

VISAGINO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJA

Lygių galimybių liniuotės

Rezultatų ataskaita

2026 m. birželio 4 d. Nr. LIN-116 Vilnius

VISAGINO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJA



7.6

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.....	21
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra	26
5. Lygių galimybių politika	34
5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų	34
5.2. Darbuotojų vertinimas.....	36
6. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai.....	38
7. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms.....	41
8. Priedai.....	45

Apžvalga

- **Darbovietė:** Visagino savivaldybės administracija
- **Apklauso laikotarpis:** 2026 m. balandžio 20 d. – gegužės 5 d.
- **Darbuotojų skaičius:** 118
- **Iš jų anketą užpildė:** 81
- **Reprezentatyvumas:** 69 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)
- **Nustatytas darbovietės lygių galimybių liniuotės rodiklis:** 7,6 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (7,2) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,4))

Rezultatų apibendrinimas

Lygiausios sritys:

- **Darbo vietos negalią turinčiam asmeniui pritaikymas:** džiugu, jog darbovietės patalpos yra fiziškai prieinamos asmenims su judėjimo negalia arba riboto judumo asmenims, darbovietėje yra bent viena darbo vieta pritaikyta asmeniui, judančiam vežimėliu, yra užtikrinami prieinami tualetai, taip pat galimybė vežimėliu judančiam (-iai) darbuotojui (-ai) judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų ir t. t.).
- **Darbuotojų įtrauktis:** 73 % apklaustųjų nejaučia, jog darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (seksualinę orientaciją, tikėjimą ir pan.). Tai rodo, kad darbuotojai (-os) tiki, jog jų tapatybės bruožai bus priimami palankiai ir jaučiasi saugiai darbo vietoje.
- **Santykiai su vadovais (-ėmis):** 79 % apklausoje dalyvavusių asmenų mano, kad 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.

- **Vaikų kambarys arba darželis darbuotojų vaikams:** džiugu, jog darbovietėje yra įrengtas vaikų kambarys arba darželis darbuotojų vaikams. Vaikų kambarys gali palengvinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, mažinti darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.
- **Įsipareigojimas:** sveikintina, kad darbovietė turi pasitvirtinusi lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo veiklos aprašą, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarkos aprašą ir lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planą. Šie žingsniai atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.
- **Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas:** sveikintina, kad nemaža dalis darbuotojų gali pasinaudoti įvairiomis priemonėmis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui. 70 % apklausą užpildžiusių darbuotojų teigia, kad gali derinti darbo grafiką ar darbo laiką pagal individualių poreikį. Taip pat 84 % darbuotojų teigia, kad gali darbą atlikti nuotoliniu būdu. Tai parodo, kad darbovietėje yra imamasi priemonių užtikrinti sąlygas darbuotojams derinti darbą su asmeniniu gyvenimu.
- **Kvalifikacijos kėlimas:** sveikintina, jog 93 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, o mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo ar seksualinio priekabiavimo prevencijos kursuose, mokymuose, ar seminaruose dalyvavo kiek mažiau – 79 % apklaustųjų. Į kursus siuntė arba juos rengė darbovietė, todėl tai parodo įstaigos pastangas vykdyti švietėjišką veiklą ir supažindinti darbuotojus su lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimu bei seksualinio priekabiavimo prevencija.
- **Lygių galimybių pažeidimų nagrinėjimo mechanizmas:** džiugu, kad darbovietėje įsteigtas vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas, užtikrinantis pranešėjų konfidencialumą. Nukentėjusiems dėl diskriminacijos ar priekabiavimo sudaromas saugesnis būdas pranešti apie pažeidimus.

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Diskriminacijos atpažinimas:** apklausa parodė, kad kai kurias diskriminacijos formas darbuotojams (-oms) atpažinti gali būti sunku. Pavyzdžiui, situaciją, kurioje patalpų atnaujinimo įstaigoje vaikų pervystymo stalas įrengtas tik moterų tualete teigiamai įvertino 23 % apklausą užpildę darbuotojai. Tuo tarpu, gerą lygių galimybių integravimo pavyzdį, kai darbovietė laisvame kabinete įrengia kambarį malda, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas, neigiamai įvertino 19 %. Galiausiai, situaciją, kurioje įmonė darbo skelbime parašė ieškanti kandidatų: „ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus)“ neigiamai įvertino 25 % apklausą užpildžiusių darbuotojų.

- **Įdarbinimas:** įdarbinimo metu 75 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesulaukė klausimų, susijusių su įvairiais tapatybės bruožais. Tačiau šis skaičius yra kiek mažesnis įsidarbinusių mažiau arba lygiai prieš 3 metus tarpe (70 %). Tuo tarpu 78 % įsidarbinusiųjų prieš daugiau nei 3 metus nesulaukė klausimų, susijusių su jų tapatybės bruožais. Tai gali indikuoti mažėjančias darbovietės pastangas užtikrinti lygių galimybių principus įdarbinimo metu. Visos, paklaustos apie šeimyninę padėtį ar planus susituokti – moterys (13 %).
- **Paaukštinimo politikos ir atlyginimo nustatymas:** beveik pusė (46 %) apklaustųjų sutinka, kad jų atlygis teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis), panašiai, 45 % mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Su šiuo teiginiu nesutinka 30 % moterų ir dar 27 % abejoja dėl savo atsakymo. Paaukštinimo politiką teigiamai vertina 47 % darbuotojų. Rekomenduojame peržiūrėti esamas paaukštinimo politikos ir atlyginimo skyrimo tvarkas.
- **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.

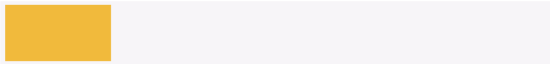

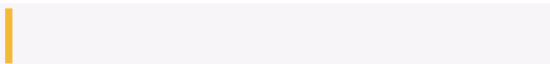

1. Kolektyvo įvairovė

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

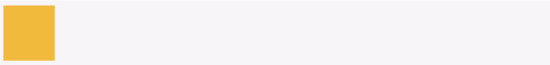

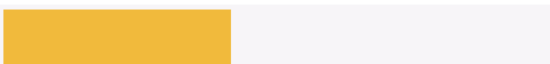
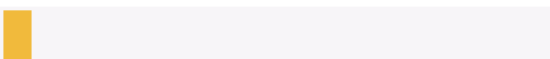
LYTIS		AMŽIUS	
Moterys:	91 (77 %)	Iki 29 m.	8 (7 %)
Vyrai:	27 (23 %)	30 - 49 m.	43 (36 %)
		50 m. ir daugiau	67 (57 %)

Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal tapatybės bruožus:

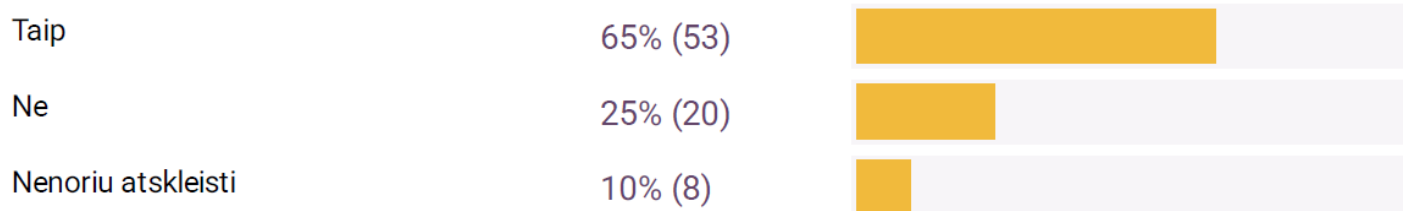
Lytis:

Vyras	19% (15)	
Moteris	78% (63)	
Kita	1% (1)	
Nenoriu atskleisti	2% (2)	

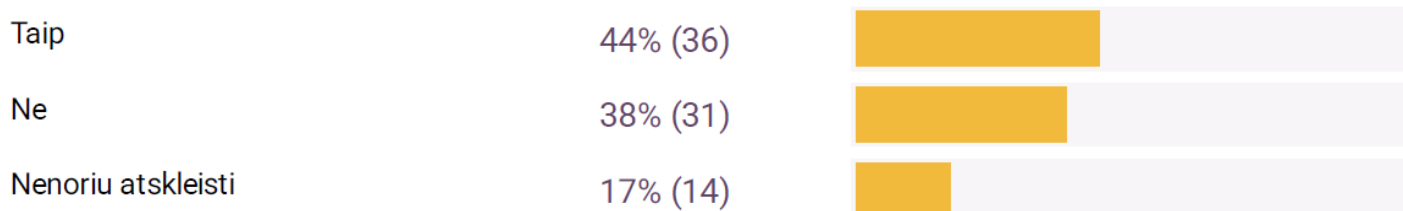
Amžius:

Iki 29 m.	9% (7)	
30-49 m.	46% (37)	
50 m. ir daugiau	41% (33)	
Nenoriu atskleisti	5% (4)	

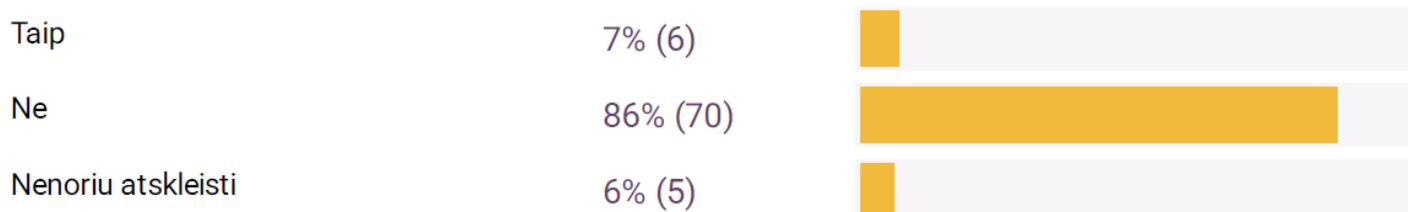
Tautybė (klausimas: ar esate lietuvių tautybės?):



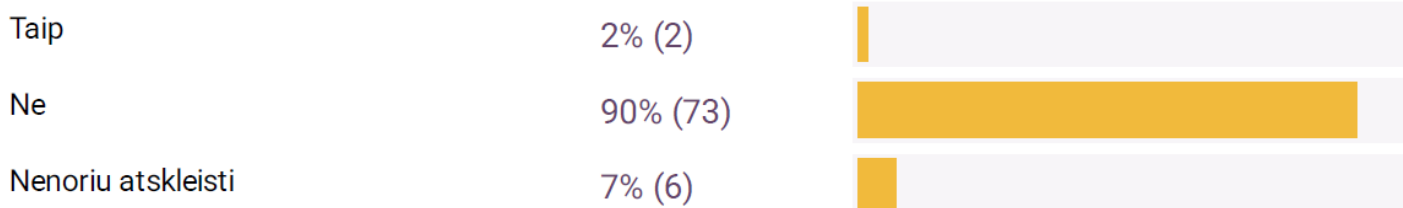
Tikėjimas (klausimas: ar laikote save Romos kataliku?):



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

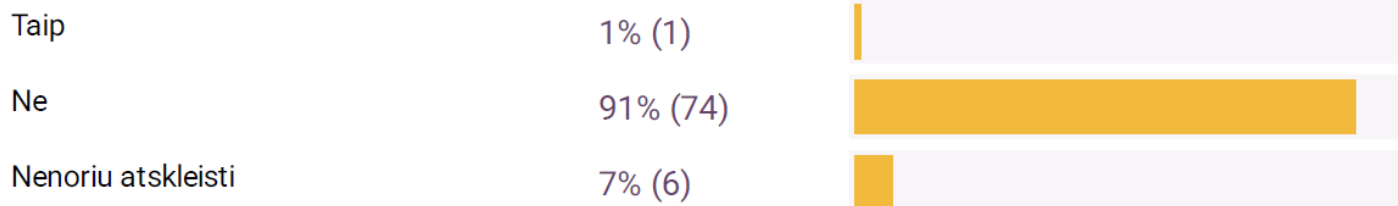


Seksualinė orientacija (klausimas: ar esate lesbietė, gėjus, biseksualus ar kitos neheteroseksualios seksualinės orientacijos žmogus?):



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

žmogus?):



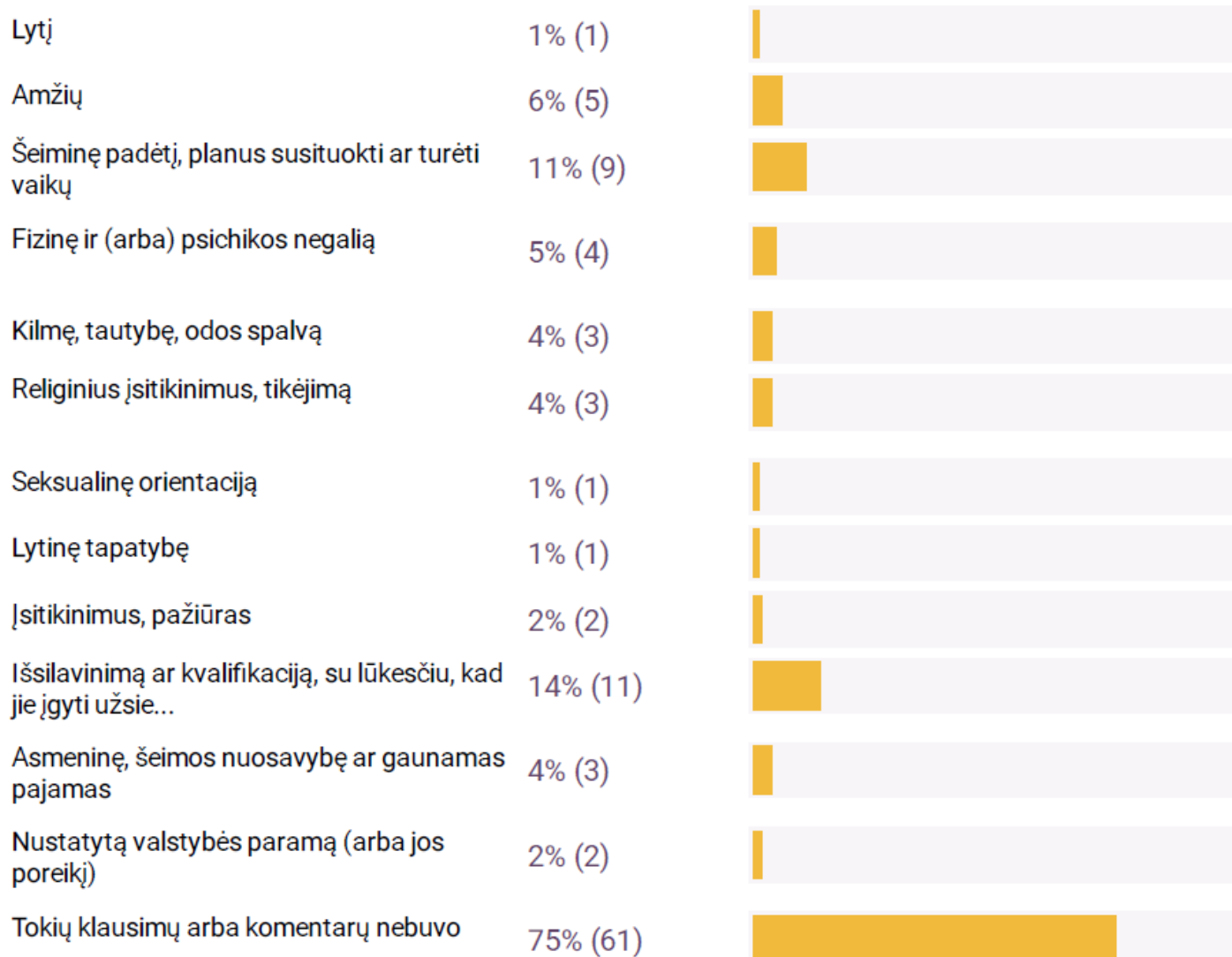
KOMENTARAS

Pagal darbdavio (-ės) pateiktus atsakymus, šioje darbovietėje 77 % darbuotojų yra moterys, o 23 % - vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima ją konstatuoti, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %. Daugiau nei pusę kolektyvo sudaro vyresni nei 50 metų amžiaus žmonės (57 %). 36 % darbuotojų yra 30-49 m., ir 7 % kolektyvo sudaro darbuotojai (-os), kurių amžius yra iki 29 metų. Lyties kategorijoje apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) pasiskirstė atspindėdami (-os) bendrą tendenciją. Iš apklausą užpildžiusių respondentų (-čių) 78 % buvo moterys ir 19 % - vyrai. Tuo tarpu amžiaus kategorijoje dalyvavusių apklausoje darbuotojų pasiskirstymas skiriasi nuo bendros tendencijos - 9 % respondentų (-čių) buvo iki 29 metų amžiaus, 46 % - nuo 30 iki 49 metų amžiaus ir 41 % - 50 metų ir vyresni (-ės).

2. Darbo santykiai

2.1. Įdarbinimas

Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:



KOMENTARAS

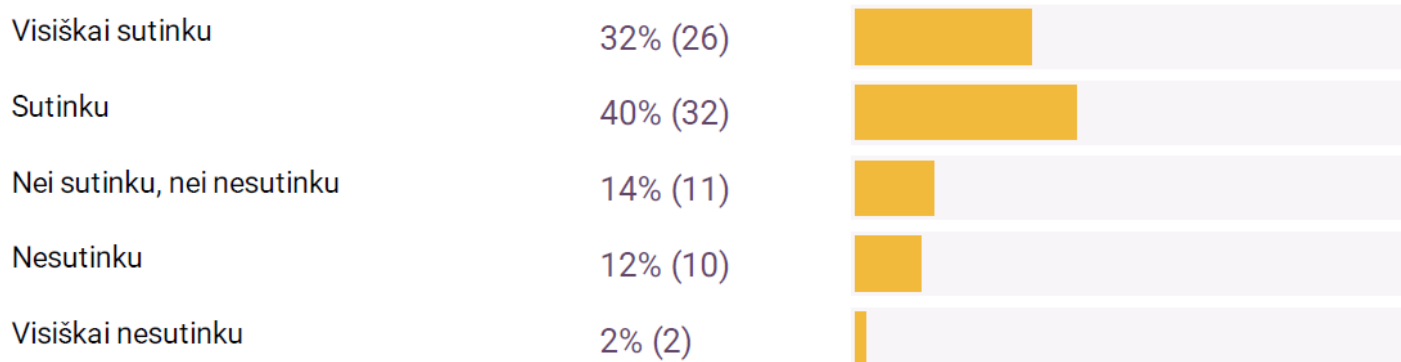
25 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įsidarbinimo metu sulaukė klausimų ir (ar) komentarų, susijusių su įvairiais savo tapatybės bruožais (75 % tokių klausimų nesulaukė, likę atsakymai sudaro daugiau nei 25 %, nes buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną atsakymo variantą). 11 % pažymėjo, kad sulaukė klausimų / komentarų apie savo šeiminių padėčių, planus susituokti ar turėti vaikų, 14 % – apie išsilavinimą ar kvalifikaciją, su lūkesčiu, kad jie įgyti užsienyje arba konkrečioje įstaigoje, 6 % - apie amžių, dar 5 % – apie fizinę ir (arba) psichikos negalią. Sveikintina, jog

įdarbinimo metu 75 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesulaukė klausimų, susijusių su įvairiais tapatybės bruožais. Tačiau šis skaičius kiek mažesnis įsidarbinusių mažiau arba lygiai prieš 3 metus tarpe (70 %), lyginant su 78 % įsidarbinusių prieš daugiau nei 3 metus, kurie (-os) nesulaukė šių klausimų. Tai gali indikuoti mažėjančias darbovietės pastangas užtikrinti lygių galimybių principus įdarbinimo metu. Visi asmenys paklausti apie šeimyninę padėtį ar planus susituokti – moterys (13 %). (1 priedas). Rekomenduojame užtikrinti, kad atranką vykdančias asmenys būtų susipažinę su lygių galimybių reikalavimais bei jais vadovautęsi įdarbinimo procesuose. Susipažinti su gerosiomis darbuotojų atrankos praktikomis bei rekomendacijomis galite čia:

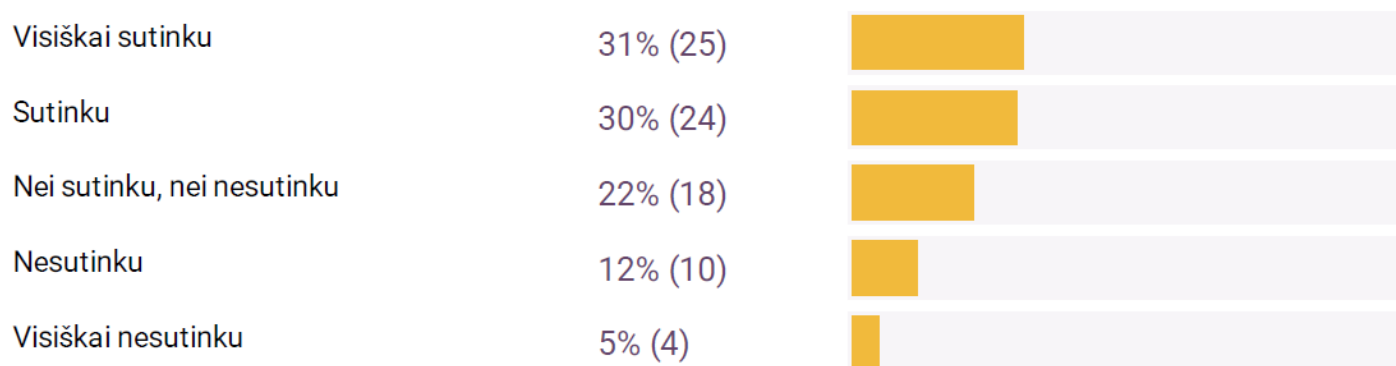
<https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/diskriminacijos-prevencija/darbuotoju-atranka/>.

2.2. Darbuotojų įtrauktis

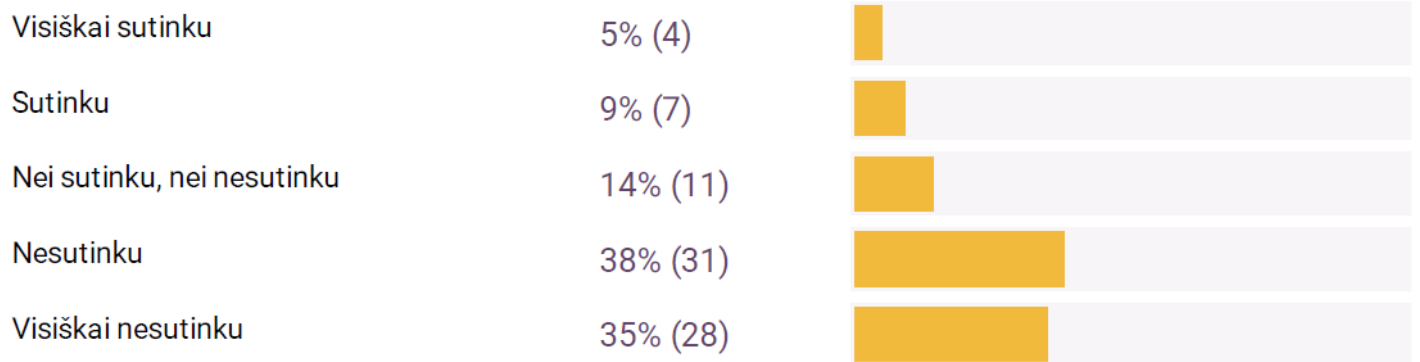
Jaučiuosi visavertė organizacijos dalis:



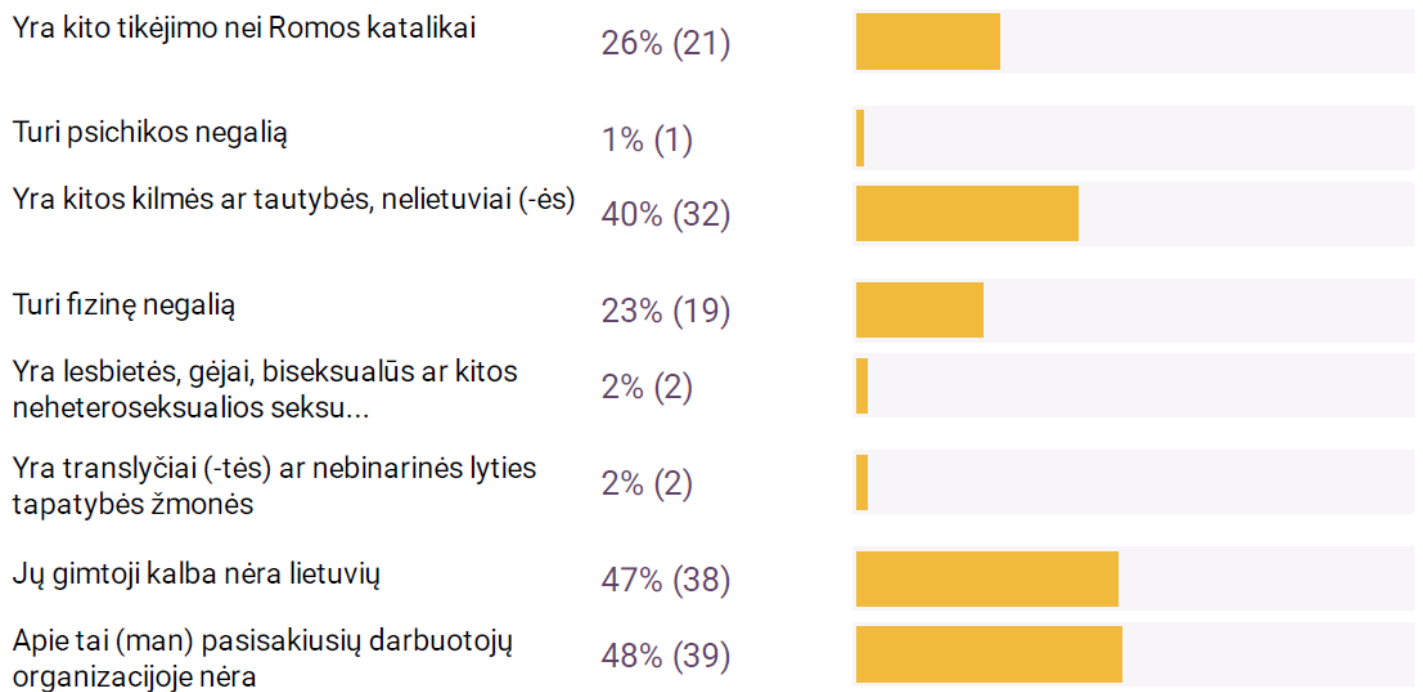
Darbe galiu pareikšti kitokią nuomonę, nebijodamas (-a) neigiamų pasekmių:



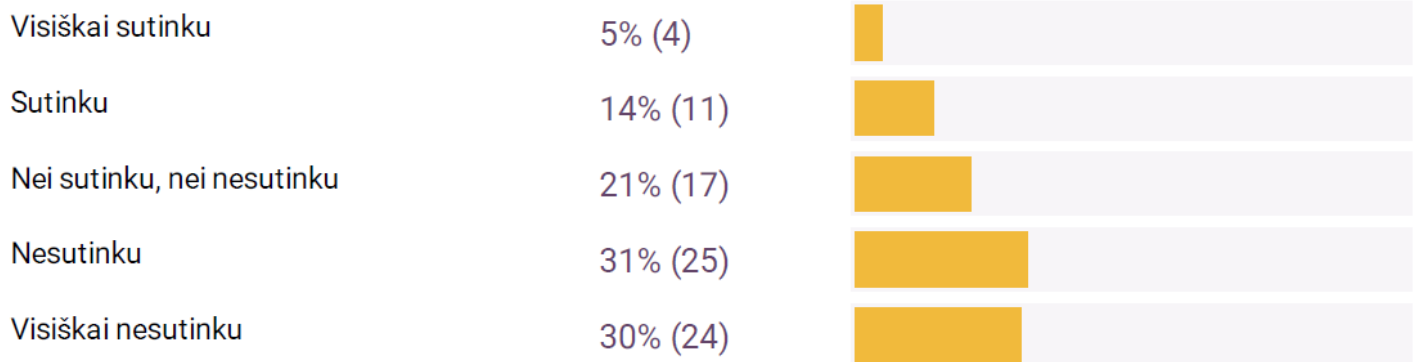
Darbe turiu slėpti tokius savo tapatybės bruožus kaip seksualinė orientacija, kilmė, religija ar kt.:



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

73 % 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. 52 % organizacijos darbuotojų nurodė pastebinčios (-tys) egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais. Dažniausiai įvairovė pastebėta žmonių, kurių gimtoji kalba nėra lietuvių (47 %) pagrindu, taip pat – buvimo kitos tautybės ar kilmės pagrindu (40 %), tikėjimo (26 %), fizinės negalios (23 %), seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės (po 2 %) bei psichikos negalios (1 %).

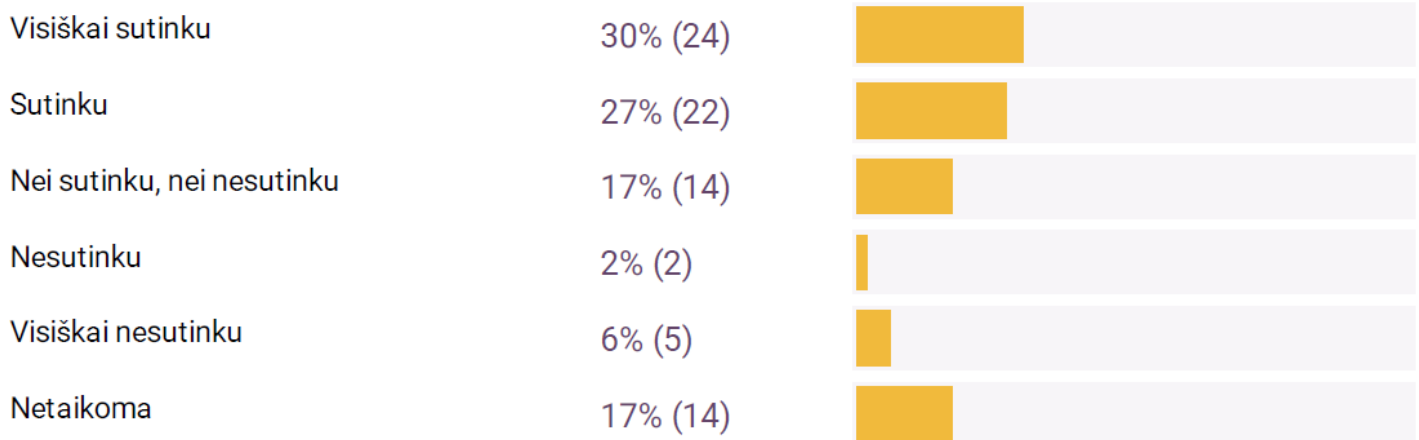
72 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi, tačiau 14 % nesutinka su šiuo teiginiu. 61 % darbuotojų sutinka, jog darbe gali pareikšti kitokią nuomonę, nesibaimindami (-os) neigiamų pasekmių. Atvira komunikacija yra būtina tam, kad darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs (-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 apklausą, siekiant išsiaiškinti, kas trukdo ir kas padėtų atvirai reikšti nuomonę, vadov(i)ų komandoje aptarti, kaip kurti atvirą aplinką skirtingoms nuomonėms.

Nors 61 % darbuotojų nesijaučia privalantys (-čios) laikytis darbovietės nustatytų tradicijų, net jei tai joms (jiems) nėra priimtina, tuo pat metu 19 % apklaustų darbuotojų jaučiasi privalantys (-čios), o dar 21 % 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

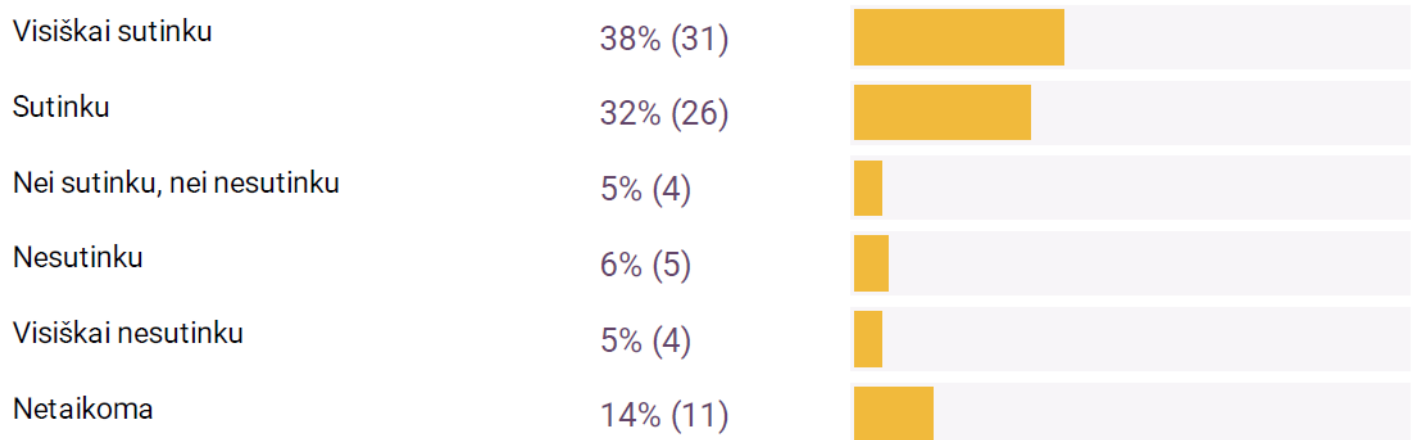
t.t. Priverstinis dalyvavimas įvairiose organizacijos veiklose duoda daugiau žalos nei naudos – darbuotojai (-os) gali jaustis taip, tarsi jų poreikiai nėra svarbūs. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visiems (-oms) arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

2.3. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas

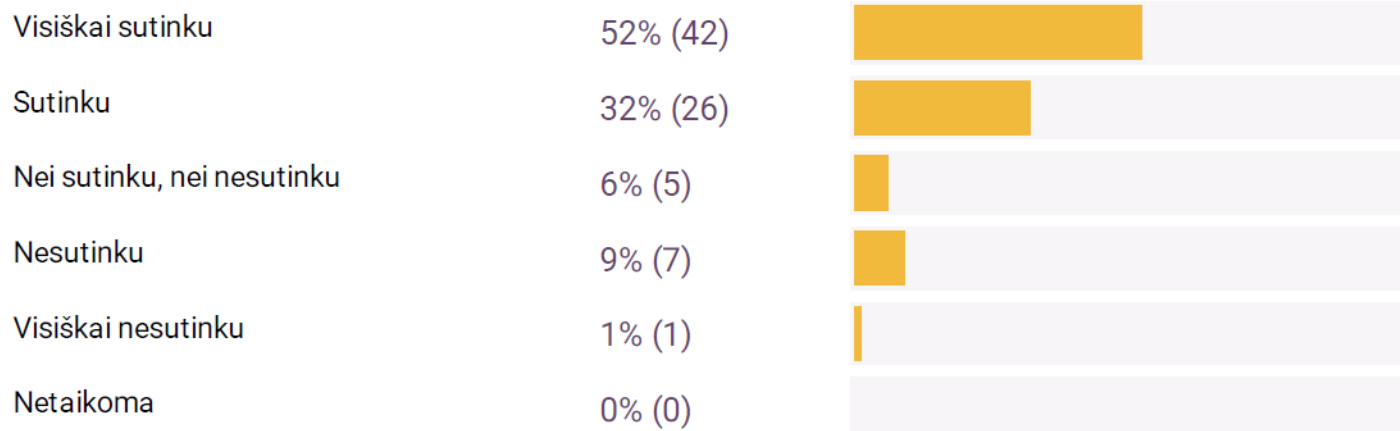
Darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną):



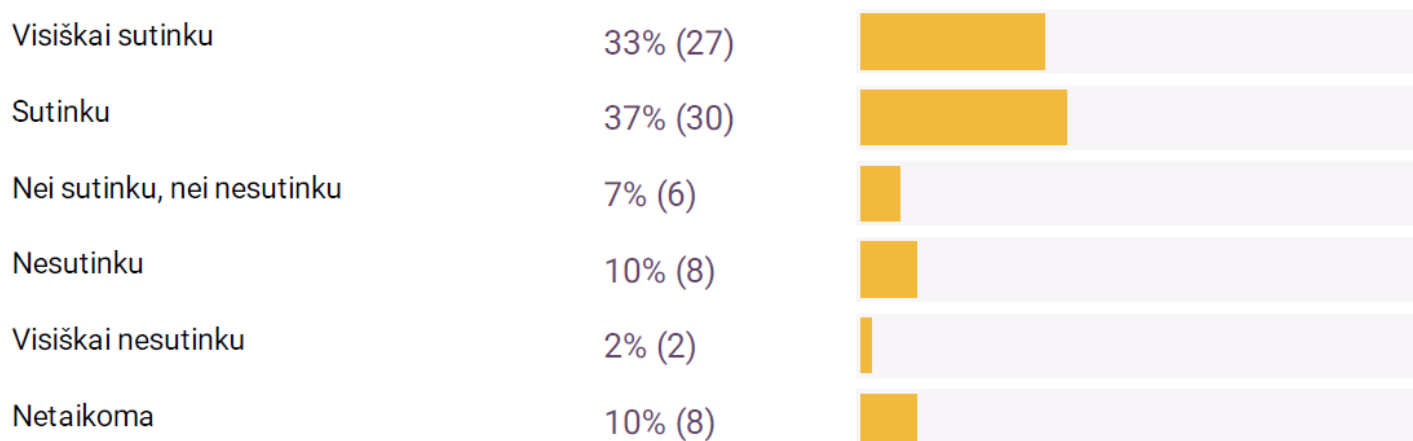
Turiu galimybę pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams:



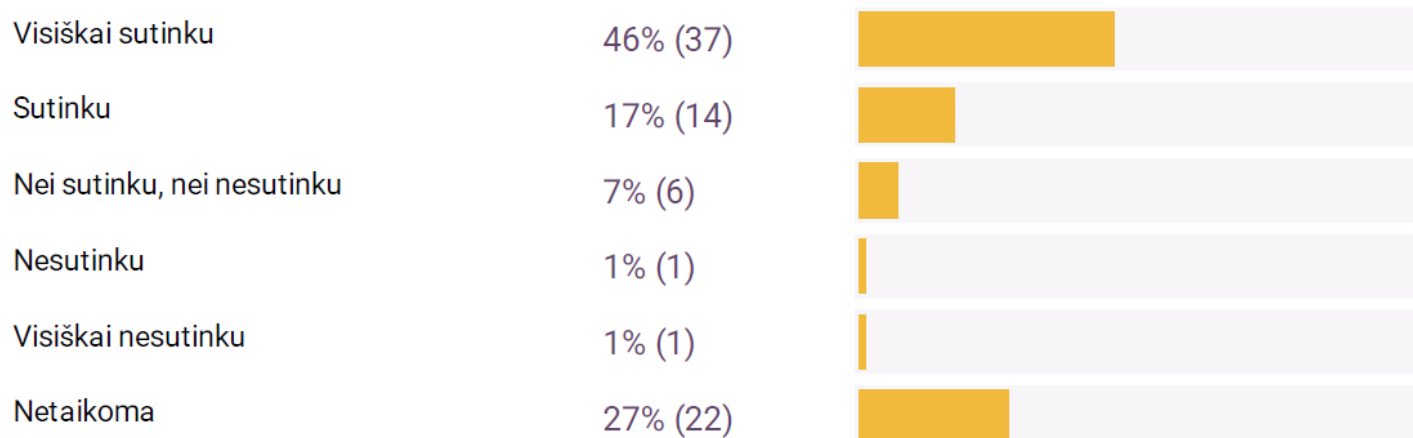
Turiu galimybę dirbti nuotoliniu būdu:



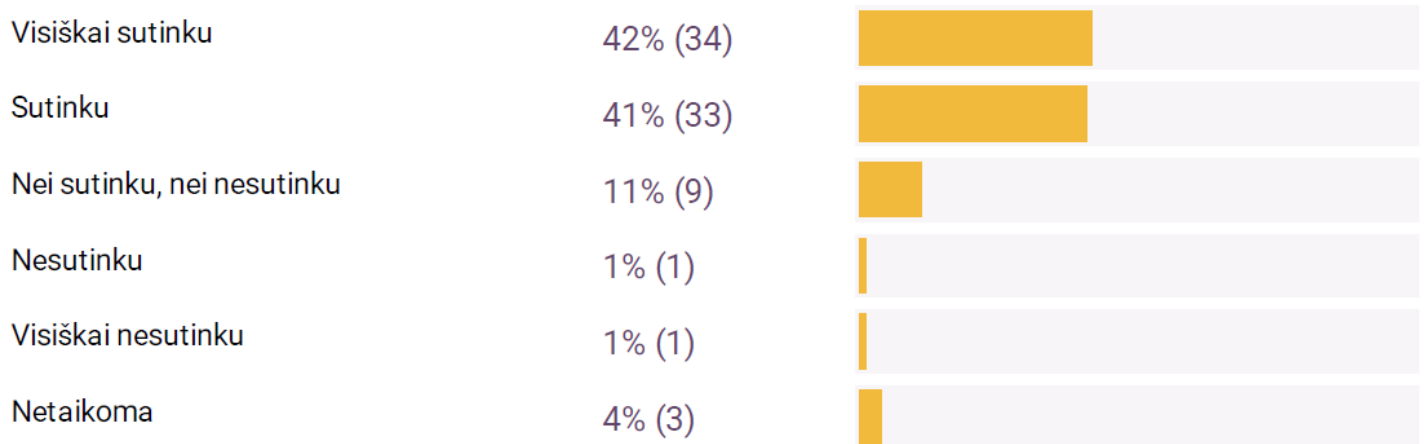
Turiu galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį:



Turiu galimybę pasiimti mamadienį arba tėvadienį:



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



KOMENTARAS

Apklauskos duomenys atskleidžia, kad galimybę dirbti nuotoliniu būdu turi dauguma – 84 % darbuotojų. Džiugu, kad 83 % apklaustųjų tiki, jog darbovietė palaiko išeinančius tėvystės, motinystės ar vaiko priežiūros atostogų. Taip pat 70 % apklaustųjų darbuotojų turi galimybę derinti darbo grafiką arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį. Tačiau rezultatai taip pat rodo, jog ne visos (-i) darbuotojos (-ai) gali pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje, neretai šios priemonės jiems (joms) yra netaikomos. 12 % darbuotojų neturi galimybės derinti darbo grafiko lanksčiai ar iš anksto pagal individualų poreikį. Dar 10 % pažymėjo, kad tai netaikoma. 11 % darbuotojų neturi galimybės pasiimti 1 laisvos valandos šeimos ar asmeniniams reikalams. 10 % darbuotojų neturi galimybės dirbti nuotoliniu būdu.

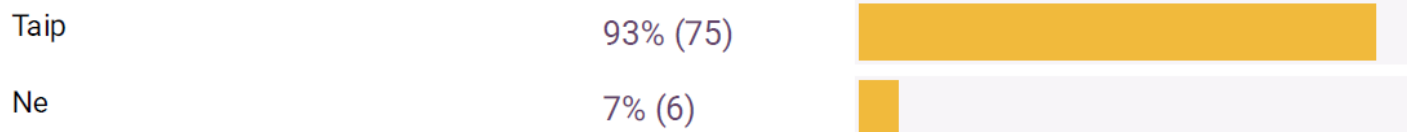
Net ir įdiegus faktines asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemones, svarbu puoselėti tokią darbo kultūrą, kurioje darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs laisvai kalbėti apie savo poreikius ir faktiškai naudotis darbovietėje prieinamomis priemonėmis. Taip pat labai svarbu užtikrinti, jog darbuotoja (-as) 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 apklauskas, 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

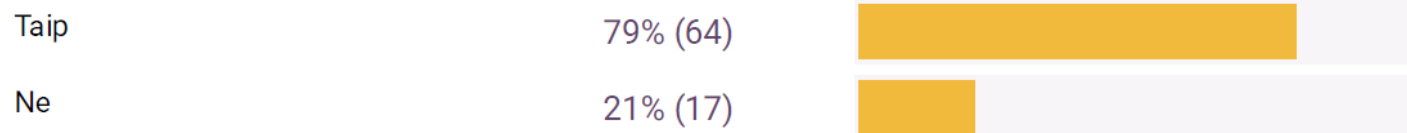
darbuotojus (-as) pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyta sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojus (-as), kurie (-os) turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan. 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

Didžioji dauguma apklaustųjų (93 %) nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose. Pastebėtina, kad nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymuose dalyvavo mažiau apklaustų darbuotojų – 79 %.

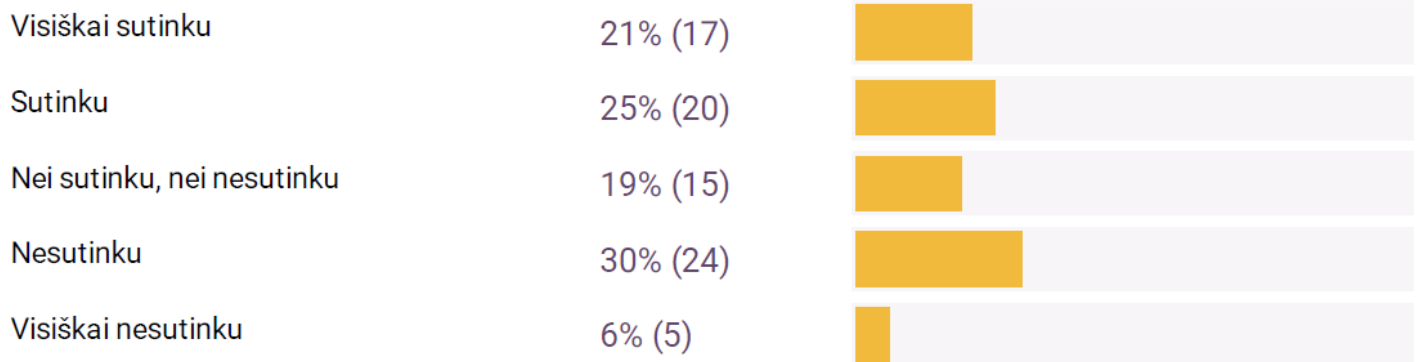
Šaunu, kad beveik visi (-os) atsakė (-iusios) į apklausą darbuotojai (-os), per paskutiniuosius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo kursuose, mokymuose ar seminaruose. Nemaža dalis jų dalyvavo ir nediskriminavimo skatinimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymuose.

Rekomenduojame paraginti kuo daugiau darbuotojų dalyvauti su lygiomis galimybėmis ir seksualinio priekabiavimo prevencija susijusiuose mokymuose.

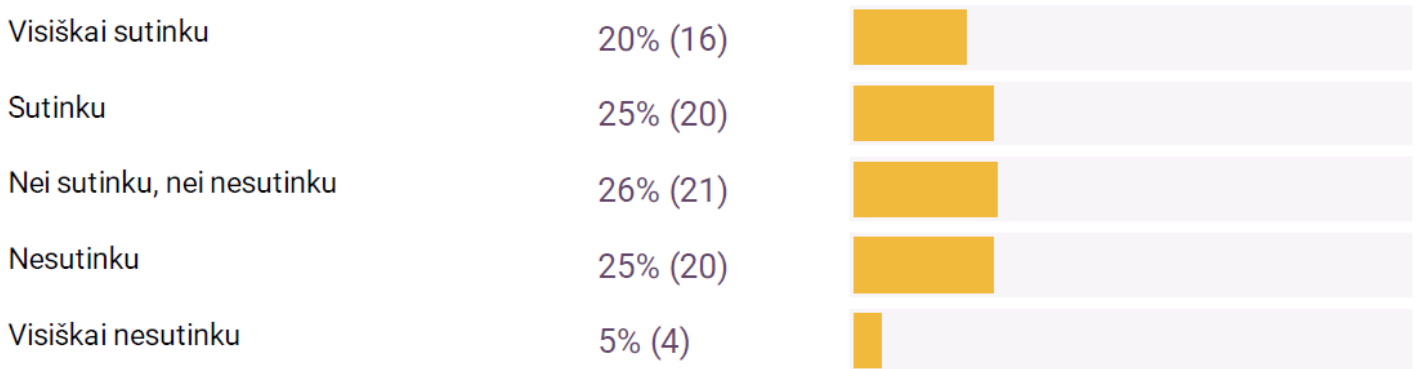
2.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas

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

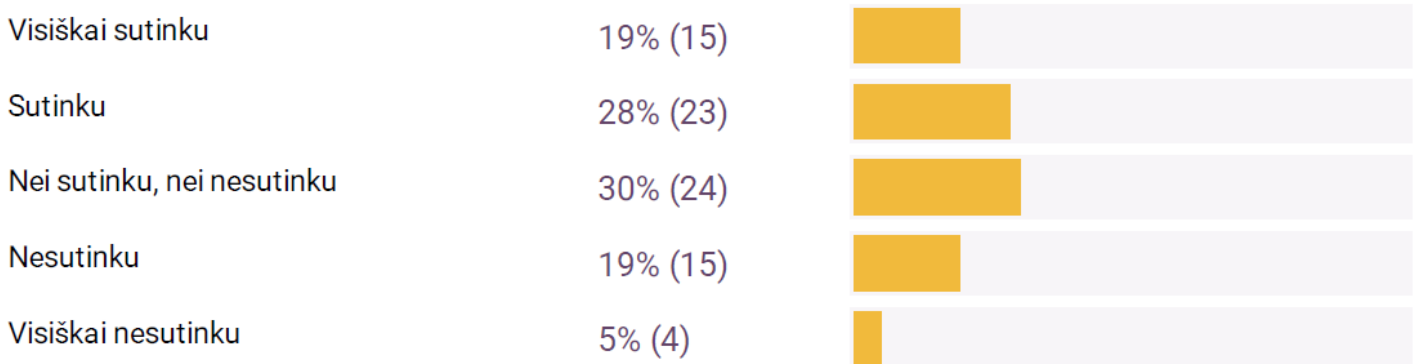
darbovietėje:



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



Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga ir jos laikomasi:



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

Lytį	0% (0)	
Amžių	0% (0)	
Šeiminių padėčių, planus susituokti ar turėti vaikų	0% (0)	
Fizinę ir (arba) psichikos negalią	0% (0)	
Kilmę, tautybę, odos spalvą	0% (0)	
Religinius įsitikinimus, tikėjimą	0% (0)	
Seksualinę orientaciją	0% (0)	
Lytinę tapatybę	0% (0)	
Įsitikinimus, pažiūras	0% (0)	
Išsilavinimą ar kvalifikaciją, su lūkesčiu, kad jie įgyti užsien...	0% (0)	
Asmeninę, šeimos nuosavybę (pvz., automobilio turėjimą ir kt.) ar...	0% (0)	
Nustatytą valstybės paramą (arba jos poreikį)	0% (0)	
Tokių klausimų arba komentarų nebuvo	100% (19)	

KOMENTARAS

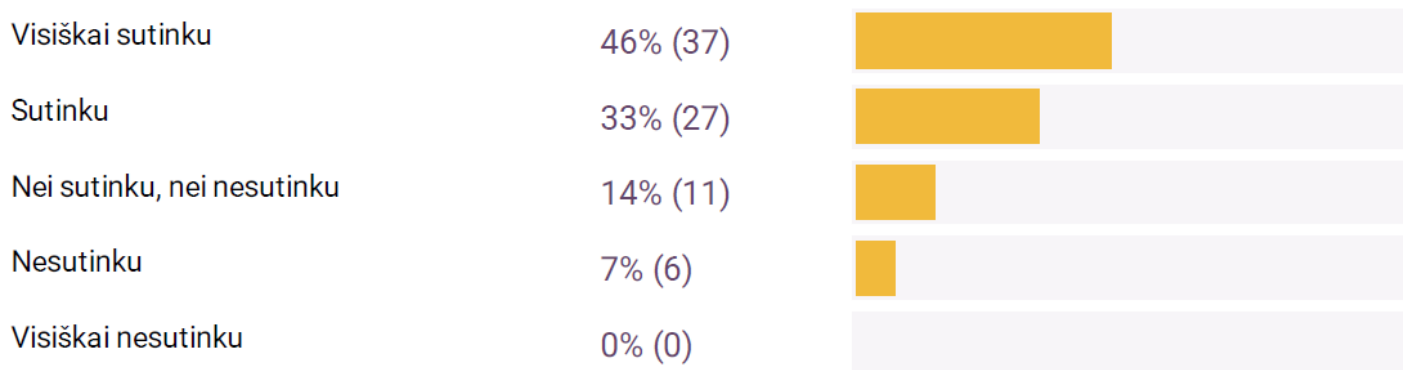
46 % apklaustųjų sutinka, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis) šioje darbovietėje. Panašiai (45 %) mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Paaukštinimo politiką teigiamai vertina 47 % darbuotojų. Sveikintina, jog sprendžiant dėl paaukštinimo absoliučiai nei viena (-s) darbuotoja (-s) nesusilaukė klausimų, susijusių su jų tapatybės bruožais.

Vis dėlto, reiktų atkreipti dėmesį, kad nemaža dalis darbuotojų abejoja dėl atlygio bei paaukštinimo nustatymo tvarkos teisingumo. 36 % darbuotojų nesutiko, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis), 30 % nesutiko, kad jų atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi, o 24 % neigiamai įvertino paaukštinimo politiką.

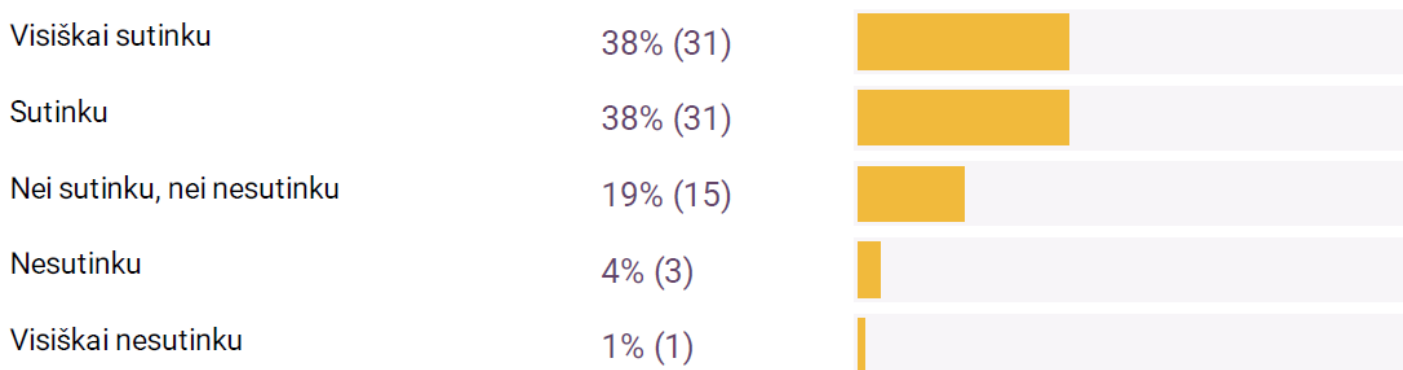
Verta išskirti, jog moterys apklausoje yra labiau linkusios nesutikti dėl paaukštinimo tvarkos teisingumo. 24 % apklaustų moterų nesutinka, kad paaukštinimo tvarka yra teisinga ir jos laikomasi, vyrų su šiuo teiginiu nesutinka mažiau – 13 % (2 priedas). Neteisybės jausmas gali turėti įtakos darbuotojų 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:



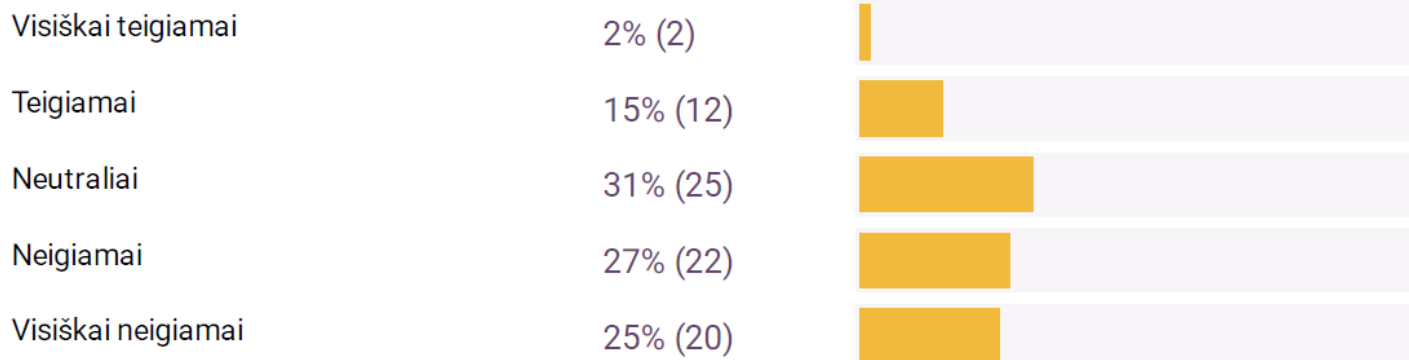
KOMENTARAS

Džiugu, kad 79 % apklausoje dalyvavusių asmenų mano, kad jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą. 76 % sutinka, kad vadovas (-ė) kuria lygias galimybes darbe. Pastebėtina, kad abiem teiginiais abejonę išreiškė dalis apklaustųjų – pirmuoju 14 %, antruoju – 19 %. 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, todėl investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

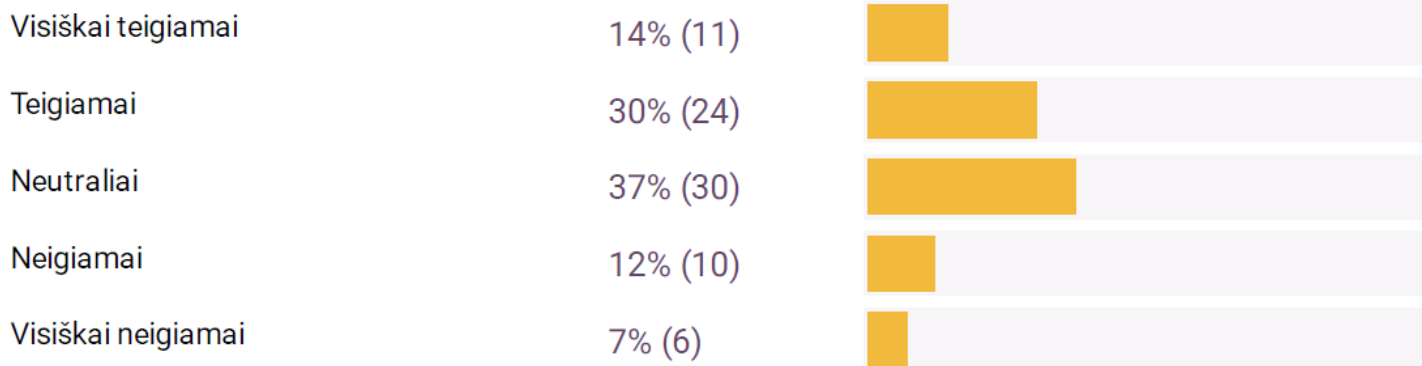
3. Diskriminacijos atpažinimas

Kaip vertinate kiekvieną iš šių hipotetinių situacijų:

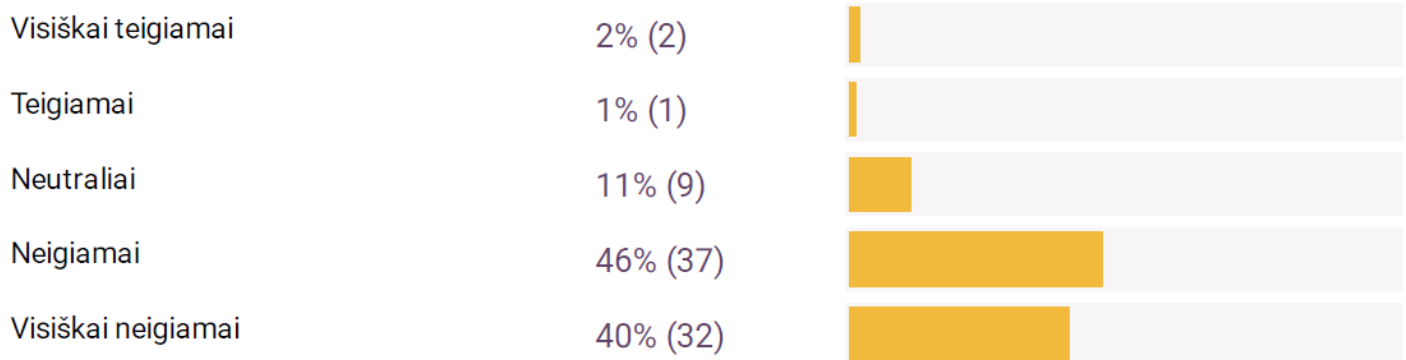
1. Darbo atrankos pokalbio metu kandidatėi buvo užduotas klausimas: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“



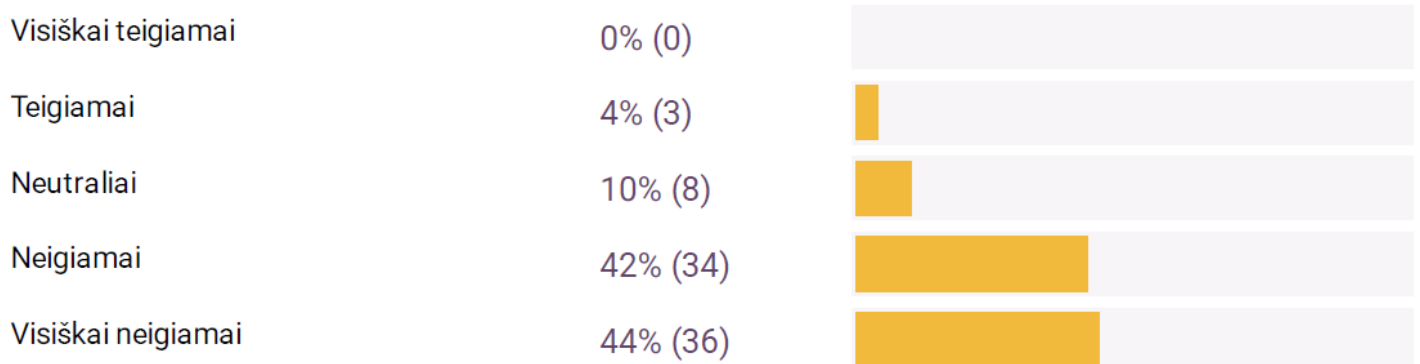
2. Darbovietė laisvame kabinete įrengė kambarį maldai, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas.



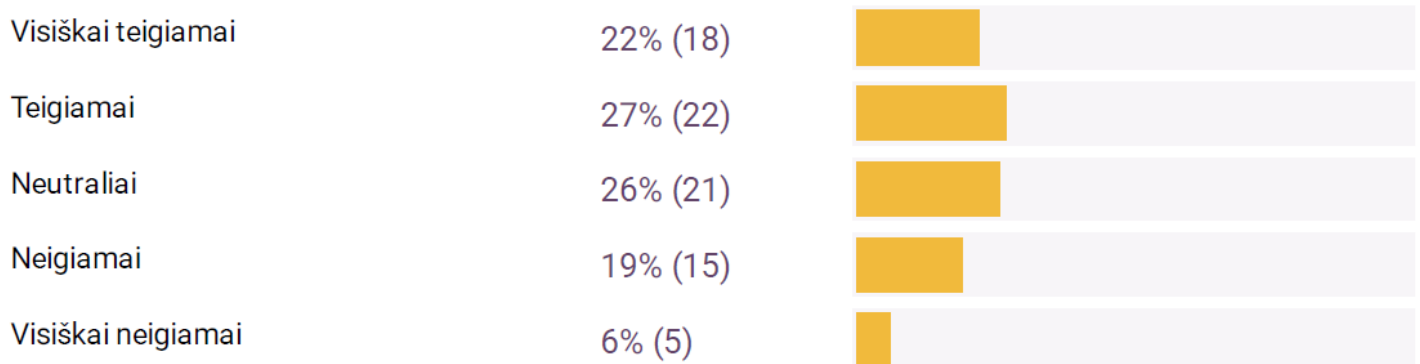
3. Į visos komandos formavimui skirtą popietę darbdavys nusprendė nekviesti kolegos, judančio vežimėliu, nes komanda planuoja žaisti dažasvydį ir nenori, kad kolega pasijustų nejaukiai.



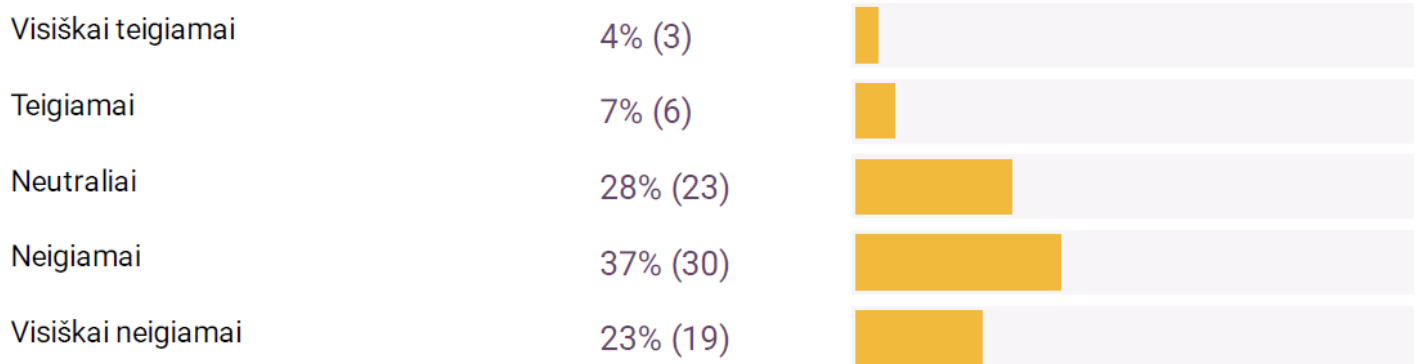
4. Darbuotoja nepaskiriama į vadovaujamas pareigas, nes, darbdavio manymu, kitiems darbuotojams gali nepatikti, kad vadovė už juos jaunesnė.



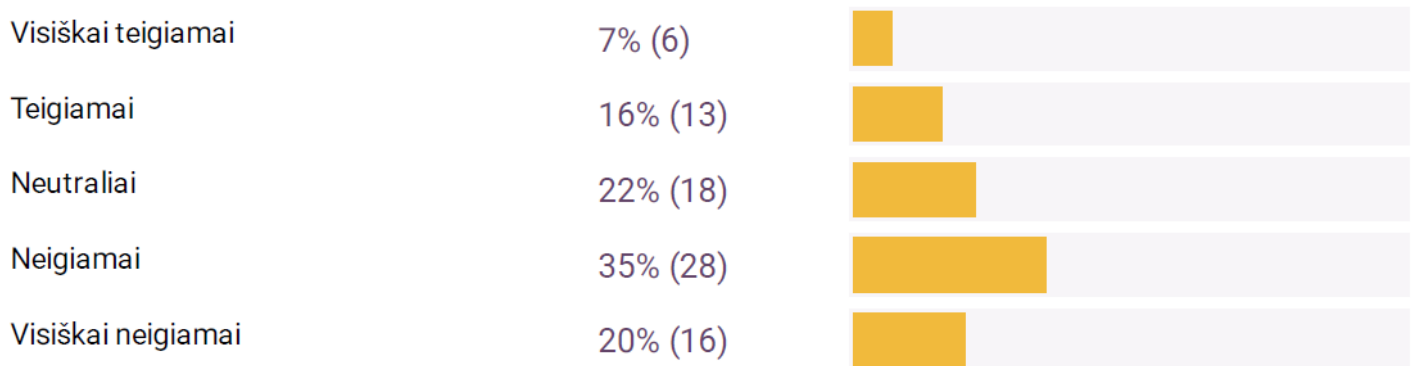
5. Ieškodama kandidatų vyriausiojo inžinieriaus pozicijai užimti, įmonė darbo skelbime parašė: ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus).



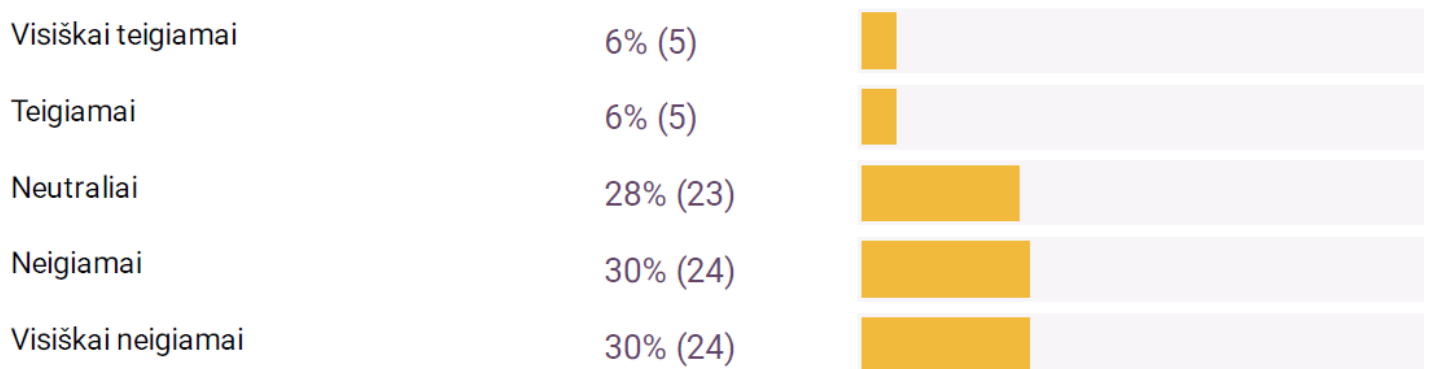
6. Darbdavys nesutinka svarstyti klausimo dėl romų tautybės asmens priėmimo į darbą, nes juo gali nepasitikėti klientai.



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 kokių kitų tapatybės bruožu. Situaciją 17 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai, 31 % neutraliai, o neigiamai – 52 % apklaustųjų. Tokie skaičiai rodo, maždaug pusei iš apklausoje dalyvavusių darbuotojų pavyko atpažinti diskriminaciją lyties pagrindu, tačiau 48% jų neįvertino situacijos kaip diskriminuojančios ar jiems (joms) buvo sunku apsispręsti.

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 44 % respondentų (-tų), dar 37 % vertino neutraliai, o neigiamai – 19 %. Išryškėjo vertinimo skirtumai pagal lytį – 53 % apklaustų vyrų situaciją vertino teigiamai, tai yra dažniau nei moterys (32 %). Taip pat kiek daugiau moterų (21 %) situaciją įvertino neigiamai, nei vyrai (14 %) (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. 3 % įvertino situaciją teigiamai, 11 % įvertino neutraliai, o 86 % – neigiamai. Galima teigti, kad dauguma atpažino diskriminacijos negalios pagrindą pavyzdį.

4) Sprendžiant dėl darbuotojų paaukštinimo turėtų būti vertinami tik objektyvūs, su darbu susiję reikalavimai. 86 % situaciją, kurioje darbuotoja yra diskriminuojama dėl amžiaus, įvertino neigiamai, o 10% – neutraliai. Trys respondentės (-ai) (4 %) situaciją įvertino teigiamai. Tai rodo, jog dauguma darbuotojų 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 49 % apklausoje dalyvavusių žmonių, neigiamai 25 %, o 26 % – neutraliai. Tai rodo, kad tik 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 60 % organizacijos darbuotojų, 38 % vertino neutraliai, o 11 % diskriminacinę situaciją įvertino teigiamai.

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 55 % organizacijos darbuotojų, 22 % vertino situaciją neutraliai, o 23 % įvertino teigiamai. Galima teigti, kad beveik pusė apklausą užpildžiusių neatpažino diskriminacijos lyties pagrindu.

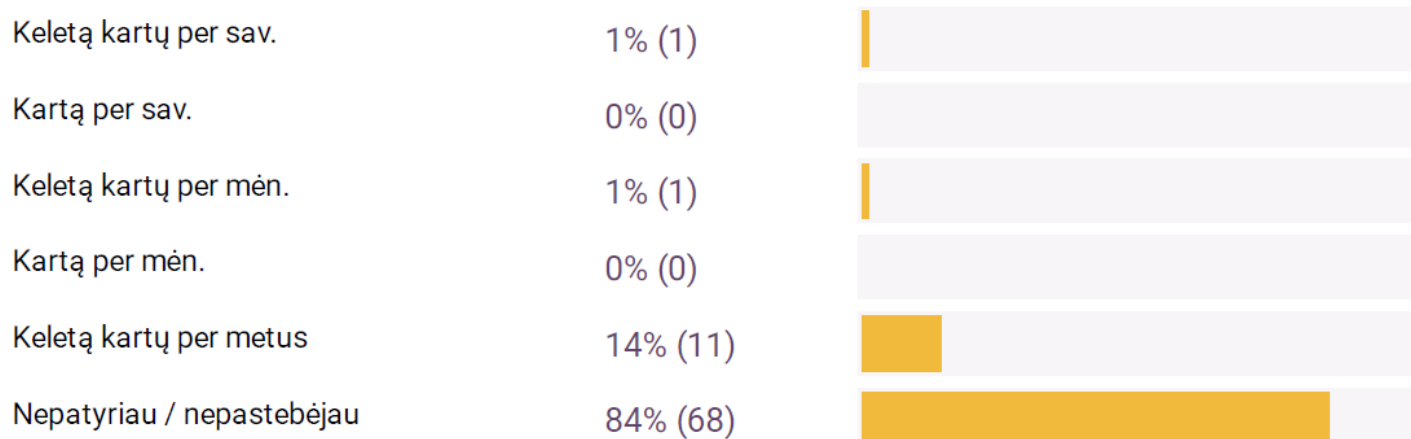
8) Nors Lietuvoje nėra teisinio reglamentavimo, užtikrinančio neheteroseksualiose porose augančių vaikų teises, privilegijų teikimas heteroseksualioms poroms yra diskriminacinis. Situaciją neigiamai įvertino 60 % darbuotojų, 28 % įvertino neutraliai ir 12 % įvertino teigiamai. Diskriminaciją šiuo atveju geriau atpažino moterys – 64 % vertino neigiamai palyginus su vyrais (47 %) (4 priedas). 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. Apklausoje atsakymai rodo, jog darbuotojams (-oms) diskriminaciją atpažinti kai kuriose situacijose yra sunku. Rekomenduojama nuolat skirti dėmesio darbuotojų sąmoningumui ir didinti gebėjimus atpažinti skirtingas diskriminacijos formas. Papildomo dėmesio siūlome skirti tiems pagrindams, kurie tarp darbuotojų sukėlė daugiausiai abejonių – lyties ir religijos (tikėjimo).

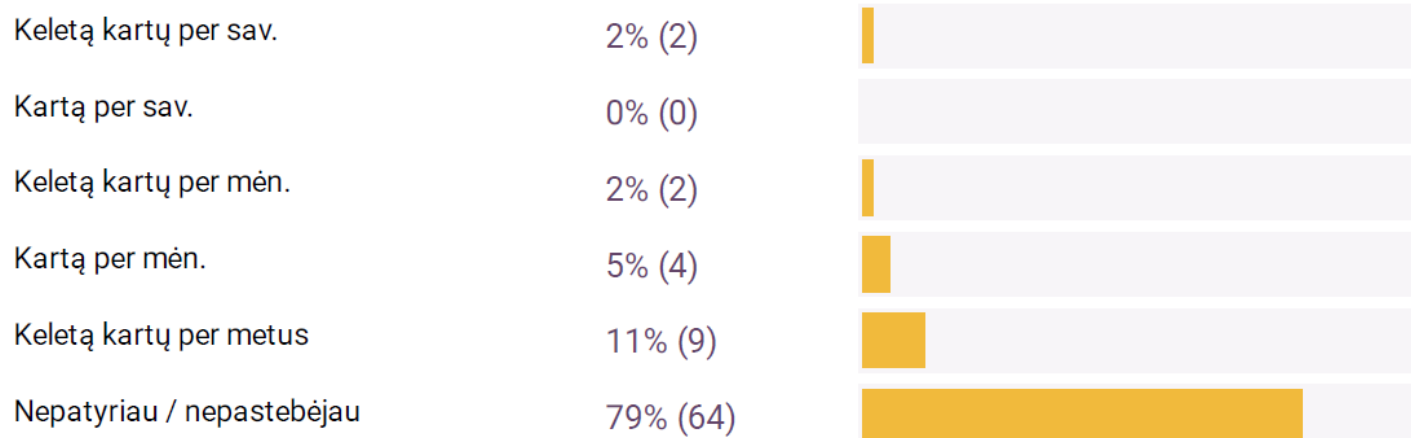
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra

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

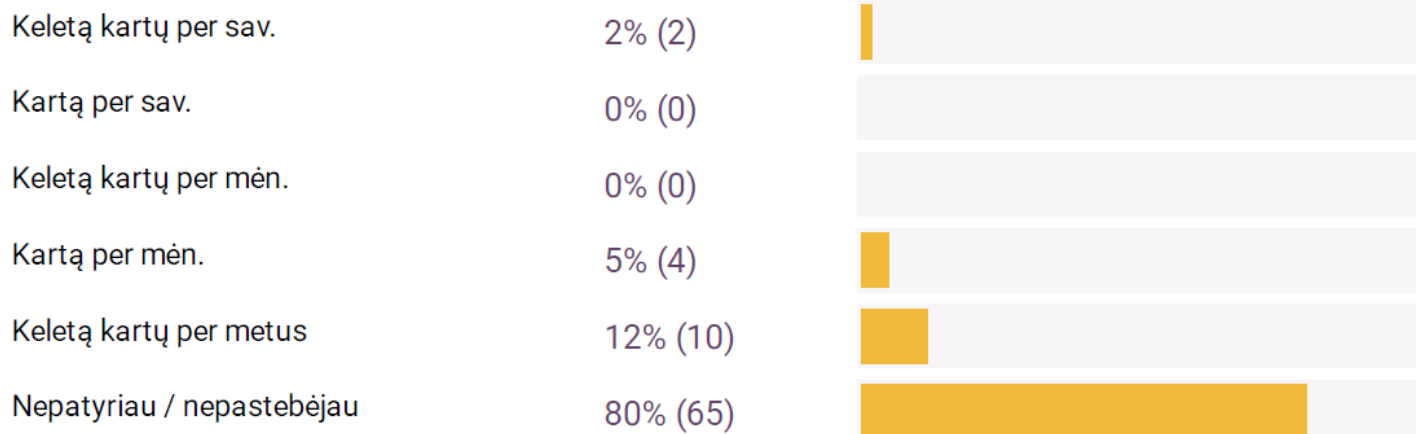
1. Lytimi:



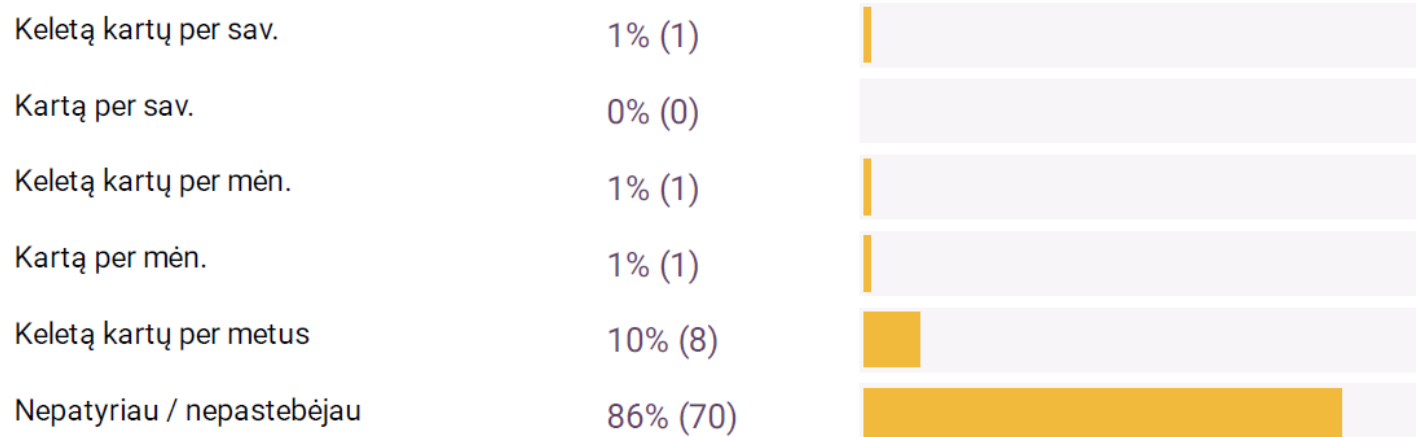
2. Amžiumi:



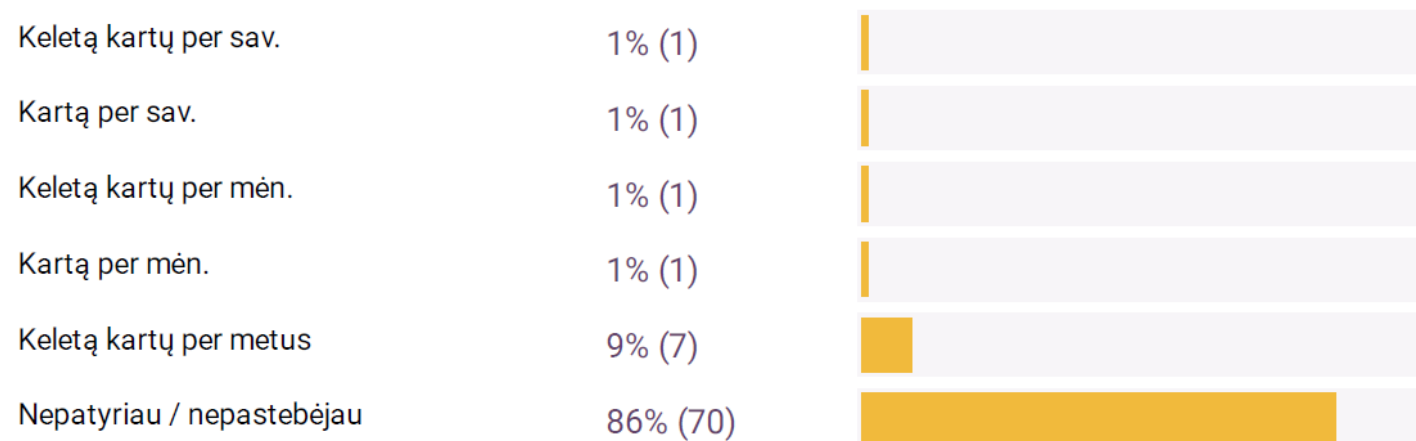
3. Šeimine padėtimi, planais susituokti ar turėti vaikų:



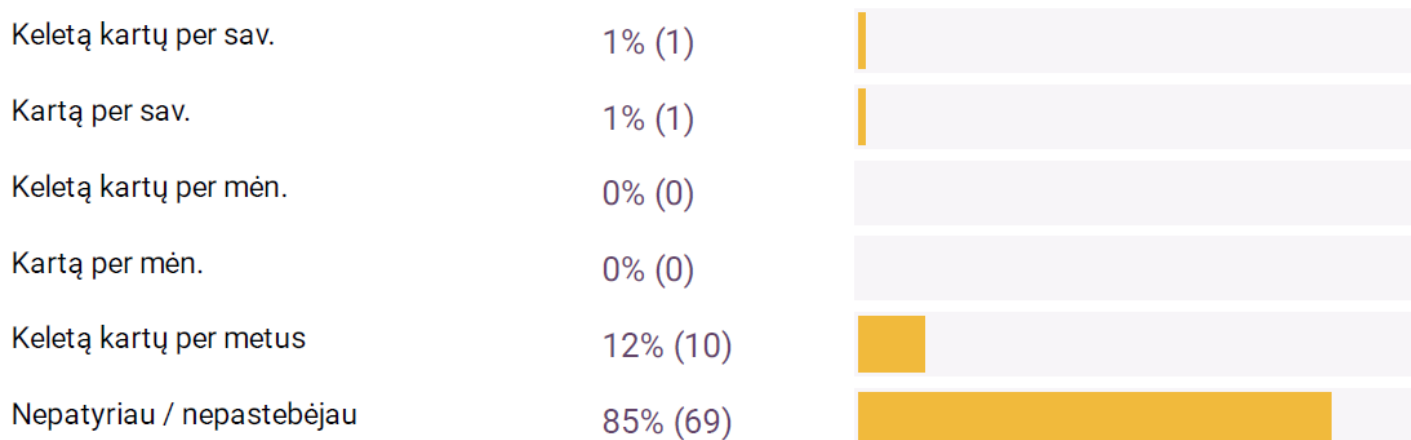
4. Fizinė ir (arba) psichikos negalia:



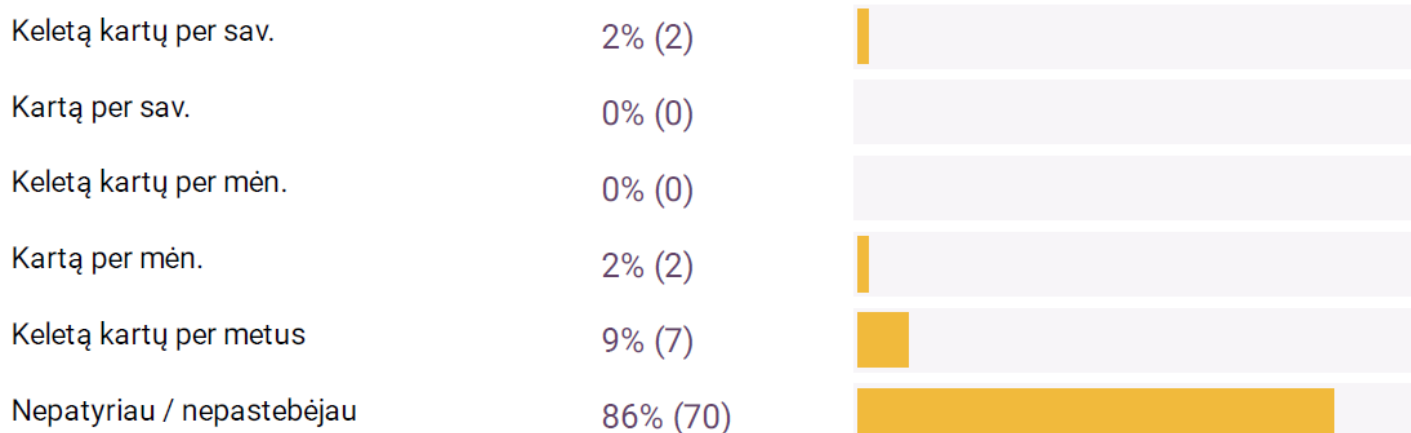
5. Kilme, tautybe, odos spalva:



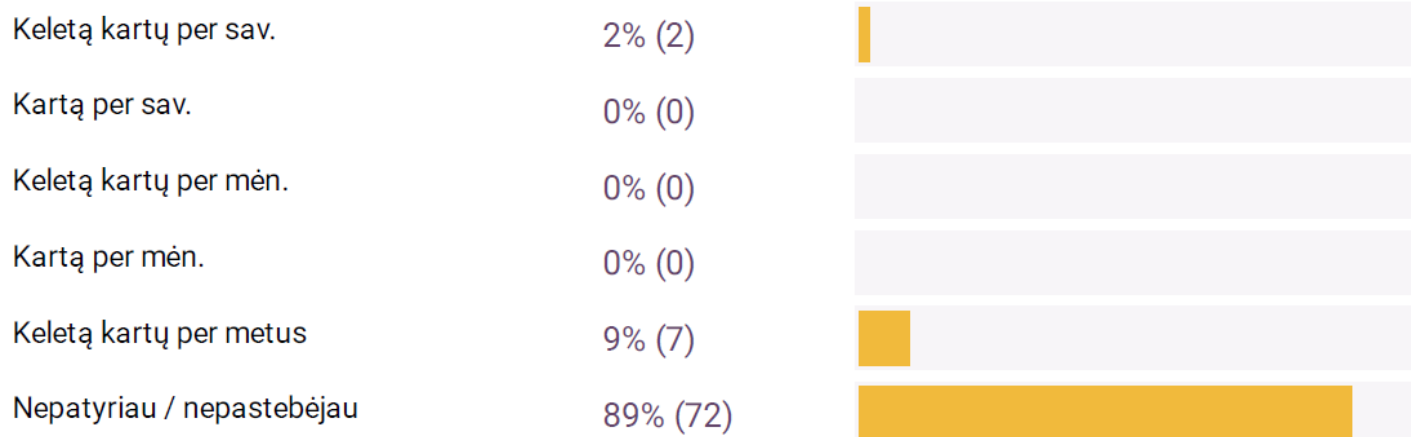
6. Religiniais įsitikinimais, tikėjimu:



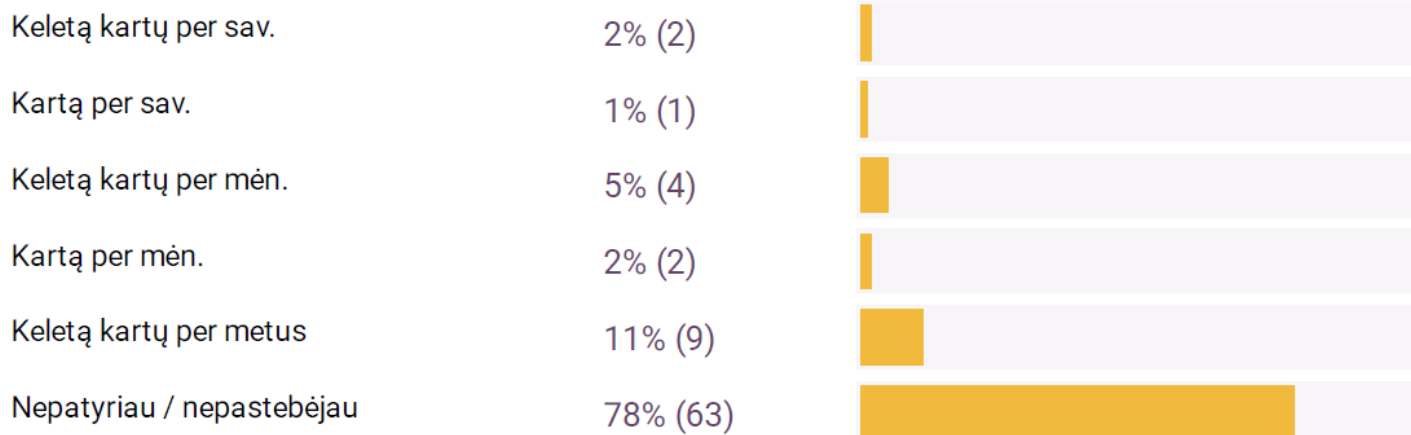
7. Seksualinė orientacija:



8. Lytinė tapatybė:

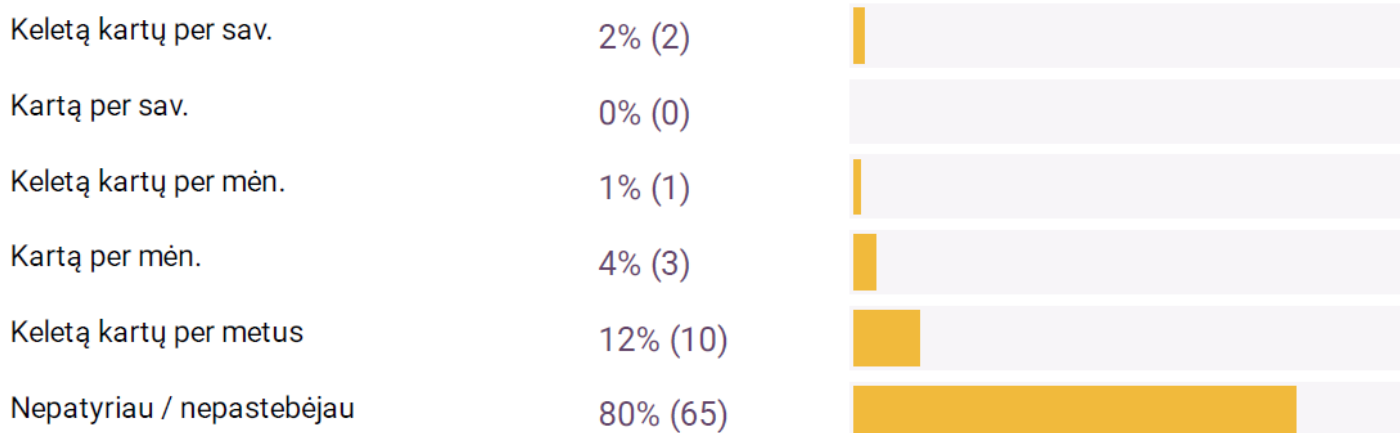


9. Įsitikinimais, pažiūromis:

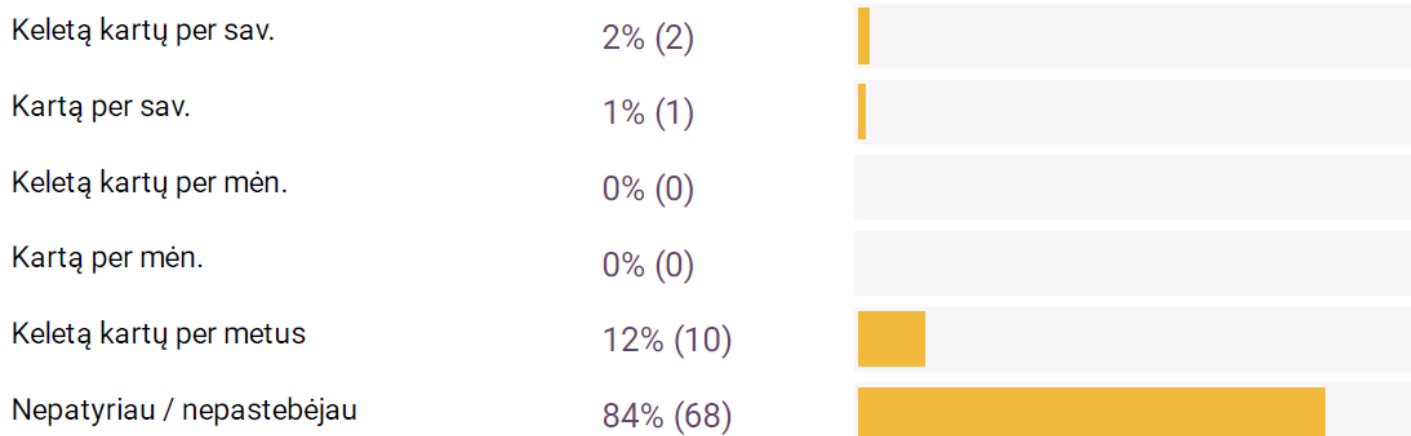


Per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyrčiau arba pastebėjau:

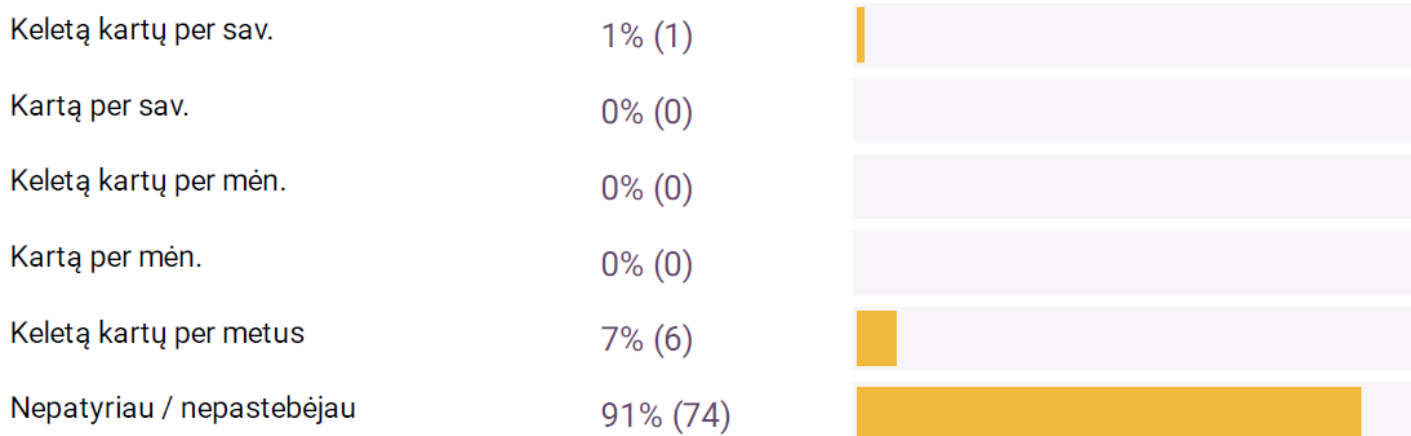
1. Seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie mano ar kitų žmonių išvaizdą, kūną ir pan.



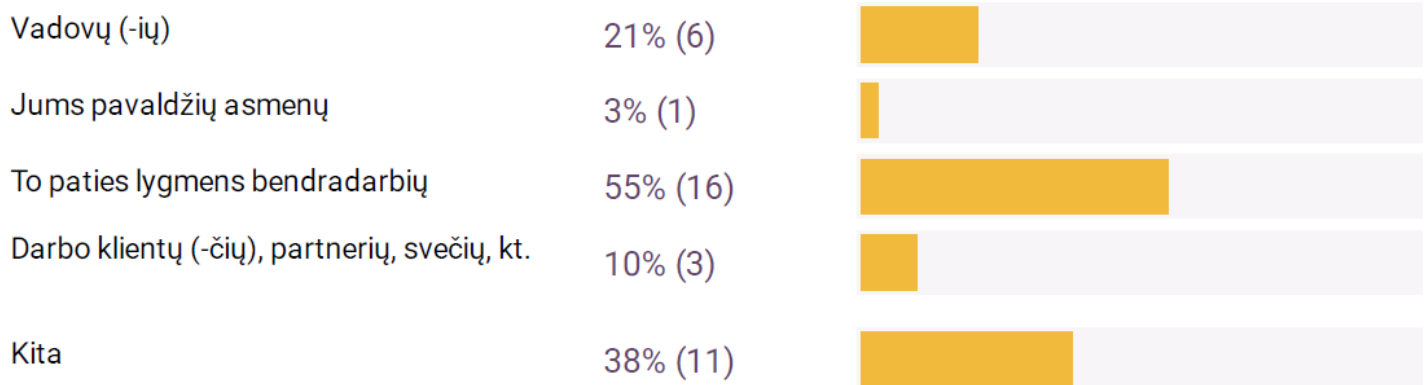
2. Nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan.



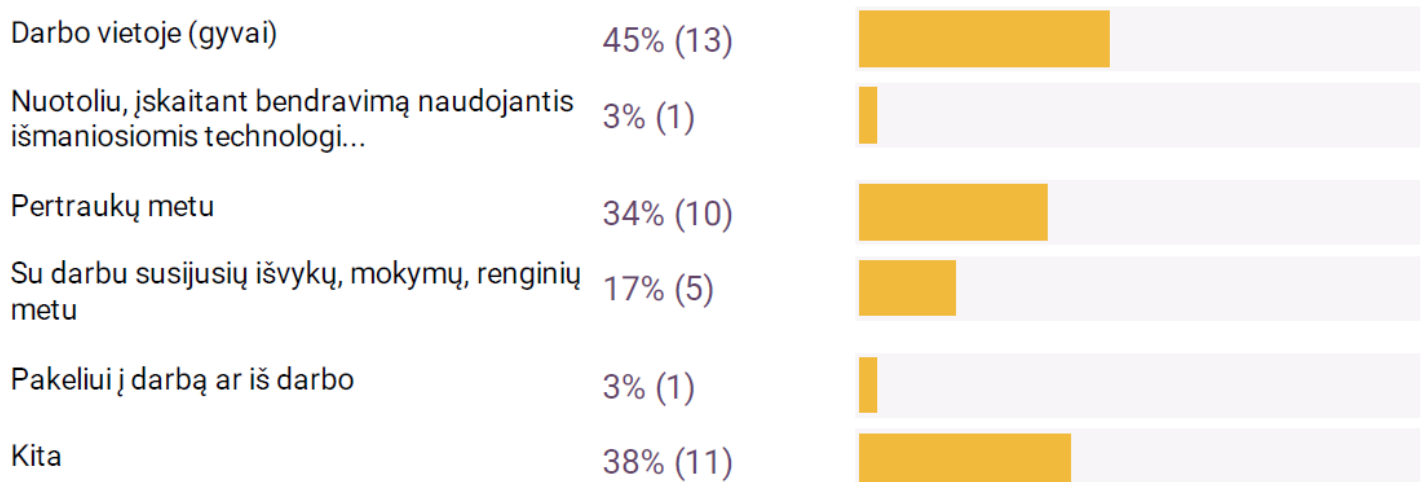
3. Seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimą, jų žiūrėjimą prie manęs, mano arba kitų žmonių nuotraukų viešinimą ir pan.



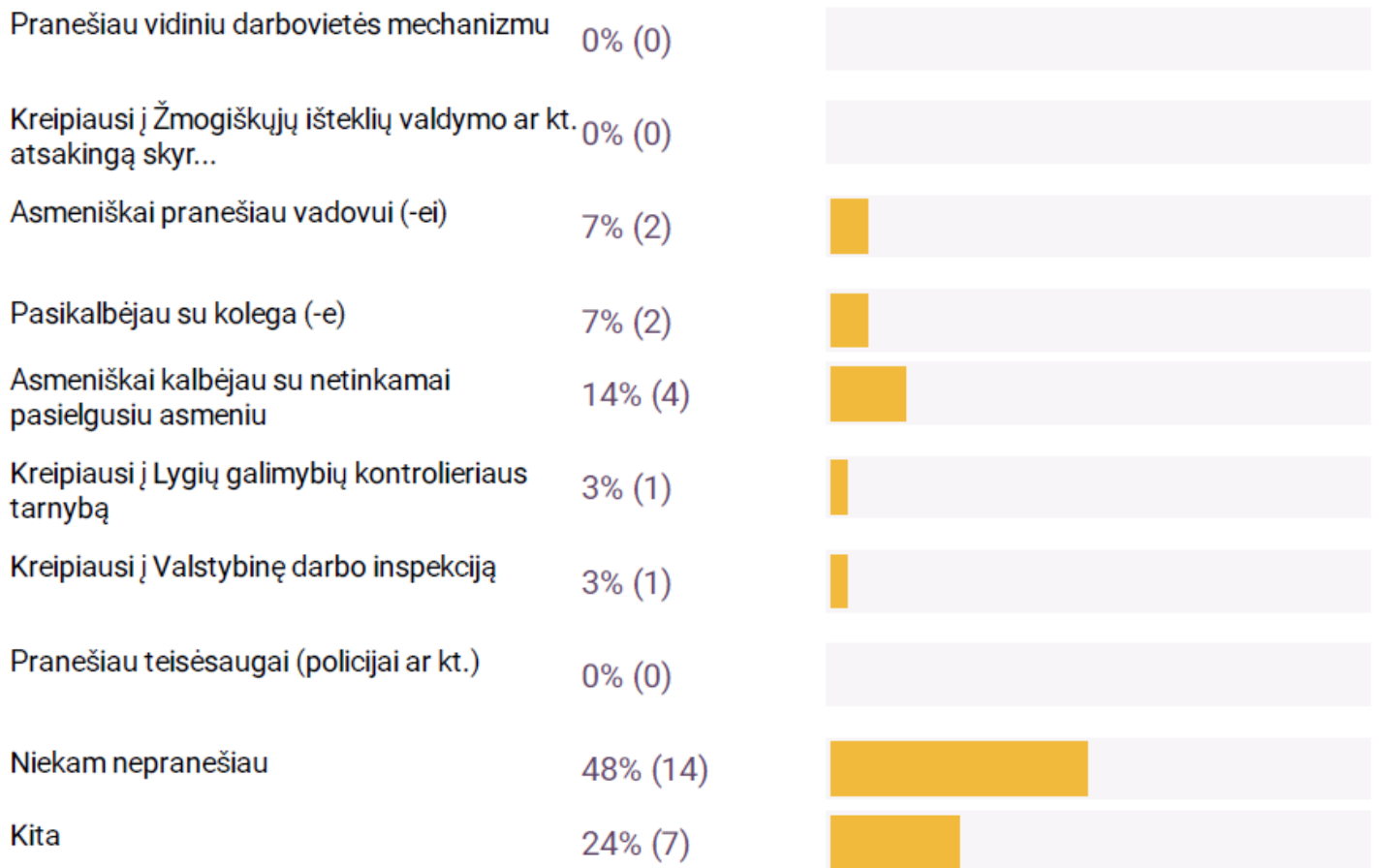
4. Nepageidaujamo pobūdžio elgesys ir (arba) komentarai buvo naudojami:



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



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



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

Rezultatas	Darbuotojo (-s) atsiliepinimas
Teigiamas	„Viskas baigėsi“.
Neigiamas	„Jokio (pokalbio rezultato)“, „Patarė gydytis“, „Nepranešiau“, „Nebuvo (imtasi veiksmų)“.

KOMENTARAS

Apklausoje dalyvavę asmenys pažymėjo, kad darbovietėje dažniausiai girdėjo su įsitikinimais ir pažiūromis (22 %), amžiumi (21 %), šeimynine padėtimi ar planais susilaukti vaikų (20 %) bei lytimi (16 %) susijusius nemalonius 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.

20 % apklaustųjų per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyrė arba pastebėjo seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie žmonių išvaizdą, kūną ir pan. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja darbdavius (-es) užtikrinti, kad darbuotojai (-os) nepatirtų seksualinio priekabiavimo.

Įvairūs nepageidaujami komentarai dažniausiai girdimi iš to paties lygmens bendradarbių (55 %), kitų asmenų (38 %) ir vadovų (-ių) (21 %). Komentarai daugiausiai girdimi darbo vietoje (45 %), kitose vietose (38 %) ir pertraukų metu (34 %). Susidūrę (-usios) su tokiu elgesiu darbuotojai (-os) dažnai niekam nepranešė (48 %).

Atviri darbuotojų atsakymai rodo, kad dalies darbuotojų atveju, jokių veiksmų situacijai spręsti nebuvo imtasi, situacija buvo sumenkinta, nematyti aiškių rezultatų. Dažniausias atsakymas – „Niekam nepranešiau“. Viena (-s) darbuotoja (-s) nurodė, kad kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Taip pat vienu atveju buvo kreiptasi į Valstybinę darbo inspekciją. 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, 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).

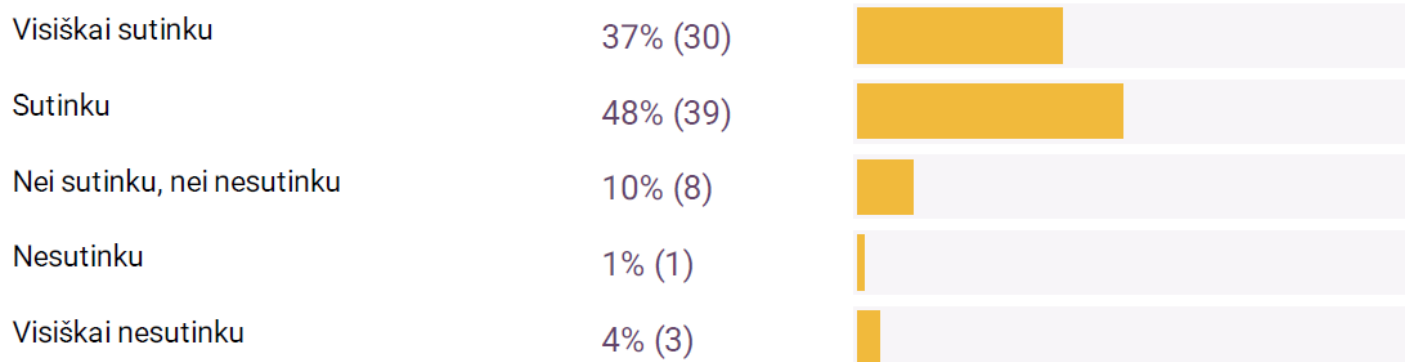
Taip pat itin svarbu nusimatyti aiškų skundų pateikimo ir nagrinėjimo mechanizmą ir apie jį informuoti darbuotojus (-as). Nei vienas (-a) apklaustasis (-oji) apie savo atvejus nepranešė vidiniu darbovietės pranešimų kanalu. Kone pusė darbuotojų niekur nesikreipė (48 %), o tai gali signalizuoti tiek informacijos trūkumą, tiek baimę ir nepasitikėjimą.

Itin svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog nemalonūs komentarai girdimi ir iš vadov(i)ų (21 %). Vadov(i)ų pavyzdys formuoja organizacijos kultūrą ir stipriai prisideda prie bendros atmosferos darbe kūrimo, todėl rekomenduojame investuoti į prevencijos priemones.

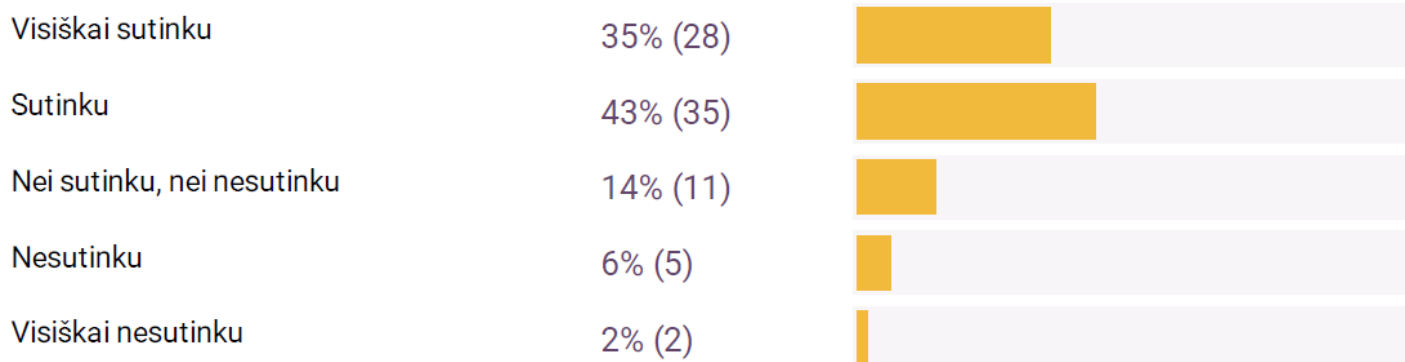
5. Lygių galimybių politika

5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų

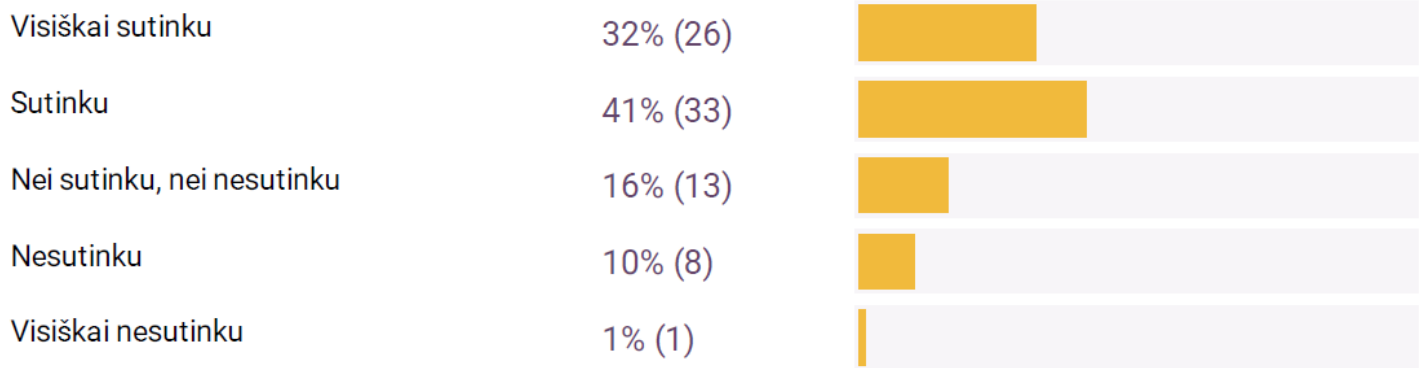
Esu susipažinęs (-usi) su darbovietės lygių galimybių politika ir (arba) veiksmų planu:



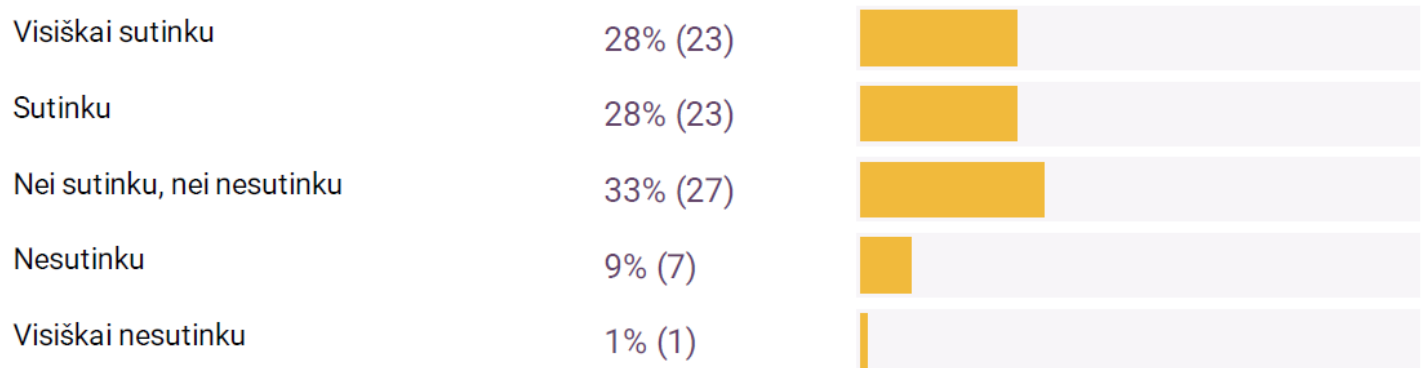
Žinau, kur (kam) oficialiai darbovietės viduje galiu pranešti, jei pastebėčiau ar susidurčiau su lygių galimybių pažeidimu ir (ar) diskriminacija darbe:



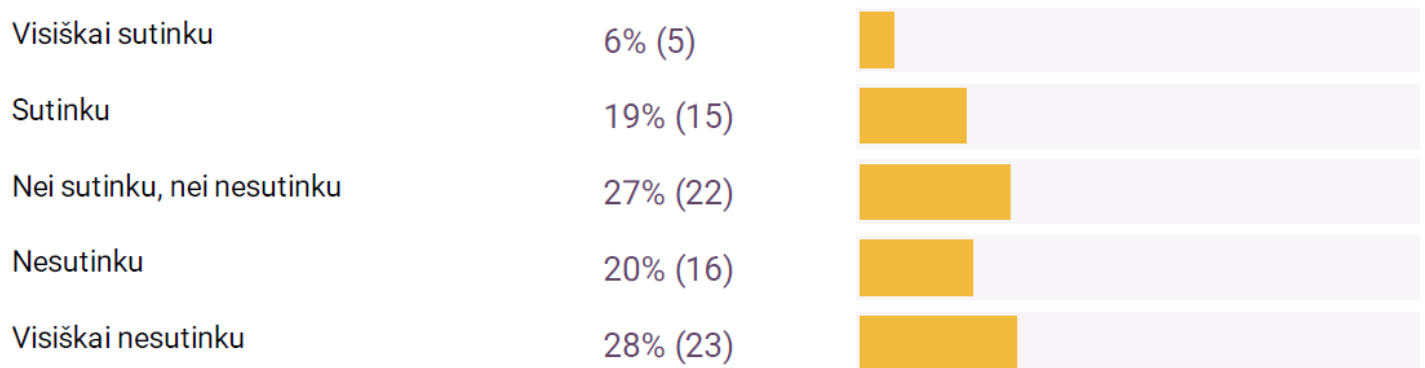
Žinau, kad pranešti apie patirtą ar pastebėtą lygių galimybių pažeidimą ir (ar) diskriminaciją darbe galiu konfidencialiai



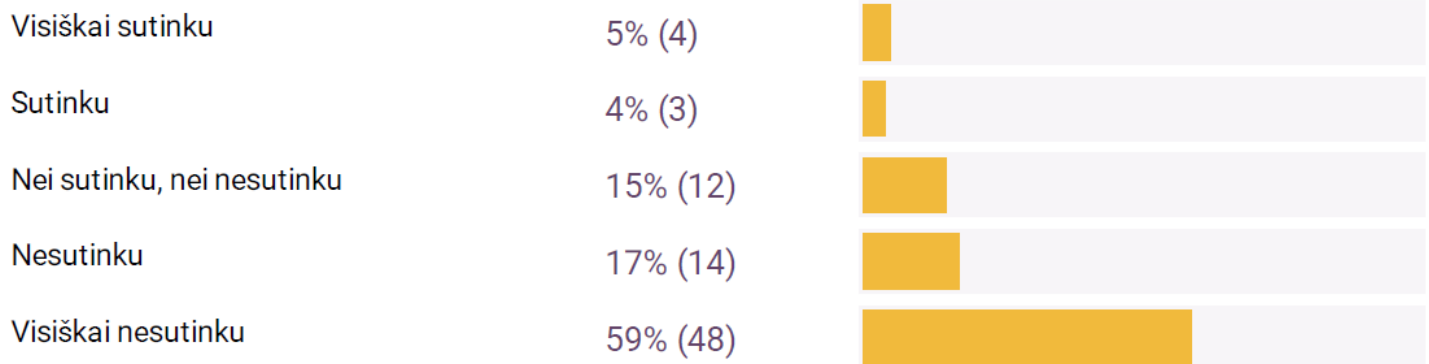
Mano darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija:



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:

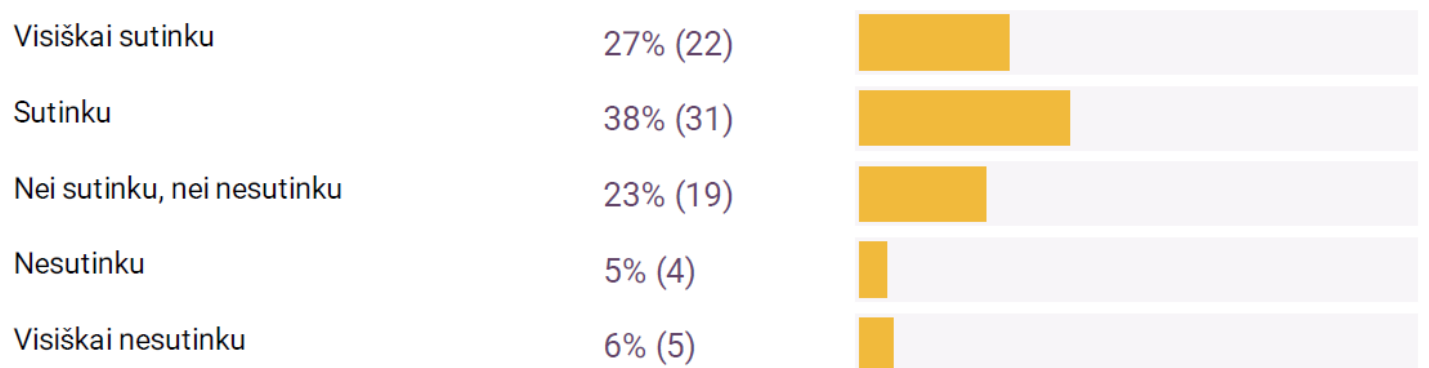


KOMENTARAS

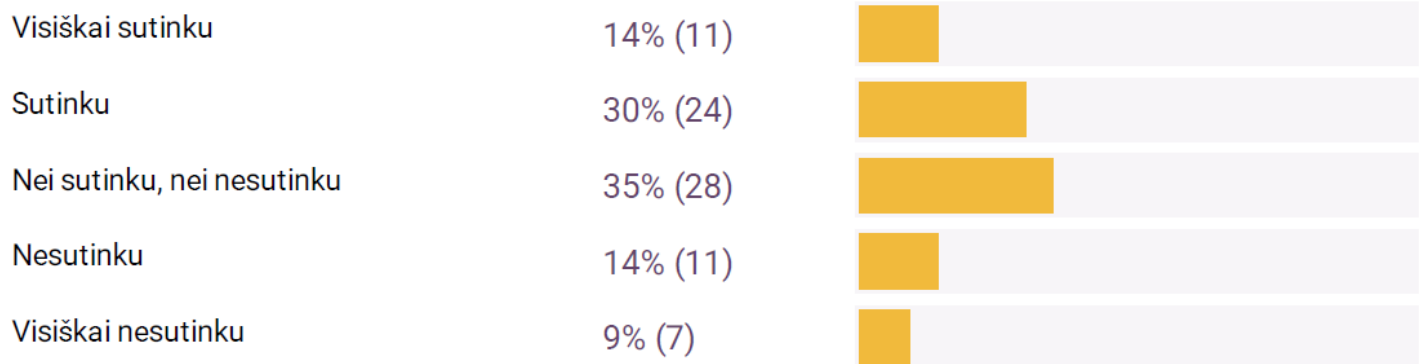
85 % darbuotojų yra susipažinę (-usios) su organizacijos lygių galimybių politika. Tai svarbus rodiklis, kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. Panaši dalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų (78 %) žinotų, kur galima kreiptis pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe, o 73 % žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai. Kiek daugiau nei pusė (56 %) sutinka, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija. Vis dėlto, išryškėja skirtumas tarp lyčių – 23 % moterų nurodė nežinančios kur darbovietės viduje galėtų pranešti apie lygių galimybių pažeidimus ir (ar) diskriminacija darbe arba dvejojo dėl savo atsakymo, tuo tarpu dėl atsakymo dvejojo 7 % vyrų (5 priedas). 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 diskriminacija.

5.2. Darbuotojų vertinimas

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



er 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"> 1. Amžius (37 %) 2. Įsitikinimai, pažiūros (33 %) 3. Lyčių lygybė / Kilmė, tautybė, odos spalva (20 %) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atlyginimo skyrimas ar didinimas (54 %) 2. Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (46 %) 3. Kolektyvo tarpusavio santykių gerinimas (32 %)

KOMENTARAS

Organizacijos darbuotojos (-ai) pastangas užtikrinti lygias galimybes vertina gan palankiai – 65 % mano, jog darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie organizacijos sėkmės. Tačiau mažiau nei pusė (44 %) darbuotojų per pastaruosius metus pastebėjo konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) diskriminacijos prevenciją. Kaip prioritetinius pagrindus, kuriems darbovietėje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio, kolektyvas nurodė amžių (37 %), įsitikinimus ir pažiūras (33 %), lyčių lygybę bei kilmę, tautybę, odos spalvą (po 20 %). Apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) mano, jog darbovietė turėtų daugiau dėmesio skirti atlyginimo skyrimui ir didinimui (54 %), darbuotojų motyvacijai ir savijautai darbe (46 %) bei kolektyvo tarpusavio santykių gerinimui (32 %).

Rekomenduojame darbovietai atsižvelgti į darbuotojų nurodytas prioritetines 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	0.1
Lygių galimybių įgyvendinimo veikslių planas	Taip	
Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Taip	
Numatyti resursai:		
Organizacija turi lygių galimybių koordinatorių (-ę) / darbo grupę, ambasadorių komandą	Ne	0.05
Organizacija skiria biudžetą lygių galimybių užtikrinimui	Taip	
Fizinio prieinamumo užtikrinimas:		
Darbovietėje yra bent viena tinkamai pritaikyta darbo vieta asmeniui, judančiam vežimėliu	Taip	0.1
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.)	Taip	
Įtraukios ir saugios darbo aplinkos kūrimas:		
Darbovietėje yra vaikų kambarys arba darželis darbuotojų vaikams	Taip	0.1
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.)	Taip	
Tekstus lygiuojate pagal kairiąją teksto kraštinę	Taip	

Komunikacijoje taikote lyčiai jautrios kalbos principus	Ne	0.05
Organizacijos interneto svetainė yra pritaikyta skirtingų poreikių žmonėms (pvz., skaitantiems (-čioms) gestų kalba ar silpnaregiams (-ėms))	Taip	
Turime patvirtintas rekomendacijas, kaip teikti paslaugas užtikrinant informacijos prieinamumą asmenims su negalia ir kt.	Ne	
Turime išorinės komunikacijos gaires, kuriose skiriamas dėmesys skirtingų visuomenės grupių vaizdavimui, stereotipų mažinimui, įvairovės puoselėjimui	Ne	
Bendras papildomas balas:		0.4

KOMENTARAS

Sveikintina, jog darbovietė yra priėmusi ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos ir lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planą bei smurto ir priekabiavimo politikos aprašą. Šie dokumentai atspindi darbovietės įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.

Puiku, jog darbovietė skiria resursų – turi numatytą biudžetą lygių galimybių užtikrinimui. Darbovietai būtų naudinga skirti koordinatorių (-ę), darbo grupę ar ambasadorių komandą, kuri būtų atsakinga už lygių galimybių įgyvendinimą.

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

Sveikintina, jog darbovietė turi įrengusi vaikų kambarį arba darželį darbuotojų vaikams. Atsižvelgiant į tai, jog darbovietėje nėra įrengto maldos arba susikaupimo kambario rekomenduojame įvertinti tokios patalpos poreikį ir pagal galimybę jį įsirengti. Maldos kambariu galėtų naudotis skirtingų tikėjimų darbuotojai, jis taip pat galėtų būti naudojamas susikaupimui, poilsiui, meditacijai ir kt.

Sveikintina, kad darbovietė turi vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą bei tokiu būdu gali užtikrinti pranešėjų konfidencialumą.

Džiugu, jog organizacijos svetainė yra prieinama žmonėms su psichikos negalia ir skaitantiems gestų kalba. Rekomenduojame svetainę pritaikyti ir silpnaregiams (-iams), naudojant

žodinį teksto įgarsinimą. Rekomenduojame daugiau dėmesio skirti įtraukiai komunikacijai: visuose dokumentuose (tiek laiškuose, tiek oficialiuose dokumentuose, tiek pateikiant informaciją savivaldybės svetainėje) naudoti prieinamą šriftą (pvz., Calibri, Verdana ar kt.), lygiuoti tekstą kairėje bei taikyti lyčiai jautrios kalbos principus, pasitvirtinti išorinės komunikacijos gaires, kuriose būtų skiriamas dėmesys skirtingų visuomenės grupių vaizdavimui, stereotipų mažinimui, įvairovės puoselėjimui. Taip pat siūlome pasitvirtinti rekomendacijas, kaip teikti paslaugas užtikrinant informacijos prieinamumą asmenims su negalia ir kt.

Bendros rekomendacijos darbuvietai:

- Kuriant, atnaujinant ir įgyvendinant veiksmų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau įvairių darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, 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);
- Apmąstyti kiekvieno (-s) darbuotojo (-s) bei klientų (-čių) individualius poreikius.

7. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuvietsms

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 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 veiksnių 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](#)**.

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>

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.

Pasiekus 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 vėta 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, nevyriausybines 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!**

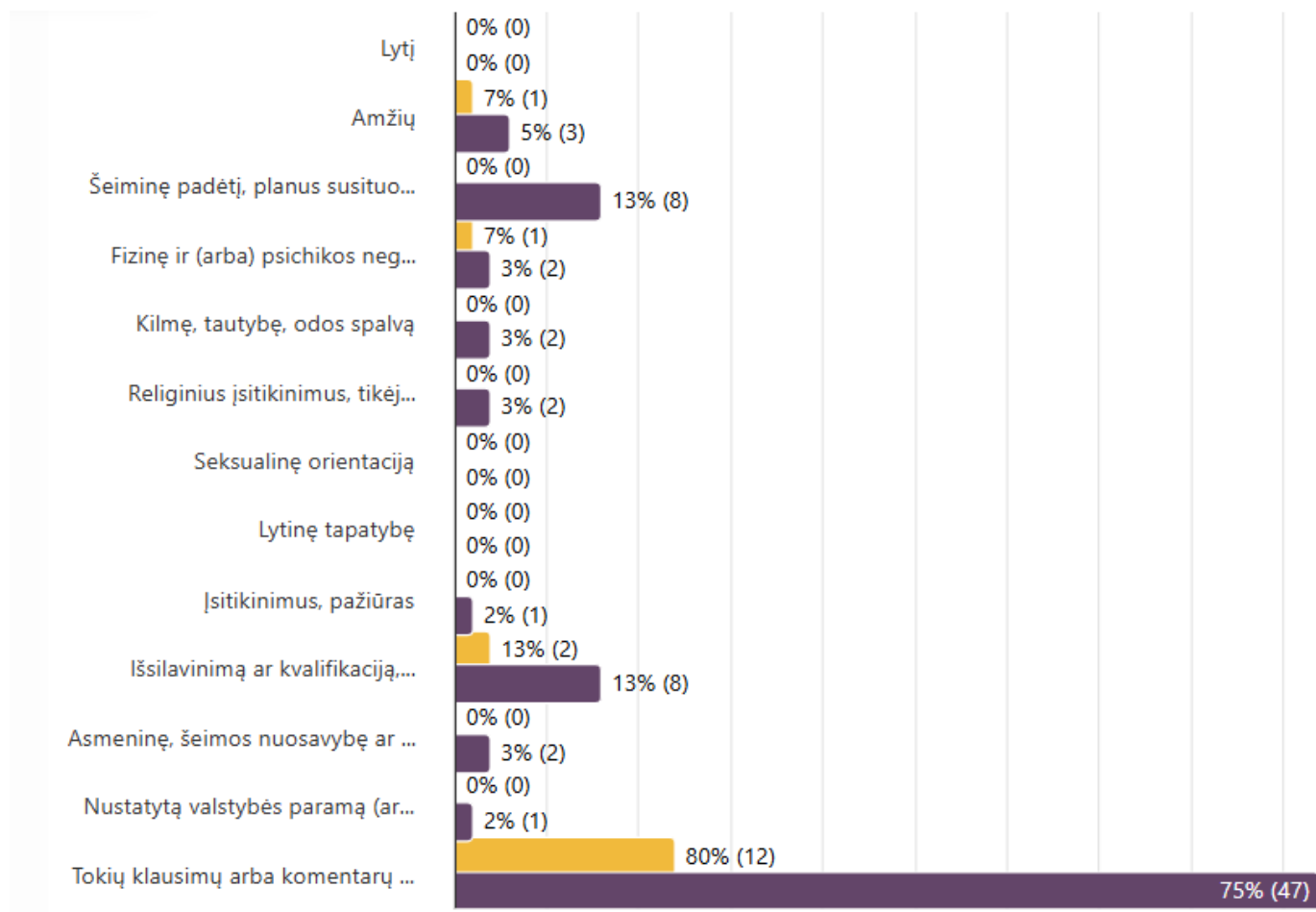
Taip pat skatiname jungtis prie [Įvairovės chartijos Lietuvoje](#), kurios tikslas yra kurti draugišką ir įtraukią darbo aplinką bei skatinti įvairovę ir lygias galimybes darbo vietoje.

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

8. Priedai

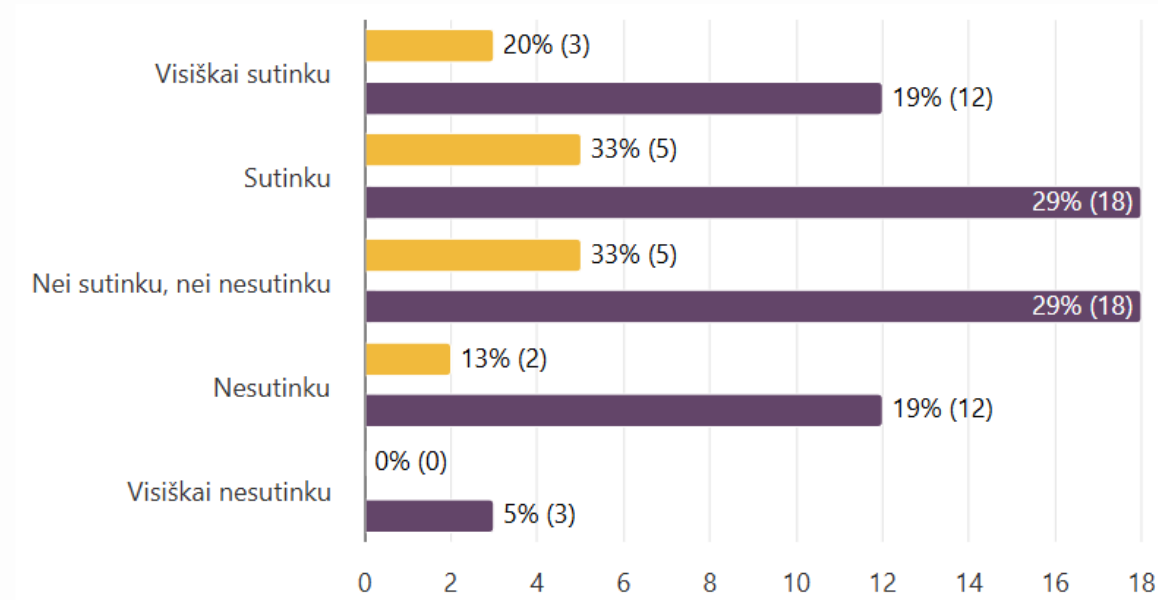
1 priedas.

Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje su laukiau klausimų arba komentarų apie savo: (galimi keli atsakymo variantai) (Violetinė spalva – moterys, geltona – vyrai)



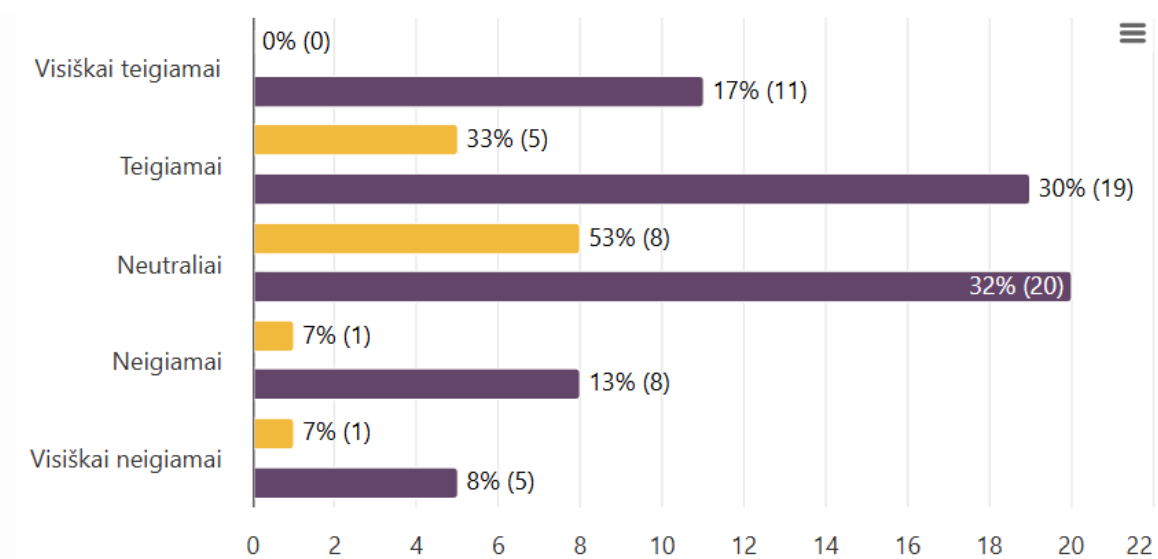
2 priedas.

Paaukštinto tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga ir jos laikomasi. Pasiskirstymas pagal lytį (violetinė – moterys, geltona – vyrai).



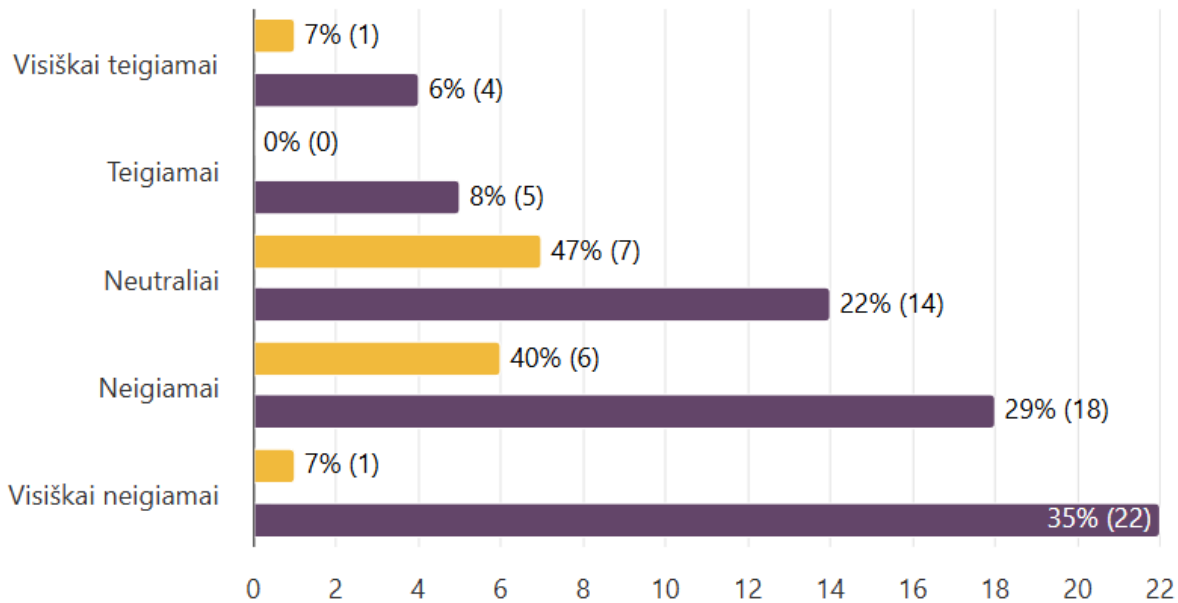
3 priedas.

Darbovietėje laisvam kabinetu įrengtą kambarį mažiausiai, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas. Pasiskirstymas pagal lytį (violetinė – moterys, geltona – vyrai).



4 priedas.

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 partnerė ir kad tai nėra jos biologinis vaikas. Pasiskirstymas pagal lytį (violetinė – moterys, geltona – vyrai).



5 priedas.

Žinau, kur (kam) oficialiai darbovietės viduje galiu pranešti, jei pastebėčiau ar susidurčiau su lygių galimybių pažeidimu ir (ar) diskriminacija darbe. Pasiskirstymas pagal lytį (violetinė – moterys, geltona – vyrai).

