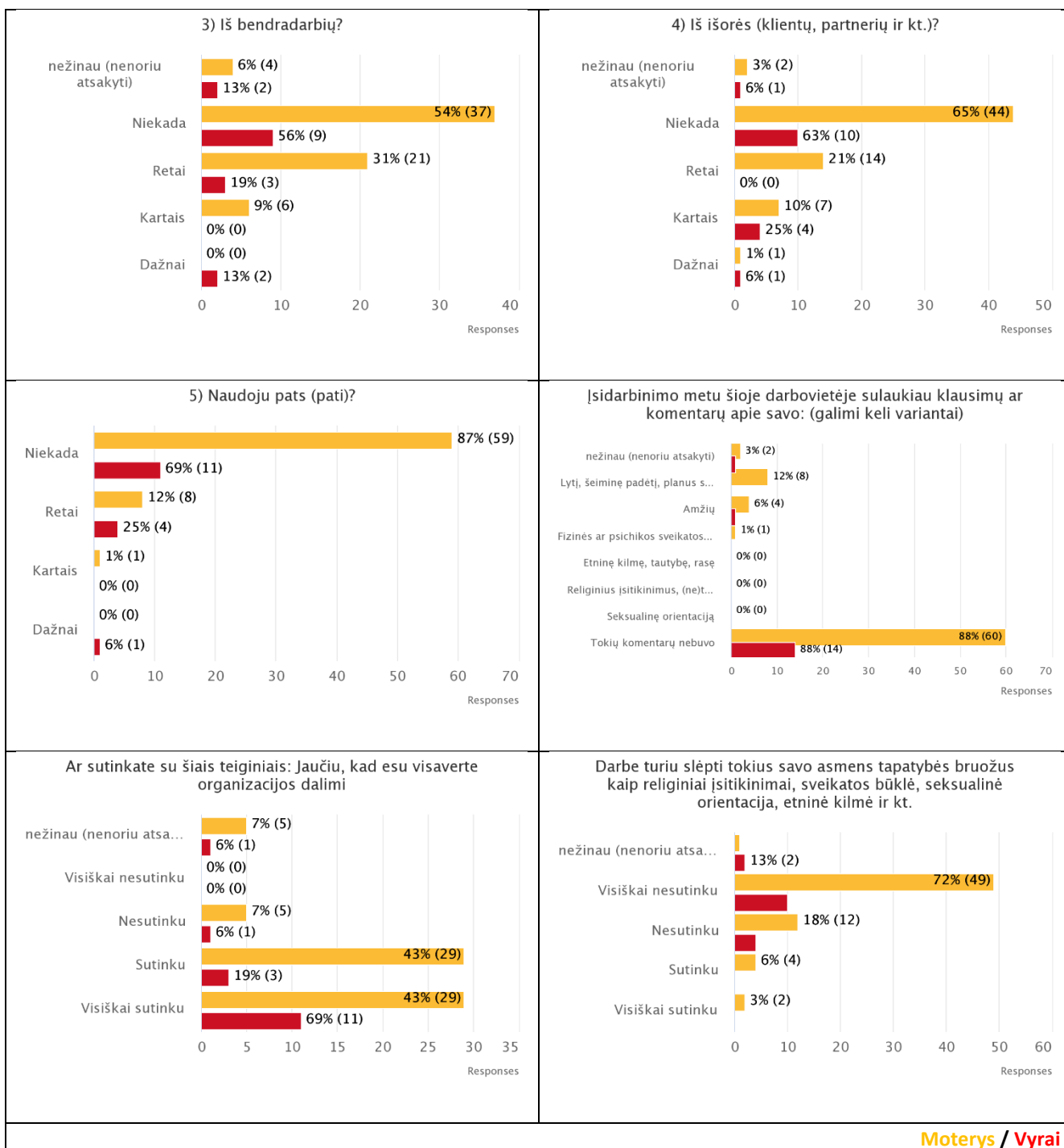
Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)

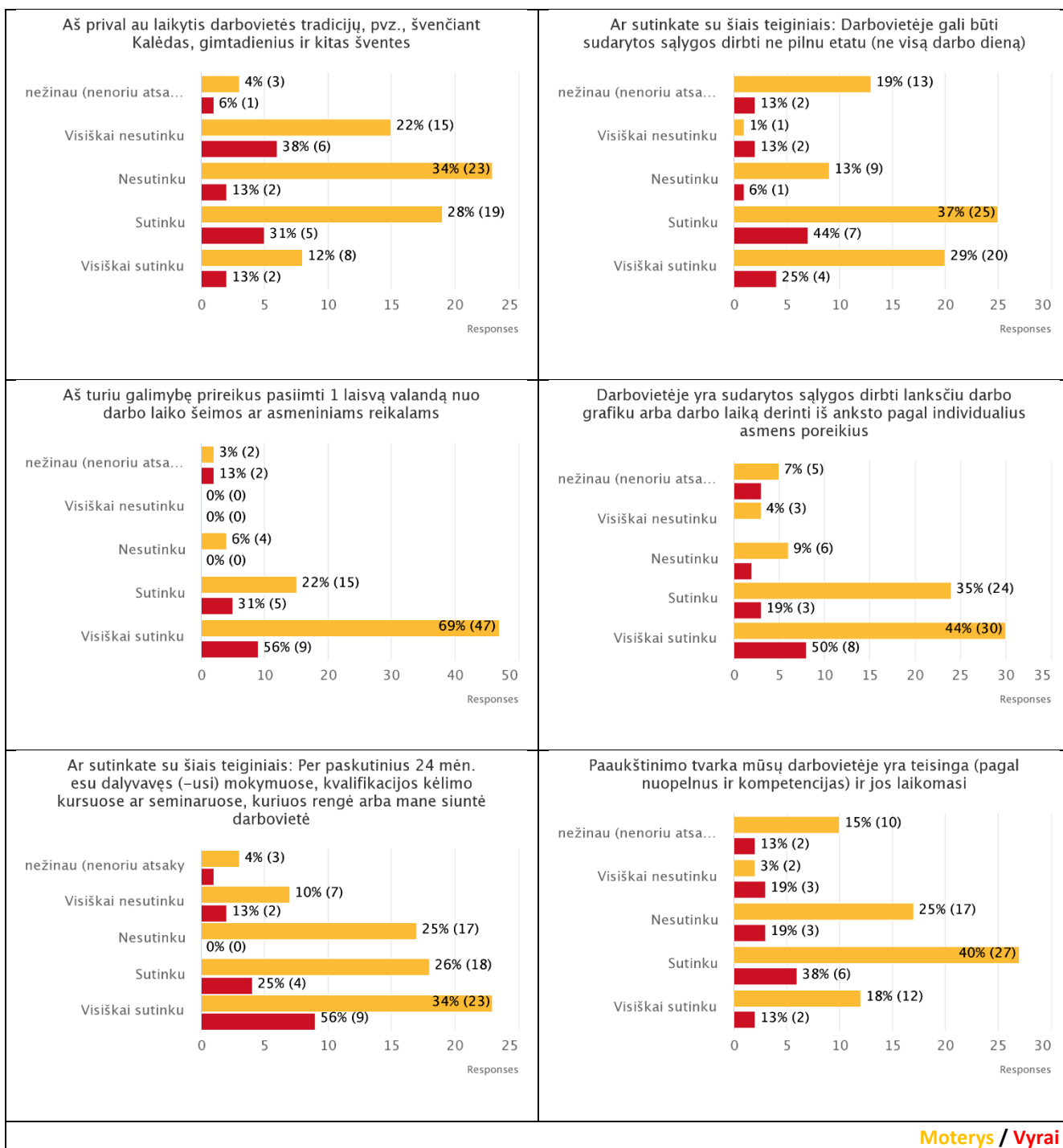


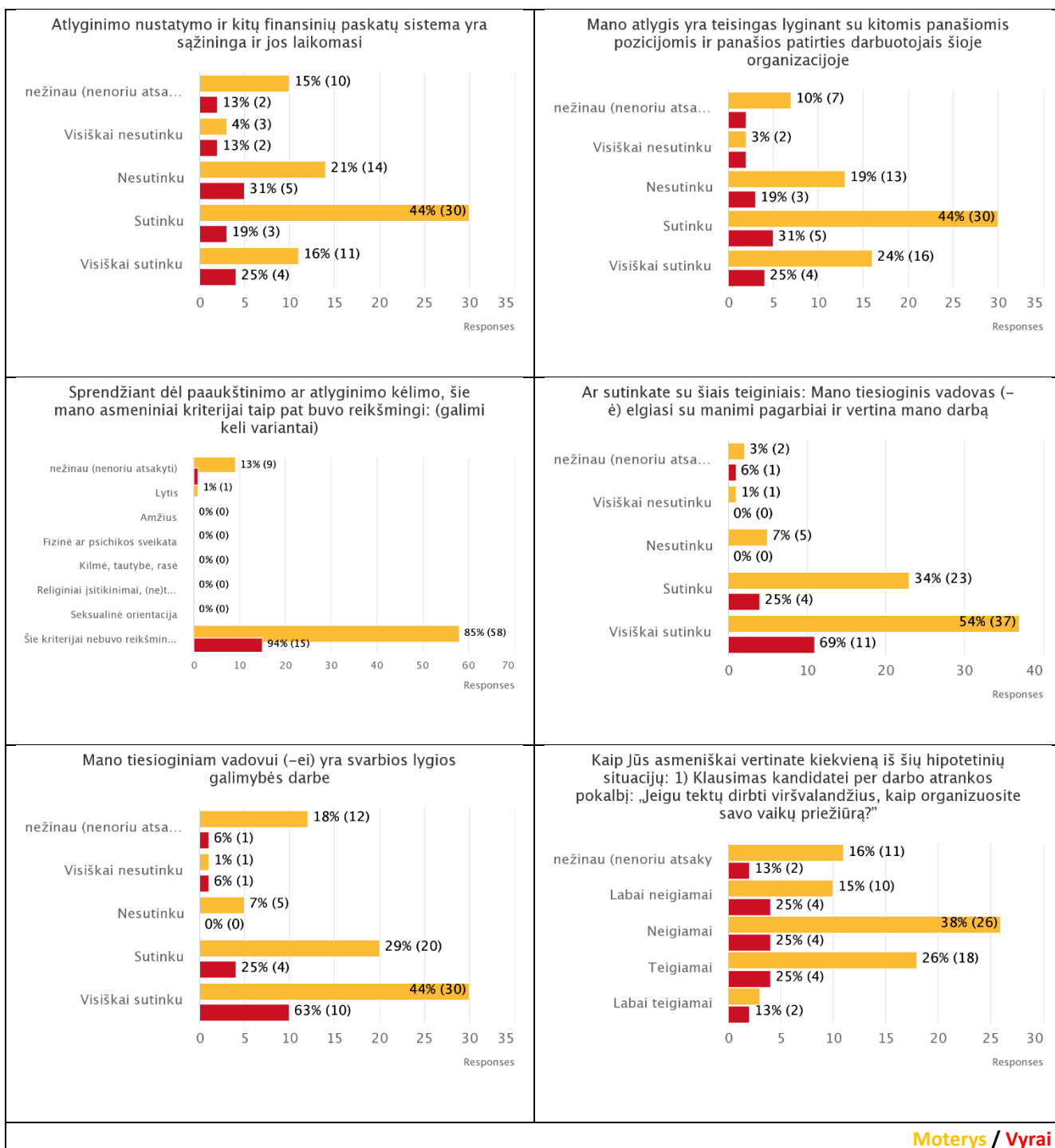
Pasiskirstymas pagal lytį: **Moterys** / **Vyrai**



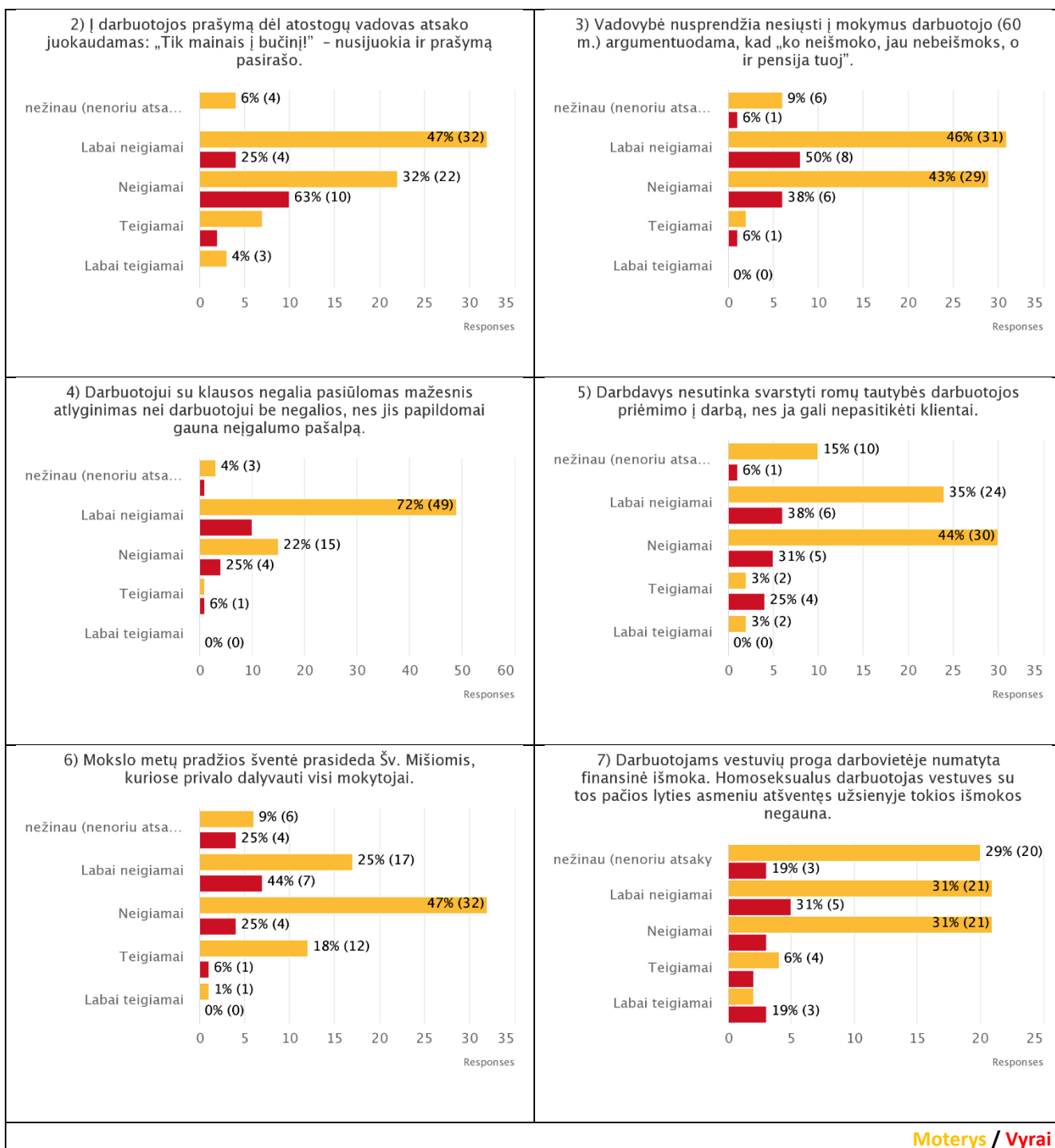








Moterys / Vyrai



Moterys / Vyrai

