

Kretingos rajono savivaldybė

Lygių galimybių liniuotės

Rezultatų ataskaita

2025 m. balandžio 25 d. Nr. LIN-93, Vilnius

KRETINGOS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJA



6.5

Ataskaitoje pateikiami atsakymų į klausimus rezultatai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos komentarai bei rekomendacijos.

Ataskaitą paruošė:

Lietuvos respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos
Lygių galimybių integravimo grupė

Turinys

1.	Kolektyvo įvairovė.....	6
2.	Darbo santykiai	9
2.1.	Įdarbinimas	9
2.2.	Darbuotojų įtrauktis.....	10
2.3.	Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas.....	13
2.4.	Kvalifikacijos kėlimas.....	16
2.5.	Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas	17
2.6.	Vadov(i)ų įsitraukimas	19
3.	Diskriminacijos atpažinimas.....	20
4.	Organizacinė (bendravimo) kultūra.....	24
5.	Lygių galimybių politika.....	32
5.1.	Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų	32
5.2.	Darbuotojų vertinimas.....	35
6.	Darbdavio (-ės) anketos atsakymai.....	36
7.	Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms.....	39
8.	Priedai	43

Apžvalga

- **Darbovietė:** Kretingos r. savivaldybės administracija
- **Apklauso laikotarpis:** 2025 m. kovo 17 d. – balandžio 2 d.
- **Darbuotojų skaičius:** 204
- **Iš jų anketą užpildė:** 138
- **Reprezentatyvumas:** 68 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)
- **Nustatytas darbovietės lygių galimybių liniuotės rodiklis:** 6,5 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (6,3) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,2))

Rezultatų apibendrinimas

Lygiausios sritys:

- **Įsipareigojimas lygių galimybių principams:** sveikintina, kad savivaldybės administracijoje dirba lygių galimybių koordinatore (-ius), be to, darbovietėje yra patvirtintas lygių galimybių politikos dokumentas. Darbovietė taip pat yra įsteigusi vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą bei užtikrina pranešėjų konfidencialumą. Rekomenduojame priimti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir lygių galimybių veiksmų planą su konkrečiomis priemonėmis.
- **Darbo vietos negalią turinčiam asmeniui pritaikymas:** džiugu, jog darbovietėje yra įrengta darbo vieta asmeniui, judančiam vežimėliu, taip pat yra užtikrinami prieinami tualetai ir kt. Rekomenduojame sudaryti galimybes vežimėliu judančiam (-iai) darbuotojui (-ai) judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų ir t. t.).
- **Įdarbinimas:** sveikintina, jog įdarbinimo metu 78 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesulaukė klausimų, susijusių su jų tapatybės bruožais. Tai parodo darbovietės pastangas užtikrinti lygių galimybių principus įdarbinimo metu.
- **Darbuotojų įtrauktis:** 74 % darbuotojų nejaučia, kad darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (seksualinę orientaciją, tikėjimą ir pan.), dar 62 % darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi. Tai rodo, kad darbuotojai (-os) tiki, jog jų tapatybės bruožai bus priimami palankiai ir jaučiasi saugiai savo darbo vietoje.

- **Santykiai su vadovais (-ėmis):** džiugu, kad 70 % apklausoje dalyvavusių asmenų mano, jog jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą. Aukščiausios ir vidurinės grandies vadov(i)ų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami užtikrinant lygias galimybes darbe bei formuojant pagarbią organizacinę kultūrą. Išteklių investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas:** nors dalis darbuotojų gali pasinaudoti priemonėmis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui, pastebėtina, kad galimybės dirbti nuotoliu neturi 22 %, pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams – 22 %, galimybės dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį – 35 %. Be to, nemaža dalis apklaustųjų žymėjo, kad šios priemonės jiems (joms) yra netaikomos arba jie (jos) nėra tikri, ar jų situacijoje priemonės taikomos. Rekomenduojama sudaryti sąlygas didesnei daliai kolektyvo pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonėmis.
- **Diskriminacijos atpažinimas:** apklausa parodė, kad kai kurias diskriminacijos formas apklaustiesiems (-osioms) atpažinti gali būti sunku. Pavyzdžiui, situaciją, kurios metu kandidatėi darbo pokalbio metu užduotas klausimas: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“, teigiamai įvertino 17 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Panašus skaičius (13 %) neigiamai įvertino situaciją, kai ieškodama kandidatų vyriausiojo inžinieriaus pozicijai užimti, įmonė darbo skelbime parašė: ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus). 16 % darbuotojų teigiamai įvertino situaciją, kai po patalpų atnaujinimo įstaigoje vaikų pervystymo stalas įrengtas tik moterų tualete. Didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas darbuotojų švietimui apie lygių galimybių integravimo priemones.
- **Kvalifikacijos kėlimas:** sveikintina, jog 59 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, tačiau mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija, dalyvavo tik mažuma – 5 %. Rekomenduojame ne tik sudaryti galimybes dalyvauti tokiuose mokymuose, bet ir asmeniškai paraginti darbuotojus (-as) dalyvauti.
- **Paaukštino politikos ir atlyginimo nustatymas:** 30 % apklaustųjų sutinka, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis) šioje darbovietėje. Tik 23 % darbuotojų mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Paaukštino politiką teigiamai vertina taip pat tik nedidelė dalis darbuotojų – 29 %.
- **Seksualinio priekabiavimo ir kito netinkamo elgesio prevencija:** dažniausiai darbovietėje girdimi su amžiumi (36 %), įsitikinimais ir pažiūromis (35 %), lytimi (26 %) ir šeimine padėtimi (24 %) susiję nemalonūs komentarai. Net trečdalis (30 %) per pastaruosius 12 mėn. darbovietėje patyrė arba pastebėjo seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie išvaizdą, kūną ir pan., dar 18 % asmeniškai patyrė nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan., taip pat 14 % teigė, kad susidūrė su seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimu. Rekomenduojama suteikti darbuotojams (-oms) daugiau žinių apie netinkamo elgesio formas bei informuoti apie galimybes saugiai apie tai pranešti.

- **Maldos ir susikaupimo kambarys:** rekomenduojame apsvarstyti maldos arba susikaupimo kambario įrengimą, kuriuo galėtų naudotis skirtingų tikėjimų darbuotojai. Maldos kambariu galėtų naudotis skirtingų tikėjimų darbuotojai, jis taip pat galėtų būti naudojamas susikaupimui, poilsiui, meditacijai ir kt.
- **Vaikų kambarys arba darželis darbuotojų vaikams:** rekomenduojame darbovietėje įrengti vaikų kambarį arba darželį darbuotojų vaikams. Vaikų kambarys turi teigiamos įtakos palengvinant šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.

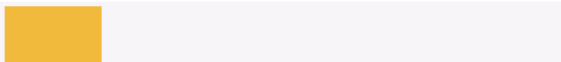

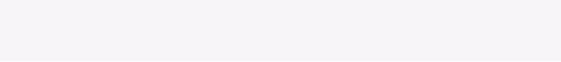

1. Kolektyvo įvairovė

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

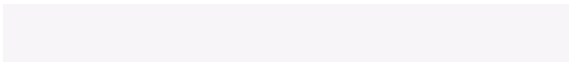
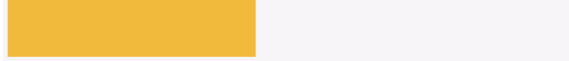


LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	62 (30 %)	Iki 29 m.	2 (1 %)
Moterys:	142 (70 %)	30 – 49 m.	78 (38 %)
		50 ir daugiau	124 (61 %)

Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal tapatybės bruožus:

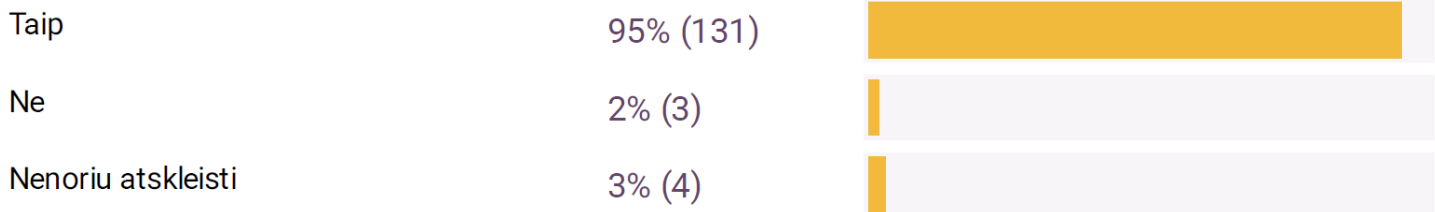
Lytis:

Vyras	17% (24)	
Moteris	80% (110)	
Kita	0% (0)	
Nenoriui atskleisti	3% (4)	

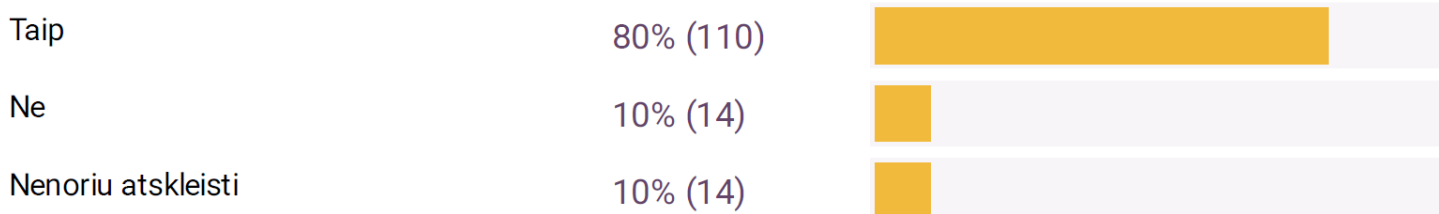
Amžius:

Iki 29 m.	0% (0)	
30–49 m.	44% (61)	
50 m. ir daugiau	49% (67)	
Nenoriui atskleisti	7% (10)	

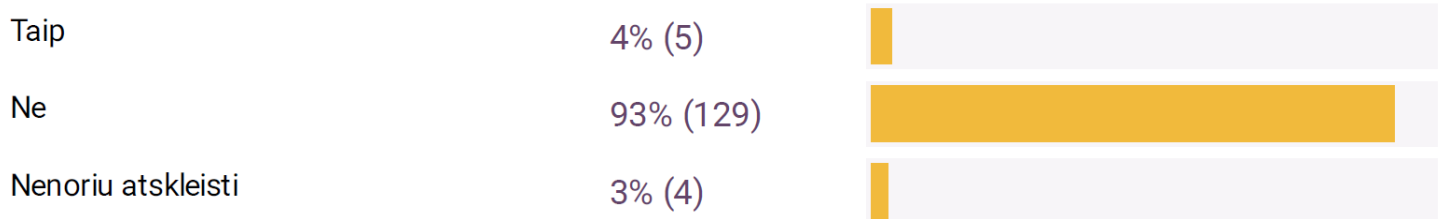
Tautybė (klausimas: ar esate lietuvių tautybės?):



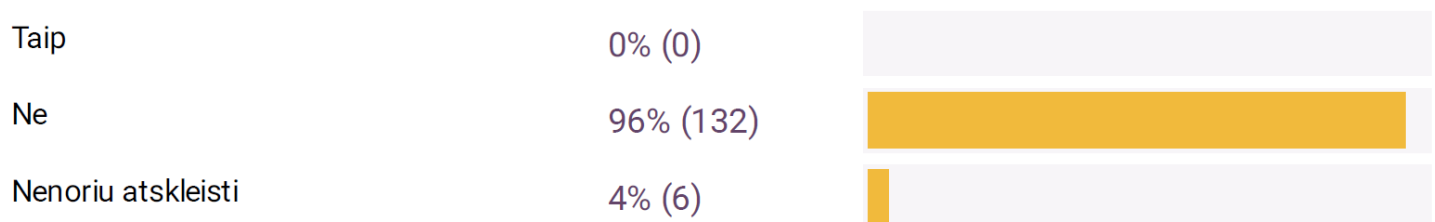
Tikėjimas (klausimas: ar laikote save Romos kataliku?):



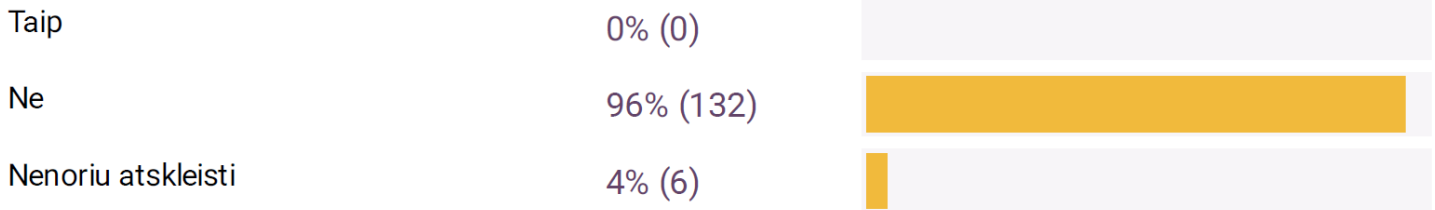
Negalia (klausimas: ar turite fizinę ir (arba) psichikos negalią?):



Seksualinė orientacija (klausimas: ar esate lesbietė, gėjus, biseksualus ar kitos neheteroseksualios seksualinės orientacijos žmogus?):



Lytinė tapatybė (klausimas: ar esate translytis (-ė) arba nebinarinės lytinės tapatybės žmogus?):



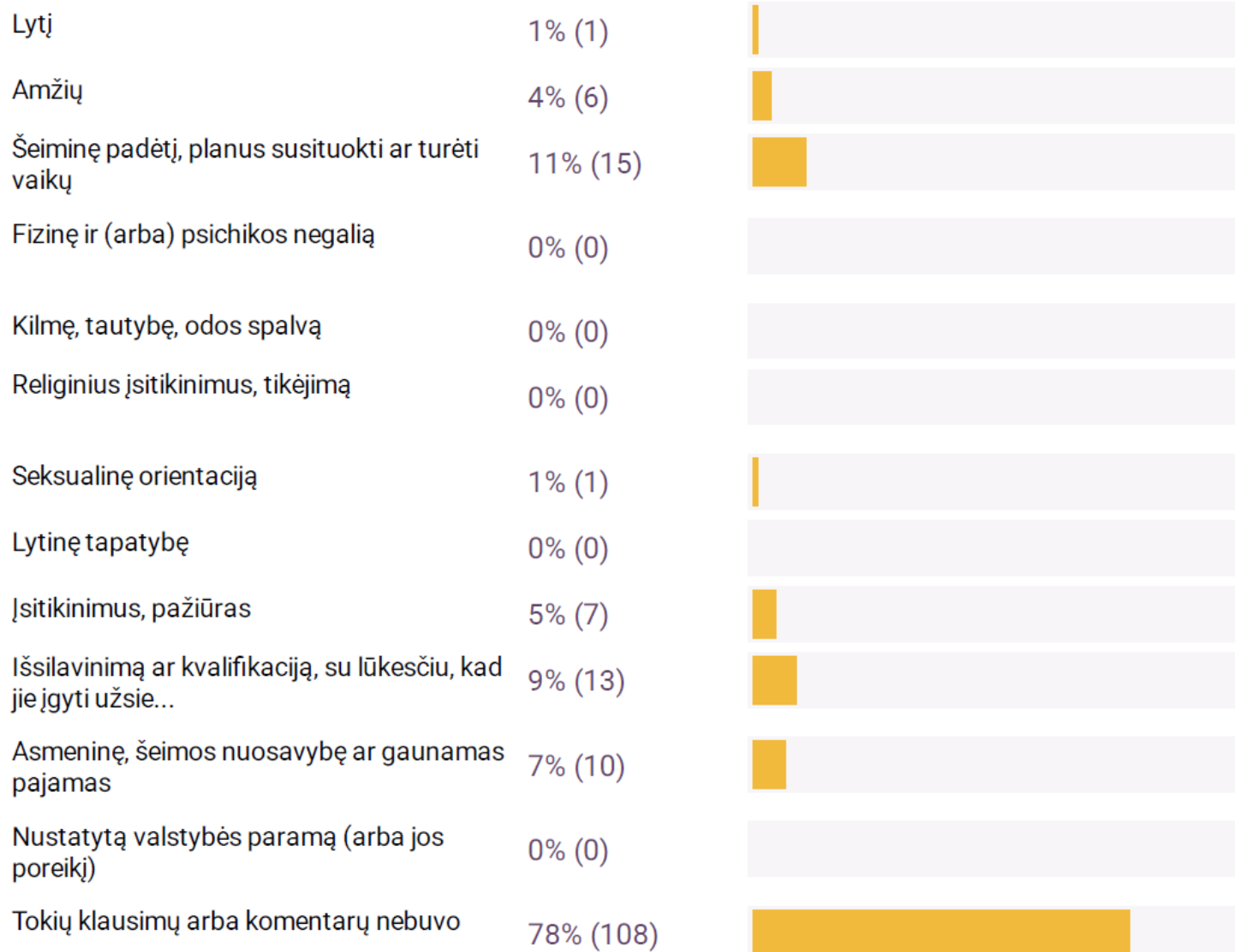
KOMENTARAS

Pagal darbdavio (-ės) pateiktus atsakymus, šioje darbovietėje 70 % darbuotojų yra moterys, o 30 % – vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima ją konstatuoti, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %. 61 % kolektyvo sudaro vyresni nei 50 metų amžiaus asmenys. Daugiau nei trečdalis (38 %) darbuotojų yra 30-49 m., ir tik mažiau nei 1 % kolektyvo sudaro darbuotojai (-os), kurių amžius yra iki 29 metų. Amžiaus kategorijoje apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) pasiskirstė beveik tolygiai– 44 % respondentų (-čių) buvo 30-49 metų amžiaus, 49 % –50 metų ir vyresni (-ės). Tuo tarpu lyties kategorijoje dalyvavusių apklausoje darbuotojų pasiskirstymas buvo toks – 80 % apklaustųjų buvo moterys, o vyrai sudarė tik 17 %.

2. Darbo santykiai

2.1. Įdarbinimas

Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:



KOMENTARAS

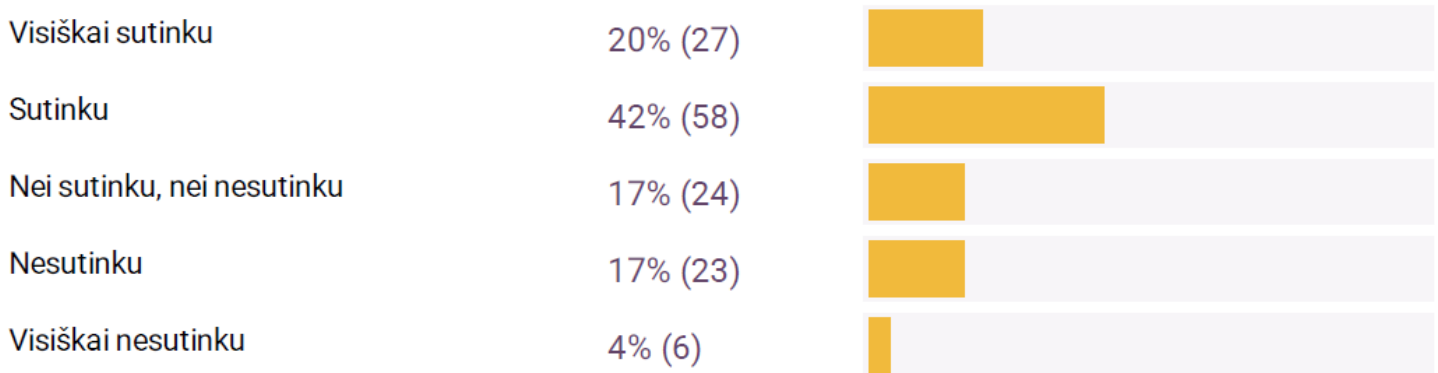
22 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įsidarbinimo metu sulaukė klausimų ir (ar) komentarų, susijusių su įvairiais savo tapatybės bruožais (78 % tokių klausimų nesulaukė, likę atsakymai sudaro daugiau nei 22 %, nes buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną atsakymo variantą). 11 % pažymėjo, kad sulaukė klausimų / komentarų apie savo šeiminių padėčių, planus susituokti ar turėti vaikų, 9 % – apie išsilavinimą ar kvalifikaciją,

su lūkesčiu, kad jie įgyti užsienyje arba konkrečioje įstaigoje, 7 % - apie asmeninę, šeimos nuosavybę arba gaunamas pajamas.

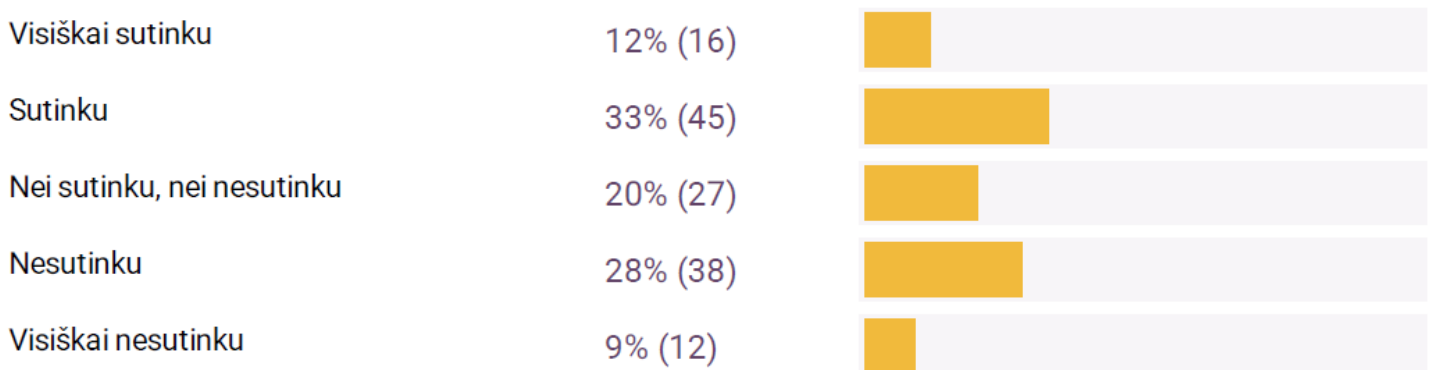
Vis dėlto, rekomenduojame užtikrinti, kad atranką vykdančias asmenys būtų susipažinę su lygių galimybių reikalavimais bei jais vadovautųsi įdarbinimo procesuose. Susipažinti su gerosiomis darbuotojų atrankos praktikomis bei rekomendacijomis galite čia: <https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/diskriminacijos-prevencija/darbuotoju-atranka/>.

2.2. Darbuotojų įtrauktis

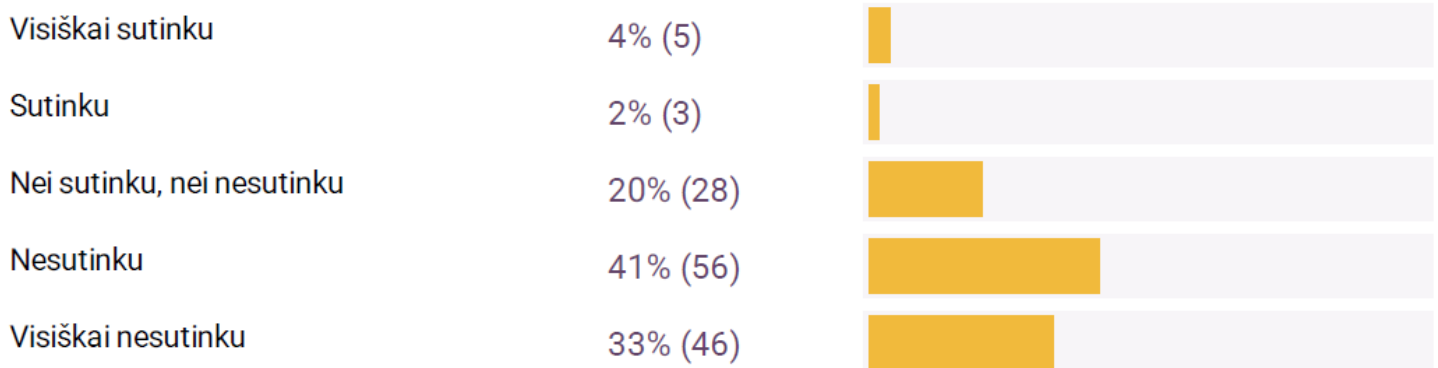
Jaučiuosi visavertė organizacijos dalis:



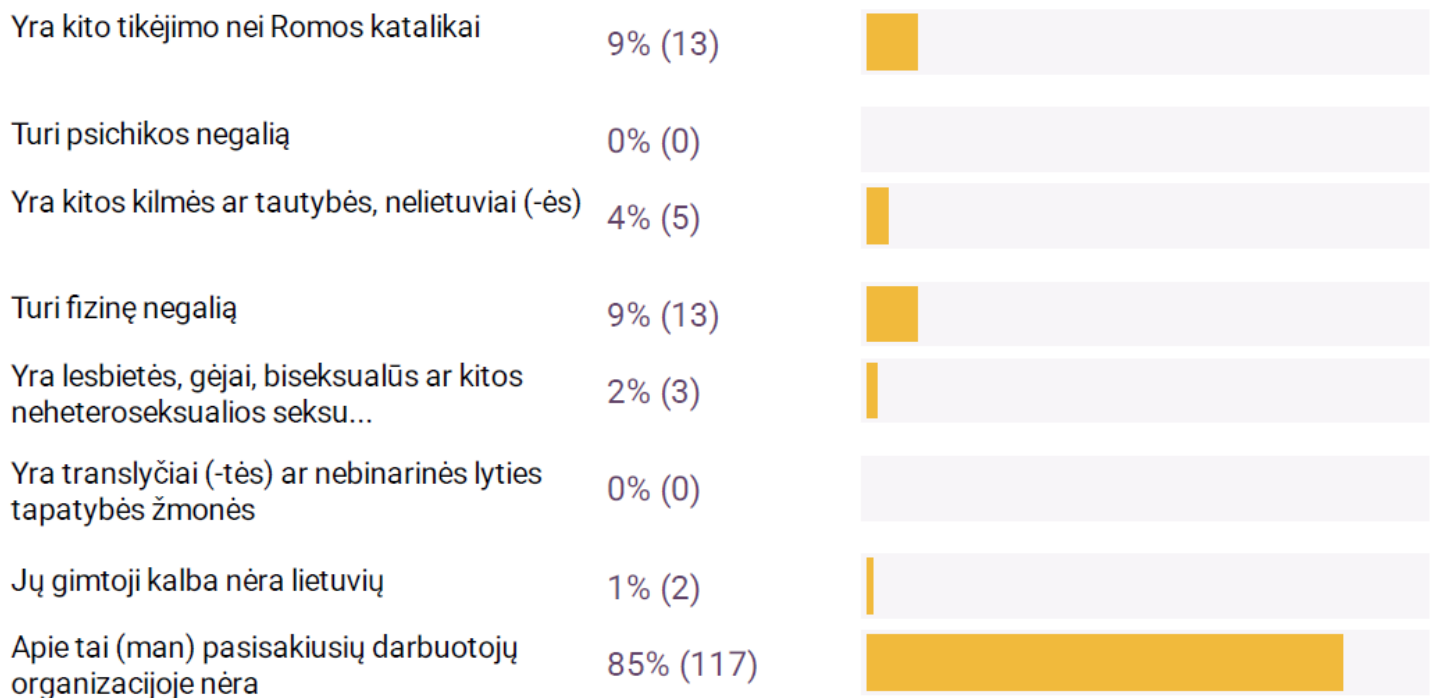
Darbe galiu pareikšti kitokią nuomonę, nebijodamas (-a) neigiamų pasekmių:



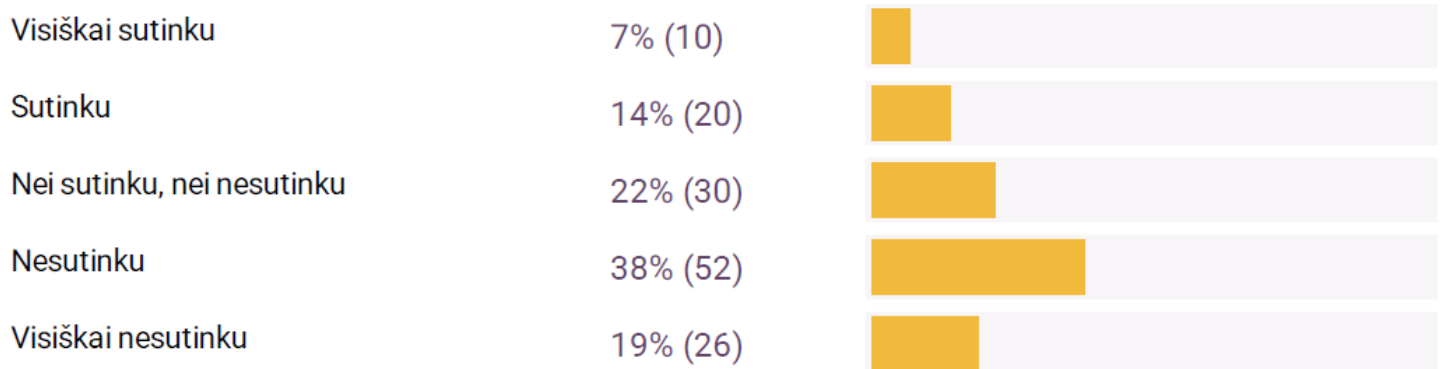
Darbe turiu slėpti tokius savo tapatybės bruožus kaip seksualinė orientacija, kilmė, religija ar kt.:



Ar organizacijoje esama kitų darbuotojų, kurie būtų (jums) pasisakę, kad jie (jos):



Darbe turiu laikytis darbovietės tradicijų, pvz., dalyvauti švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kt., net kai tai man nepriimtina:



KOMENTARAS

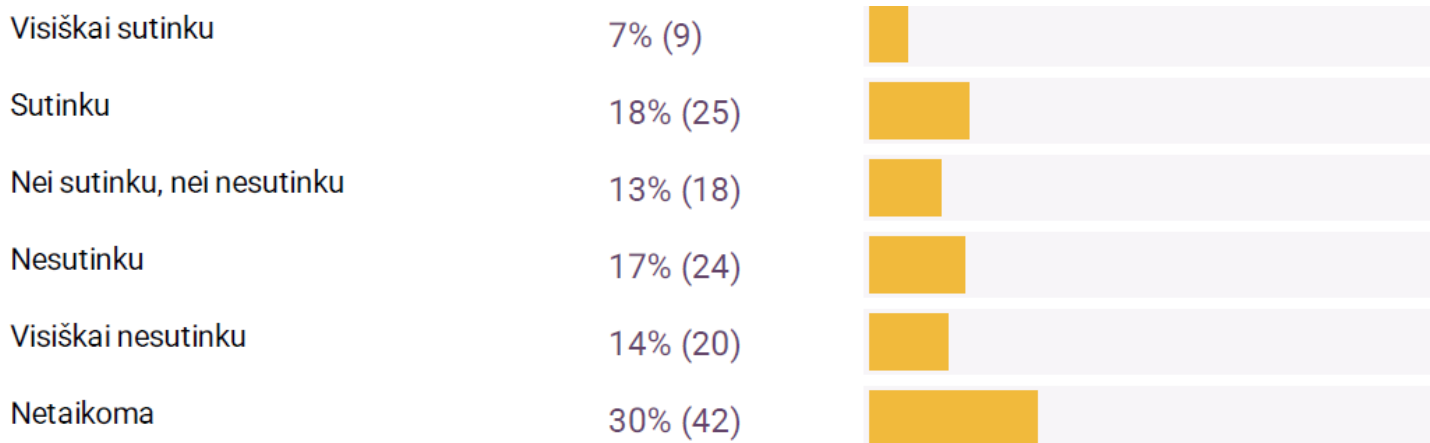
74 % darbuotojų nejaučia, kad darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (seksualinę orientaciją, tikėjimą ir pan.). Darbuotojų nuojauta, kad jų tapatybės bruožai bus priimami palankiai, leidžia žmonėms jaustis saugiai bei gali turėti teigiamos įtakos motyvacijai ir gerai savijautai darbo vietoje. Dalis darbuotojų nurodė pastebinčios (-tys) egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais. Dažniausiai įvairovė pastebėta tikėjimo (9 %), fizinės negalios (9 %), kilmės, tautybės (4 %) pagrindais.

62 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi, tačiau pastebėtina, kad 17 % laikosi neutralios nuomonės. Gerokai mažiau – 45 % - darbuotojų sutinka, jog darbe gali pareikšti kitokią nuomonę, nesibaimindami (-os) neigiamų pasekmių, daugiau negu trečdalis (37 %) su teiginiu nesutinka, o penktadalis (20 %) nei sutinka, nei nesutinka. Atvira komunikacija yra būtina tam, kad darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs (-ios) ir gerbiami (-os). Saugesnės aplinkos kūrimui rekomenduojame organizuoti mokymus apie efektyvią komunikaciją ir konfliktinių situacijų sprendimo būdus, didinti darbuotojų nesmurtinės komunikacijos, atgalinio ryšio davimo ir priėmimo įgūdžius, investuoti į emocinio raštingumo kompetenciją. Siūlome atlikti anoniminę apklausą, siekiant išsiaiškinti, kas trukdo ir kas padėtų atvirai reikšti nuomonę, vadov(i)ų komandoje aptarti, kaip kurti atvirą aplinką skirtingoms nuomonėms.

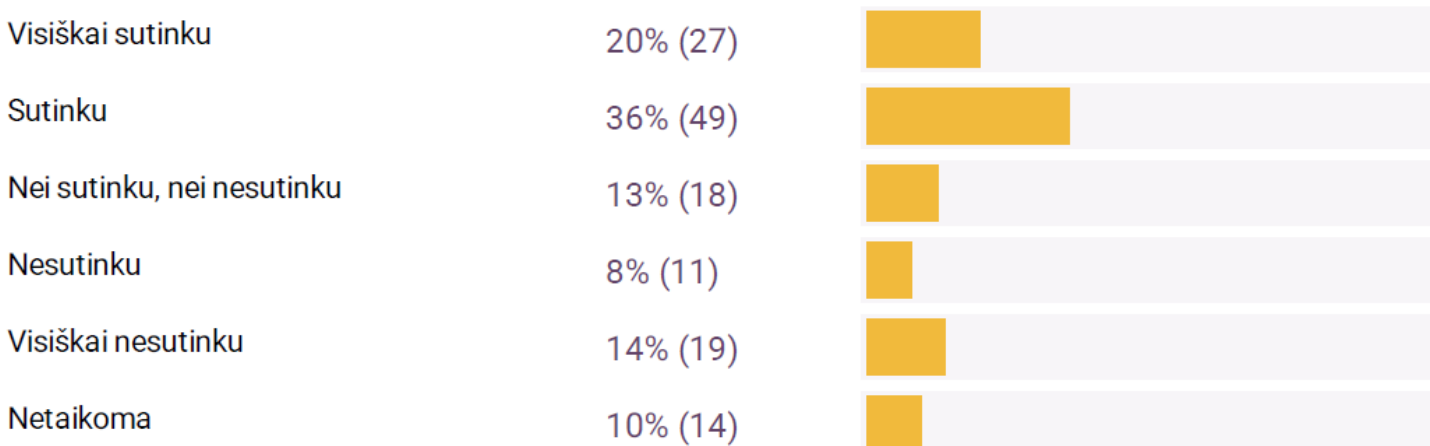
Nors 57 % darbuotojų nesijaučia privalančios (-tys) laikytis darbovietės nustatytų tradicijų, net jei tai joms (jiems) nėra priimtina, tuo pat metu daugiau nei penktadalis (21 %) apklaustų darbuotojų tokią prievolę jaučia, o dar 22 % abejoja. Darbuotojai (-os) gali nenorėti dalyvauti bendrose veiklose ar prisijungti prie organizacijos tradicijų dėl įvairių priežasčių – nesutampa poreikiai ir / ar pomėgiai, kai kurios tradicijos gali prieštarauti darbuotojų įsitikinimams, dalyvavimą apriboti gali finansinės galimybės ir t.t. Priverstinis dalyvavimas įvairiose organizacijos veiklose duoda daugiau žalos nei naudos – darbuotojai (-os) gali jaustis taip, tarsi jų poreikiai nėra svarbūs. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visiems (-oms) arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

2.3. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas

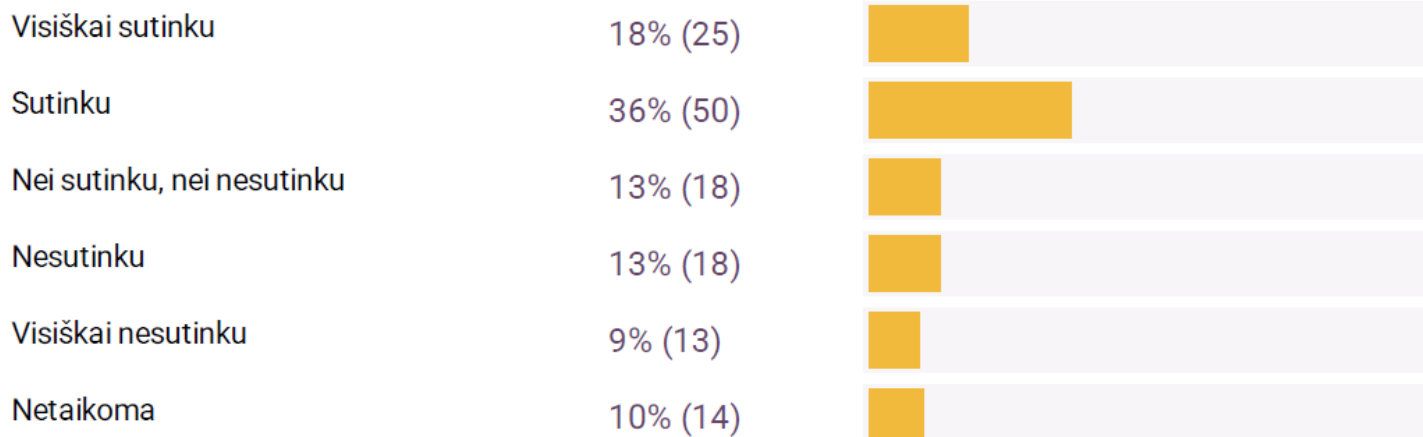
Darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną):



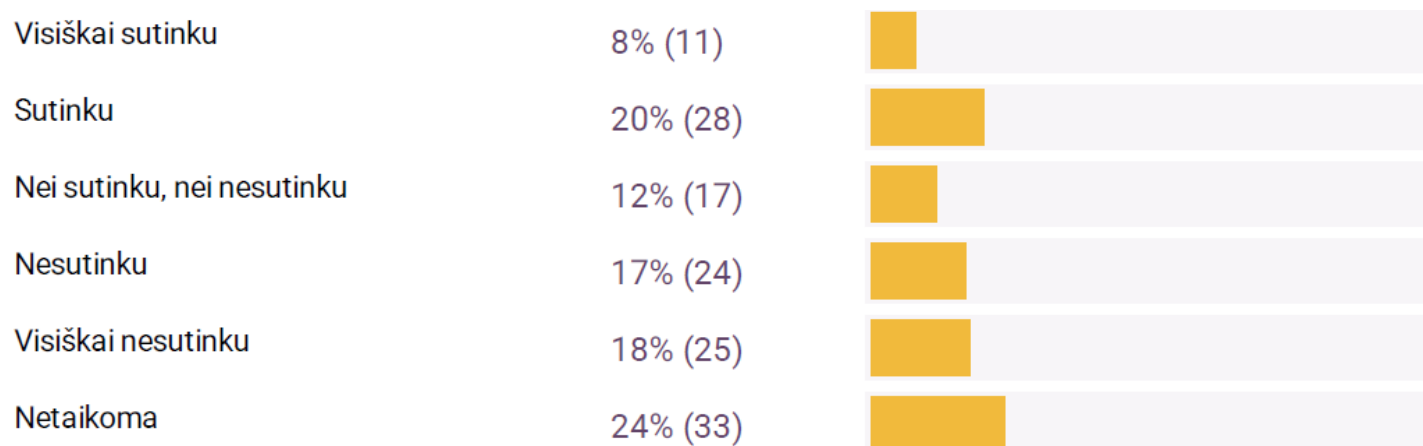
Turiu galimybę pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams:



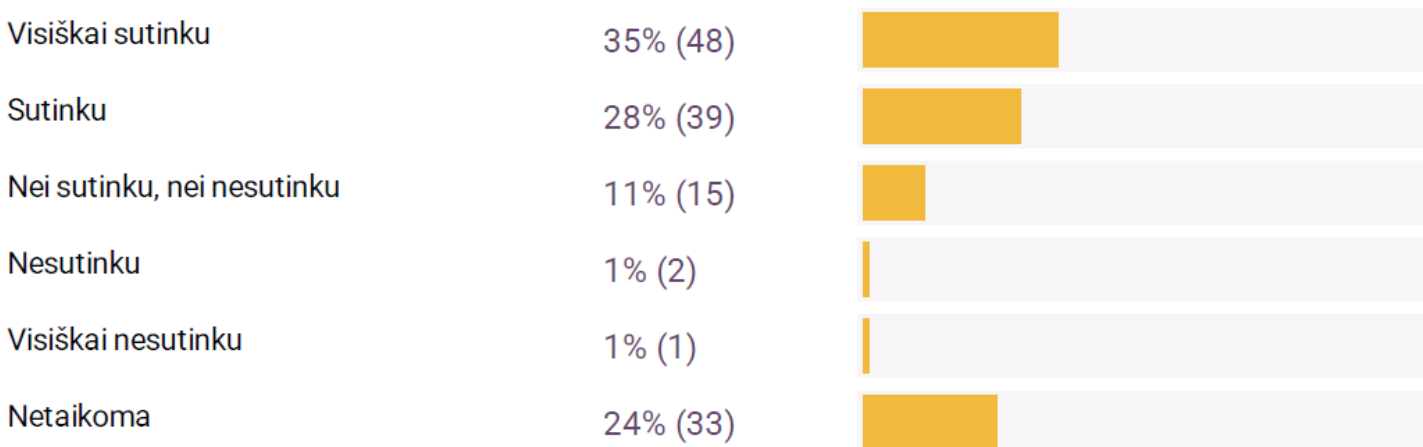
Turiu galimybę dirbti nuotoliniu būdu:



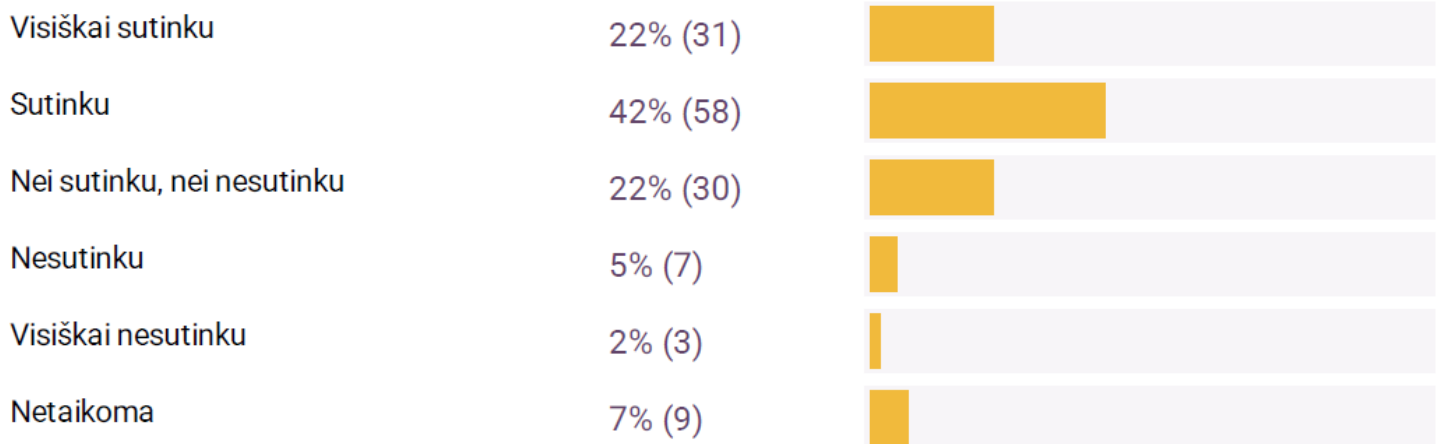
Turiu galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį:



Turiu galimybę pasiimti mamadienį arba tėvadienį:



Mano darbovietė palaiko darbuotojus (-as), išeinančius (-ias) motinystės, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų:



KOMENTARAS

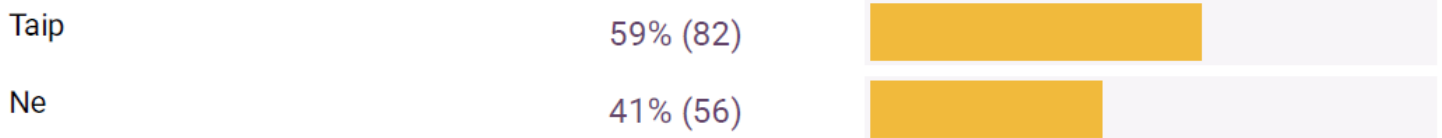
Apklaustos rezultatai rodo, jog tik dalis darbuotojų gali pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje. Pavyzdžiui, galimybę dirbti nuotoliu turi 54 % (neturi 22 %), pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams – 56 % (galimybės neturi 22 %), o galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį turi tik 28 % apklaustųjų (neturi 35 %). Kaip matyti, didelė dalis darbuotojų taip pat nėra tikri dėl galimybių pasinaudoti šiomis priemonėmis.

64 % dalyvavusių apklausoje asmenų teigia, kad organizacija palaiko darbuotojus (-as), išeinančius (-ias) motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų. Panašiai tiek (63 %) darbuotojų nurodė galintys (-čios) pasiimti mamadienį / tėvadienį, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad 11 % nebuvo tikri (-os), ar gali tai padaryti, o beveik ketvirtadalis (24 %) apklaustųjų nurodė, kad galimybė pasiimti mamadienį / tėvadienį yra netaikoma. Net ir įdiegus faktines asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemones svarbu puoselėti tokią darbo kultūrą, kurioje darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs laisvai kalbėti apie savo poreikius ir faktiškai naudotis darbovietėje prieinamomis priemonėmis. Taip pat labai svarbu užtikrinti, jog darbuotoja (-as) darbo vietoje nebūtų diskriminuojama (-as) dėl vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoja (-u) gyvenančiam asmeniui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

Rekomenduojame dėti kryptingas pastangas puoselėjant asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui palankią aplinką darbovietėje. Situacijai 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). Rekomenduojame vadovėms (-ams) 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. Daugiau informacijos apie priemones, skirtas pagerinti asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą, galite rasti čia: <https://daugiaubalanso.lt/>

2.4. Kvalifikacijos kėlimas

Ar per pastaruosius 12 mėn. jūs dalyvavote: Kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba į kuriuos jus siuntė darbovietė:



Lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymuose, kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba į kuriuos jus siuntė darbovietė:

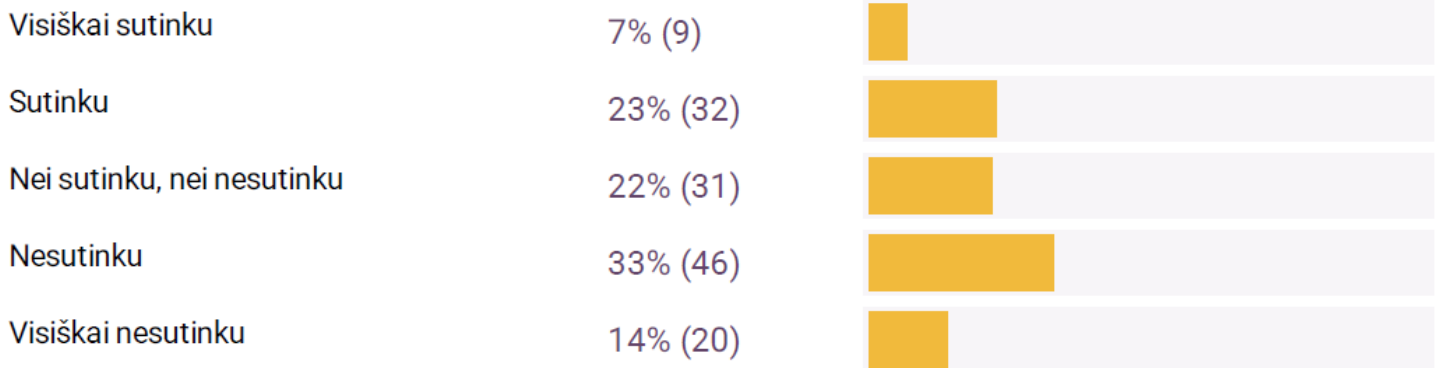


KOMENTARAS

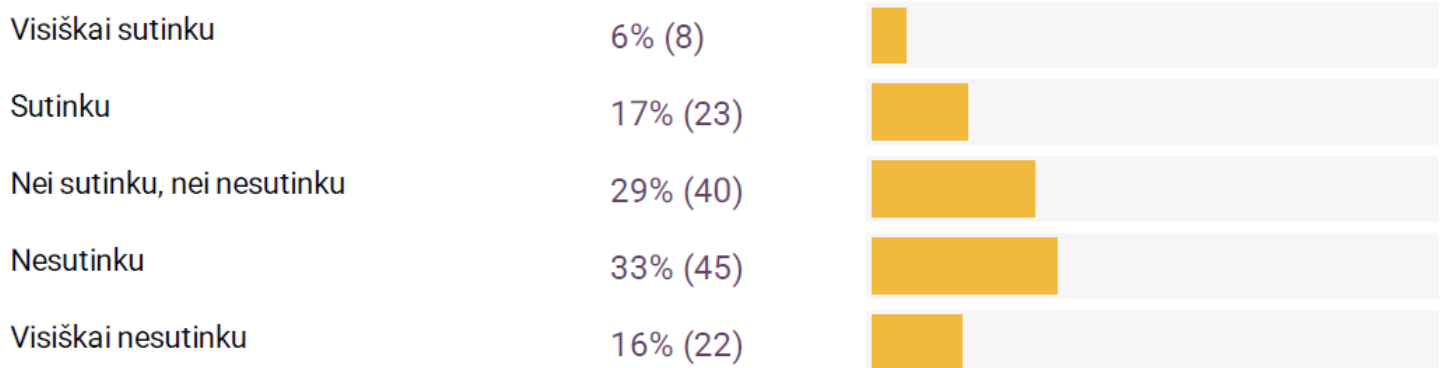
Šiek tiek daugiau nei pusė apklaustųjų (59 %) nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose (41 % nedalyvavo). Tačiau pastebėtina, kad nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymuose dalyvavo tik labai maža dalis – 5 %, o absoliuti dauguma nurodė nedalyvavę (-usios) tokiuose mokymuose. Rekomenduojame sudaryti galimybes ir paraginti visus (-as) darbuotojus (-as) dalyvauti ne tik kvalifikacijos kėlimo, bet ir su lygiomis galimybėmis susijusiuose mokymuose.

2.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas

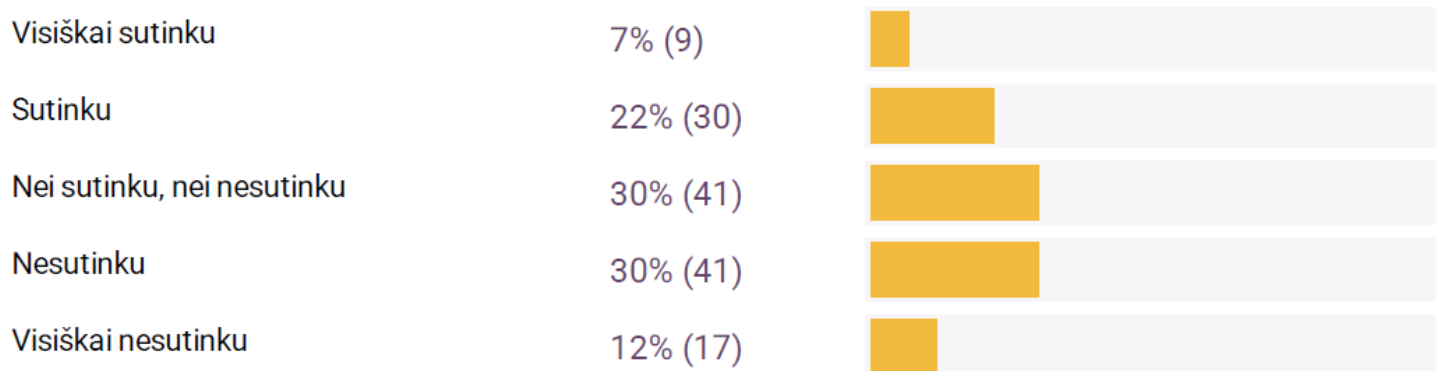
Mano atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais šioje darbovietėje:



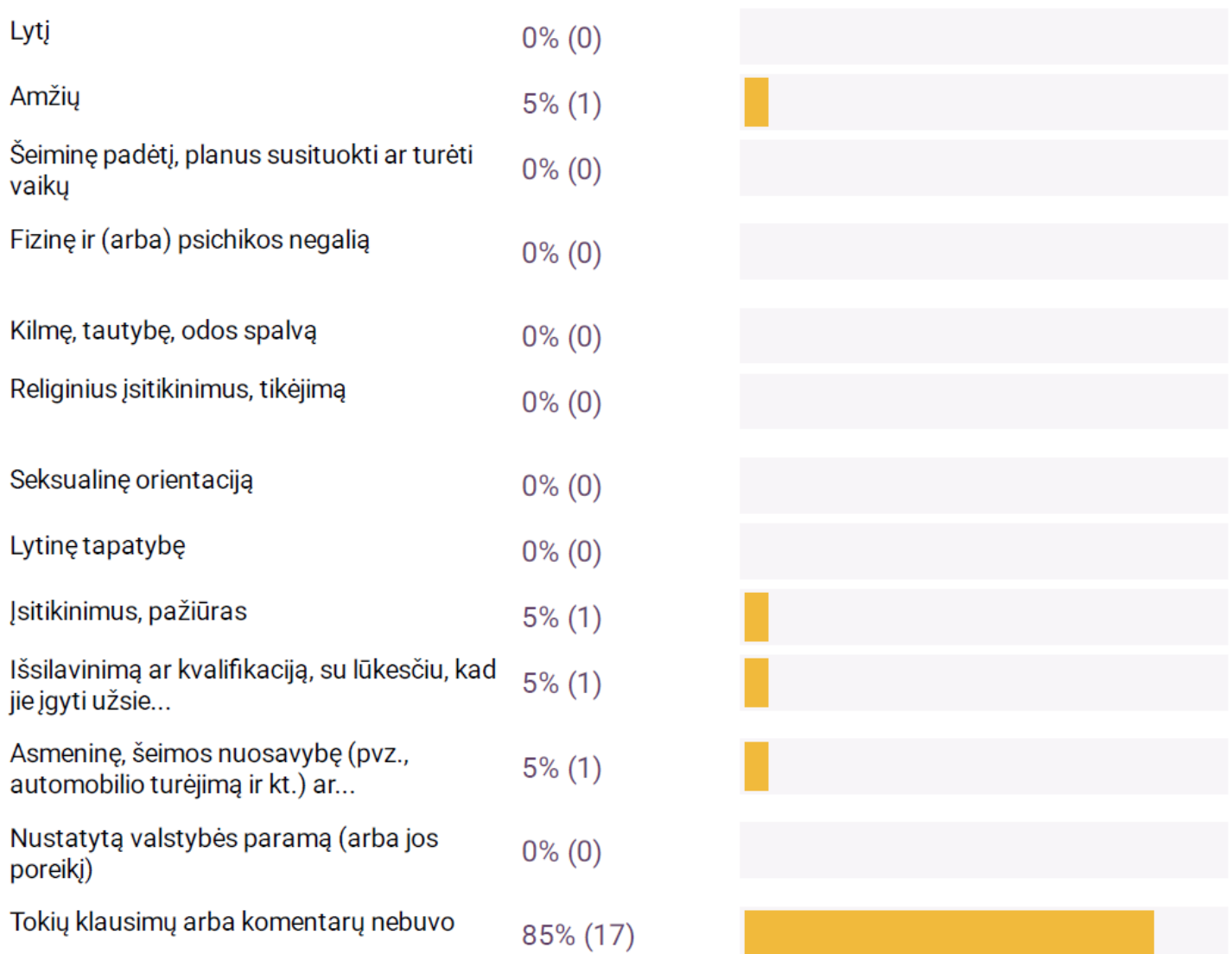
Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi:



Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga ir jos laikomasi:



Sprendžiant dėl savo paaukštinimo, sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:



KOMENTARAS

Tik 30 % apklaustųjų sutinka, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis) šioje darbovietėje. Taip pat tik 23 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Paaukštinimo politiką teigiamai vertina taip pat tik nedidelė dalis darbuotojų – 29 %. Reikšmingai didelė dalis darbuotojų nebuvo tikri (-os) dėl atsakymo varianto, todėl rinkosi tarpinę poziciją, taip pat didelė dalis darbuotojų su teiginiais nesutiko.

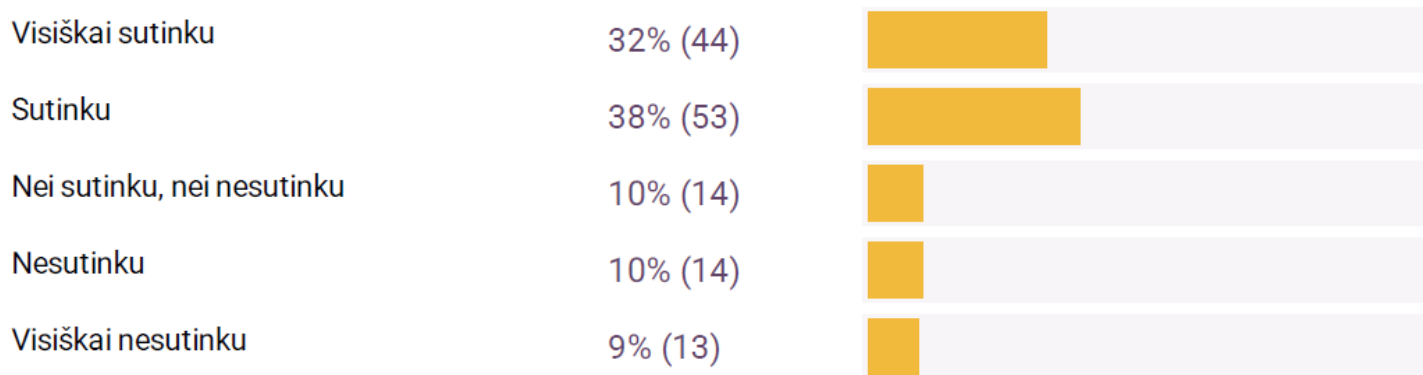
Džiugu, kad 85 % nurodė, jog sprendžiant dėl paaukštinimo nesulaukė klausimų ar komentarų apie savo tapatybės bruožus (15 % tokių klausimų / komentarų sulaukė, likę atsakymai sudaro daugiau nei 15 %, nes buvo galima rinktis daugiau nei vieną atsakymo variantą).

Pastebėtina, kad neteisybės jausmas gali turėti įtakos darbuotojų savijautai darbe. Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios

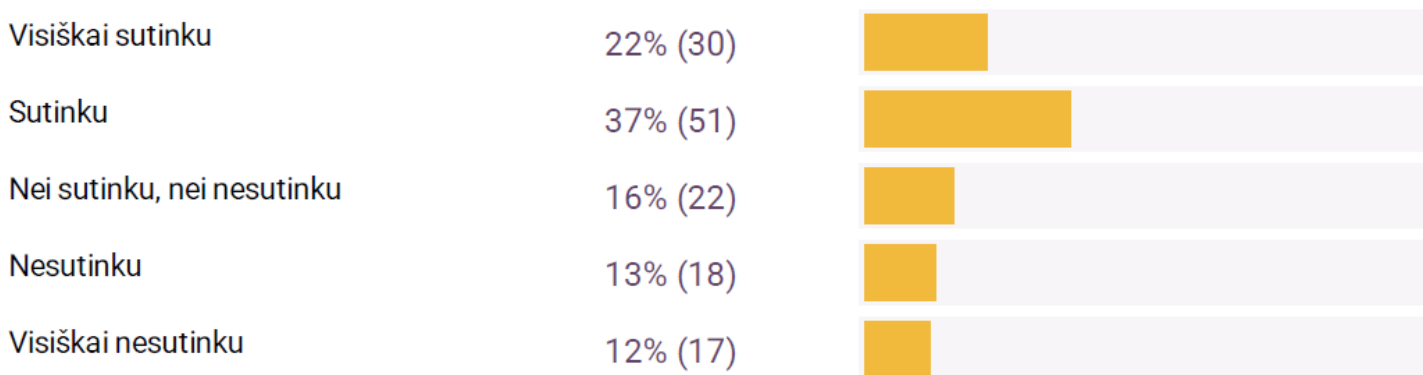
darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ir gauti teisingą atlyginimą bei kad darbuotojos (-ai) darbovietėje jaustųsi motyvuotos (-i), įvertintos (-i) bei svarbios (-ūs). Taip pat skatintina ne tik turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūrų tvarkas, tačiau ir apie jas nuolat informuoti darbuotojus (-as).

2.6. Vadov(i)ų įsitraukimas

Mano tiesioginis (-ė) vadovas (-ė) elgiasi su manimi pagarbiai ir vertina mano darbą:



Mano tiesioginis (-ė) vadovas (-ė) kuria lygias galimybes užtikrinančią ir įtraukią aplinką darbe:



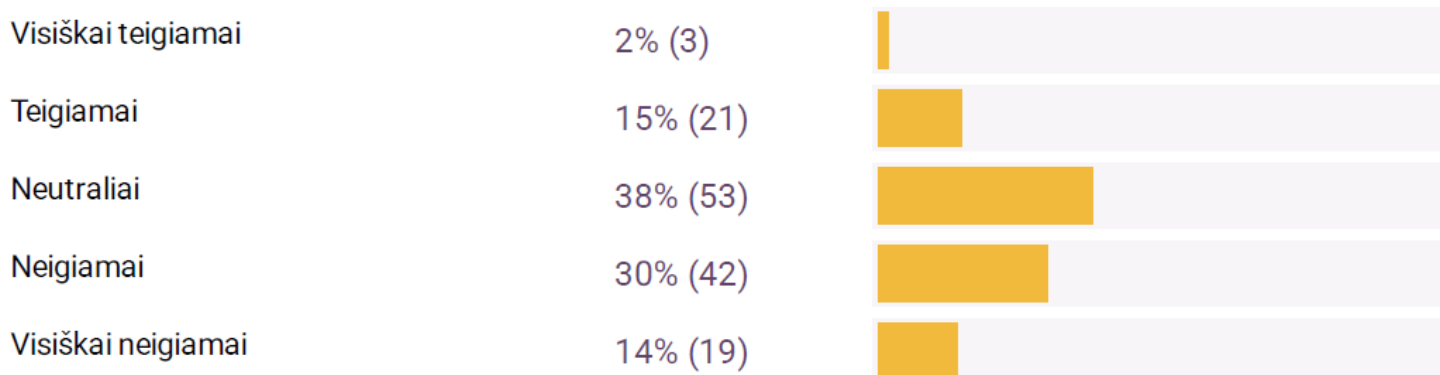
KOMENTARAS

Džiugu, kad 70 % apklausoje dalyvavusių asmenų mano, jog jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą. Vis dėlto, tik mažesnė dalis (59 %) sutinka, kad vadovas (-ė) kuria lygias galimybes užtikrinančią ir įtraukią aplinką darbe. Pastebėtina, kad su teiginiais nesutiko didelė dalis apklaustųjų – atitinkamai 19 % ir 25 %. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadov(i)ų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe bei formuojant pagarbią organizacinę kultūrą. Rekomenduojama vadovams (-ėms) užimti aktyvesnę poziciją teikiant grįžtamąjį ryšį darbuotojams (-oms) ir daugiau investuoti į lygių galimybių kultūros puoselėjimą organizacijoje.

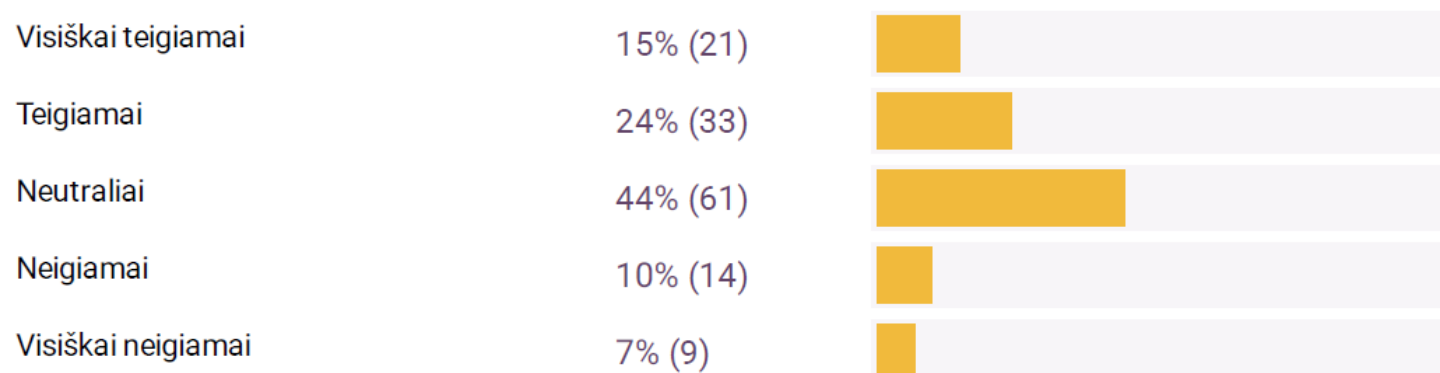
3. Diskriminacijos atpažinimas

Kaip vertinate kiekvieną iš šių hipotetinių situacijų:

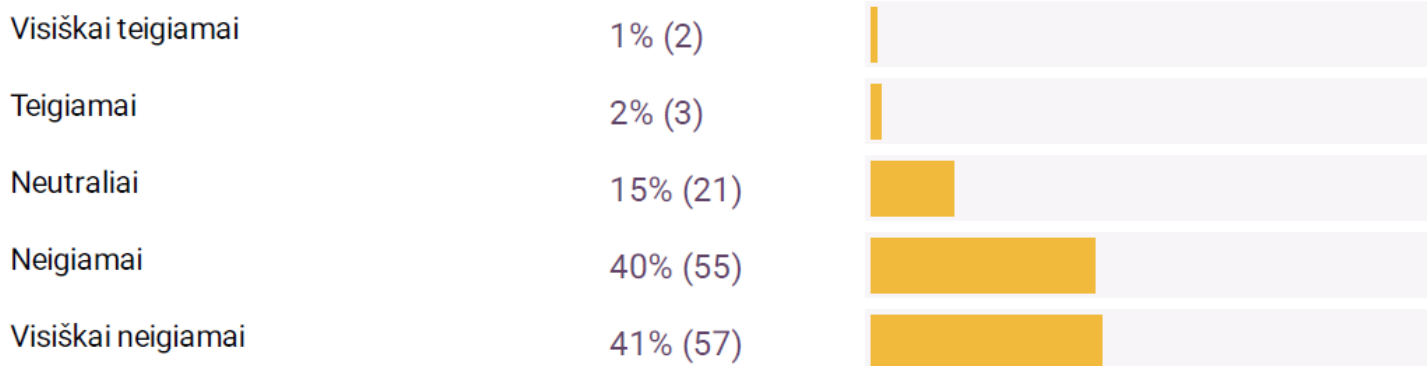
1. Darbo atrankos pokalbio metu kandidatėi buvo užduotas klausimas: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“



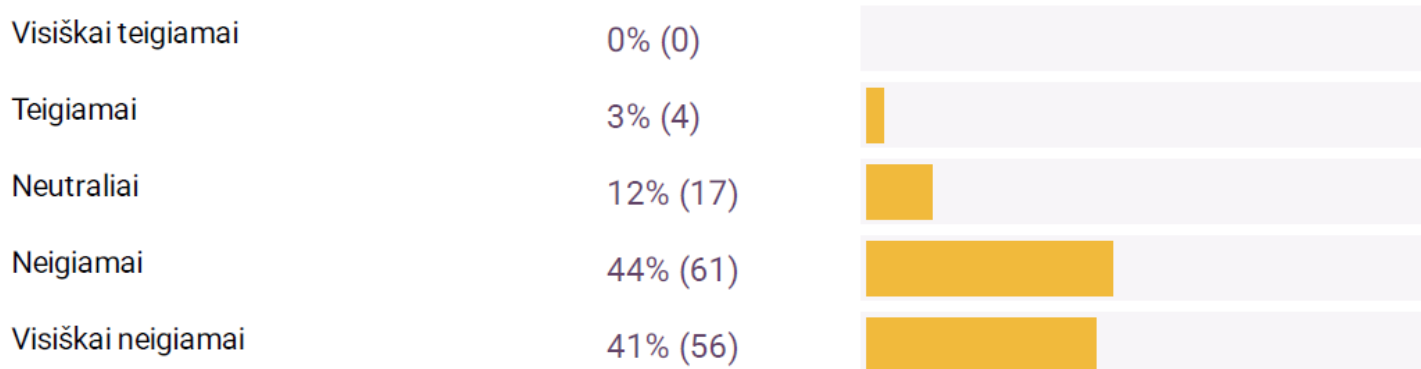
2. Darbovietė laisvame kabinete įrengė kambarį maldai, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas.



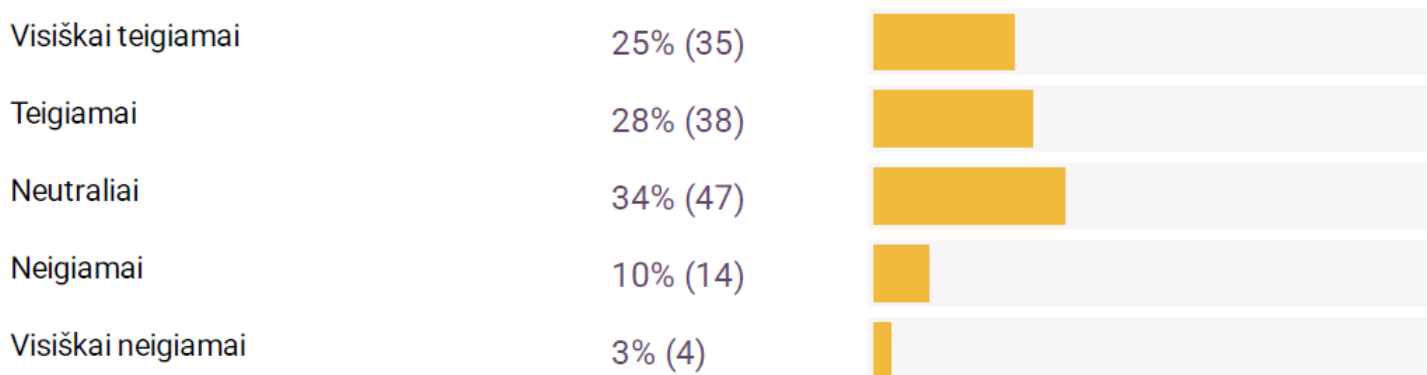
3. Į visos komandos formavimui skirtą popietę darbdavys nusprendė nekviesti kolegos, judančio vežimėliu, nes komanda planuoja žaisti dažasvydį ir nenori, kad kolega pasijustų nejaukiai.



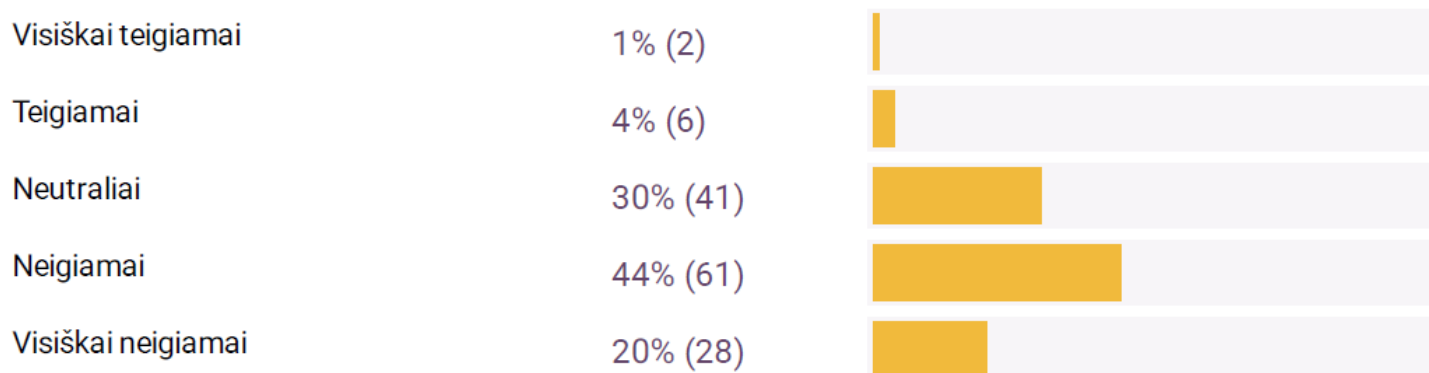
4. Darbuotoja nepaskiriama į vadovaujamas pareigas, nes, darbdavio manymu, kitiems darbuotojams gali nepatikti, kad vadovė už juos jaunesnė.



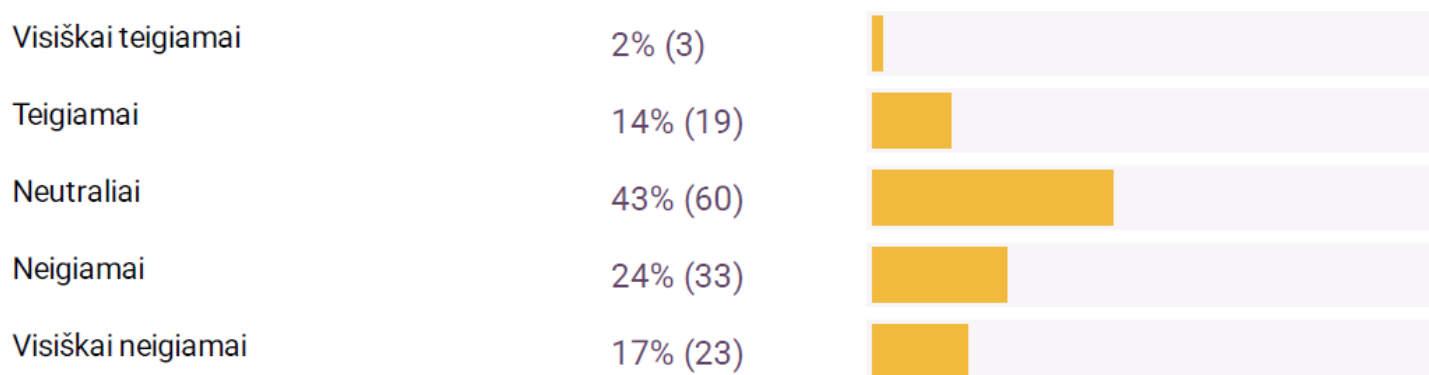
5. Ieškodama kandidatų vyriausiojo inžinieriaus pozicijai užimti, įmonė darbo skelbime parašė: ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus).



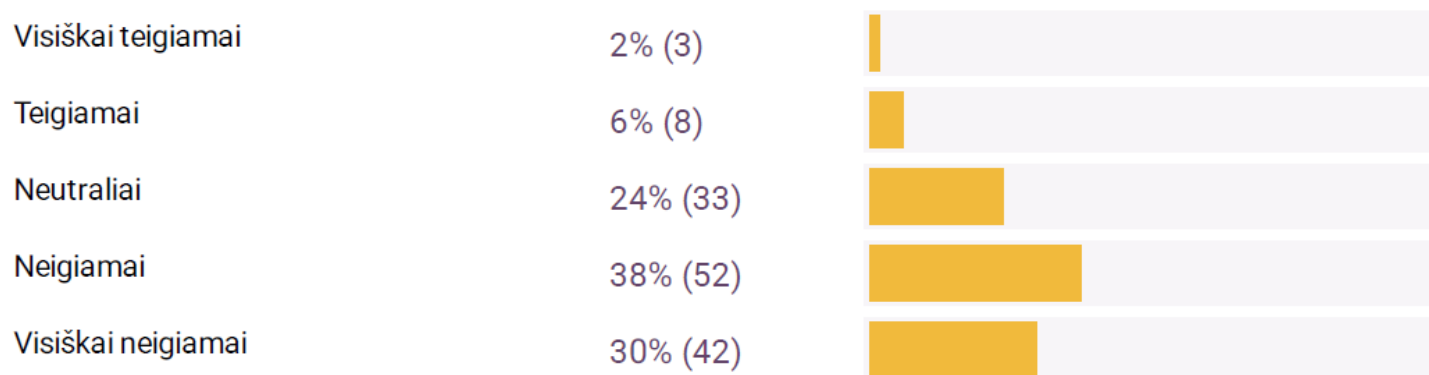
6. Darbdavys nesutinka svarstyti klausimo dėl romų tautybės asmens priėmimo į darbą, nes juo gali nepasitikėti klientai.



7. Atnaujindama patalpas įstaiga vaikų pervystymo stalą įrengė tik moterų tualete.



8. Įmonės veiklos apraše numatyta, kad, susilaukus vaiko, darbuotojai skiriama 1 000 EUR išmoka. Įmonės darbuotoja pateikė prašymą tokiai išmokai gauti. Darbdavys atmetė jį teigdamas, kad darbuotoja vaiką augina su savo partnere ir kad tai nėra jos biologinis vaikas:



KOMENTARAS

1, 3, 4, 6, 7 ir 8 situacijos šioje klausimų grupėje yra tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojančios darbuotojus (-as) skirtingais pagrindais. **2 ir 5** situacijos yra gerieji lygių galimybių integravimo darbovietėje pavyzdžiai. Šiuo klausimu tikrinama, ar darbuotojos (-ai) atpažįsta bei kaip vertina diskriminuojantį elgesį hipotetinėse situacijose, nes atitinkamai gali būti linkę (-usios) elgtis ir realiame gyvenime.

1) Darbo pokalbio metu darbdavys (-ė) gali užduoti klausimus, susijusius su kandidatės (-o) patirtimi, kompetencija, įgūdžiais ir t.t., tačiau neturi teisės klausti klausimų, susijusių su žmogaus šeimine padėtimi ar bet koku kitu tapatybės bruožu. Situaciją 17 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai, 38 % neutraliai, o neigiamai – 44 % apklaustųjų. Tokie skaičiai rodo, kad beveik pusė apklausoje dalyvavusių darbuotojų pateiktoje situacijoje atpažino diskriminaciją lyties pagrindu.

2) Maldos kambario skirtingų religijų darbuotojoms (-ams) įrengimas yra sveikintina praktika, nes tikėjimas ir įvairių susijusių praktikų atlikimas kai kuriems darbuotojams (-oms) gali būti svarbi jų tapatybės dalis. Šią situaciją teigiamai įvertino 39 % respondentų (-tų), dar 44 % vertino neutraliai, o neigiamai – 17 %. Gerą lygių galimybių integravimo pavyzdį šiuo atveju geriau atpažino moterys – 74 % vertino teigiamai (vyrų tarpe teigiamai vertino 44 %) (3 priedas).

3) Komandos formavimui skirti užsiėmimai turėtų būti organizuojami taip, kad juose galėtų dalyvauti visi (-os) darbuotojai (-os), nepaisant negalios ar kitų asmens tapatybės bruožų. Džiugu, kad tik 3 % įvertino situaciją teigiamai. 81 % situaciją įvertino neigiamai, o 15 % – neutraliai. Galima teigti, kad darbuotojai (-os) atpažino diskriminacijos dėl negalios pavyzdį.

4) Sprendžiant dėl darbuotojų paaukštinimo turėtų būti vertinami tik objektyvūs, su darbu susiję reikalavimai. 85 % situaciją įvertino neigiamai, 12 % – neutraliai, o teigiamai – 3 %. Tai rodo, jog darbuotojai (-os) atpažino diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdį.

5) Kalba ne tik atspindi visuomenėje nusistovėjusias normas, bet ir prisideda prie jų formavimo. Įmonės sprendimas darbo skelbime pirmiausia naudoti moteriškos lyties galūnę ieškant žmogaus į vadovaujančią poziciją, kurioje tradiciškai dažniau matome vyrus, yra geras pavyzdys, kaip tą galima daryti. Situaciją teigiamai įvertino 53 % apklausoje dalyvavusių žmonių, neigiamai 13 %, o 34 % – neutraliai. Tai rodo, kad truputį daugiau nei pusė apklaustųjų atpažino gerą lygių galimybių integravimo pavyzdį.

6) Situacija yra tiesioginės diskriminacijos dėl tautybės pavyzdys, atskleidžiantis, kaip turimos nuostatos gali paveikti sprendimų priėmimą įdarbinimo procesuose. Ją atpažino 44 % organizacijos darbuotojų, 30 % vertino neutraliai, o 5 % diskriminacinės situacijos neatpažino.

7) Situacija, kai vaikų pervystymo stalas yra įrengiamas tik moterų tualete, atspindi visuomenėje gajus nuostatas, jog vaikų priežiūra yra tik moterų reikalas. Tokias situacijas svarbu pastebėti ne tik tam, kad keistume nusistovėjusias nuostatas, bet ir tam, kad sudarytume galimybes tėčiams pasirūpinti kūdikiais ir vaikais. Situaciją kaip netinkamą įvertino 41 % organizacijos darbuotojų, 43 % vertino situaciją neutraliai, o 16 % įvertino teigiamai.

8) Nors Lietuvoje nėra teisinio reglamentavimo, užtikrinančio neheteroseksualių žmonių porose augančių vaikų teises, privilegijų teikimas heteroseksualių asmenų poroms yra diskriminacinis. Situaciją

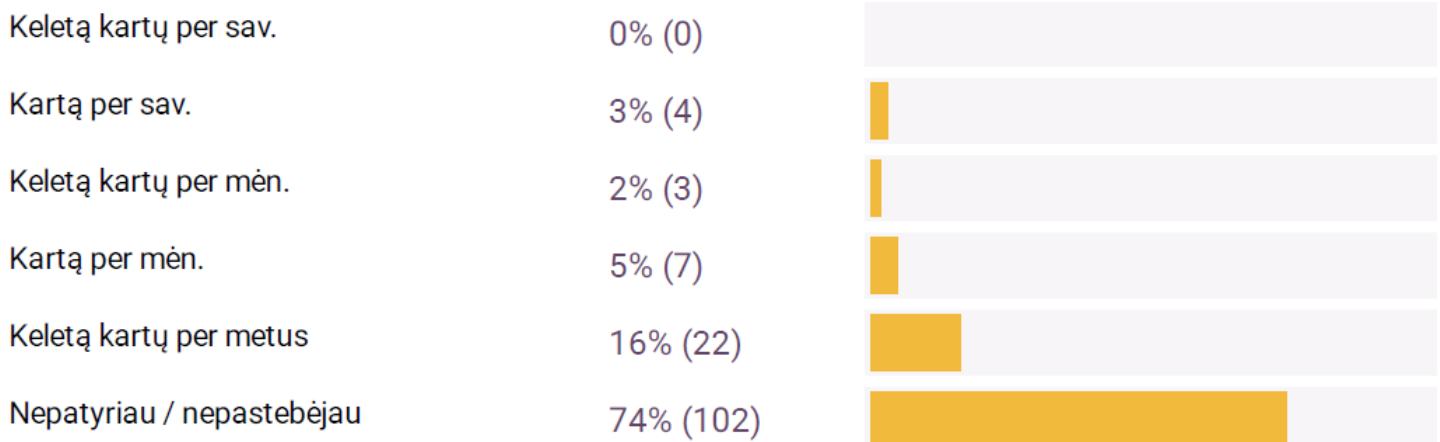
neigiamai įvertino 68 % darbuotojų, 24 % įvertino neutraliai, dar 8 % įvertino teigiamai. Situacija, kai darbdavys (-ė) užtikrina naudas visoms šeimoms, nepriklausomai nuo jų formos, yra puikus pavyzdys, kaip organizacija gali pasirūpinti visomis (-ais) darbuotojomis (-ais), nepriklausomai nuo jų seksualinės orientacijos.

Diskriminacinių situacijų atpažinimas yra pirmas žingsnis, kad darbuotojai (-os) galėtų į jas tinkamai reaguoti savo aplinkoje. Apklauskos atsakymai rodo, jog darbuotojams (-oms) diskriminaciją atpažinti kai kuriose situacijose yra sudėtinga. Rekomenduojama nuolat skirti dėmesio darbuotojų sąmoningumui ir didinti gebėjimus atpažinti skirtingas diskriminacijos formas. Papildomo dėmesio siūlome skirti tiems pagrindams, kurie tarp darbuotojų sukėlė daugiausiai abejonų – lyties, tautybės ir seksualinės orientacijos.

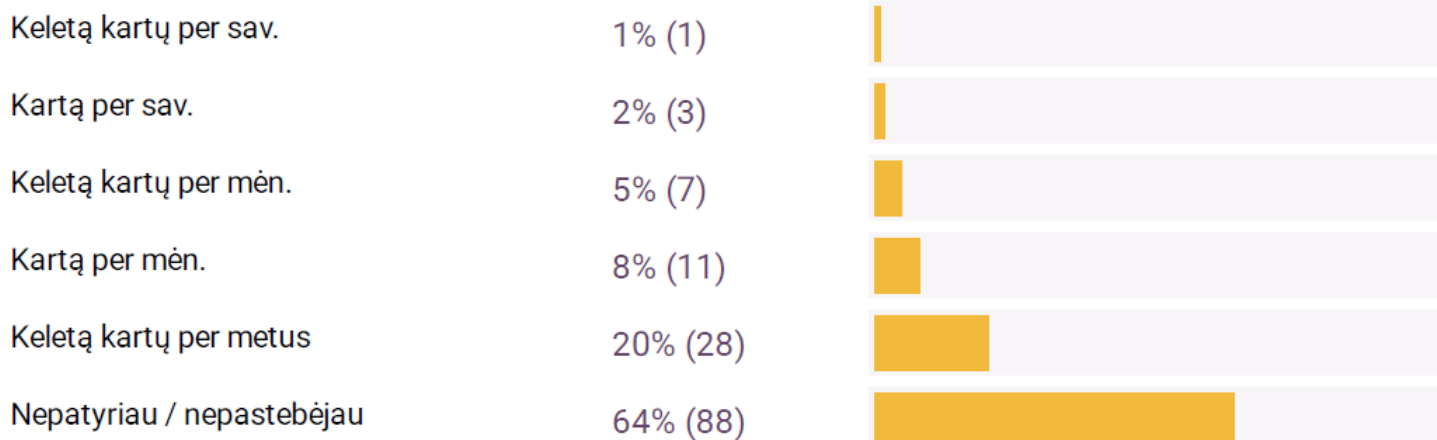
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra

Šioje darbovietėje per pastaruosius 12 mėn. patyriau arba pastebėjau nepageidaujamą elgesį ar girdėjau žeminančius komentarus, susijusius su mano, bendradarbių ar kitų žmonių:

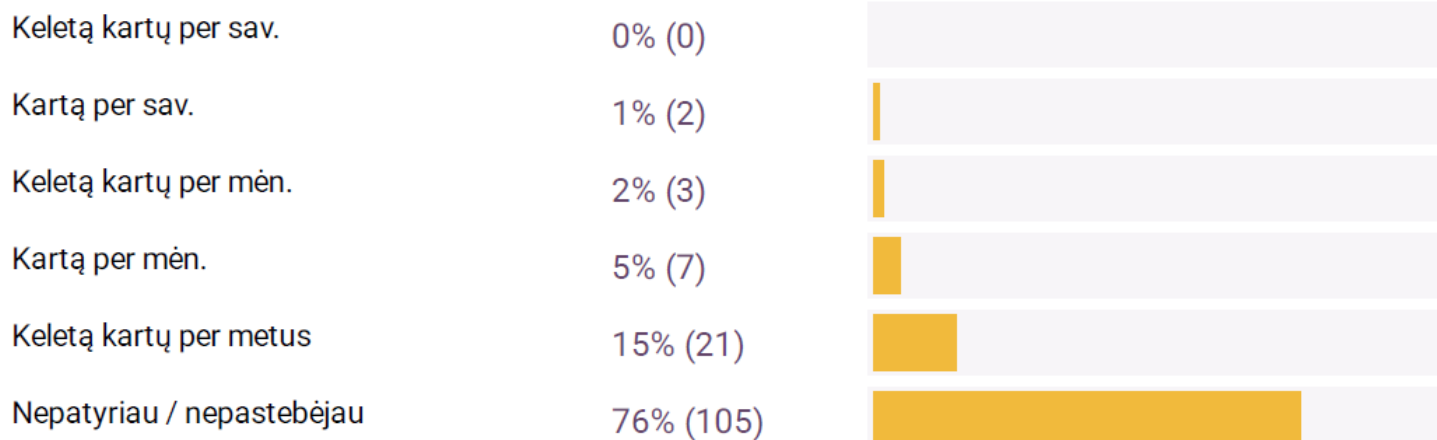
1. Lytimi:



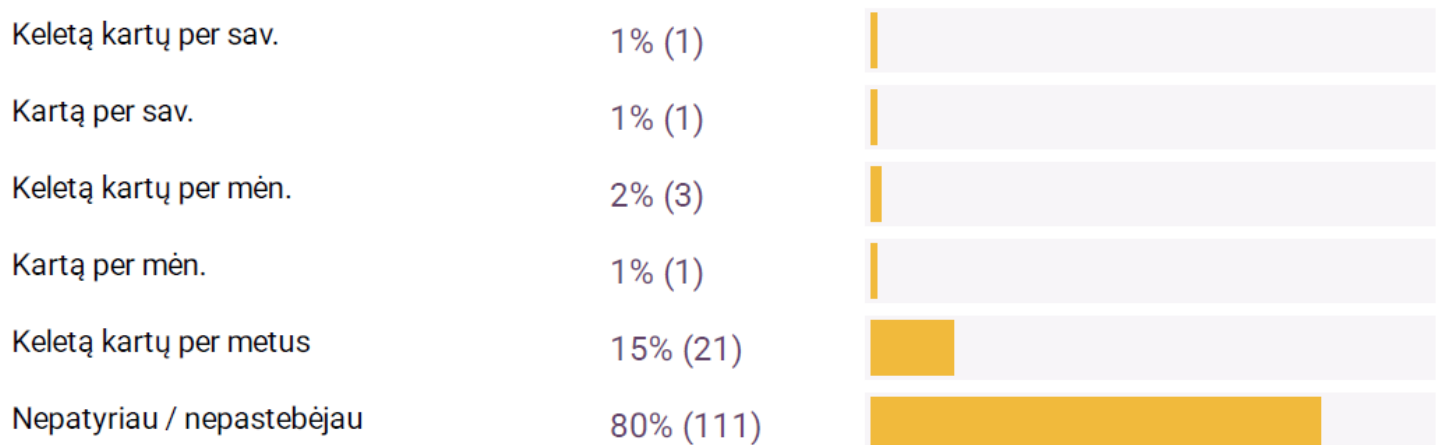
2. Amžiumi:



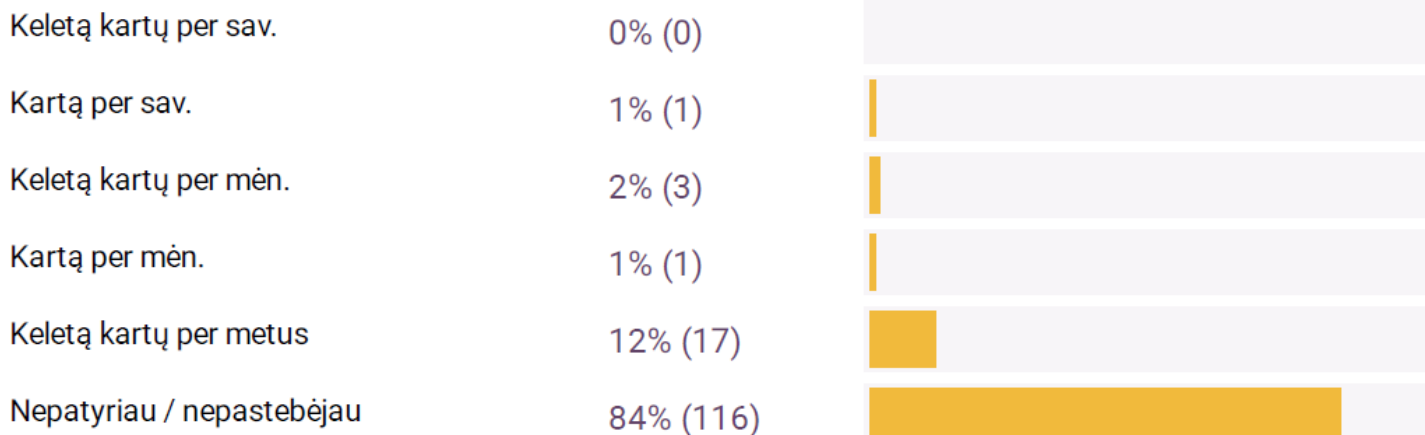
3. Šeimine padėtimi, planais susituokti ar turėti vaikų:



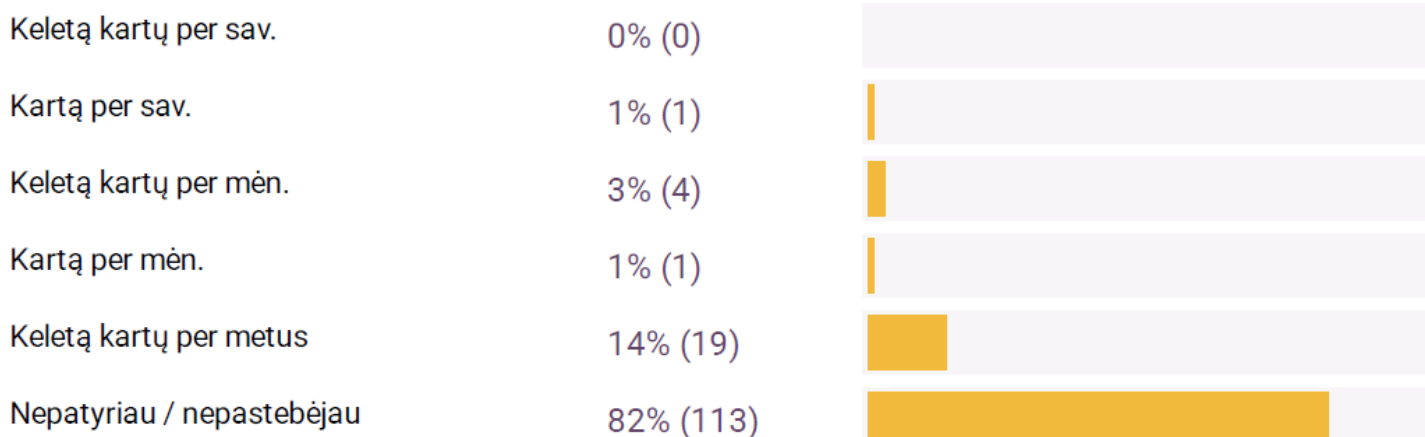
4. Fizinė ir (arba) psichikos negalia:



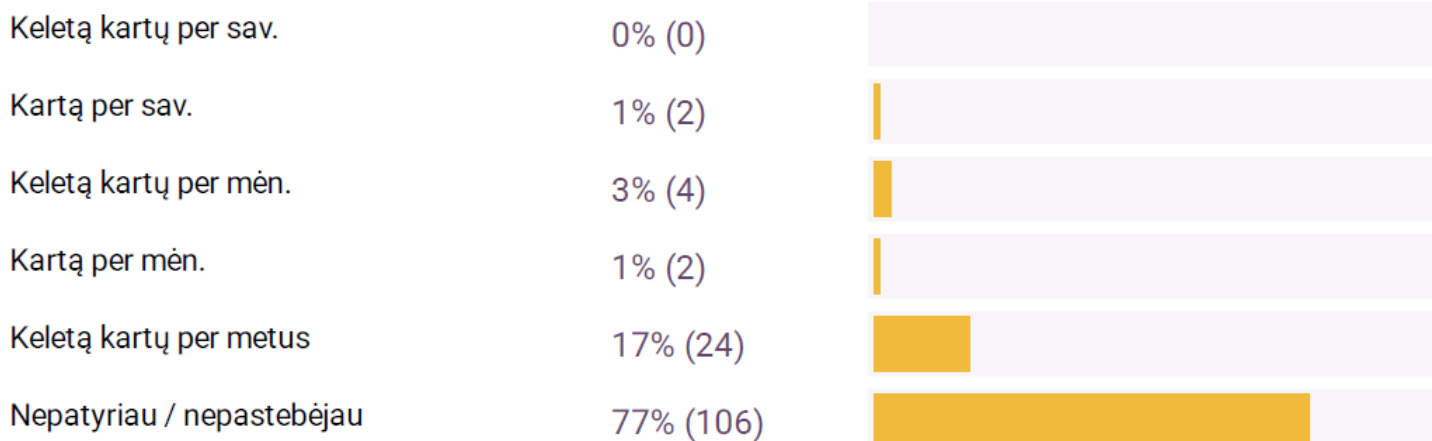
5. Kilme, tautybe, odos spalva:



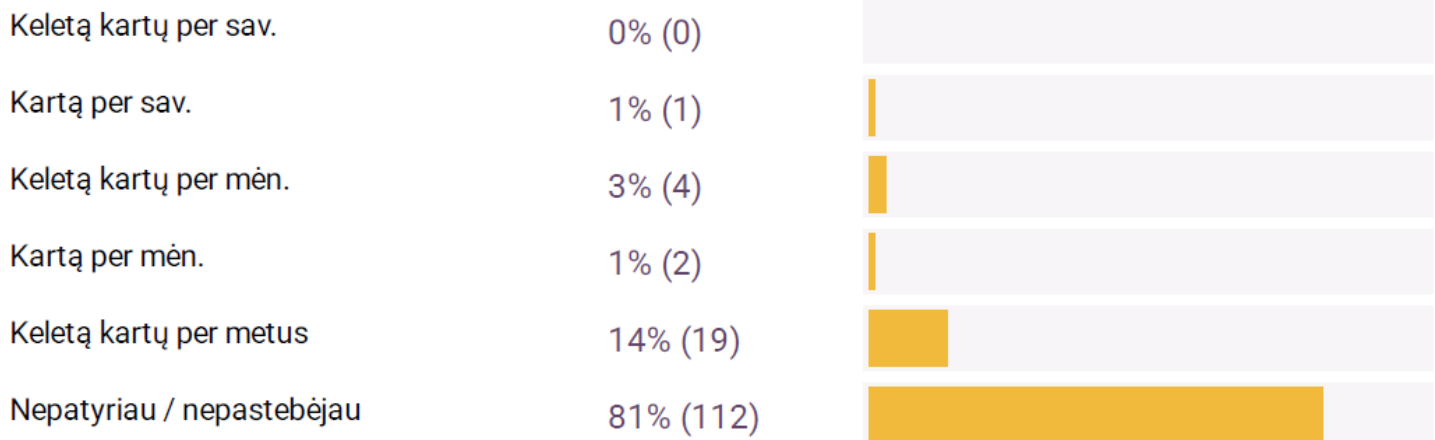
6. Religiniais įsitikinimais, tikėjimu:



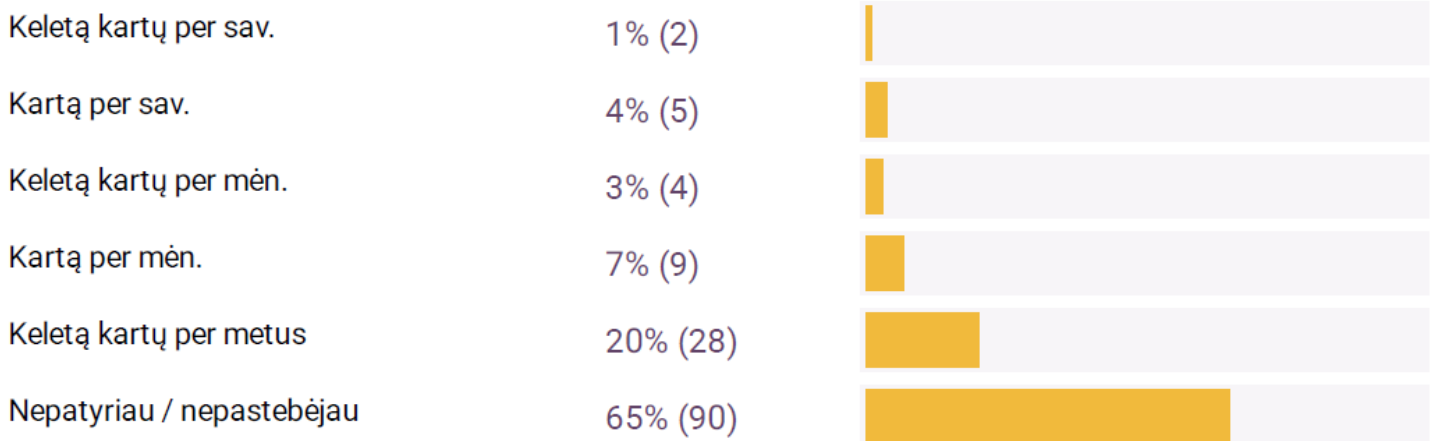
7. Seksualinė orientacija:



8. Lytine tapatybe:

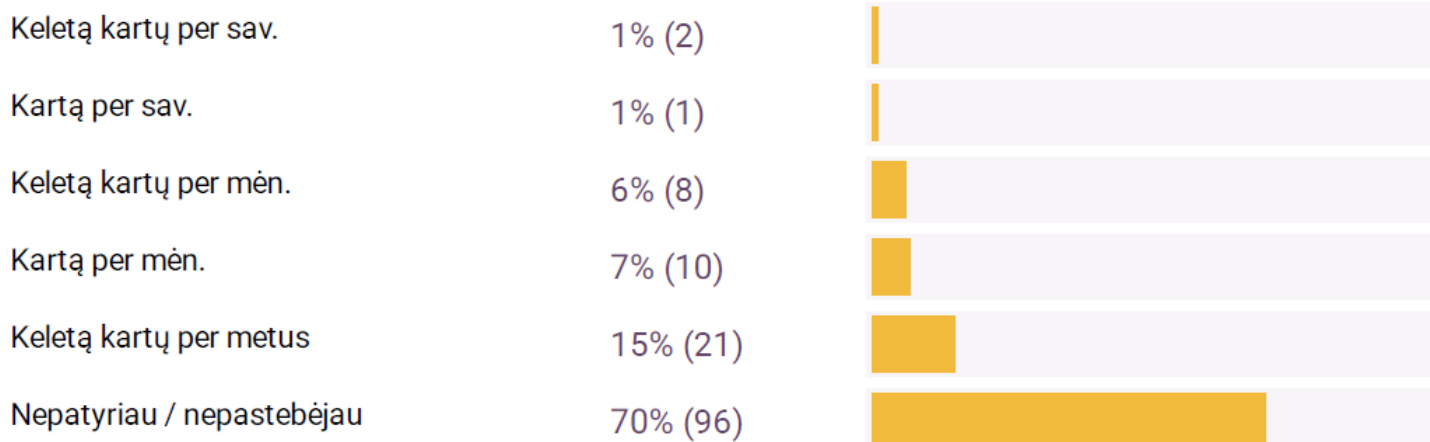


9. Įsitikinimais, pažiūromis:

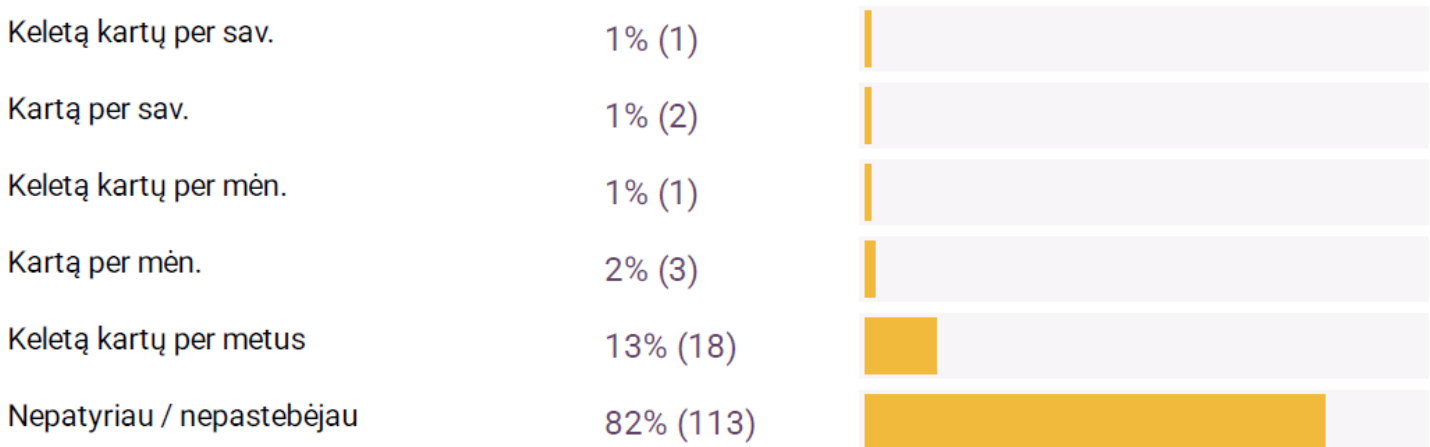


Per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyriau arba pastebėjau:

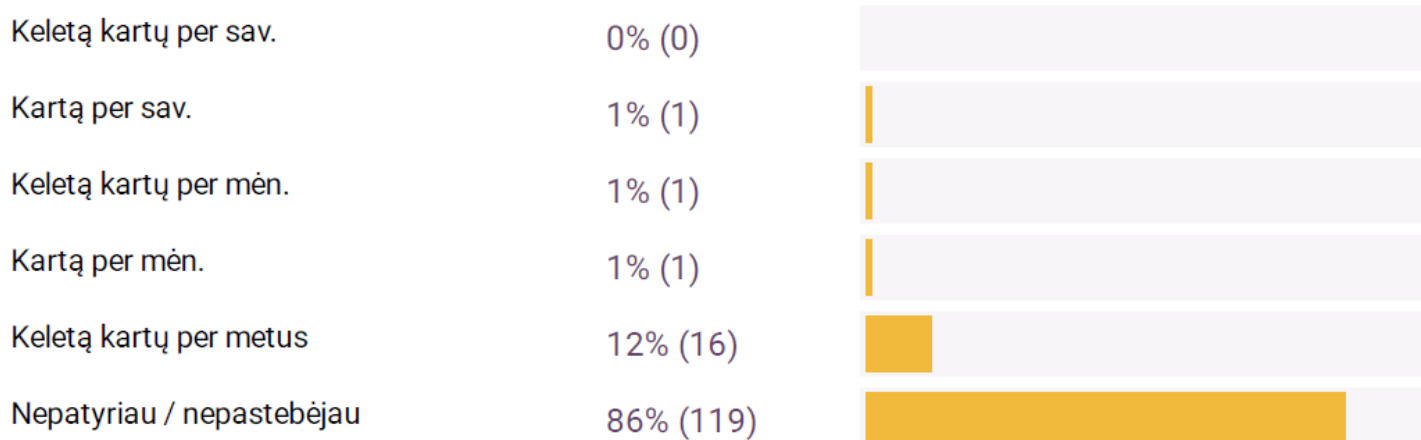
Seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie mano ar kitų žmonių išvaizdą, kūną ir pan.



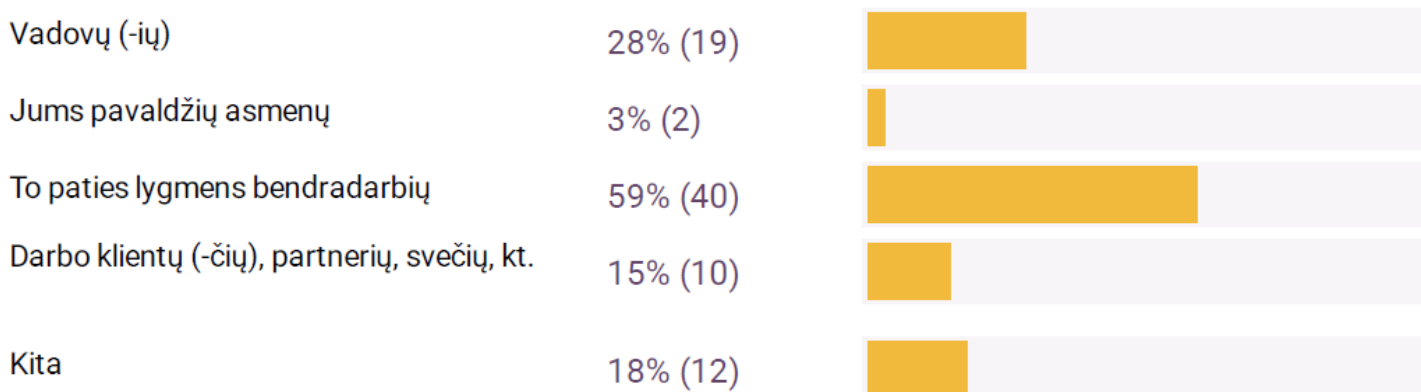
Nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan.



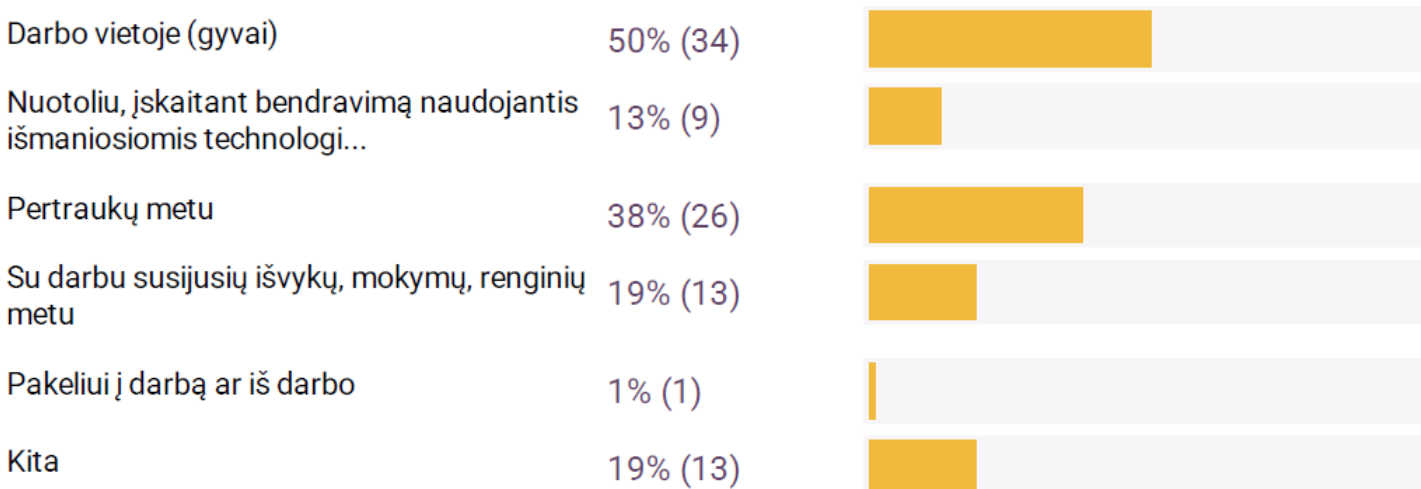
Seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimą, jų žiūrėjimą prie manęs, mano arba kitų žmonių nuotraukų viešinimą ir pan.



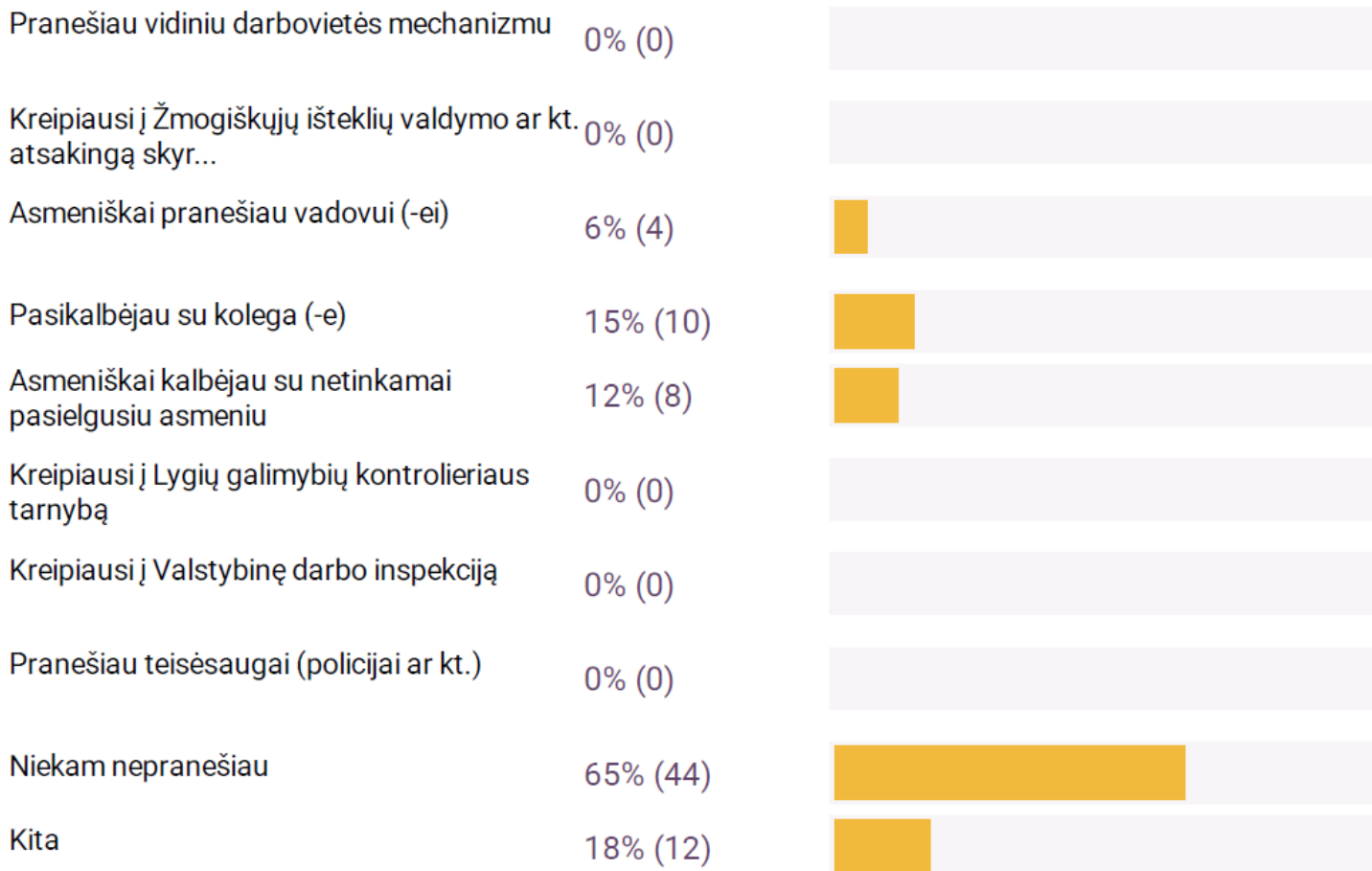
Nepageidaujamo pobūdžio elgesys ir (arba) komentarai buvo naudojami:



Kur patyrėte / pastebėjote tokį elgesį ir (arba) girdėjote komentarus?



Patyrus / pastebėjus nepageidaujamą elgesį ir (arba) girdėjus komentarus, aš:



Koks buvo pranešimo (pokalbio) rezultatas? Pasidalinkite savo patirtimi (atviri atsakymai):

Rezultatas	Darbuotojo (-s) atsiliepimas
Teigiamas	„Teigiamas“; „Buvo aptarta, kad toks elgesys skaudina žmonės“; „Pastaba buvo išklaudyta, priimta“; „Nepasitenkinimas - sumišimas – pasiteisinimas = atsiprašymas“.
Neigiamas	„Rezultatų nedavė“; „Atmetimo reakcija“; „Tokie pokalbiai baigiasi tipinėmis frazėmis: „yra kaip yra“, „nieko nepakeisi“, „ir anksčiau taip būdavo“, „reikia prisitaikyti“, „išmokti nereaguoti“, „tu per jautriai reaguoji“. Tampi kaltas, jog jautiesi negerai.“; „Nebūna jokių rezultatų, nes esi labiau pajuokiamas (-a), kad nesugebi prisitaikyti prie aplinkos ir kolektyvo. Dar tarp eilučių yra pasiūloma išeiti kur nors kitur dirbti.“

KOMENTARAS

Apklausoje dalyvavę asmenys pažymėjo, kad darbovietėje dažniausiai girdėjo su amžiumi (36 %), įsitikinimais ir pažiūromis (35 %), lytimi (26 %) ir šeimine padėtimi (24 %) susijusius nemalonus komentarus. Nors duomenys rodo, jog nepageidaujami komentarai, susiję su asmens tapatybės bruožais, darbovietėje girdimi retai, reikėtų atsižvelgti į duomenis, pateiktus praėjusioje skiltyje – tai, jog darbuotojai (-os) ne visada atpažįsta diskriminacines situacijas, gali lemti, jog sunkumų kyla ir atpažįstant nepageidaujamo pobūdžio komentarus.

Net trečdalis (30 %) apklaustųjų per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyrė arba pastebėjo seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie žmonių išvaizdą, kūną ir pan. Daugiau tokių elgesį patyrė / pastebėjo organizacijoje dirbančios moterys (1 priedas). 18 % patyrė nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan., o dar 14 % teigė, jog susidūrė su seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimu. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja darbdavius (-es) užtikrinti, kad darbuotojai (-os) nepatirtų seksualinio priekabiavimo.

Įvairūs nepageidaujami komentarai girdimi iš to paties lygmens bendradarbių (59 %), vadov(i)ų (28 %), kitų asmenų (18 %). Komentarai daugiausiai girdimi darbo vietoje (50 %), pertraukų metu (38 %), su darbu susijusių išvykų, mokymų, renginių metu (19 %). Svarbu pastebėti, kad susidūrę (-usios) su tokiu elgesiu darbuotojai (-os) dažniausiai niekam nepranešė (65 %).

Atviri darbuotojų atsakymai rodo, kad dalis darbuotojų, pranešusių apie netinkamą elgesį, sulaukė pagalbos, rezultatas tenkino nukentėjusią pusę. Atkreiptinas dėmesys, kad dalies darbuotojų atveju jokių rezultatų nebuvo, darbuotojos (-ai) minėjo „nukentėjusiųjų kaltinimo“ reakcijas. Rekomenduojama visais atvejais rimtai reaguoti į darbuotojų pranešimus apie patirtą (pastebėtą) netinkamą elgesį, nesumenkinti jų patirties, inicijuoti tokių atvejų vidinį nešališką ištyrimą, informuoti visas puses apie tyrimo eigą ir rezultatus, ypač svarbu laikytis konfidencialumo principo.

Nepageidaujami žodiniai komentarai kuria nesaugią aplinką darbe bei gali būti priekabiavimo forma ar prielaida. Siūlome darbdaviams (-ėms) skirti dėmesio tokio elgesio prevencijai, nusimatyti aiškias vidines tvarkas, apibrėžiančias nepageidaujamą elgesį ir ką daryti tokioms situacijoms nutikus, didinti darbuotojų sąmoningumą, reaguoti į darbuotojų pranešimus dėl žeidžiančių ar nemalonių komentarų, susijusių su darbuotojų tapatybės bruožais ir taip kurti saugią darbo aplinką visiems (-oms) darbuotojams (-oms).

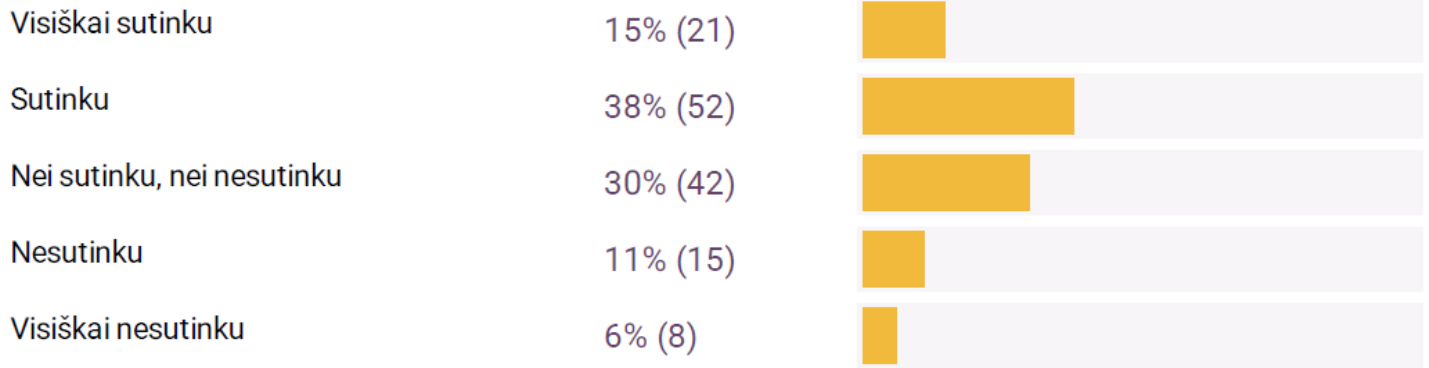
Taip pat itin svarbu nusimatyti aiškų skundų pateikimo ir nagrinėjimo mechanizmą ir apie jį informuoti darbuotojus (-as). Nė viena (-as) darbuotoja (-as) apie savo atvejus nepranešė vidiniu darbovietės pranešimų kanalu. Tai gali signalizuoti tiek informacijos trūkumą, tiek baimę ir nepasitikėjimą, kad pranešimas bus traktuojamas rimtai.

Itin svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog nemalonus komentarai girdimi ir iš vadov(i)ų (27 %). Vadov(i)ų pavyzdys formuoja organizacijos kultūrą ir stipriai prisideda prie bendros atmosferos darbe kūrimo. Praeitoje ataskaitos dalyje jau minėta, kad 25 % darbuotojų nepritarė teiginiui, kad vadovas (-ė) kuria lygias galimybes užtikrinančią ir įtraukią darbovietę. Rekomenduojame skirti didesnę dėmesį vadov(i)ų vaidmeniui lygių galimybių integravime.

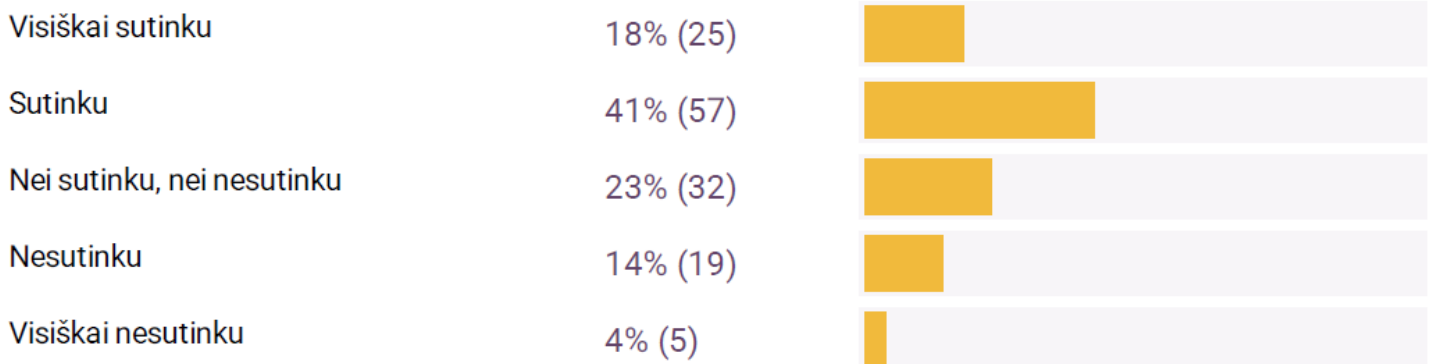
5. Lygių galimybių politika

5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų

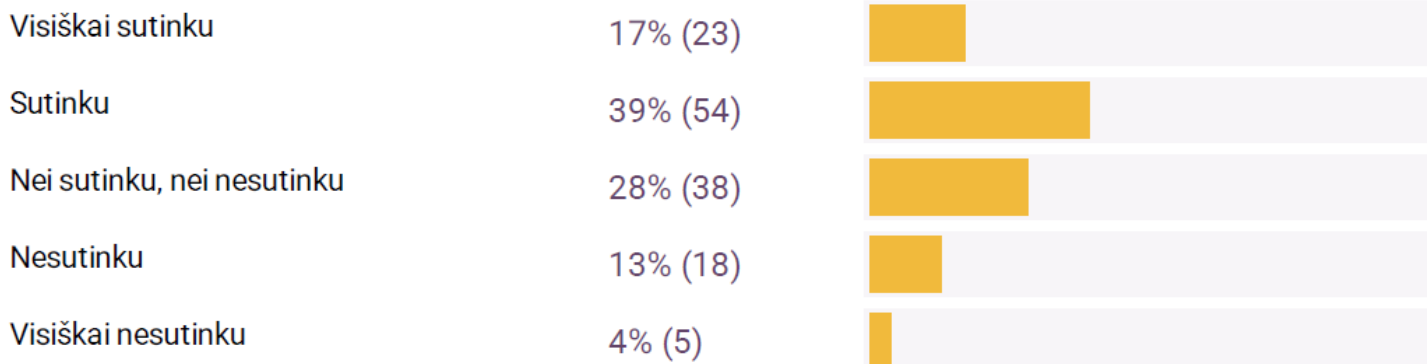
Esu susipažinęs (-usi) su darbovietės lygių galimybių politika ir (arba) veiksmų planu:



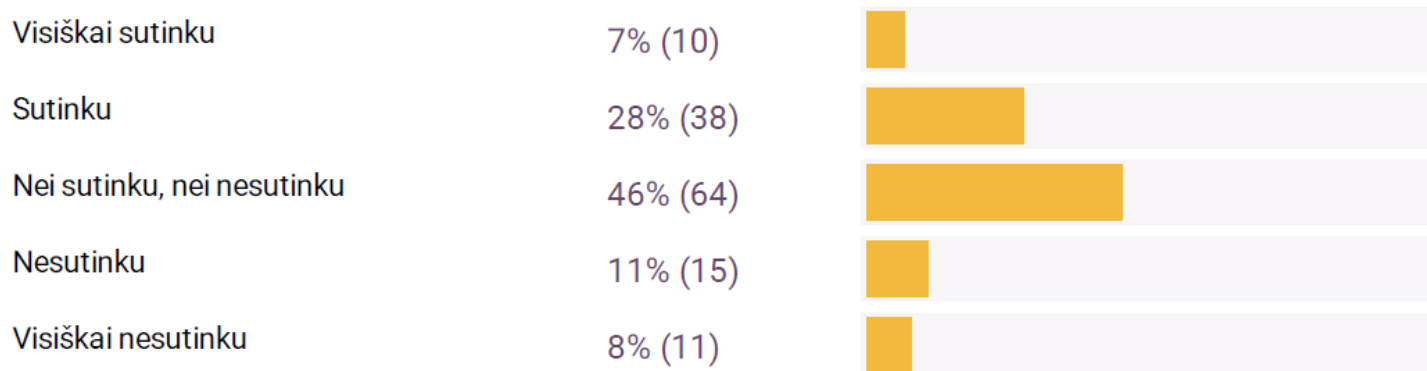
Žinau, kur (kam) oficialiai darbovietės viduje galiu pranešti, jei pastebėčiau ar susidurčiau su lygių galimybių pažeidimu ir (ar) diskriminacija darbe:



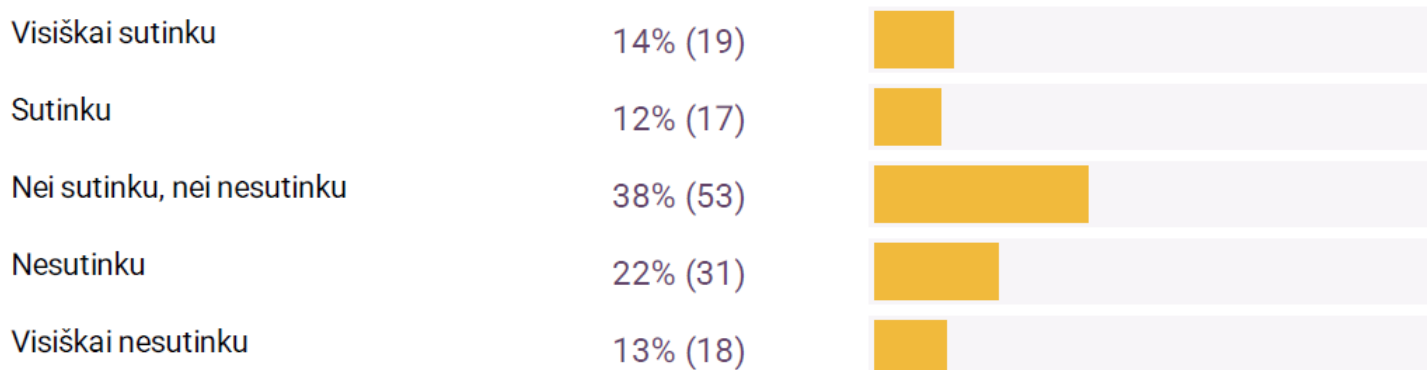
Žinau, kad pranešti apie patirtą ar pastebėtą lygių galimybių pažeidimą ir (ar) diskriminaciją darbe galiu konfidencialiai



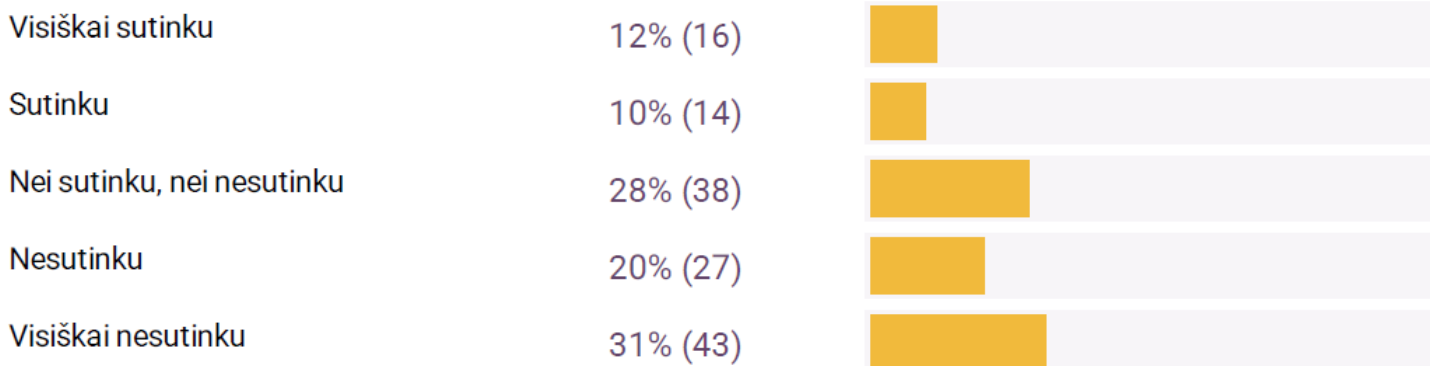
Mano darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija:



Pranešęs (-usi) apie lygių galimybių pažeidimus ar diskriminaciją darbe, galiu sulaukti neigiamų pasekmių iš kolegų (-ių) ar vadovo (-ės):



Pažįstu kolegę (-ą), kuri (-s) paliko šią darbovietę dėl jos (-o) lygių galimybių pažeidimo ir (ar) diskriminacijos darbe:



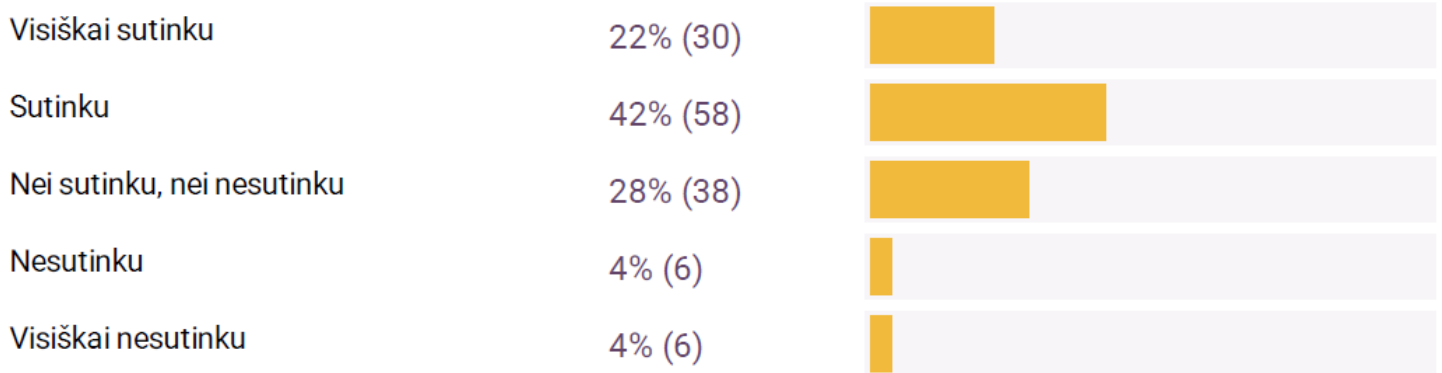
KOMENTARAS

53 % darbuotojų yra susipažinę (-usios) su organizacijos lygių galimybių politika. Tai svarbus rodiklis, kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. 59 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žinotų, kur galima kreiptis pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe bei 56 % žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai.

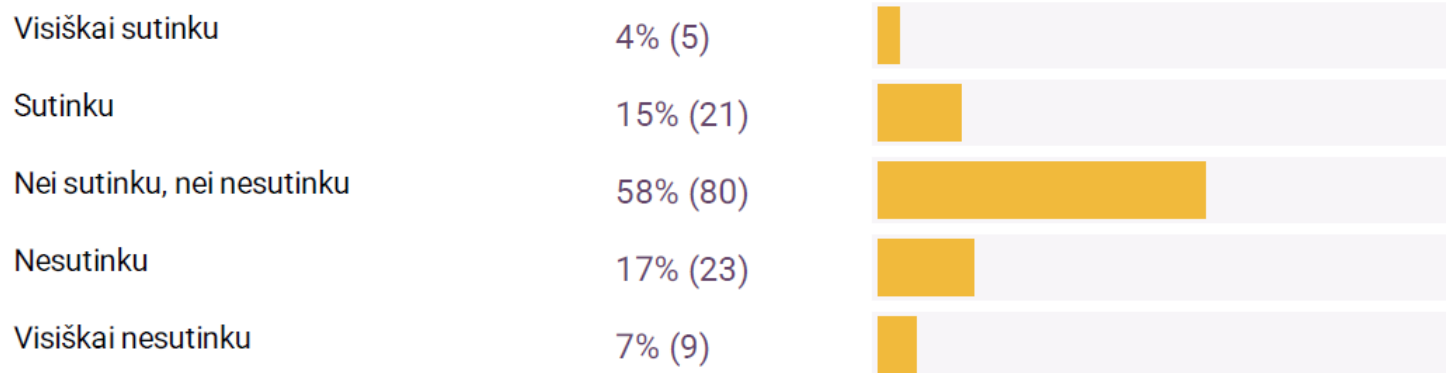
Tik trečdalis (35 %) darbuotojų sutinka, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija. Ketvirtadalis (26 %) bijo, kad pranešę (-usios), gali sulaukti neigiamų pasekmių iš kolegų (-ių) ar vadovo (-ės). Tai gali paaiškinti ir praeitoje skiltyje pateiktus duomenis apie tai, kodėl nė vienas (-a) darbuotojas (-a), susidūręs (-usi) su diskriminacija, apie tai nepranešė vidiniu darbovietės pranešimų kanalu. Rekomenduojame dėti aktyvias pastangas supažindinant darbuotojus (-as) su skundų pranešimo mechanizmu bei sukurti palankesnę aplinką, kuri leistų darbuotojams (-oms) jaustis saugiai kreipiantis dėl susidūrimo su diskriminaciniu elgesiu.

5.2. Darbuotojų vertinimas

Darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie mūsų organizacijos sėkmės:



Per pastaruosius vienerius metus pastebėjau konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi mano darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) nediskriminavimą savo darbuotojams:



Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui:

Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
<ol style="list-style-type: none"> Įsitikinimai, pažiūros (46 %) Amžius (42 %) Lyčių lygybė (28 %) 	<ol style="list-style-type: none"> Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (61 %) Atlyginimo skyrimas ir didinimas (60 %) Kolektyvo tarpusavio santykių gerinimas (37 %)

KOMENTARAS

Organizacijos darbuotojos (-ai) pastangas užtikrinti lygias galimybes vertina gana palankiai – 64 % mano, jog darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie organizacijos sėkmės. Tačiau tik 19 % per pastaruosius metus pastebėjo konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) diskriminacijos prevenciją, dar 58 % abejojo.

Kaip prioritetinius pagrindus, kuriems darbovietėje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio, kolektyvas nurodė įsitikinimus, pažiūras (46 %), amžių (42 %) ir lyčių lygybę (28 %). Apklausoje dalyvavę (-usios)

darbuotojai (-os) mano, jog darbovietė turėtų daugiau dėmesio skirti darbuotojų motyvacijai ir savijautai darbe (61 %), atlyginimo skyrimui ar didinimui (60 %) bei kolektyvi tarpusavio santykių gerinimui (37 %).

Rekomenduojame darbovietai atsižvelgti į darbuotojų nurodytas prioritėtines sritis ir skirti joms dėmesio, pavyzdžiui, organizuojant mokymus, supervizijas, komandos ugdymo veiklas, numatytas priemones įtraukiant į planuojamą biudžetą ir pan.

6. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai

Įsipareigojimas:		Balas
Lygių galimybių politika	Taip	0.05
Lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planas	Ne	
Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Ne	
Numatyti resursai:		
Organizacija turi lygių galimybių koordinatorių (-ę) / darbo grupę, ambasadorių komandą	Taip	0.05
Organizacija skiria biudžetą lygių galimybių užtikrinimui	Ne	
Fizinio prieinamumo užtikrinimas:		
Darbovietėje yra bent viena tinkamai pritaikyta darbo vieta asmeniui, judančiam vežimėliu	Taip	0
Darbovietėje yra tualetas, lengvai pasiekiamas ir pritaikytas žmogui, judančiam vežimėliu	Taip	
Darbovietės pastatas yra fiziškai prieinamas asmenims su judėjimo negalia arba riboto judumo asmenims	Taip	
Vežimėliu judantis (-i) darbuotojas (-a) darbovietėje gali judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų ir t. t.)	Ne	
Įtraukios ir saugios darbo aplinkos kūrimas:		
Darbovietėje yra vaikų kambarys arba darželis darbuotojų vaikams	Ne	0.05
Darbovietėje yra maldos arba susikaupimo kambarys, kuriuo gali naudotis skirtingų tikėjimų darbuotojai	Ne	
Darbovietėje yra vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas	Taip	
Įtraukios komunikacijos priemonės:		

Laiškuose, oficialiuose dokumentuose naudojate prieinamą šriftą (pvz., Calibri, Verdana ar kt.)	Ne	0.05
Tekstus lygiuojate pagal kairiąją teksto kraštinę	Ne	
Komunikacijoje taikote lyčiai jautrios kalbos principus	Ne	
Organizacijos interneto svetainė yra pritaikyta skirtingų poreikių žmonėms (pvz., skaitantiems gestų kalba ar silpnaregiams)	Taip	
Turime patvirtintas rekomendacijas, kaip teikti paslaugas užtikrinant informacijos prieinamumą asmenims su negalia ir kt.	Taip	
Turime išorinės komunikacijos gaires, kuriose skiriamas dėmesys skirtingų visuomenės grupių vaizdavimui, stereotipų mažinimui, įvairovės puoselėjimui	Ne	
Bendras papildomas balas:		0.2

KOMENTARAS

Sveikintina, jog darbovietė yra priėmusi lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo dokumentą. Turimą dokumentą rekomenduojame nuolat atnaujinti. Taip pat rekomenduojame pasitvirtinti ir viešai paskelbti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką bei lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planą. Šie dokumentai atspindėtų pilną darbovietės įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.

Džiugu, kad Kretingos r. savivaldybėje dirba lygių galimybių koordinatore (-ius). Rekomenduojame darbovietai numatyti resursų lygių galimybių užtikrinimui.

Džiugu, kad darbovietėje yra bent viena tinkamai pritaikyta darbo vieta asmeniui, judančiam vežimėliu, taip pat kad darbovietės pastatas yra fiziškai prieinamas asmenims su judėjimo negalia arba riboto judumo asmenims. Rekomenduojame užtikrinti galimybę vežimėliu judančiam (-iai) darbuotojui (-ai) judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų ir t. t.).

Sveikintina, jog darbovietė yra įsteigusi vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą bei kad yra užtikrinamas pranešėjų konfidencialumas. Atsižvelgiant į tai, jog darbovietėje nėra įrengtų vaikų kambario bei maldos arba susikaupimo kambario rekomenduojame įvertinti tokių patalpų poreikį ir, pagal galimybes, juos įsirengti. Vaikų kambarys palengvina šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros. Maldos kambariu galėtų naudotis skirtingų tikėjimų darbuotojos (-ai), jis taip pat galėtų būti naudojamas susikaupimui, poilsiui, meditacijai ir kt.

Džiugu, kad organizacijos interneto svetainė yra pritaikyta skirtingų poreikių žmonėms (pvz., skaitantiems gestų kalba ar silpnaregiams), taip pat kad darbovietė turi rekomendacijas, kaip teikti paslaugas užtikrinant informacijos prieinamumą asmenims su negalia. Kadangi darbovietėje nėra naudojamos įtraukios komunikacijos priemonės, rekomenduojame laiškuose, oficialiuose dokumentuose naudoti prieinamą šriftą (pvz., Calibri, Verdana ar kt.), tekstus lygiuoti pagal kairiąją teksto kraštinę, taikyti lyčiai jautrios kalbos principus bei pasitvirtinti išorinės komunikacijos gaires.

Bendros rekomendacijos darbuotojams:

- Priimti ir paskelbti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką bei lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų (priemonių) planą;
- Kuriant, atnaujinant ir įgyvendinant veiksmų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau įvairių darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, anonimes apklausas;
- Užtikrinti vadov(i)ų įsitraukimą ir atsakomybės prisiėmimą už lygių galimybių politikos ir (ar) veiksmų (priemonių) plano įgyvendinimą;
- Užtikrinti, kad lygias galimybes įtvirtinantys dokumentai ir ataskaitos būtų paskelbti viešai. Skatiname ieškoti patrauklių būdų, kaip su jais supažindinti visus (-as) į darbą priimamus (-as) darbuotojus (-as).

7. 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 siekti lygių galimybių užtikrinimo ir kurti palankią aplinką visiems darbuotojams (-oms), nepaisant lyties, amžiaus, kilmės, negalios ir kitų asmens tapatybės bruožų.



1) SUVOKIMAS IR ĮSIPAREIGOJIMAS

Pirmasis žingsnis diegiant lygių galimybių priemones organizacijoje yra **problemos suvokimas ir įsipareigojimas lygių galimybių principams**. Dažnai manoma, kad lygių galimybių užtikrinimas organizacijose nėra aktualus, jei nėra gaunama skundų dėl diskriminacijos. Taip pat dalis organizacijų nelaiko lygių galimybių įgyvendinimo prioritetu. Vis dėlto visuomenės nuomonės tyrimai rodo, kad pati visuomenė diskriminaciją vertina kaip plačiai paplitusią, ypač amžiaus, seksualinės orientacijos, tautybės pagrindais. Visuomenės nuostatų tyrimų duomenys atskleidžia itin neigiamą visuomenės nusistatymą asmenų su psichosocialine negalia, homoseksualių asmenų, lietuvių kalbos nemokančių asmenų bei musulmonų atžvilgiu.^{1,2} Tai rodo, kad visuomenėje vis dar paplitę stereotipai, kurie gali turėti įtakos tiek diskriminacijos (ne)atpažinimui, tiek tapti kliūtimi kuriant įtraukią darbo aplinką. Lygių galimybių priemonių diegimas nėra tik diskriminacijos prevencija – tai ir įtraukios bei darbuotojų įvairovei palankios darbo

¹ Visuomenės nuostatos etninių, religinių, migrantų ir kitų socialinių grupių atžvilgiu Lietuvoje: 2023 m. Diversity Development Group ir Socialinių mokslų institutas. Nuoroda: <https://www.diversitygroup.lt/2024/03/06/pristatyti-2023-m-visuomenes-nuostatu-tyrimo-rezultatai/>

² Diskriminacija Europos Sąjungoje. Eurobarometras. 2023. Nuoroda: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

kultūros kūrimas ir puoselėjimas, darbo sąlygų darbuotojams (-oms) gerinimas, mažiau matomų, neformalios diskriminacijos apraiškų mažinimas. Neformali diskriminacija gali pasireikšti išankstinėmis nuostatomis tam tikrų grupių atžvilgiu motyvuotais veiksmais, kuriančiais segregacinę darbo aplinką. Tad pirmasis žingsnis diegiant lygių galimybių priemones yra problemos į(si)vardijimas ir pripažinimas, kad lygias galimybes būtina užtikrinti visiems (-oms) darbuotojams (-oms).

Vadovų (-ių) 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 (-ių). Taip darbdavys (-ė) parodys, kad lygių galimybių užtikrinimas yra vienas organizacijos prioritetų ir kad darbdavys (-ė) yra pasiruošęs (-usi) dėti visas pastangas įgyvendinti lygias galimybes organizacijoje.

Taip pat rekomenduojama organizacijoje įsteigti iniciatyvinę lygių galimybių užtikrinimui skirtą grupę. Į tokią grupę turėtų būti įtraukti skirtingoms darbuotojų grupėms priklausantys (-čios) darbuotojai (-os). Iniciatyvinei grupei rekomenduojame surengti seminarą [„Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje“](#).

Suvokus iššūkius, svarbu, kad organizacija viešai įsipareigotų lygių galimybių principams patvirtindama organizacijos Lygių galimybių politiką. Rengiant politiką reikėtų įtraukti kuo įvairesnius (-es) darbuotojus (-as): ne tik užimančius (-ias) skirtingas pareigas, bet ir skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojus (-as), o su patvirtinta politika supažindinti visus (-as) organizacijos narius (-es). Tokio dokumento paskelbimas yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę darbovietėje. Lygių galimybių politika gali būti integruota į kitus įmonės dokumentus, bei turi būti suderinta su kitais organizacijos darbo veiklą reglamentuojančiais dokumentais ir apimti kiekvieną darbo santykių aspektą, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybes bei priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevenciją. Plačiau apie tai, ką patartina įtraukti į organizacijos lygių galimybių politiką, [skaitykite čia](#).

2) ANALIZĖ

Kiekviena organizacija yra unikali: skiriasi jos veiklos pobūdis, sritis, klientai (-ės). Todėl greičiausiai ir lygių galimybių iššūkiai bus būdingi tik tai konkrečiai organizacijai.

Prieš pasitvirtinant lygių galimybių diegimo priemones, patartina atlikti lygių galimybių situacijos organizacijoje analizę. Ji padės identifikuoti esmines problemas bei išsikelti konkrečius tikslus. Situacijos diagnostiką galima atlikti pasitelkiant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtą [Lygių galimybių liniuotę](#). Šis įrankis leidžia analizuoti vadovų (-ių) ir pavaldinių santykius organizacijoje, pamatuoti, kaip darbe jaučiasi skirtingos darbuotojų grupės, kokia bendravimo kultūra vyrauja bei kaip darbuotojai (-os) vertina diskriminacines situacijas ir turimą darbovietės lygių galimybių politiką.

Analizę galite atlikti savarankiškai apklausdami darbuotojus (-as). Darbuotojų įtraukimas, jų požiūrio ir pasiūlymų integravimas į lygių galimybių planavimą ir diegimą padės užtikrinti, kad organizacija lygių galimybių srityje veiktų vieningai, o numatytos iniciatyvos ir priemonės turės stiprų darbuotojų palaikymą.

Pasiektus rezultatus rekomenduojame aptarti reguliariuose lygių galimybių darbo grupės susitikimuose, įtraukiant į procesą ir organizacijos vadovus (-es) ar valdybą.

3) PLANAVIMAS

Trečiasis lygių galimybių diegimo žingsnis yra lygių galimybių priemonių planavimas – konkrečių priemonių įtraukimas į organizacijos lygybės planą.

Lygybės planas – tai Jūsų organizacijos veiksmų planas, kuriuo iškeliami tikslai ir prioritetai lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje, numatomos konkrečios priemonės bei siekiami rezultatai. Parinkdami (-os) priemones planui, remkitės organizacijoje atlikta lygių galimybių situacijos analize.

Gaires lygybės planui rengti ir lygybės plano pavyzdį rasite interneto svetainėje www.lygybesplanai.lt, o plačiau su priemonėmis galite susipažinti [Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijose](#).

4) ĮGYVENDINIMAS IR STEBĖSENA

Ketvirtasis lygių galimybių politikos diegimo žingsnis yra suplanuotų priemonių įgyvendinimas ir jų stebėseną. Siekiant veiksmingo proceso, patartina į šią užduotį įtraukti organizacijos vadovus (-es) bei integruoti lygybės plano tikslus į jų veiklos vertinimo rodiklius. Taip pat labai svarbu įtraukti visus (-as) organizacijos darbuotojus (-as): tiek skatinti savanorišką įsitraukimą, tiek vykdyti darbuotojų mokymus ir mentorystės programas lygių galimybių tema.

Rekomenduojama su vadovėmis (-ais) ir darbuotojais (-omis), atsakingais (-omis) už atskiras lygybės plano sritis, organizuoti reguliarius susitikimus, per kuriuos būtų vertinama pažanga, aptariami pasiekimai bei galimi lygybės plano tobulinimai. Prieš pradėdant įgyvendinti lygybės planą, patartina darbuotojams (-oms) organizuoti mokymų sesijas, kuriose jie / jos būtų supažindinami (-os) su planu, numatytomis priemonėmis, siektiniais rezultatais. Taip pat rekomenduojama nuolat komunikuoti apie tai, kaip sekasi siekti užsibrėžtų tikslų.

Įgyvendinant planą, patartina kas dvejus metus peržiūrėti priemones ir reikalui esant jas pakoreguoti arba papildyti. Tą galėtų atlikti už lygias galimybes organizacijoje atsakingas (-a) darbuotojas (-a) arba darbuotojų grupė.

Kas kelerius metus verta pakartotinai atlikti situacijos analizę organizacijoje – tai leis įvertinti esamą situaciją bei pažangą, nustatyti naujas prioritetines sritis ir numatyti naujas priemones Lygybės planui. Siekiant sukurti lygioms galimybėms palankią darbo kultūrą, rekomenduojama įtraukti darbuotojus (-as), kai svarstomi rezultatai ir priimami sprendimai.

5) Į(SI)VERTINIMAS

Jeigu organizacija jau sėkmingai integruoja lygias galimybes savo veikloje, rekomenduojame įsivertinti savo pasiekimus.

Tai galite padaryti „[Lygių galimybių sparnų](#)“ įrankiu. Prisijungti prie „Lygių galimybių sparnų“ iniciatyvos gali visos privačiojo ar viešojo sektoriaus organizacijos: įmonės, įstaigos, nevyriausybinės organizacijos. Jos turi atitikti nuo 4 iki 12 kriterijų, kurie matuoja organizacijos įsipareigojimą lygių galimybių principams. Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#) – jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketa](#) ir „auginkite sparnus“. **Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!**

Taip pat skatiname jungtis prie [Įvairovės chartijos Lietuvoje](#), kurios tikslas yra kurti draugišką ir įtraukią darbo aplinką bei skatinti įvairovę ir lygias galimybes darbo vietoje.

Daugiau informacijos apie lygių galimybių politikos diegimą skaitykite leidinyje [„Lygių galimybių politikos diegimas organizacijose“](#).

8. Priedai

1 priedas.

Per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyriau arba pastebėjau: Seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie mano ar kitų žmonių išvaizdą, kūną ir pan.

Pasiskirstymas pagal lytį (geltona – vyrai, violetinė – moterys).

