

PALANGOS MIESTO SAVIVALDYBĖ

Lygių galimybių liniuotės

Rezultatų ataskaita

2024 m. gruodžio 18 d. Nr. LIN-84, Vilnius

PALANGOS MIESTO SAVIVALDYBĖ



6.9

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.....	12
2.4. Kvalifikacijos kėlimas.....	16
2.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas.....	16
2.6. Vadov(i)ų įsitraukimas.....	19
3. Diskriminacijos atpažinimas.....	20
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra.....	25
5. Lygių galimybių politika.....	33
5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų.....	33
5.2. Darbuotojų vertinimas.....	35
6. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai.....	37
7. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms.....	39

Apžvalga

- **Darbovietė:** Palangos m. savivaldybė
- **Apklauso laikotarpis:** 2024 m. lapkričio 6 d. – lapkričio 19 d.
- **Darbuotojų skaičius:** 114
- **Iš jų anketą užpildė:** 69
- **Reprezentatyvumas:** 61 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)
- **Nustatytas darbovietės lygių galimybių liniuotės rodiklis:** 6,9 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (6,6) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,3))

Rezultatų apibendrinimas

Lygiausios sritys:

- **Įsipareigojimas:** darbovietė yra pasitvirtinusi Lygių galimybių politiką ir veiksmų planą. Šie dokumentai atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.
- **Fizinio prieinamumo užtikrinimas:** darbovietėje yra bent viena darbo vieta, pritaikyta judančiam vėžimėliu, tualetas, pritaikytas judančiam vėžimėliu, pastatas yra fiziškai prieinamas visiems, be to užtikrinama, kad visi darbuotojai gali judėti savarankiškai.
- **Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas:** džiugu, kad darbuotojai (-os) turi galimybes dirbti nuotoliu (70 %), pagal lankstų darbo grafiką (61 %) bei pasiimti tėvadienius / mamadienius (72 %). 66 % darbuotojų mano, kad darbovietė palaiko visus (-as), kurie (-ios) pasinaudoja mamadienių / tėvadienių galimybe.

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimas:** Pusė (52 %) darbuotojų nemano, kad jų atlygis teisingas, lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais šioje darbovietėje. Taip pat dauguma (57 %) nesutinka, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Paaukštinimo politiką teigiamai vertina trečdalis (32 %) darbuotojų, o 46 % ją vertina neigiamai. Rekomenduojame vykdyti nuolatinę karjeros ir atlygio nustatymo sistemos stebėseną bei jos vykdymą praktikoje. Svarbu užtikrinti lygias darbuotojų galimybes siekti paaukštinimo ir gauti teisingą atlyginimą, tai leis kelti darbuotojų motyvaciją, leis pasijusti įvertintoms (-iems) bei svarbios (-iems). Skatintina ne tik turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūrų tvarkas, bet apie jas nuolat informuoti darbuotojus (-as).
- **Organizacinė (bendravimo) kultūra:** Šioje darbovietėje dažniausiai girdimi su įsitikinimais, pažiūromis (24 %), amžiumi (20 %), lytimi (17 %) bei su šeimine padėtimi (15 %) susiję nemalonūs komentarai. 26 % 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. Dažniausiai nepageidaujami komentarai girdimi iš to paties lygmens bendradarbių (75 %), vadovų (29 %) ir klientų (14 %).
- **Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika:** Susidūrę (-usios) su nepageidautinu elgesiu darbuotojai (-os) dažniausiai niekam nepranešė (57 %) arba asmeniškai kalbėjo su netinkamai pasielgusiu asmeniu (21 %), kas dešimtas (11 %) pranešė vadovui, tik 2 darbuotojos (-ai) pasinaudojo vidiniu darbovietės mechanizmu ar kreipėsi į žmogiškųjų išteklių skyrių. Svarbu apsibrėžti aiškią skundų pateikimo tvarką ir mechanizmą, apie jį informuoti darbuotojus. Gavus pranešimą apie netinkamą elgesį būtina jį reaguoti, inicijuoti vidinį nešališką tyrimą, informuoti visas puses apie tyrimo eigą bei rezultatus bei užtikrinti konfidencialumą. Skatiname nepamiršti ir prevencijos, nusimatyti aiškias vidines tvarkas, apibrėžiančias nepageidaujamą elgesį ir ką daryti tokioms situacijoms nutikus. Kadangi darbuotojai (-os) ne visada gebėjo atpažinti diskriminacinį elgesį, o trečdalis nepageidautino elgesio atvejų buvo vykdomi vadovų, svarbu didinti darbuotojų ir vadovų sąmoninumą
- **Vaikų kambarys, maldos ir susikaupimo kambarys:** Rekomenduojame įvertinti vaikų kambario, maldos arba susikaupimo kambario poreikį ir pagal galimybes juos įrengti. Vaikų kambarys leidžia lengviau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, o maldos ar susikaupimo kambarys gali būti naudojamas poilsiui ir susikaupimui.

- **Kvalifikacijos kėlimas:** Skatintina sudaryti galimybes visiems (-oms) darbuotojams (-oms) dalyvauti kvalifikacijos kėlimo bei su lygiomis galimybėmis susijusiuose mokymuose. Šiuo metu pusė (46 %) apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, bet tik 14 % dalyvavo mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija.
- **Papildomos lygių galimybių priemonės:** Rekomenduojame naudoti įtraukios vidinės komunikacijos principus. Laiškuose, oficialiuose dokumentuose naudoti prieinamą šriftą (pvz., Calibri, Verdana ar kt.), tekstus lygiuoti pagal kairiąją teksto kraštinę. Skatintina komunikacijoje taikyti lyčiai jautrios kalbos principus.

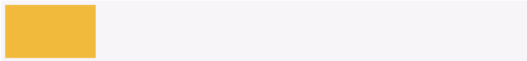


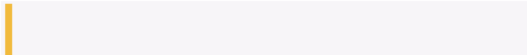
1. Kolektyvo įvairovė

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

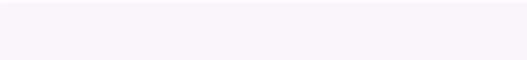
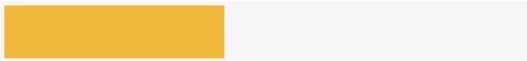

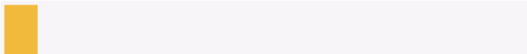
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	25 (22 %)	Iki 29 m.	1 (1 %)
Moterys:	89 (78 %)	30 – 49 m.	56 (49 %)
		50 ir daugiau	57 (50 %)

Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal tapatybės bruožus:

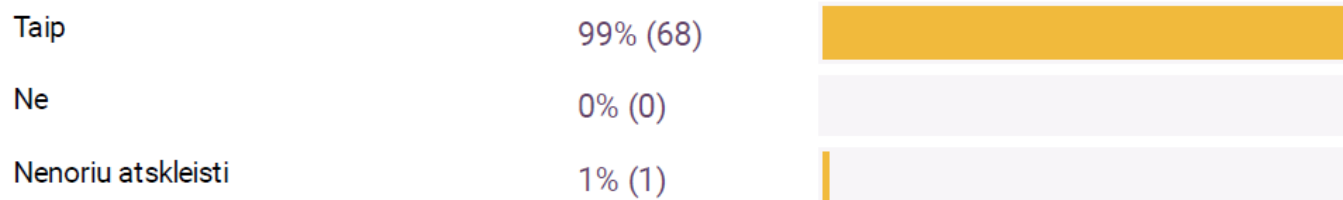
Lytis:

Vyras	17% (12)	
Moteris	80% (55)	
Kita	1% (1)	
Nenoriu atskleisti	1% (1)	

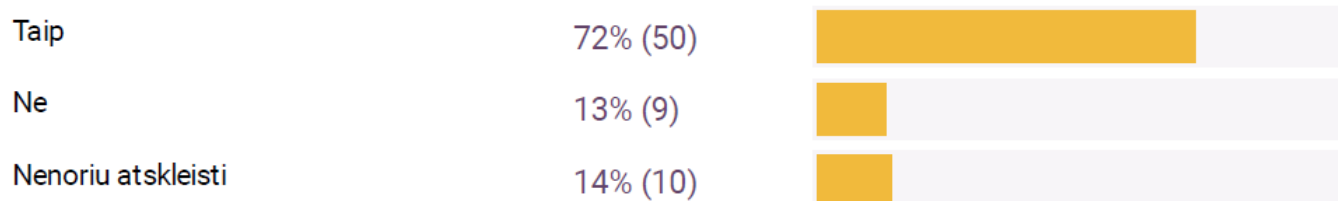
Amžius:

Iki 29 m.	0% (0)	
30–49 m.	42% (29)	
50 m. ir daugiau	52% (36)	
Nenoriu atskleisti	6% (4)	

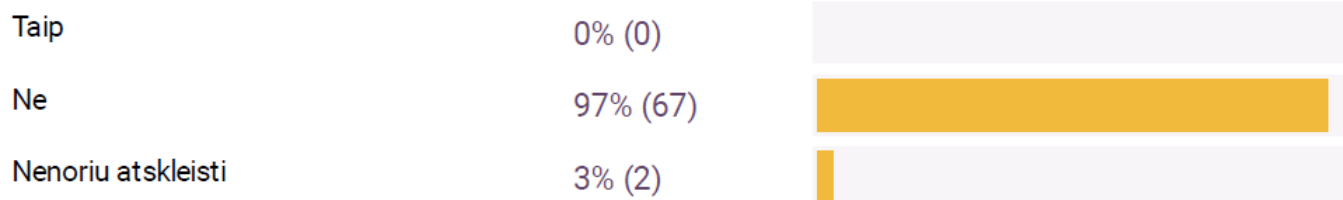
Tautybė (klausimas: ar esate lietuvių tautybės?):



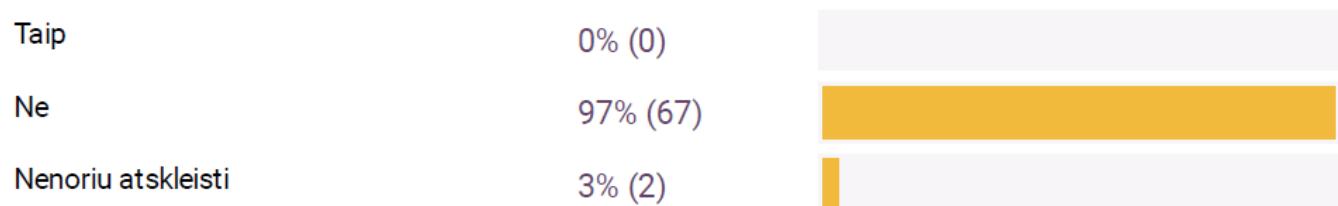
Tikėjimas (klausimas: ar laikote save Romos kataliku?):



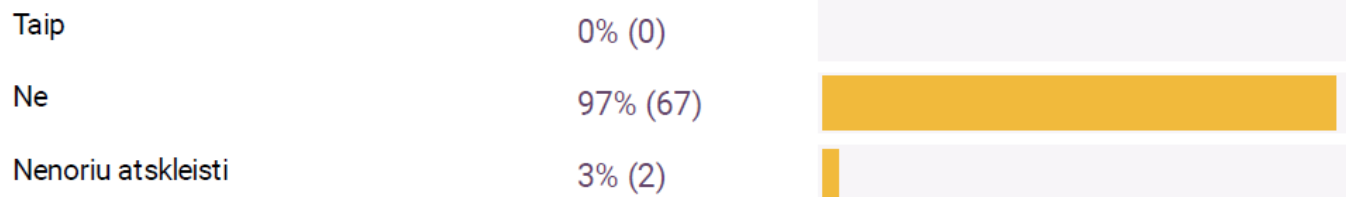
Negalia (klausimas: ar turite fizinę ir (arba) psichikos negalią?):



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?)



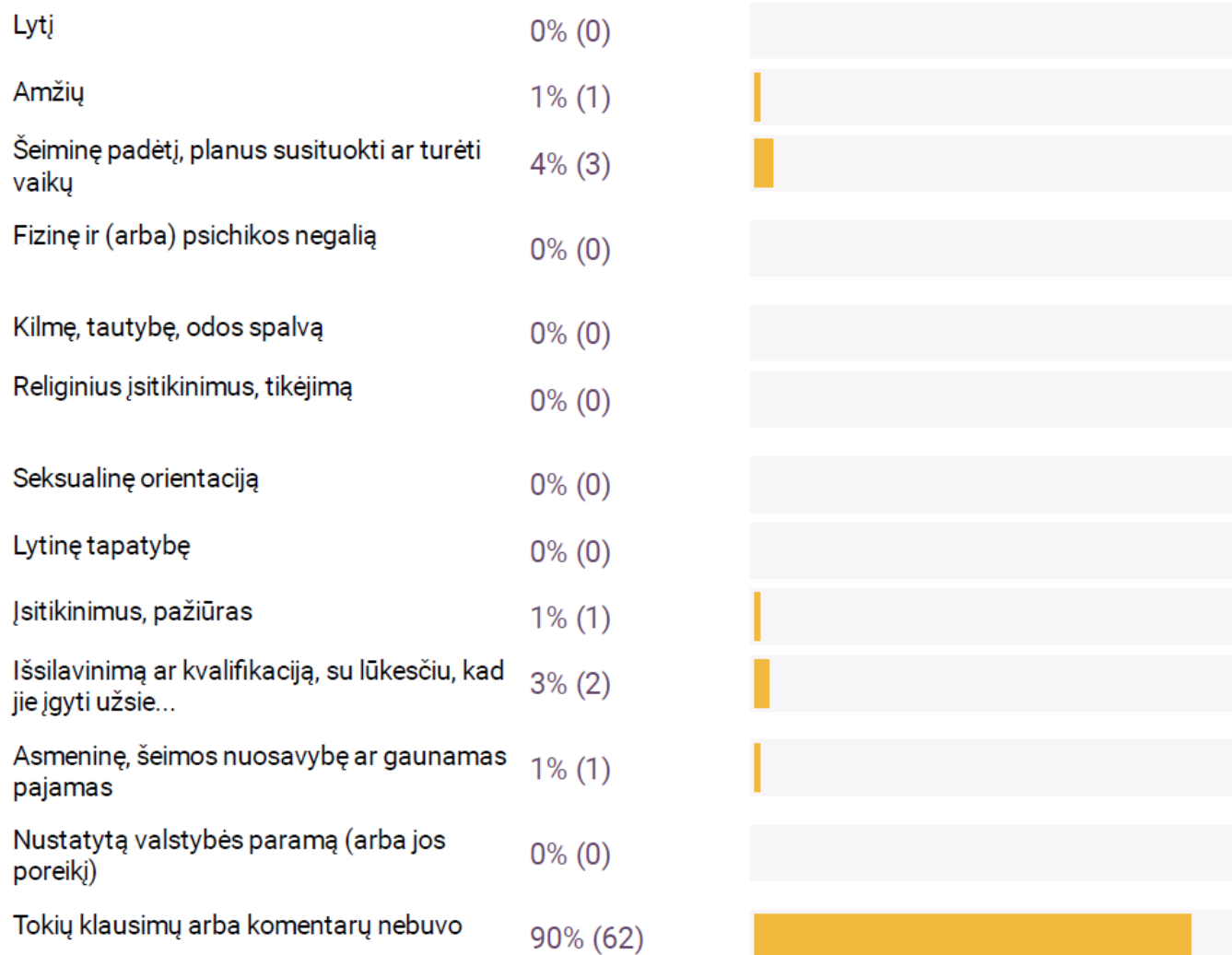
KOMENTARAS

Pagal darbdavio (-ės) pateiktus atsakymus šioje darbovietėje 78 % darbuotojų yra moterys, o 22 % – vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima ją konstatuoti, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %. Daugiausiai darbuotojų kolektyve yra vyresni nei 50 metų amžiaus (50 %) ir 30-49 m. (49 %) asmenys, 1% kolektyvo sudaro darbuotojai (-os), kurių amžius yra iki 29 metų. Lyties ir amžiaus kategorijose apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) pasiskirstė gana proporcingai. Iš apklausą užpildžiusių respondentų (-ių), 17 % buvo vyrai, 80 % - moterys. 42 % respondentų (-ių) yra nuo 30 iki 49 metų amžiaus ir 52 % - 50 metų ir vyresni.

2. Darbo santykiai

2.1. Įdarbinimas

Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:



KOMENTARAS

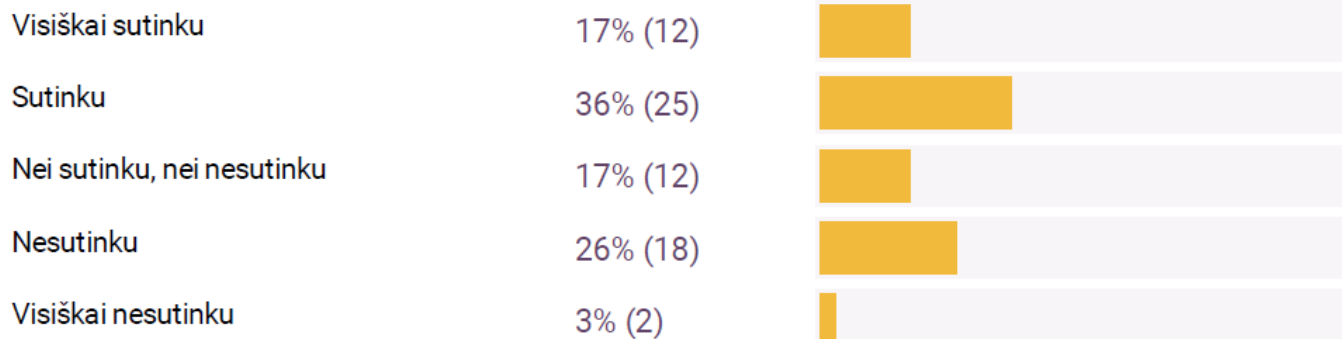
Nepriklausomai nuo to, kada įsidarbino, 10 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įsidarbinimo metu sulaukė klausimų ir (ar) komentarų, susijusių su savo tapatybės bruožais (90 % tokių klausimų nesulaukė). Rekomenduojame užtikrinti, kad atranką vykdančias asmenys būtų susipažinę su lygių galimybių reikalavimais bei jais vadovautųsi įdarbinimo procesuose.

Susipažinti su gerosiomis darbuotojų atrankos praktikomis bei rekomendacijomis galite čia:

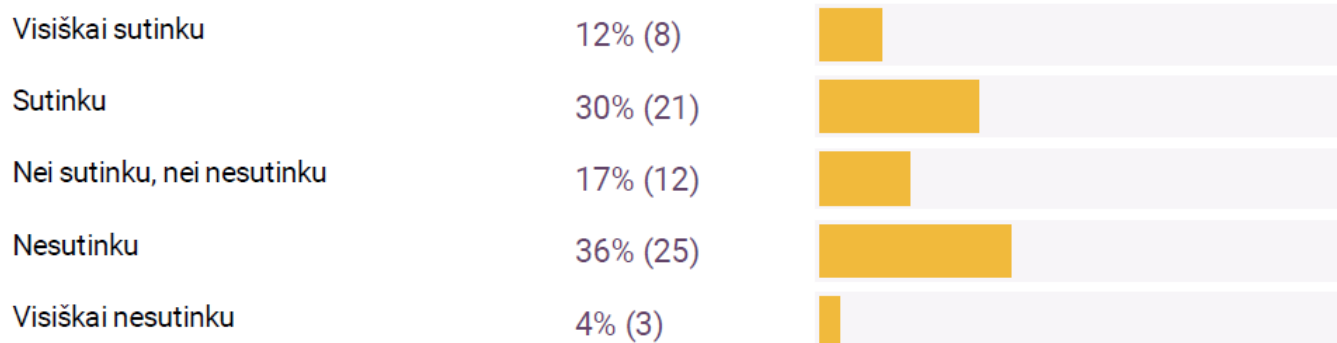
<https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/diskriminacijos-prevencija/darbuotoju-atranka/>.

2.2. Darbuotojų įtrauktis

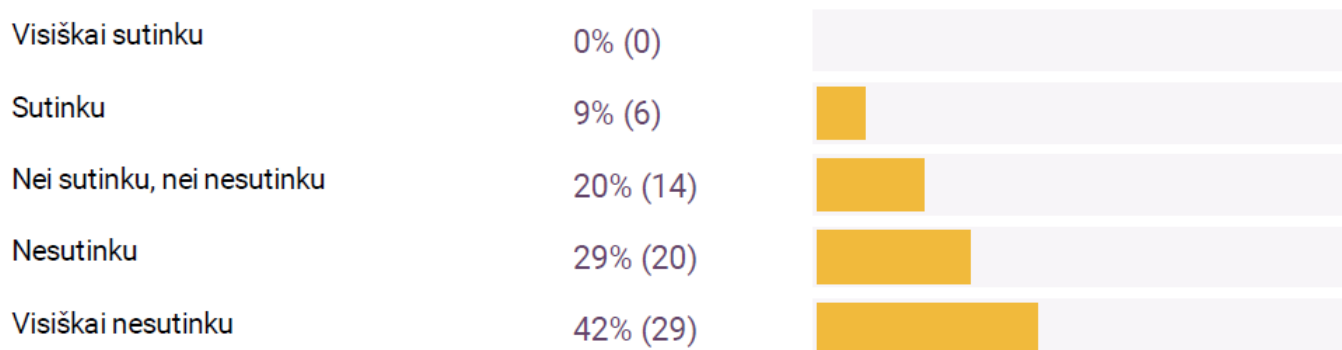
Jaučiuosi visavertė organizacijos dalis:



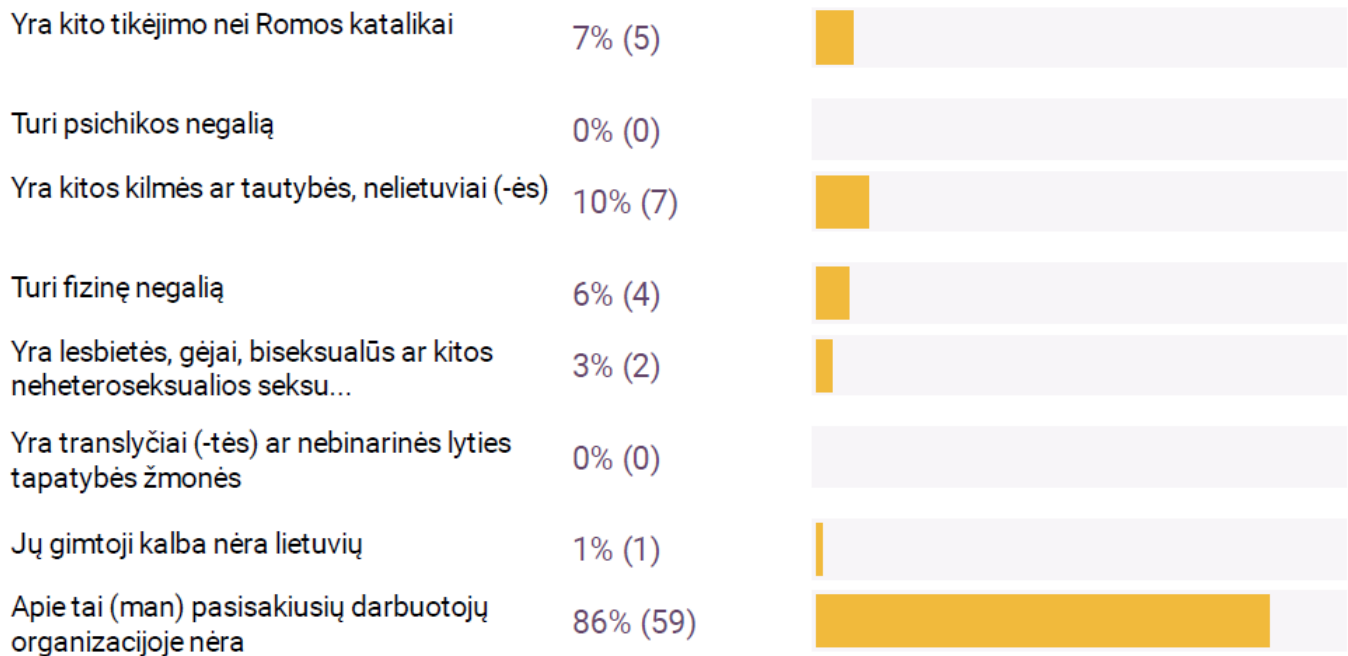
Darbe galiu pareikšti kitokią nuomonę, nebijodamas (-a) neigiamų pasekmių:



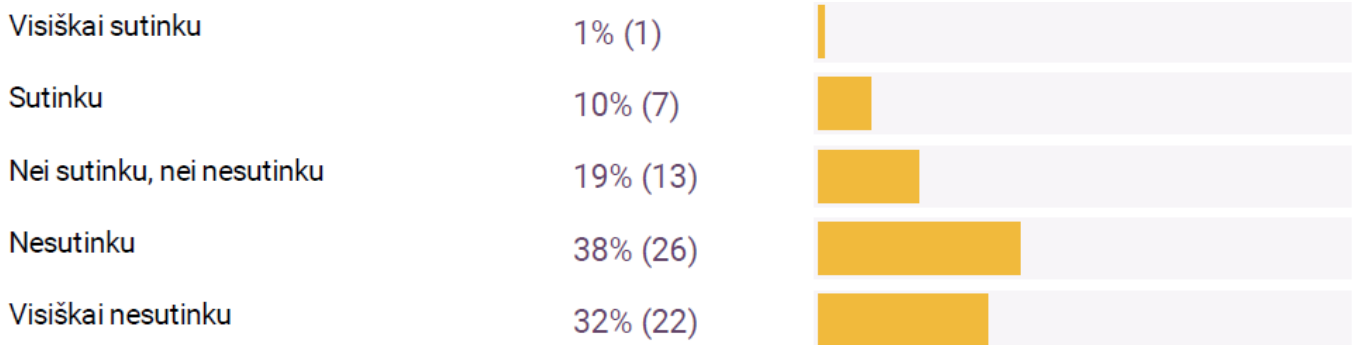
Darbe turiu slėpti tokius savo tapatybės bruožus kaip seksualinė orientacija, kilmė, religija ar kt.:



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

71 % darbuotojų nesijaučia taip, jog darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (sėksualinę orientaciją, religiją 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.

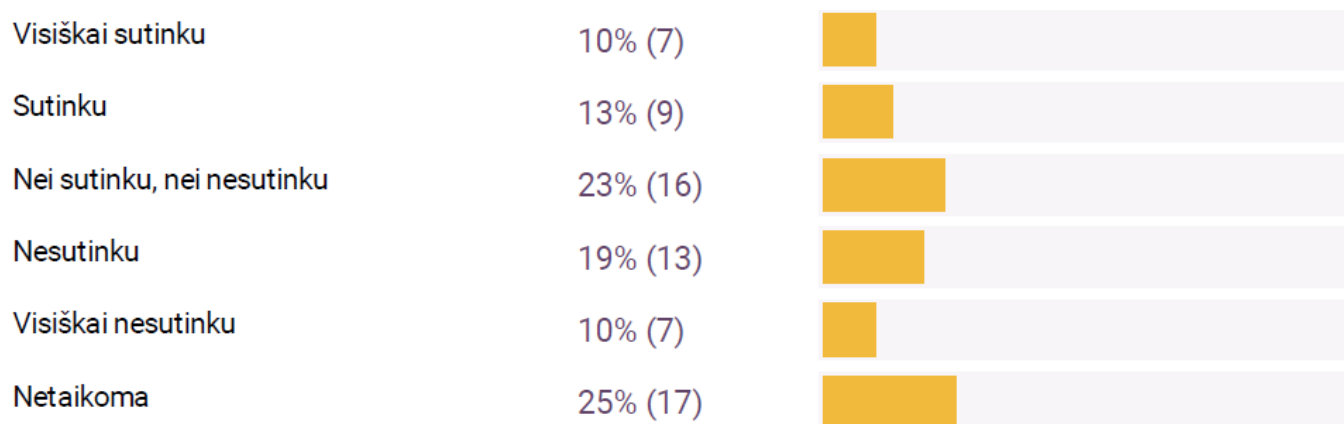
Taip pat 70 % darbuotojų nejaučia spaudimo laikytis darbovietės tradicijų, kai tai yra asmeniškai nepriimtina, tačiau verta atkreipti dėmesį ir į tai, kad vis dėlto 11 % darbuotojų šią

prievolę jaučia. Taip organizacijoje dažniau jaučiasi ne Romos katalikų tikėjimą išpažįstantys asmenys. 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.

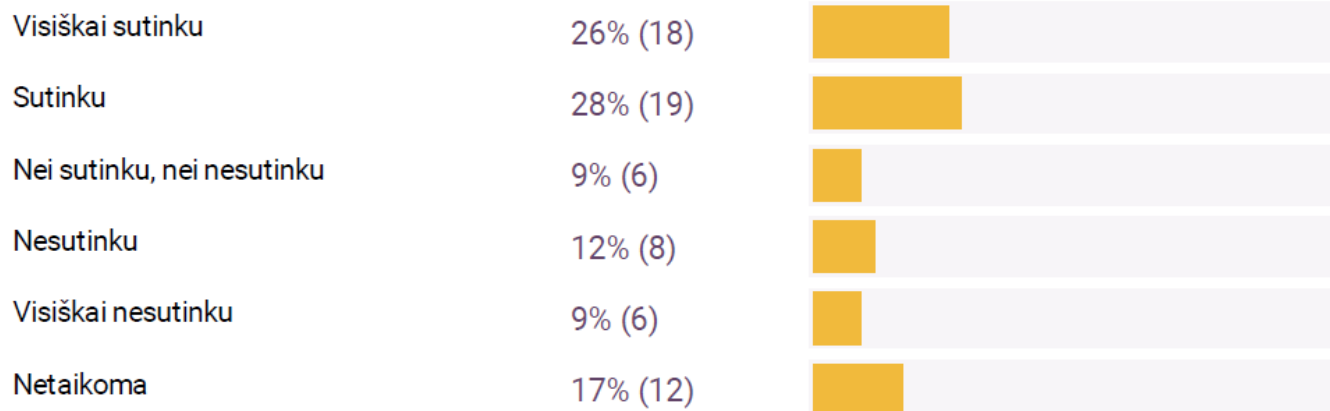
53 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi. Tik 42 % darbuotojų mano, jog darbe gali pareikšti kitokią nuomonę, nesibaimindami (-os) neigiamų pasekmių, beveik tiek pat (40 %) mano, kad nuomonės pareikšti negali. Moterys dažniau atsakė, kad jaučiasi negalinčios pareikšti savo nuomonės (42% moterų ir 25% vyrų pateikė tokį atsakymo variantą). 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 nesmutinės komunikacijos, atgalinio ryšio davimo ir priėmimo įgūdžius, investuoti į emocinio raštingumo kompetenciją.

2.3. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas

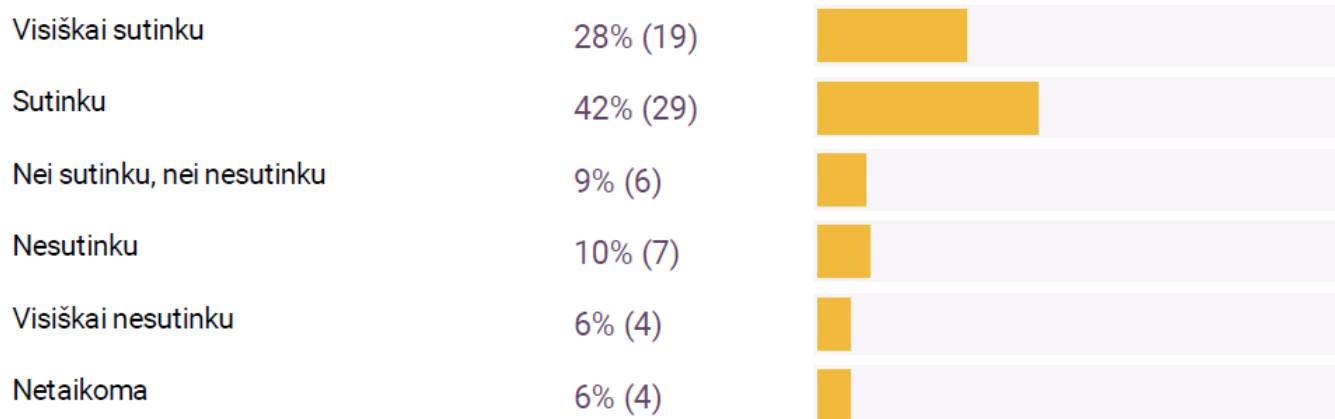
Darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną):



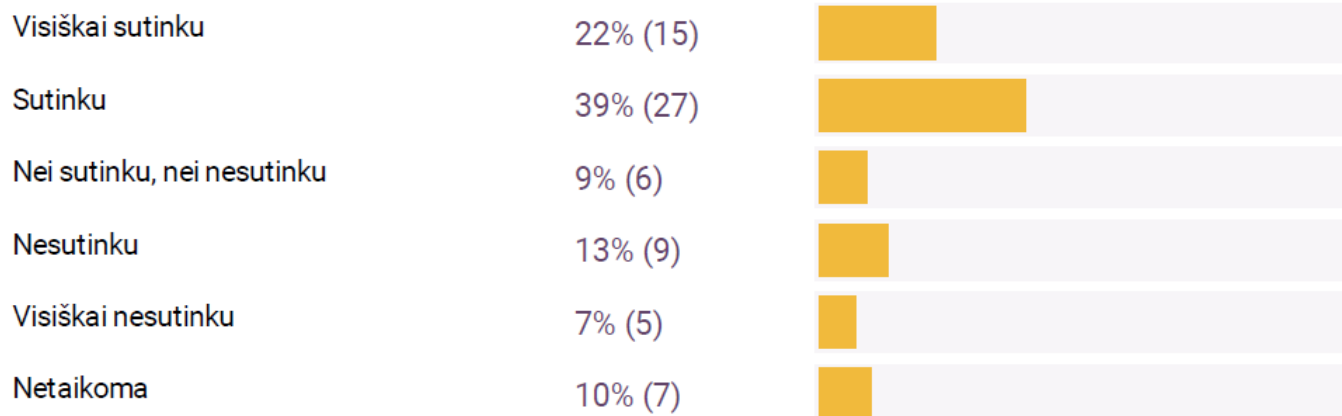
Turiu galimybę pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams:



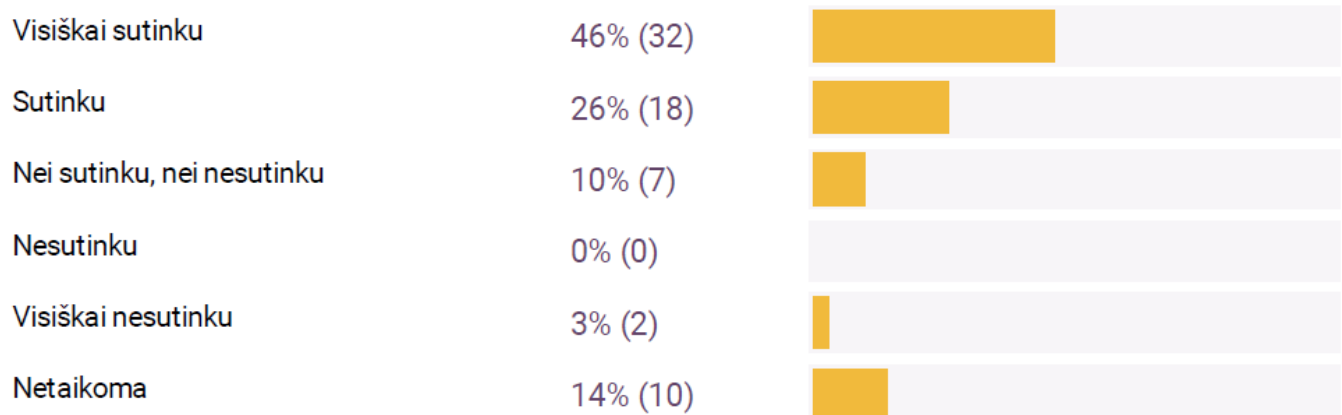
Turiu galimybę dirbti nuotoliniu būdu:



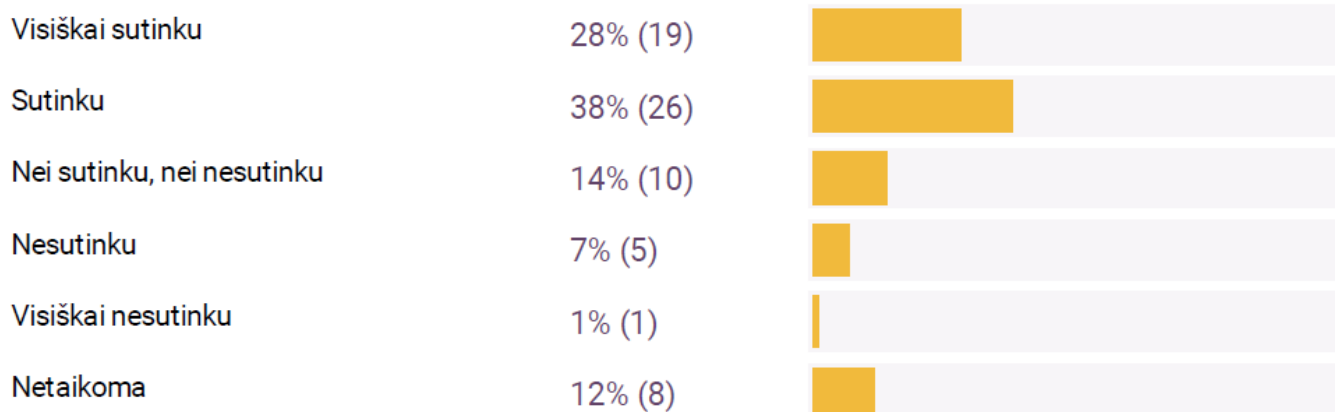
Turiu galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį:



Turiu galimybę pasiimti mamadienį arba tėvadienį:



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



KOMENTARAS

Apklausoje rezultatai rodo, jog ne visos (-i) darbuotojos (-ai) gali pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje. Pavyzdžiui galimybės pasiimti vieną laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams neturi 21 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų (moterys (24 %) dažniau atsakė manančios, kad neturi tokios galimybės negu vyrai (8 %), dirbti ne pilnu etatu – 29 %, dirbti nuotoliu – 16 %, dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį galimybės neturi 20 % darbuotojų.

Džiugu, jog apklausoje dalyvavę asmenys teigiamai vertina tai, kaip organizacija palaiko darbuotojus (-as), išeinančius (-ias) motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų. Darbuotojai (-os) nurodė galintys (-čios) pasiimti mamadienį / tėvadienį (72 %), tačiau 10 % nebuvo tikros (-i), ar gali tai padaryti, o 3 % visiškai nesutiko su mintimi, kad darbovietė užtikrina tokią galimybę. Todėl net ir įdiegus faktines asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemones, svarbu puoselėti tokią darbo kultūrą, kurioje darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs (-ios) laisvai kalbėti apie savo poreikius ir faktiškai naudotis darbovietėje prieinamomis priemonėmis. Taip pat labai svarbu užtikrinti, jog darbuotojas (-a) darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas (-a) dėl vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju (-a) 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:

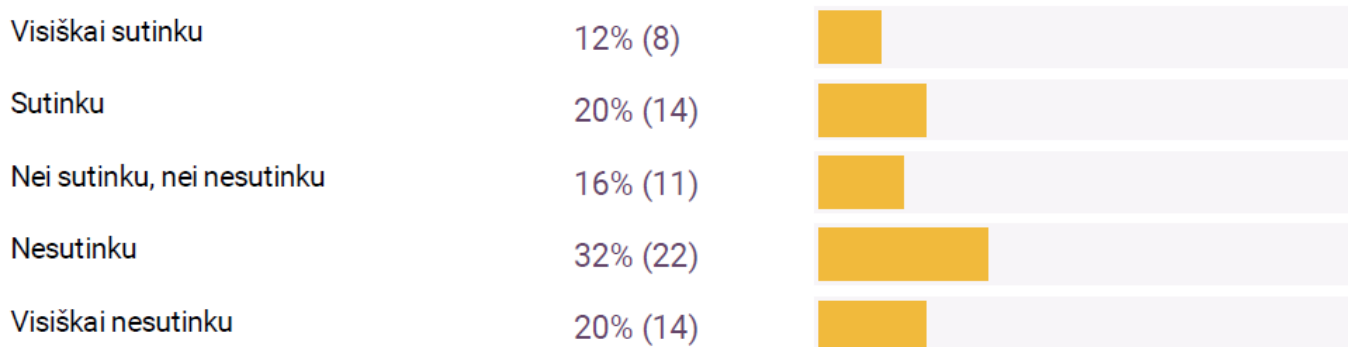


KOMENTARAS

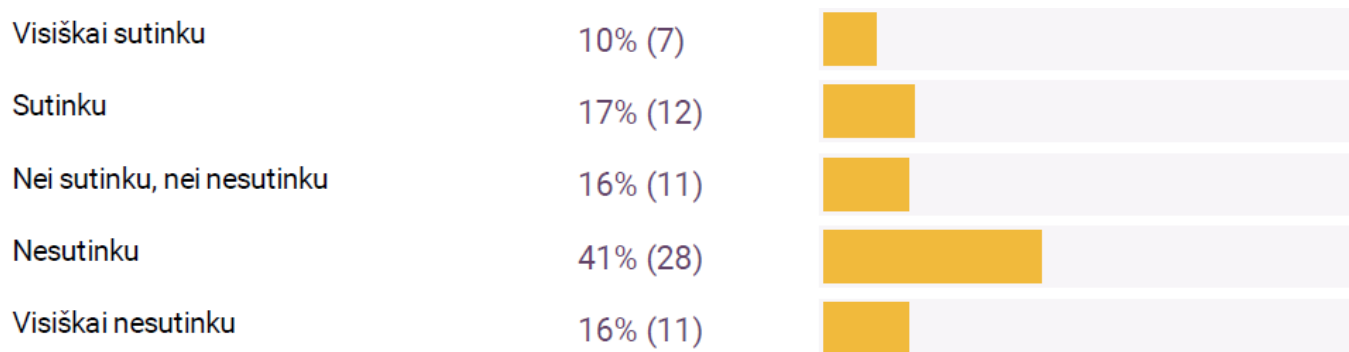
Beveik pusė (46 %) apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, tačiau tik 14 % dalyvavo mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija. Skatiname sudaryti galimybes visoms (-iems) darbuotojoms (-ams) dalyvauti kvalifikacijos kėlimo bei su lygiomis galimybėmis susijusiuose mokymuose.

2.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas

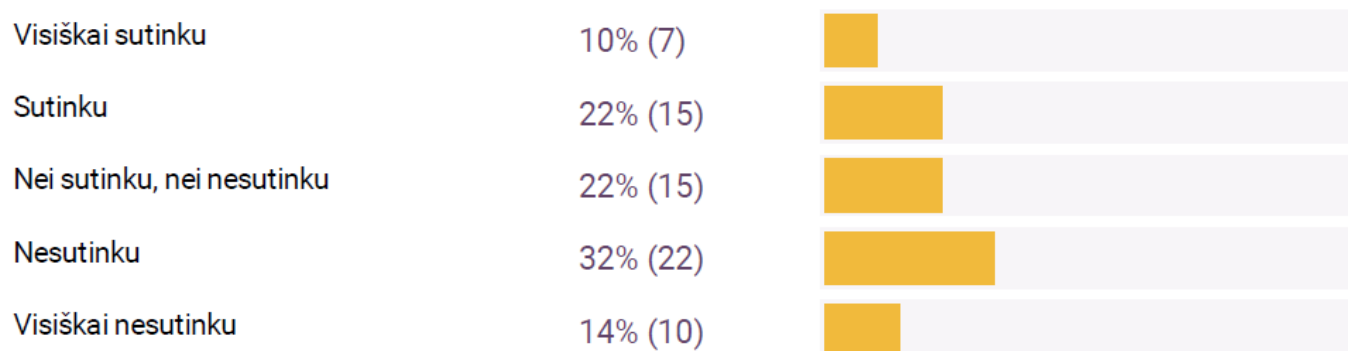
Mano atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais šioje darbovietėje:



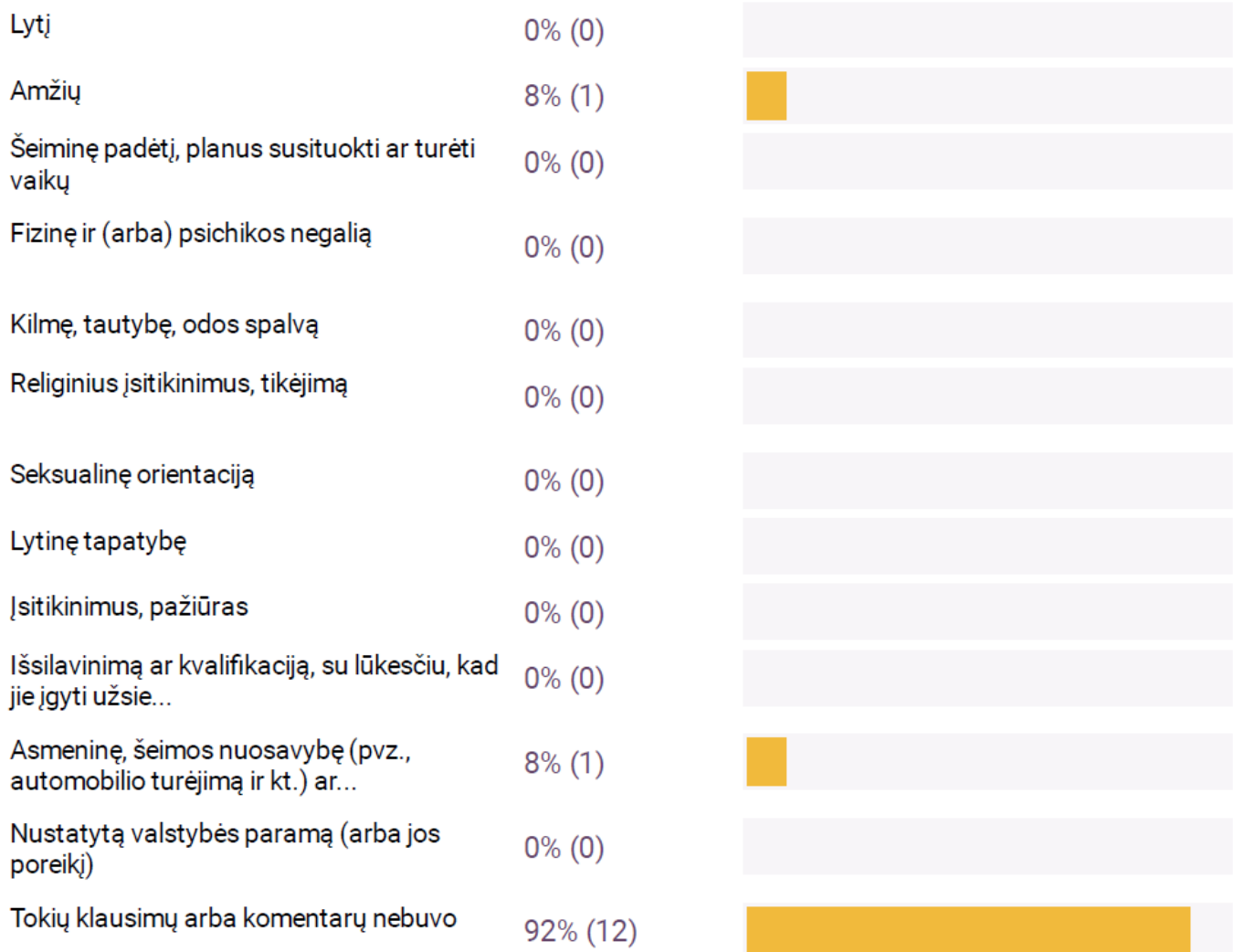
Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi:



Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga ir jos laikomasi:



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



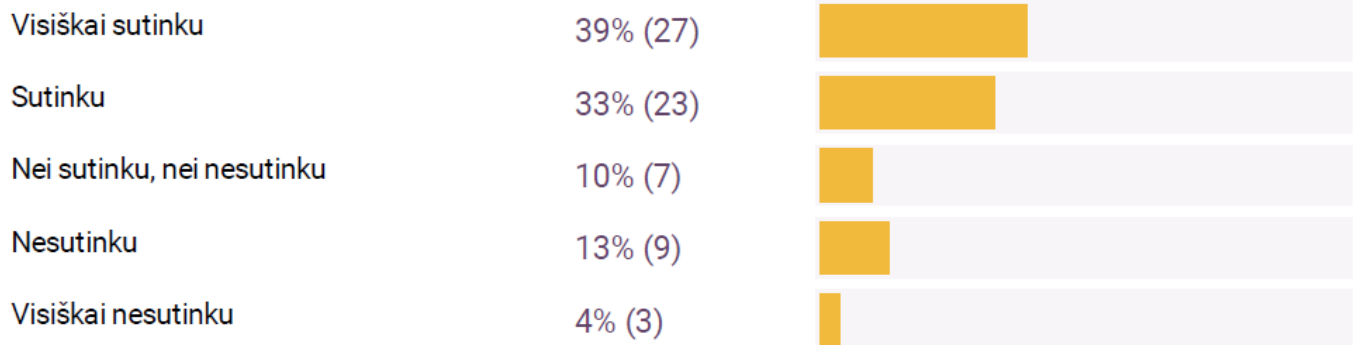
KOMENTARAS

Apie pusė (52 %) darbuotojų nemano, kad jų atlygis teisingas, lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais šioje darbovietėje. Moterys taip jautėsi dažniau – 54 %, tuo tarpu tik 33 % vyrų manė, kad atlygis neteisingas. Dauguma darbuotojų (57 %) nemano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi (58 % moterų ir 42 % vyrų). Paaukštinimo politiką teigiamai vertina 32 % darbuotojų, 46 % ją vertina neigiamai. Atkreipiame dėmesį, kad svarstant dėl paaukštinimo buvo užduoti klausimai apie asmens tapatybę – amžių ir asmeninę nuosavybę, pvz., automobilio turėjimą ar kt. Šis neteisybės jausmas gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų savijautai darbe, mažinti įsitraukimą ir motyvaciją. 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 (-

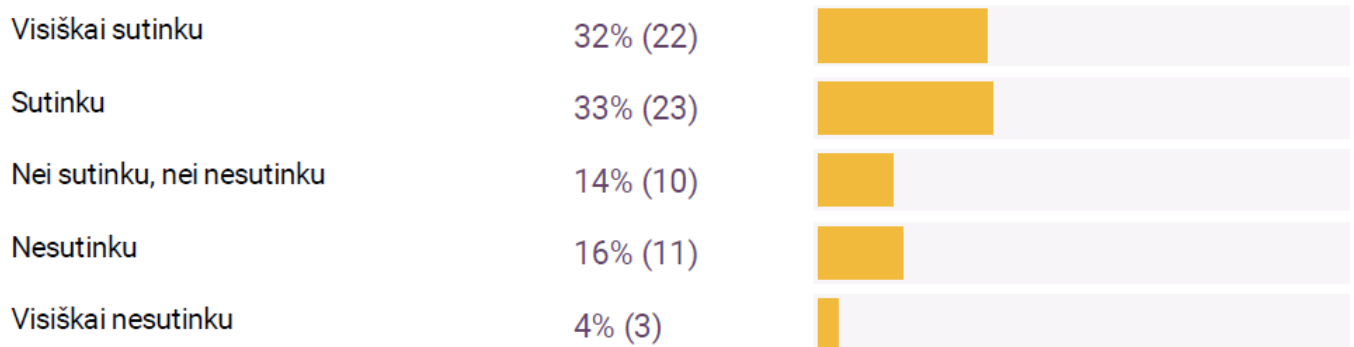
ai) darbovietėje jaustūsi motyvuotos (-i), įvertintos (-i) bei svarbios (-ūs). Taip pat skatintina ne tik turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūrų tvarkas, tačiau ir apie jas nuolat informuoti darbuotojus (-as).

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:



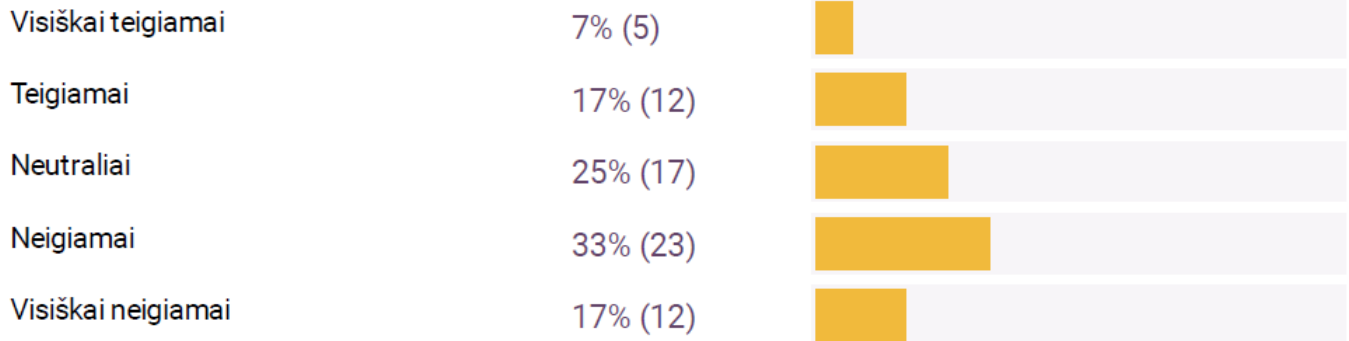
KOMENTARAS

72 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą, o dar 65 % sutinka, kad vadovas (-ė) kuria lygias galimybes darbe. 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.

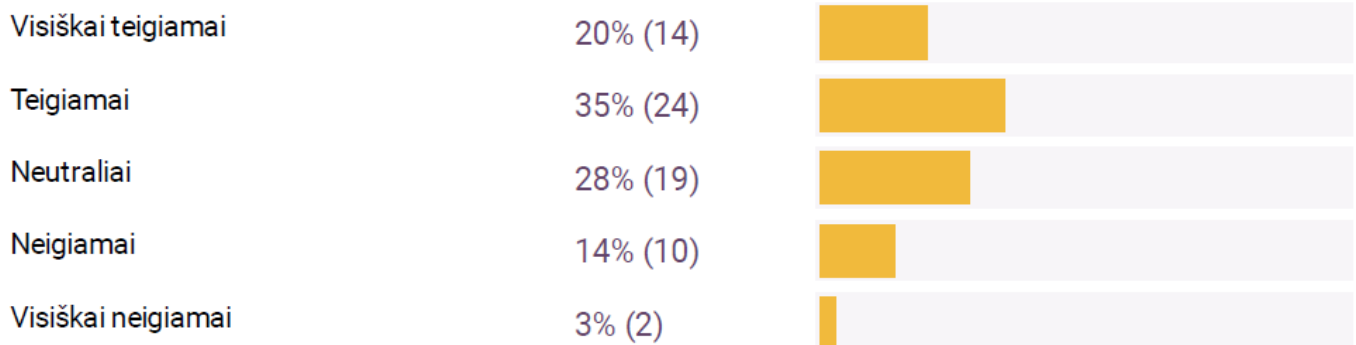
3. Diskriminacijos atpažinimas

Kaip vertinate kiekvieną iš šių hipotetinių situacijų:

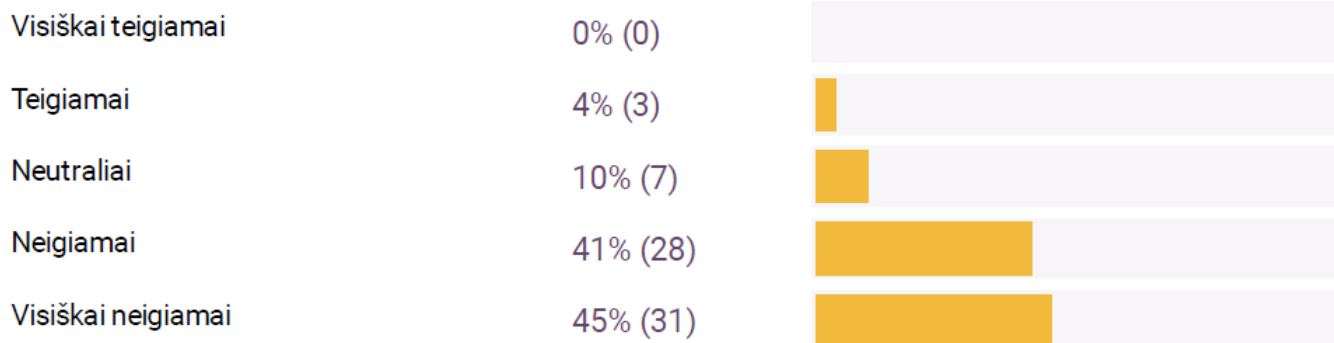
1. Darbo atrankos pokalbio metu kandidatėi buvo užduotas klausimas: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“



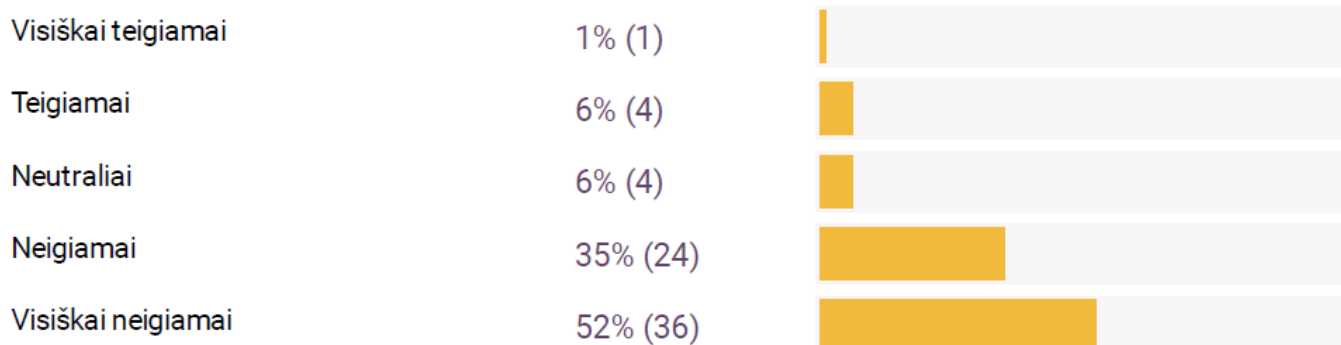
2. Darbovietė laisvame kabinete įrengė kambarį maldai, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas.



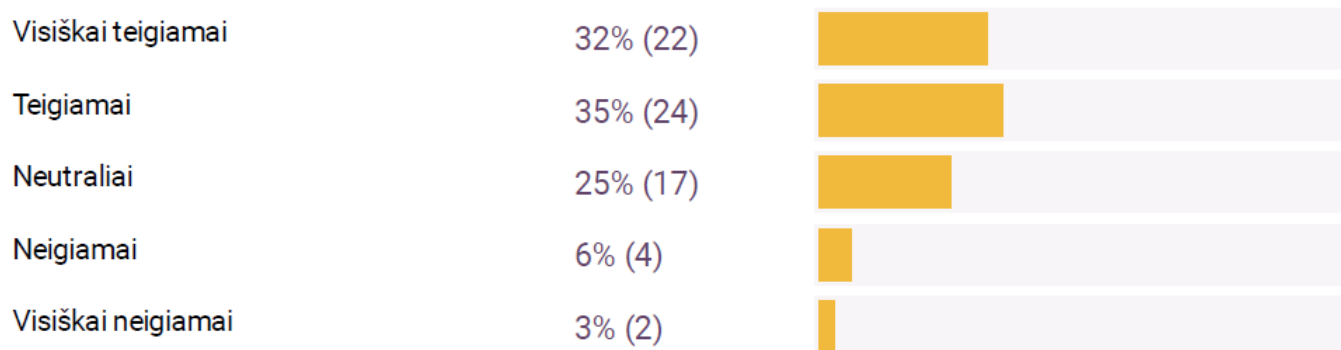
3. Į visos komandos formavimui skirtą popietę darbdavys nusprendė nekviesti kolegų, judančio vežimėliu, nes komanda planuoja žaisti dažasvydį ir nenori, kad kolega pasijustų nejaukiai.



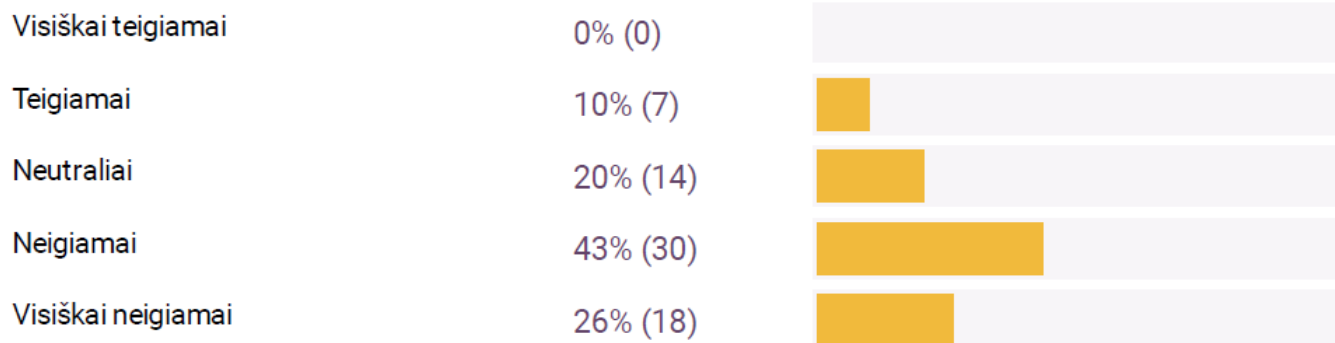
4. Darbuotoja nepaskiriama į vadovaujamas pareigas, nes, darbdavio manymu, kitiems darbuotojams gali nepatikti, kad vadovė už juos jaunesnė.



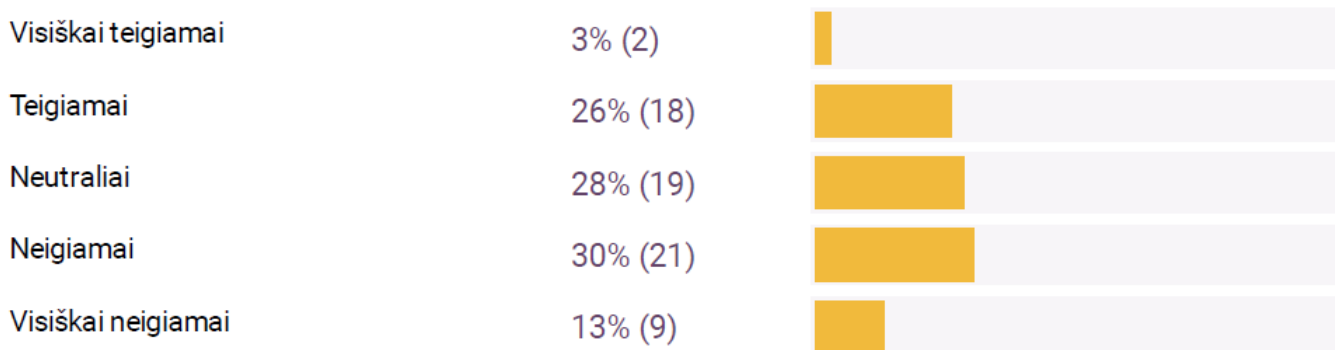
5. Ieškodama kandidatų vyriausiojo inžinieriaus pozicijai užimti, įmonė darbo skelbime parašė: ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus).



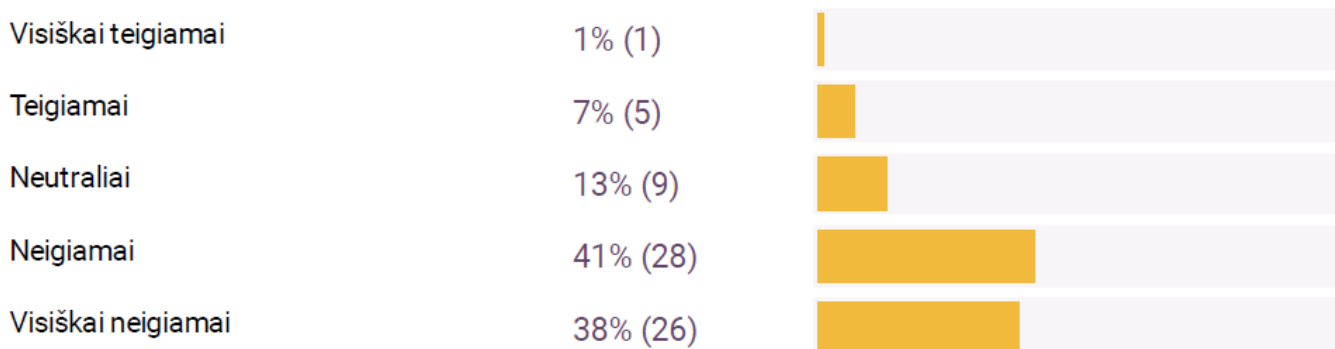
6. Darbdavys nesutinka svarstyti klausimo dėl romų tautybės asmens priėmimo į darbą, nes juo gali nepasitikėti klientai.



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 darbuovietėje 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 24 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai, 25 % neutraliai, o dauguma – 50 % - neigiamai. Skaičiai rodo, kad pusė darbuotojų pateiktoje situacijoje neatpažino diskriminacijos 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 55 % respondenčių (-tų), dar 28 % vertino neutraliai, neigiamai – 17 % procentų.

3) Komandos formavimui skirti užsiėmimai turėtų būti organizuojami taip, kad juose galėtų dalyvauti visi (-os) darbuotojai (-os), nepaisant negalios ar kitų asmens tapatybės bruožų. Tik 4 % įvertino situaciją teigiamai, 10 % įvertino neutraliai, kitos(i) - neigiamai. Tai rodo, jog darbuotojai (-os) atpažino diskriminacijos dėl negalios pavyzdį.

4) Sprendžiant dėl darbuotojų paaukštinimo turėtų būti vertinami tik objektyvūs, su darbu susiję reikalavimai. Situacijos teigiamai įvertino 7 % darbuotojų, 6 % įvertino neutraliai, visi kiti - neigiamai. Tai rodo, jog darbuotojos (-ai) 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 67 % apklausoje dalyvavusių žmonių, neigiamai 9 %, o 25 % - neutraliai. Tai rodo, kad dauguma darbuotojų atpažino gerosios praktikos pavyzdį.

6) Situacija yra tiesioginės diskriminacijos dėl tautybės pavyzdys, atskleidžiantis, kaip turimos nuostatos gali paveikti sprendimų priėmimą įdarbinimo procesuose. 10 % darbuotojų tokią diskriminaciją įvertino teigiamai, neutraliai – 20 %. Tai parodo, kad trečdalis darbuotojų negali atpažinti tiesioginės diskriminacijos dėl tautybės.

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 43 % organizacijos darbuotojų, 28 % vertino situaciją neutraliai. Kas trečias darbuotojas (29 %) situaciją įvertino teigiamai.

8) Nors Lietuvoje nėra teisinio reglamentavimo, užtikrinančio neheteroseksualiame porose augančių vaikų teises, privilegijų teikimas heteroseksualioms poroms yra diskriminacinis. Situaciją neigiamai įvertino 79 % darbuotojų. Situacija, kai darbdavys (-ė) užtikrina naudas visoms šeimoms, nepriklausomai nuo jų formos, yra pavyzdys, kaip organizacija gali pasirūpinti visomis (-ais) darbuotojomis (-ais), nepriklausomai nuo jų seksualinės orientacijos.

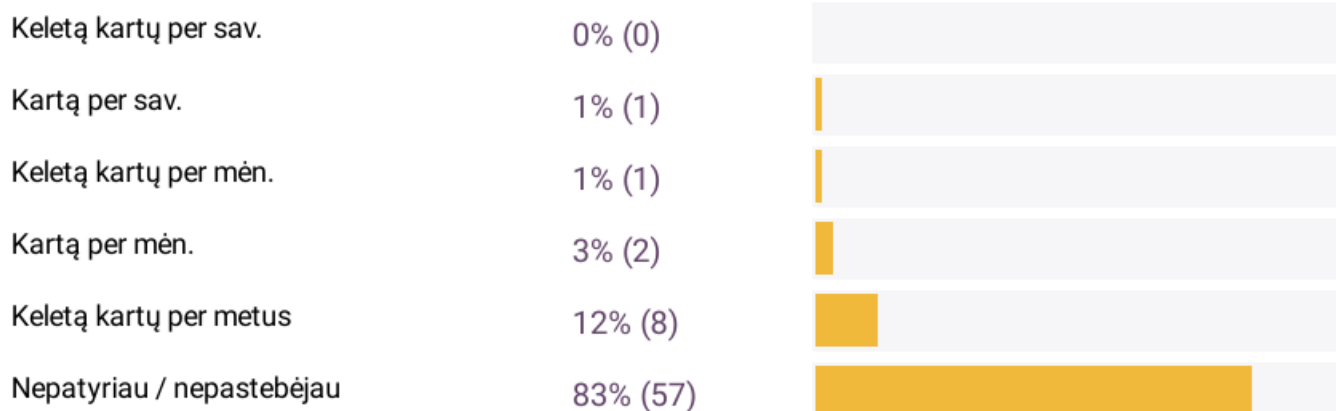
Diskriminacinių situacijų atpažinimas yra pirmas žingsnis tam, kad darbuotojai (-os) galėtų į jas reaguoti. Apklausos atsakymai rodo, jog darbuotojams (-oms) diskriminaciją atpažinti kai kuriose situacijose gali būti sudėtinga. Rekomenduojama skirti dėmesio darbuotojų sąmoningumui ir didinti gebėjimus atpažinti skirtingas diskriminacijos formas.

Papildomo dėmesio siūlome skirti tiems pagrindams, kurie tarp darbuotojų sukėlė daugiausia abejonių – šeimines padėtis, tautybės, lyties.

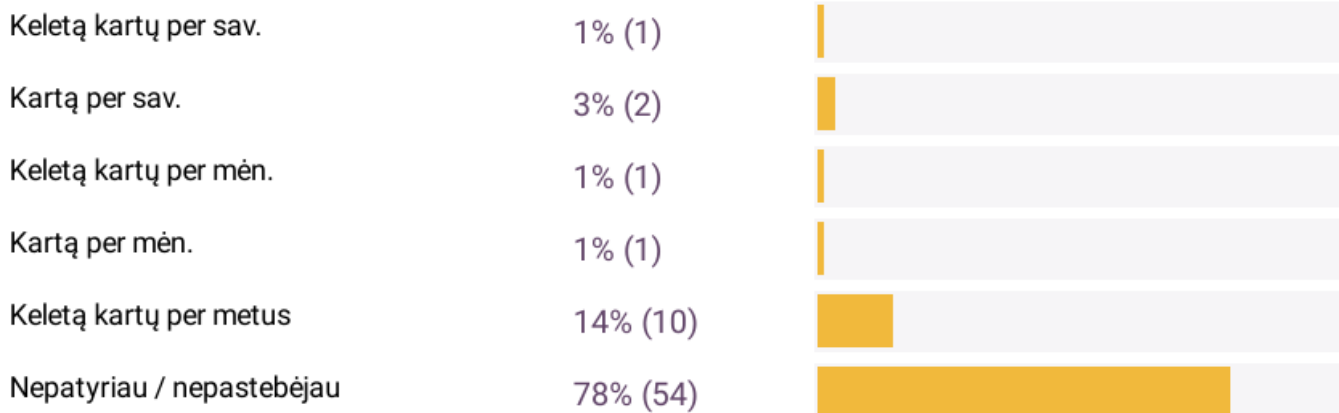
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra

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

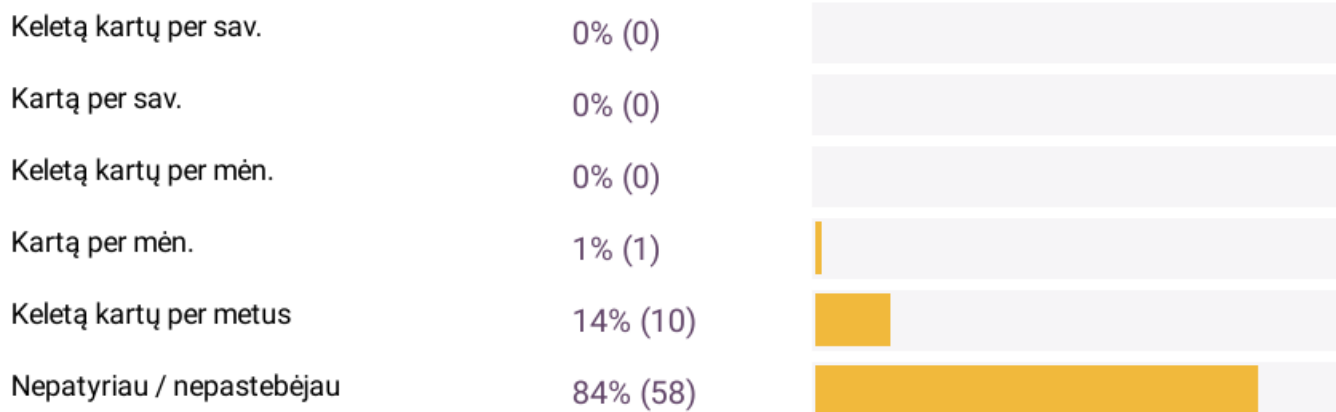
1. Lytimi:



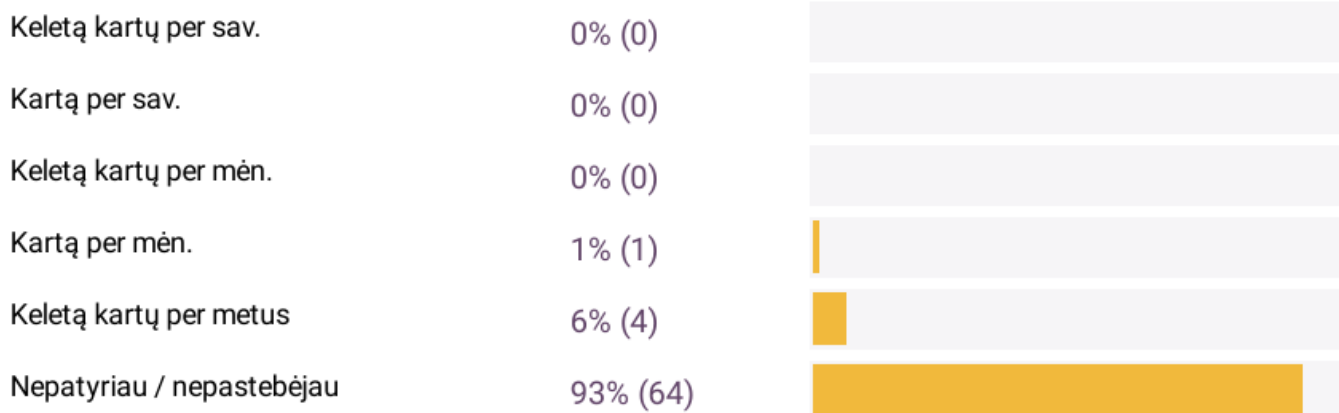
2. Amžiumi:



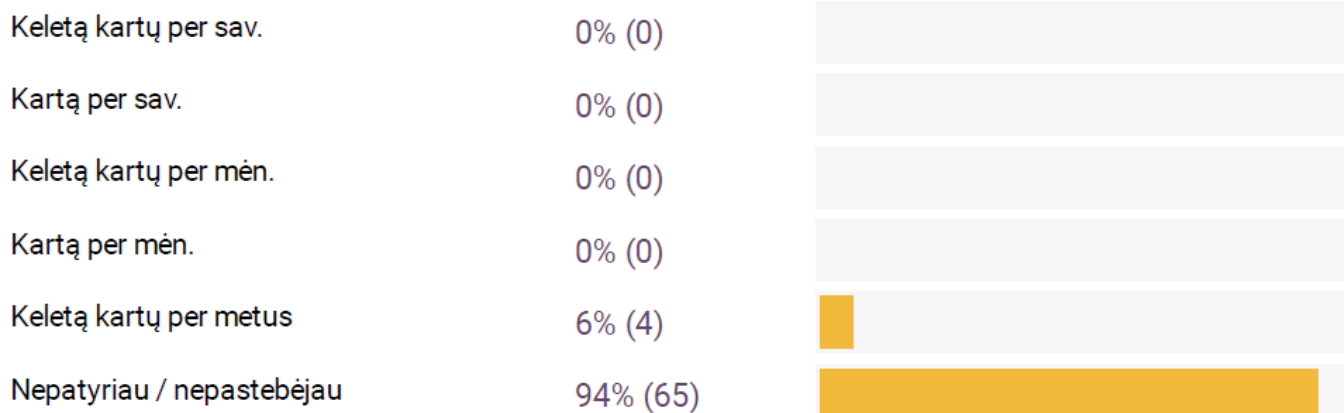
3. Šeimine padėtimi, planais susituokti ar turėti vaikų:



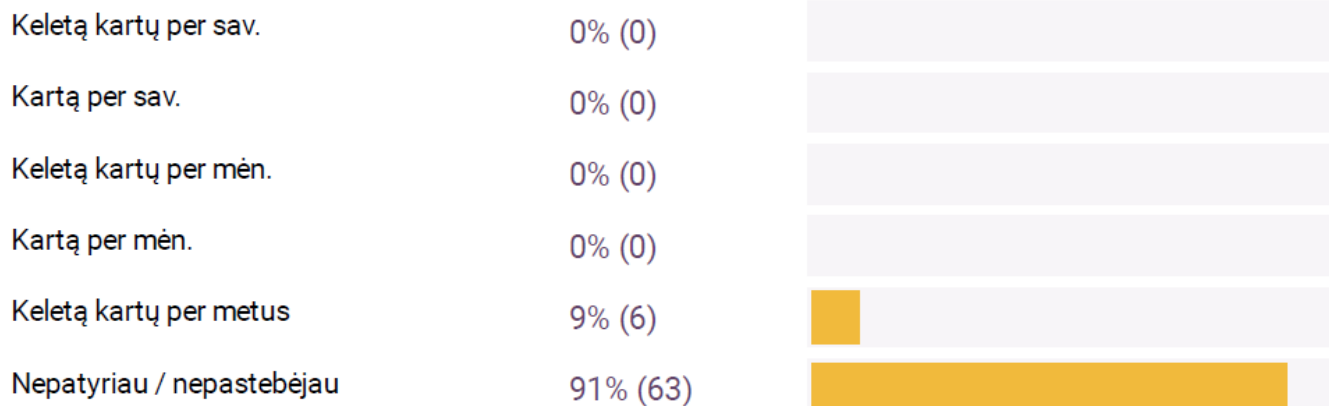
4. Fizinė ir (arba) psichikos negalia:



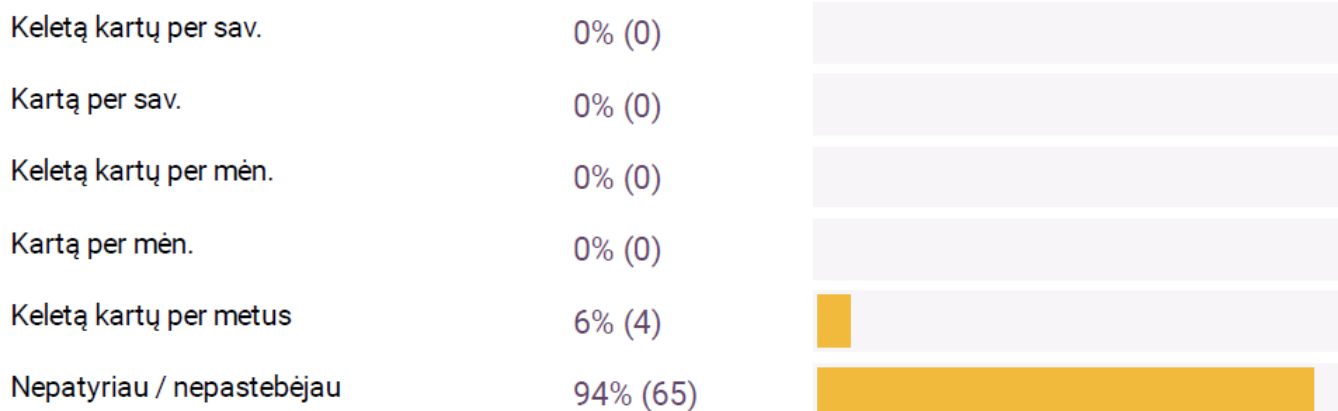
5. Kilmė, tautybė, odos spalva:



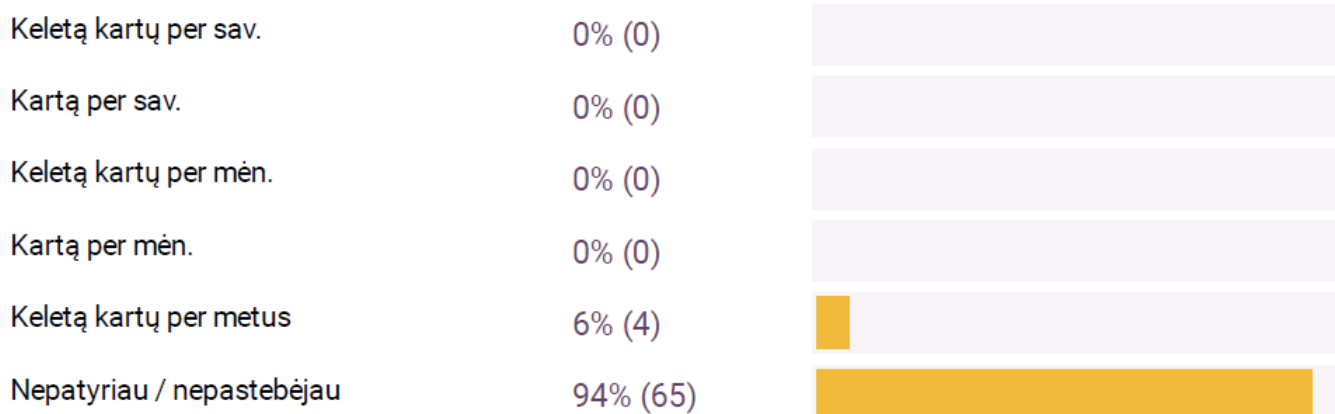
6. Religiniais įsitikinimais, tikėjimu:



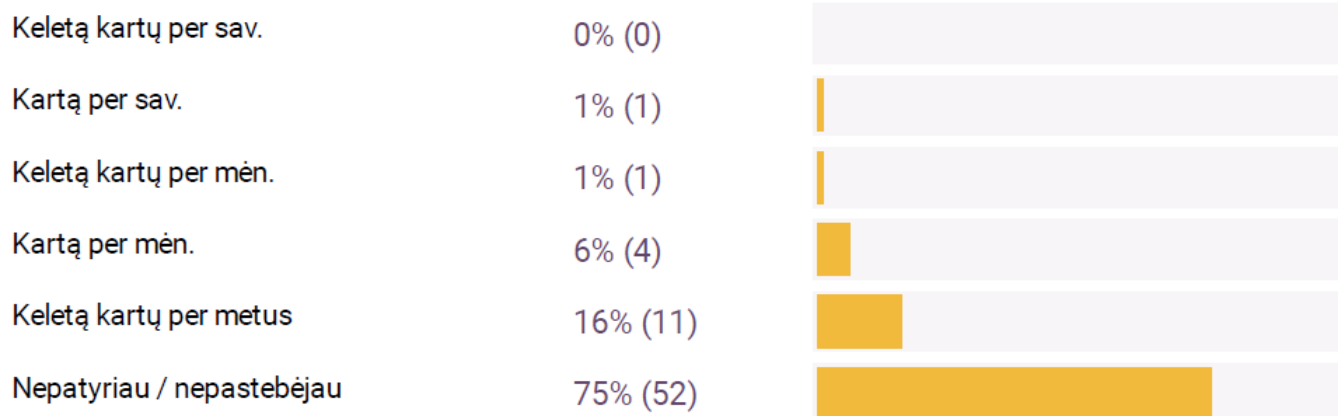
7. Seksualine orientacija:



8. Lytine tapatybe:

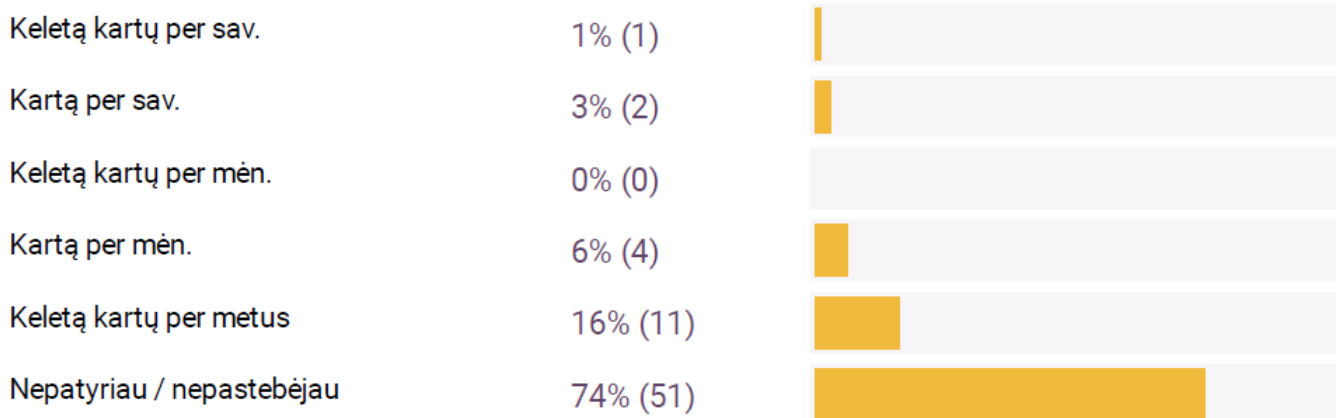


9. Įsitikinimais, pažiūromis:

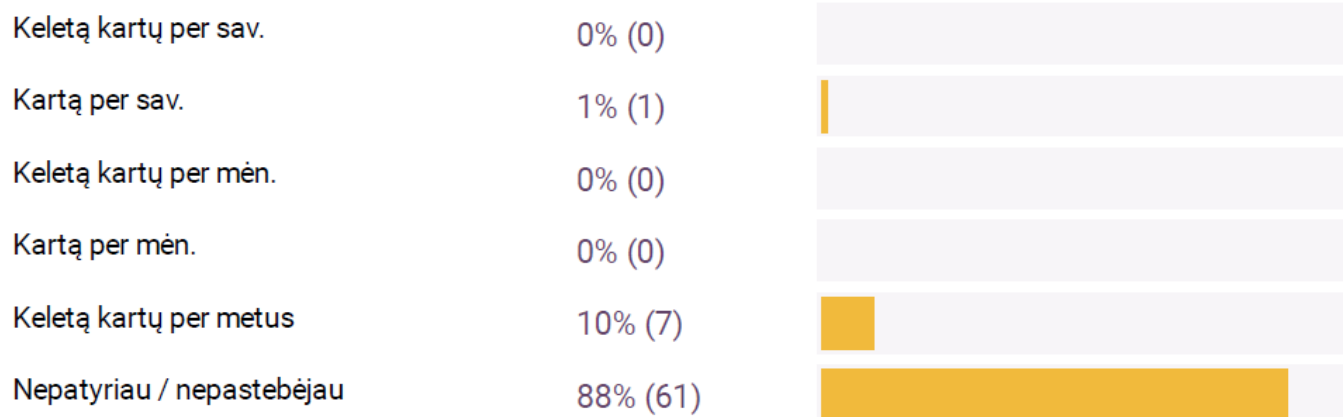


Per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyriau arba pastebėjau:

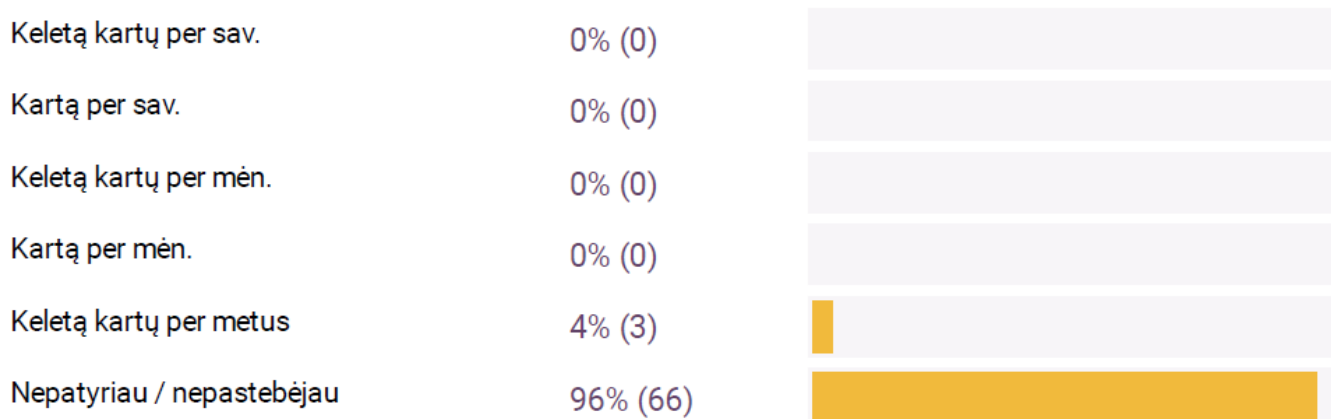
Seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie mano ar kitų žmonių išvaizdą, kūną ir pan.



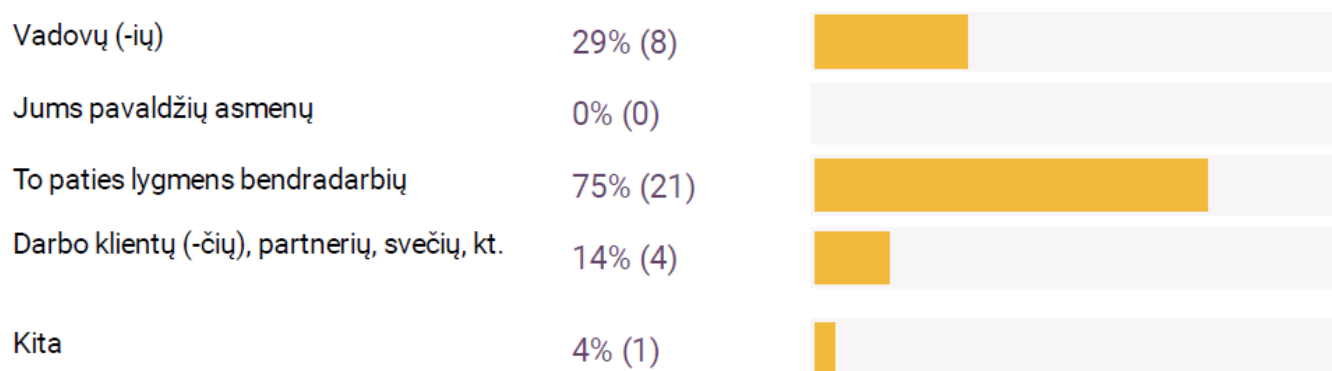
Nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan.



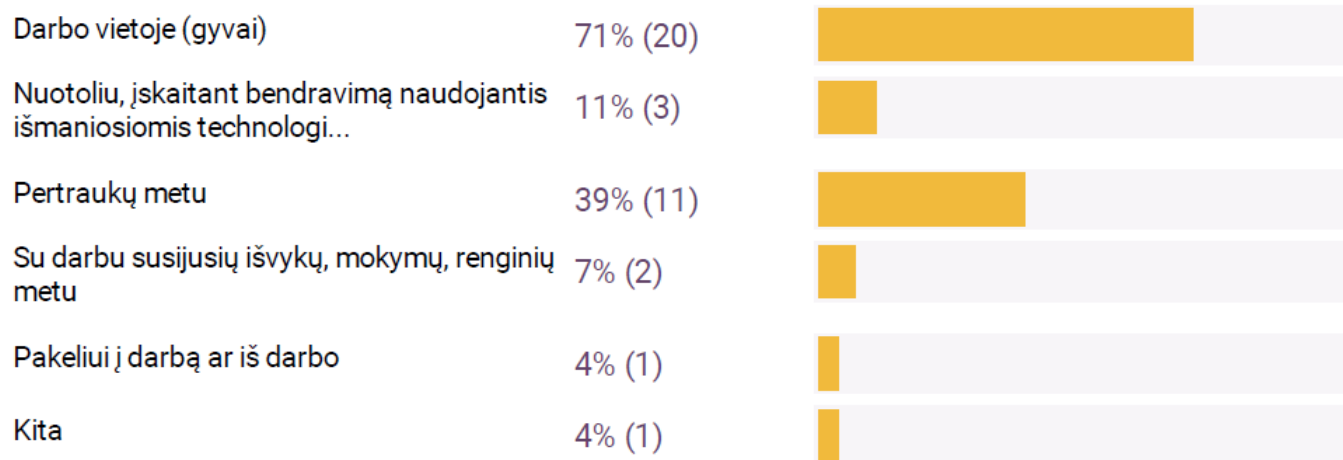
Seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimą, jų žiūrėjimą prie manęs, mano arba kitų žmonių nuotraukų viešinimą ir pan.



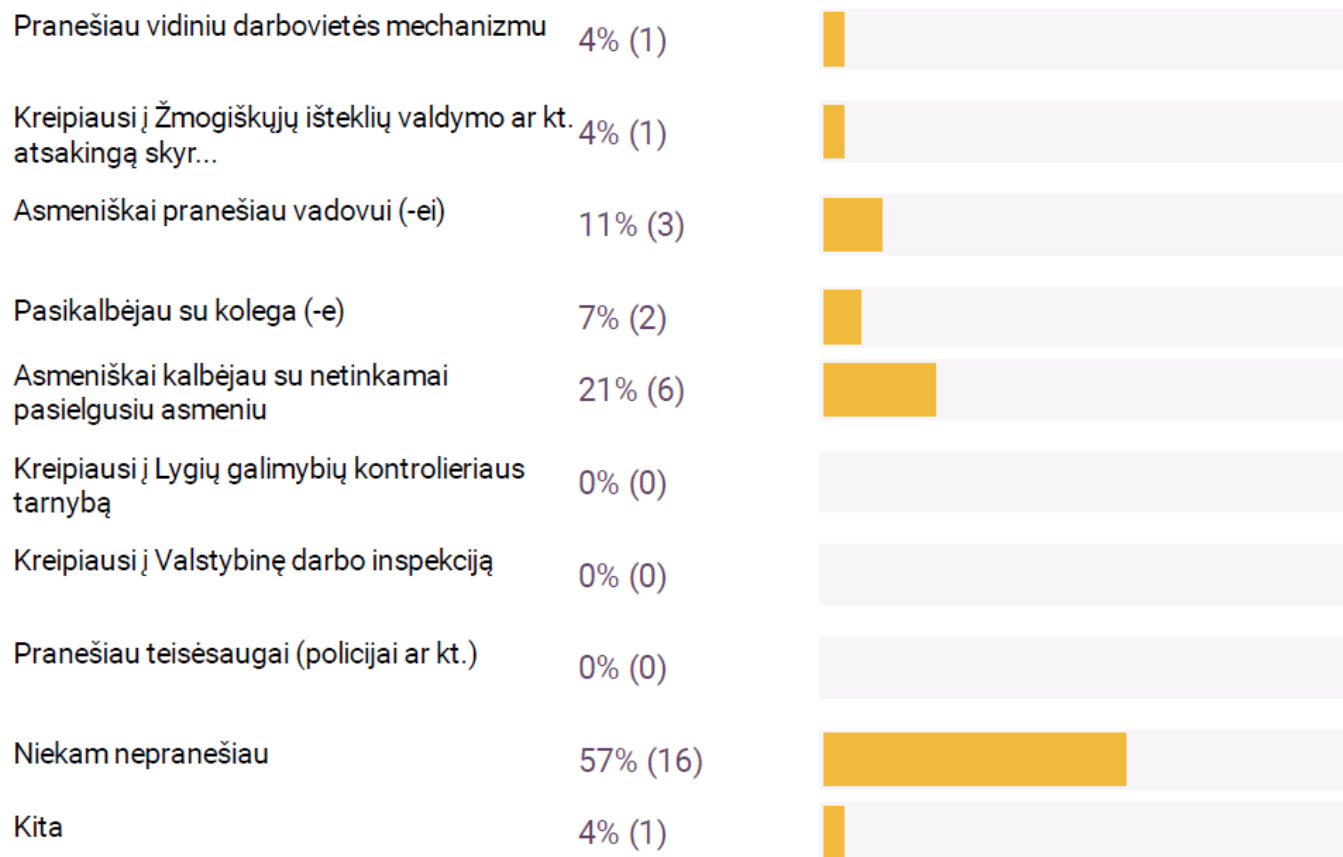
Nepageidaujamo pobūdžio elgesys ir (arba) komentarai buvo naudojami:



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	„kolega pastaba priėmė“
Situacija neišspręsta	„nesulaukiau jokio atgalinio ryšio“, „Pokalbio nebuvo, nes tai yra vyresnio amžiaus žmogus, kuris nesupranta savo juokelių nejuokingumo. Smagu, kad su šiuo žmogumi susidūrimai būna labai reti. Nemanau, kad pasakymas apie jo nederamą elgesį man duotų teigiamų rezultatų“, „Kolega pokalbio metu (susirinkimo) pasakė įžeidžią repliką, bet aš nekreipiau dėmesio nors iš replika buvo įžeidi. Priėmiau sprendimą su tokiu žmogumi mažinti bendravimą darbe, čia jo nuomone apie mane ir tiek.“
Neigiamas	„Laikėsi savo pozicijos“, „Susipykome“

Jeigu darbdavys (ė) apie tai žinojo ir ėmėsi kokių nors veiksmų, kas tai buvo? (atviri atsakymai):

Rezultatas	Darbuotojo (-s) atsiliepimas
Teigiama patirtis: bandė išspręsti situaciją, įvyko pokalbis ir kt.	„Teigiamas“
Neigiama patirtis: grasinimas, perspėjimas, neveikimas kt.	„Po pranešimo buvo apribotos mano turimos teisės darbinėje sistemoje, tam, kad apsunkinti man darbą bei galimybes dirbti nuotolyje“, „manau skyriaus vadovas žinojo“, „Darbdavys girdėjo, bet nieko nesakė.“

KOMENTARAS

Šioje darbovietėje dažniausiai girdimi su įsitikinimais, pažiūromis (24 %), amžiumi (20 %), lytimi (17 %) bei su šeimine padėtimi (15 %) (šių susilaukė net 20 % respondenčių ir nei vienas vyras) susiję nemalonūs komentarai. Norint visapusiškai suprasti situaciją, reikėtų atsižvelgti į duomenis, pateiktus ankstesnėje skiltyje – tai, jog darbuotojai (-os) ne visada atpažįsta

diskriminacines situacijas, gali suponuoti, jog sunkumų kyla ir atpažįstant nepageidaujamo pobūdžio komentarus. 26 % apklaustųjų per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyrė arba pastebėjo seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie žmonių išvaizdą, kūną ir pan. Nepageidaujamus prisilietimus patyrė 13 % moterų (0 % vyrų). 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 (75 %), vadov(i)ų (29 %) ir klientų (-čių) (14 %). Komentarai girdimi darbo vietoje (71 %), pertraukų metu (39 %) ir nuotoliu (11 %). Susidūrę (-usios) su tokiu elgesiu darbuotojai (-os) dažniausiai niekam nepranešė (57 %) arba asmeniškai kalbėjo su netinkamai pasielgusiu asmeniu (21 %), kas dešimtas (11 %) pranešė vadovui.

Atviri darbuotojų atsakymai rodo, kad daug darbuotojų, pranešusių apie netinkamą elgesį, jokio rezultato nesulaukė. Vis dėlto, kai kuriais atvejais pokalbis suteikė teigiamą rezultatą: kolegos pastabą priėmė. Situacijose, kai darbuotojas (-a) apie įvykį pranešė vadovui (-ei), dažniausiai baigėsi neigiamai: vienu atveju po pranešimo buvo apribotos darbuotojo(s) galimybės dirbti nuotoliu. Daugeliu atvejų į darbuotojų pasikreipimą nereaguota, o tai menkina ryžtą kreiptis, jei situacija pasikartotų. Rekomenduojama visais atvejais rimtai reaguoti į darbuotojų pranešimus apie patirtą (pastebėtą) netinkamą elgesį, netoleruoti nepadoraus elgesio, 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 darbdavėms (-iams) 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).

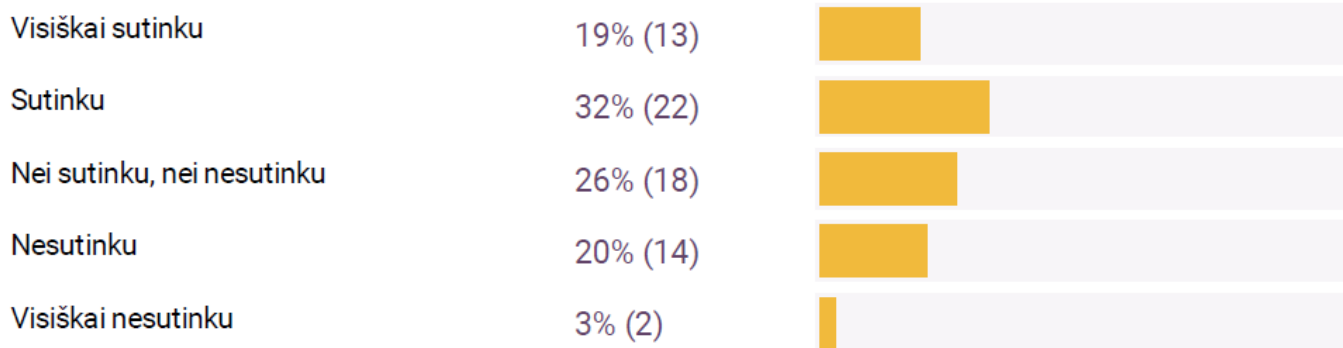
Taip pat itin svarbu nusimatyti aiškų skundų pateikimo ir nagrinėjimo mechanizmą ir apie jį informuoti darbuotojus (-as). Tik 2 apklaustieji apie atvejus pranešė vidiniais darbovietės mechanizmais (kreipėsi į žmogiškųjų išteklių valdymo skyrių). Didžioji dauguma darbuotojų niekur nesikreipė, o tai gali signalizuoti tiek informacijos trūkumo, tiek baimės ir nepasitikėjimo atmosferą.

Atkreipiamas dėmesys ir į tai, jog nemalonūs komentarai girdimi ir iš vadov(i)ų (29 %). Vadov(i)ų pavyzdys formuoja organizacijos kultūrą ir stipriai prisideda prie bendros atmosferos darbe kūrimo, todėl rekomenduojame atkreipti dėmesį į vadov(i)ų sąmoningumo didinimą.

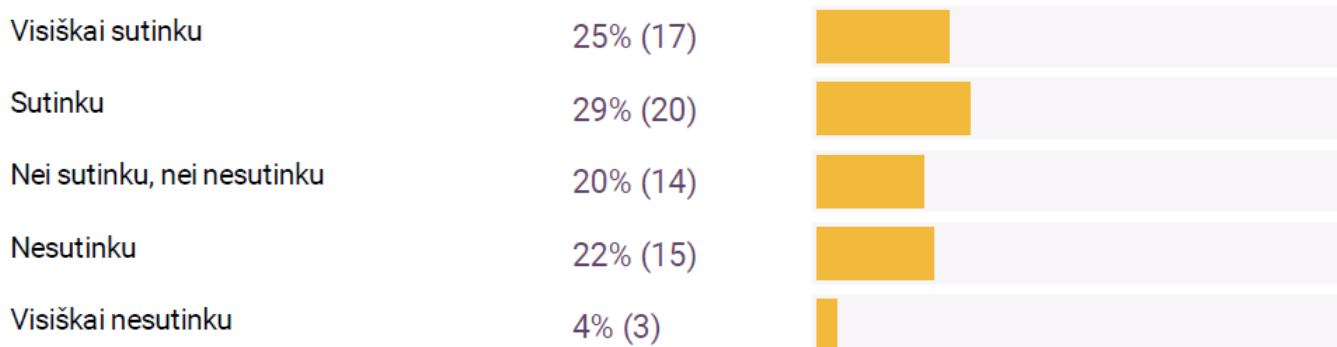
5. Lygių galimybių politika

5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų

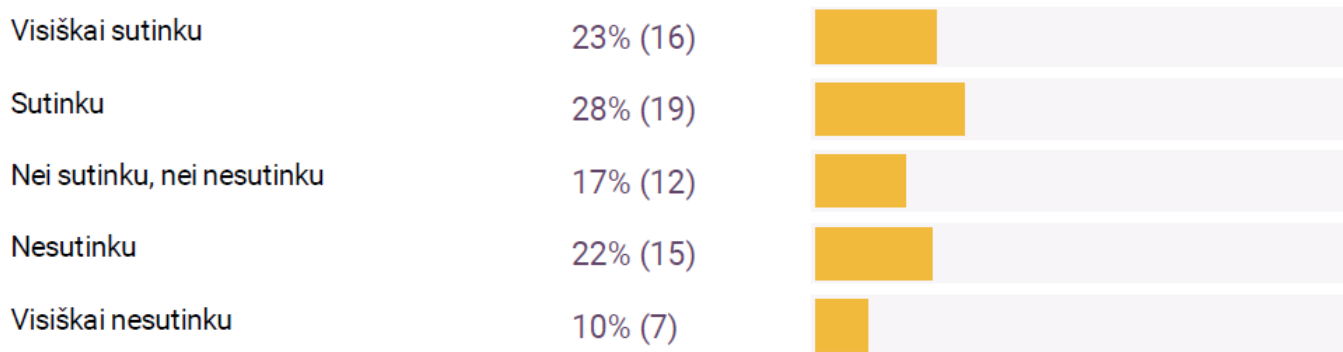
Esu susipažinęs (-usi) su darbovietės lygių galimybių politika ir (arba) veiksmų planu:



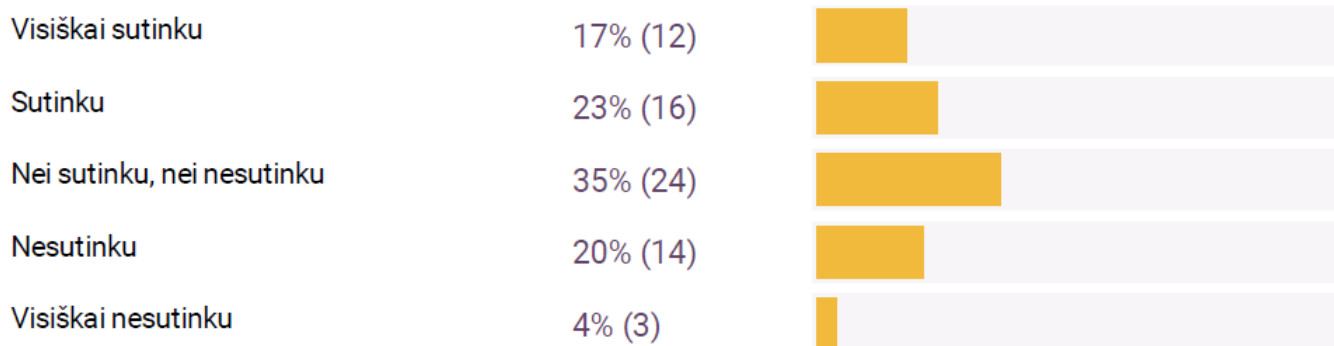
Žinau, kur (kam) oficialiai darbovietės viduje galiu pranešti, jei pastebėčiau ar susidurčiau su lygių galimybių pažeidimu ir (ar) diskriminacija darbe:



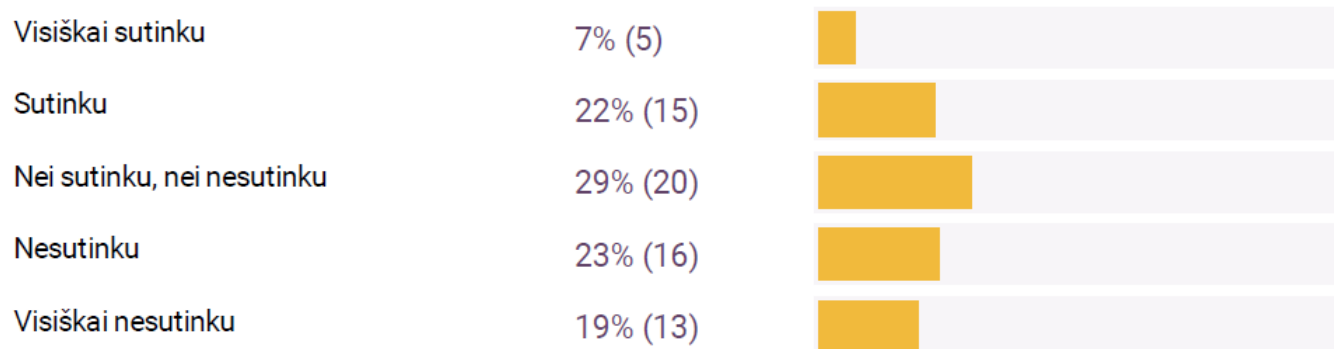
Žinau, kad pranešti apie patirtą ar pastebėtą lygių galimybių pažeidimą ir (ar) diskriminaciją darbe galiu konfidencialiai:



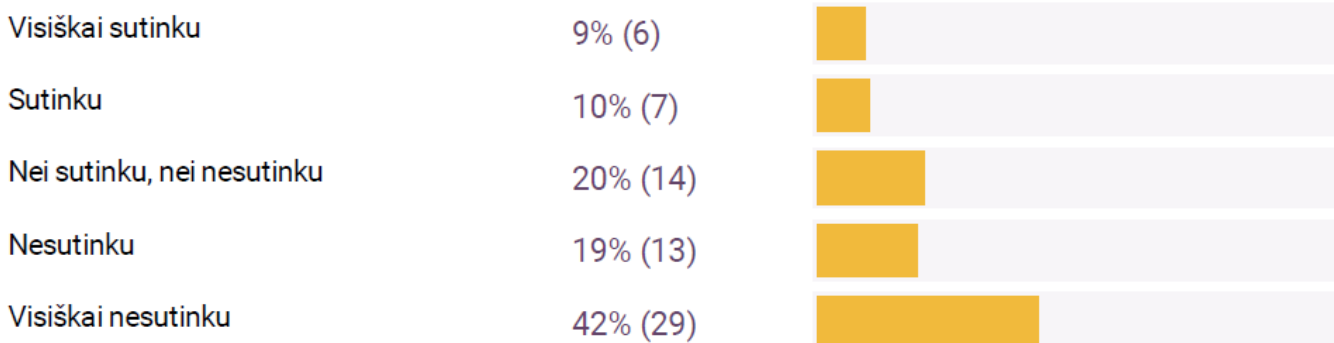
Mano darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija:



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:



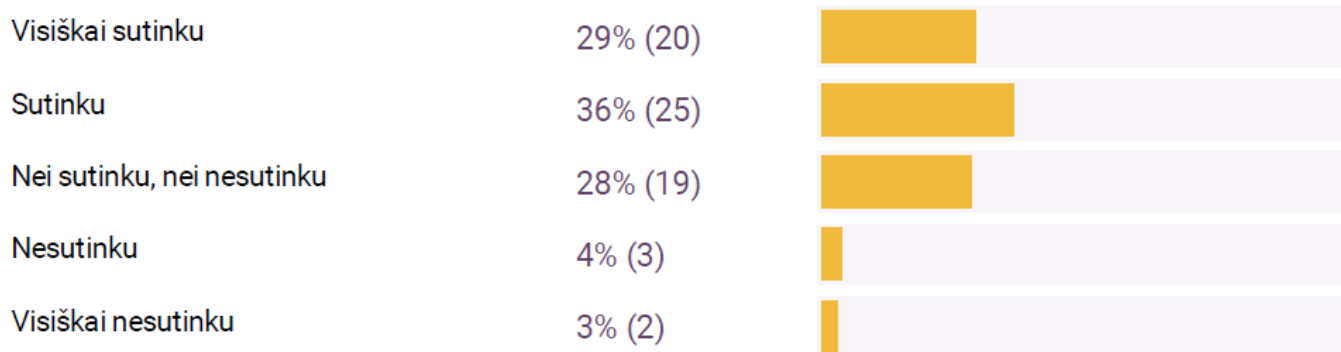
KOMENTARAS

51 % darbuotojų yra susipažinę (-usios) su organizacijos lygių galimybių politika, 26 % nėra dėl to tikri (-os), o 23 % nėra susipažinę su tokia politika ir veiksmy planu. Tai svarbus rodiklis,

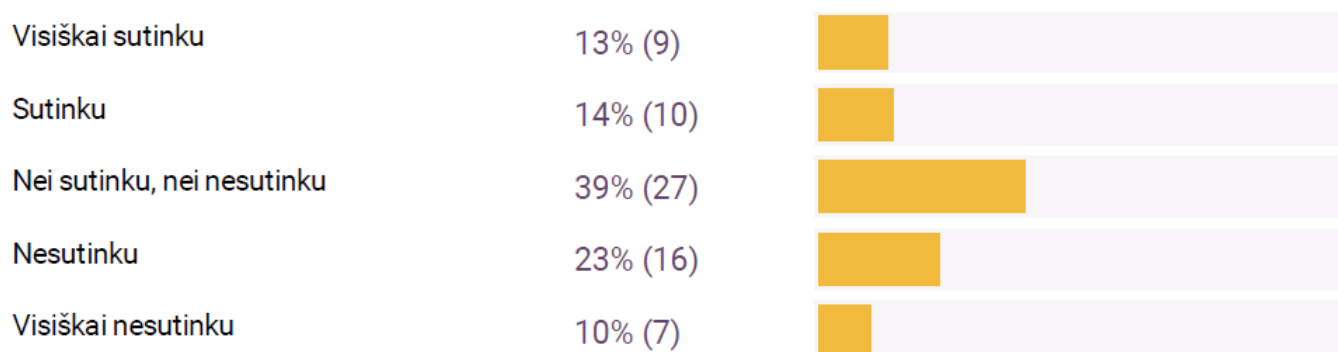
kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. 54 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žinotų, kur galima kreiptis, pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe, o 51 % žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai. Tai, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija, mano tik 40 % darbuotojų, beveik tiek pat (35 %) nėra dėl to tikri. Trečdalis darbuotojų (29 %) mano, jog pranešę (-usios) apie lygių galimybių pažeidimus ar diskriminaciją, gali sulaukti neigiamų pasekmių iš kolegų (-ių) ar vadovo (-ės), o dauguma (42 %) dvejoja. Rekomenduojame dėti aktyvias pastangas supažindinant darbuotojus (-as) su minimais dokumentais, 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:



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:
1. Įsitikinimai, pažiūros (48 %)	1. Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (61 %)
2. Amžius (32 %)	2. Atlyginimo skyrimas ar didinimas (57 %)
3. Lyčių lygybė (28 %)	3. Kolegų tarpusavio santykių derinimas (33 %)

KOMENTARAS

Organizacijos darbuotojos (-ai) pastangas užtikrinti lygias galimybes vertina palankiai – 65 % mano, jog darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie organizacijos sėkmės. Vis dėlto tik 27 % per pastaruosius metus pastebėjo konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) diskriminacijos prevenciją, dėl vykstančių pokyčių nebuvo tikri 39 % respondentų (-ių), o 33 % jų nepastebėjo.

Kaip prioritetinius pagrindus, kuriems darbovietėje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio, kolektyvas nurodė įsitikinimus / pažiūras, amžių ir lyčių lygybę. Apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) mano, jog darbovietė turėtų daugiau dėmesio skirti darbuotojų motyvacijai ir savijautai darbe, atlygio skyrimui ir didinimui bei kolektyvo santykio gerinimui.

Rekomenduojame atsižvelgti į darbuotojų nurodytas prioritetines sritis ir skirti joms dėmesio, pavyzdžiui, organizuojant mokymus, supervizijas, peržiūrint atlyginimų skyrimo tvarką, 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	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	0.1
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	Ne	0
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	Ne	
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:		0.3

KOMENTARAS

Sveikintina, jog darbovietė yra priėmusi Lygių galimybių politiką bei parengusi veiksmų planą. Turimus dokumentus rekomenduojame nuolat atnaujinti ir parengti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką. Rekomenduojame taip pat skirti tikslinį biudžetą lygių galimybių užtikrinimui.

Džiugu, kad darbovietėje yra bent viena darbo vieta pritaikyta asmeniui, judančiam vėžimėliu ir, kad visi darbuotojai (-os) gali judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų). Taip pat pagirtina ir tai, kad pastatas yra fiziškai prieinamas asmenims su judėjimo negalia arba riboto judumo asmenims, kad yra užtikrinami prieinami tualetai.

Reikėtų atsižvelgti į tai, kad darbovietėje nėra įsteigto veiksmingo vidinio pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmo. Jį rengiant, reikėtų nepamiršti užtikrinti pranešėjų konfidencialumo. Taip pat rekomenduojame įvertinti vaikų kambario, maldos arba susikaupimo kambario poreikį ir pagal galimybes juos įrengti. Vaikų kambarys leidžia lengviau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažinti darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros. Maldos ar susikaupimo kambarys gali būti naudojamas skirtingų tikėjimų darbuotojams poilsiui, meditacijai ir susikaupimui.

Sveikintina, kad darbovietė turi rekomendacijas, kaip teikti paslaugas užtikrinant informacijos prieinamumą asmenims su negalia ir, kad interneto svetainė pritaikyta skirtingų poreikių žmonėms. Vis dėlto, rekomenduojame daugiau dėmesio skirti įtraukiai komunikacijai: laiškuose, oficialiuose dokumentuose naudoti prieinamą šriftą (pvz., Calibri ar Verdana), pasitvirtinti išorinės komunikacijos gaires, kuriose būtų skiriamas dėmesys skirtingų visuomenės grupių vaizdavimui, stereotipų mažinimui, įvairovės puoselėjimui.

Bendros rekomendacijos darbovietei dėl lygių galimybių politikos:

- Parengti Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką;
- Atnaujinant ir įgyvendinant lygių galimybių politiką ir (ar) veiksmų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas;
- Užtikrinti vadov(i)ų įsitraukimą ir atsakomybės prisiėmimą už lygių galimybių politikos ir (ar) veiksmų (priemonių) plano įgyvendinimą;
- Užtikrinti, kad lygias galimybes analizuojantys ir įtvirtinantys dokumentai, ataskaitos būtų paskelbti viešai. Skatiname paieškoti patrauklių būdų, kaip su jais supažindinti visus (-as) naujai 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 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“](#)**.

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>

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, numatytais 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 vėl 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 [anketą](#) 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“](#).