

VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJA

Lygių galimybių liniuotės

Rezultatų ataskaita

2026 m. balandžio 28 d. Nr. LIN-111

VILNIAUS MIESTO
SAVIVALDYBĖS
ADMINISTRACIJA



7.4

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	5
2.	Darbo santykiai	7
2.1.	Įdarbinimas.....	7
2.2.	Darbuotojų įtrauktis.....	8
2.3.	Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas.....	11
2.4.	Kvalifikacijos kėlimas	14
2.5.	Paaugštinimas, atlyginimo nustatymas	14
2.6.	Vadov(i)ų įsitraukimas.....	17
3.	Diskriminacijos atpažinimas.....	18
4.	Organizacinė (bendravimo) kultūra	22
5.	Lygių galimybių politika	29
5.1.	Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų	29
5.2.	Darbuotojų vertinimas.....	31
6.	Darbdavio (-ės) anketos atsakymai.....	33
7.	Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms	35

Apžvalga

- **Darbovietė:** Vilniaus m. savivaldybės administracija
- **Apklauso laikotarpis:** 2026 m. kovo 2 d. – kovo 27 d.
- **Darbuotojų skaičius:** 1110
- **Iš jų anketą užpildė:** 515
- **Reprezentatyvumas:** 48 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)
- **Nustatytas darbovietės lygių galimybių liniuotės rodiklis:** 7,4 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (6,9) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,5))

Rezultatų apibendrinimas

Lygiausios sritys:

- **Įsipareigojimas:** sveikintina, jog darbovietėje yra saugios darbo aplinkos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas bei lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planas, taip pat kad yra viešai prieinama lygių galimybių statistika. Darbovietė lygių galimybių sričiai skiria biudžetą. Visi šie žingsniai atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.
- **Lygių galimybių politikos koordinatorius:** sveikintina, jog darbovietė yra paskyrusi komandą, atsakingą už lygių galimybių įgyvendinimą. Tai svarbu siekiant užtikrinti sklandų ir tikslingą lygių galimybių įgyvendinimą darbovietėje.
- **Santykiai su vadovais (-ėmis):** 75 % apklausoje dalyvavusių asmenų mano, kad jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą, dar 67 % sutinka, kad vadovas (-ė) kuria lygias galimybes darbe. 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.
- **Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų:** džiugu, kad 67 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žinotų, kur galima kreiptis, pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe, o 68 % žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai. Svarbu atkreipti dėmesį, kad tik mažiau nei pusė (46 %) sutinka, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija.

Sritys tolesniam tobulėjimui:

- **Kvalifikacijos kėlimas:** džiugu, kad 83 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose. Tačiau tik 25 % dalyvavo mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija.
- **Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas:** sveikintina, kad nemaža dalis darbuotojų gali pasinaudoti įvairiomis priemonėmis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį galimybės neturi 17 % darbuotojų, dirbti ne pilnu etatu – 16 % apklaustųjų, pasiimti vieną laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams – 7 %, dirbti nuotoliu – 7 %. Nemažai apklaustųjų žymėjo, kad šios priemonės jiems (joms) yra netaikomos. Rekomenduojama sudaryti sąlygas didesnei daliai kolektyvo pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonėmis ir apie jas aiškiai informuoti darbuotojus (-as).
- **Diskriminacijos atpažinimas:** apklausa parodė, kad kai kurias diskriminacijos formas darbuotojams (-oms) atpažinti gali būti sunku. Pavyzdžiui, situaciją, kai atrankos metu kandidatės klausiama: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“, teigiamai įvertino 14 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Tuo tarpu, lygių galimybių integravimo pavyzdį, kai darbovietė laisvame kabinete įrengia kambarį maldai, kuriame skirtingų religijų darbuotojai (-os) galėtų atlikti tikėjimo praktikas, neigiamai įvertino 18 %. Šie ir kiti pavyzdžiai rodo, kad darbuotojams (-oms) gali būti sunku atpažinti diskriminaciją taip pat ir savo pačių darbo aplinkoje. Apklaustųjų nuomone, daugiau dėmesio darbovietėje turėtų būti skiriama kalbant apie amžių (50 %), įsitikinimus ir pažiūras (38 %) ir lyčių lygybę (24 %).
- **Paaukštinimo politikos ir atlyginimo nustatymas:** daugiau nei pusė (53 %) apklaustųjų sutinka, kad jų atlygis teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis), šiek tiek mažiau (43 %) mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Paaukštinimo politiką teigiamai vertina 38 % darbuotojų. Rekomenduojame peržiūrėti esamas paaukštinimo politikos ir atlyginimo skyrimo tvarkas.

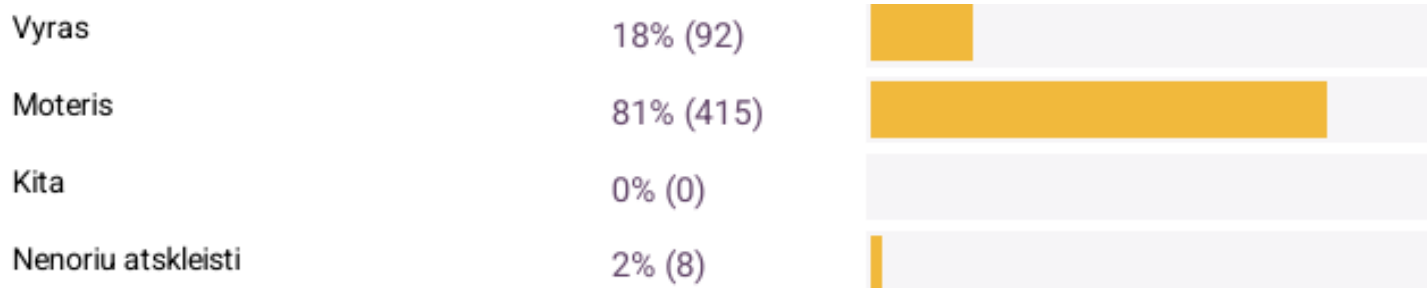
1. Kolektyvo įvairovė

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

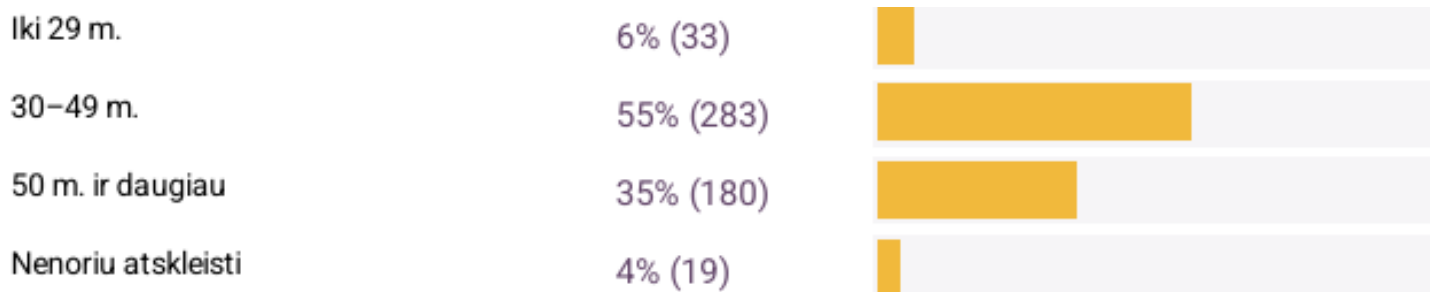
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	266 (24 %)	Iki 29 m.	82 (8 %)
Moterys:	844 (76 %)	30 – 49 m.	634 (59 %)
		50 ir daugiau	366 (34 %)

Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal tapatybės bruožus:

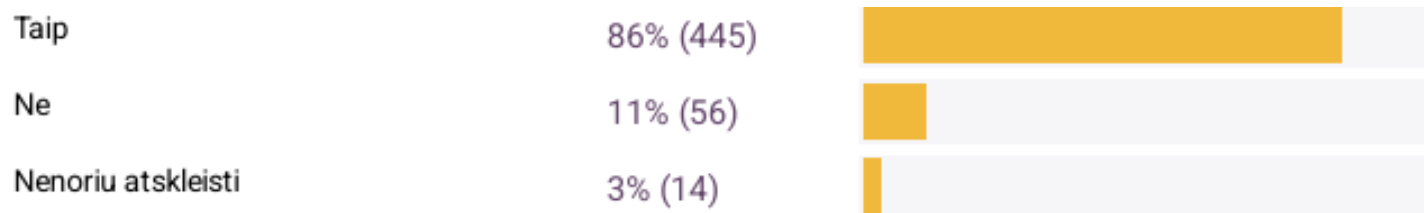
Lytis:

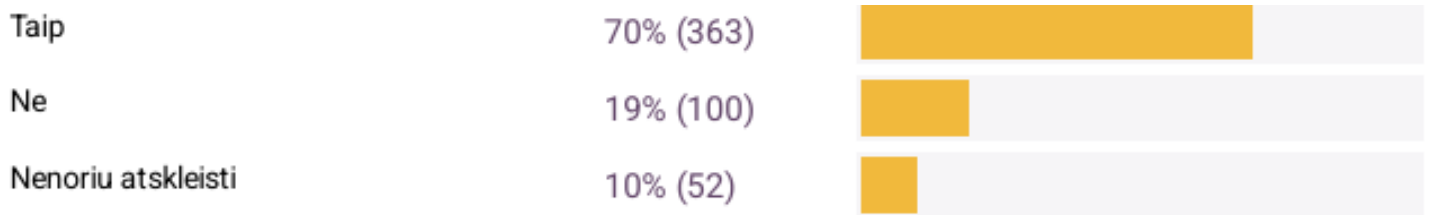
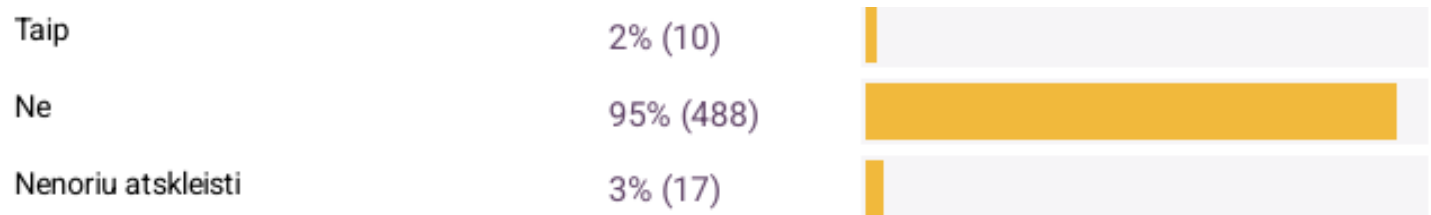
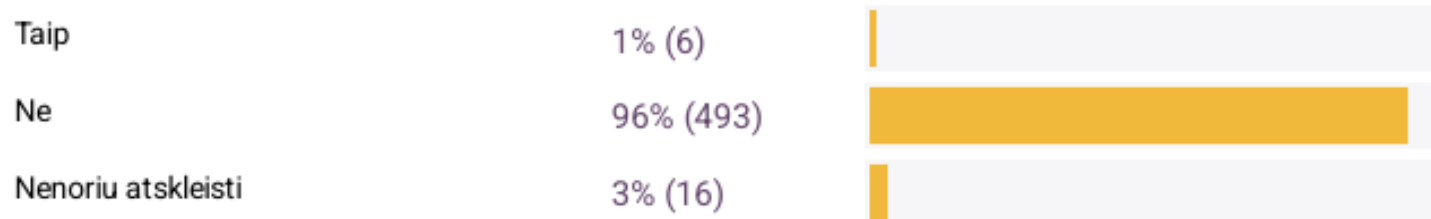
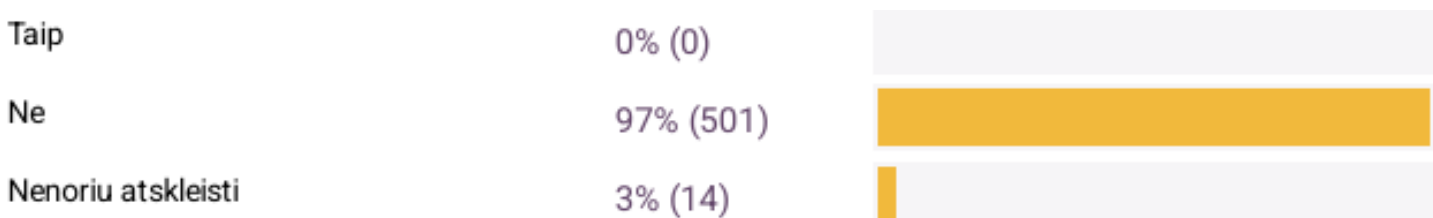


Amžius:



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**

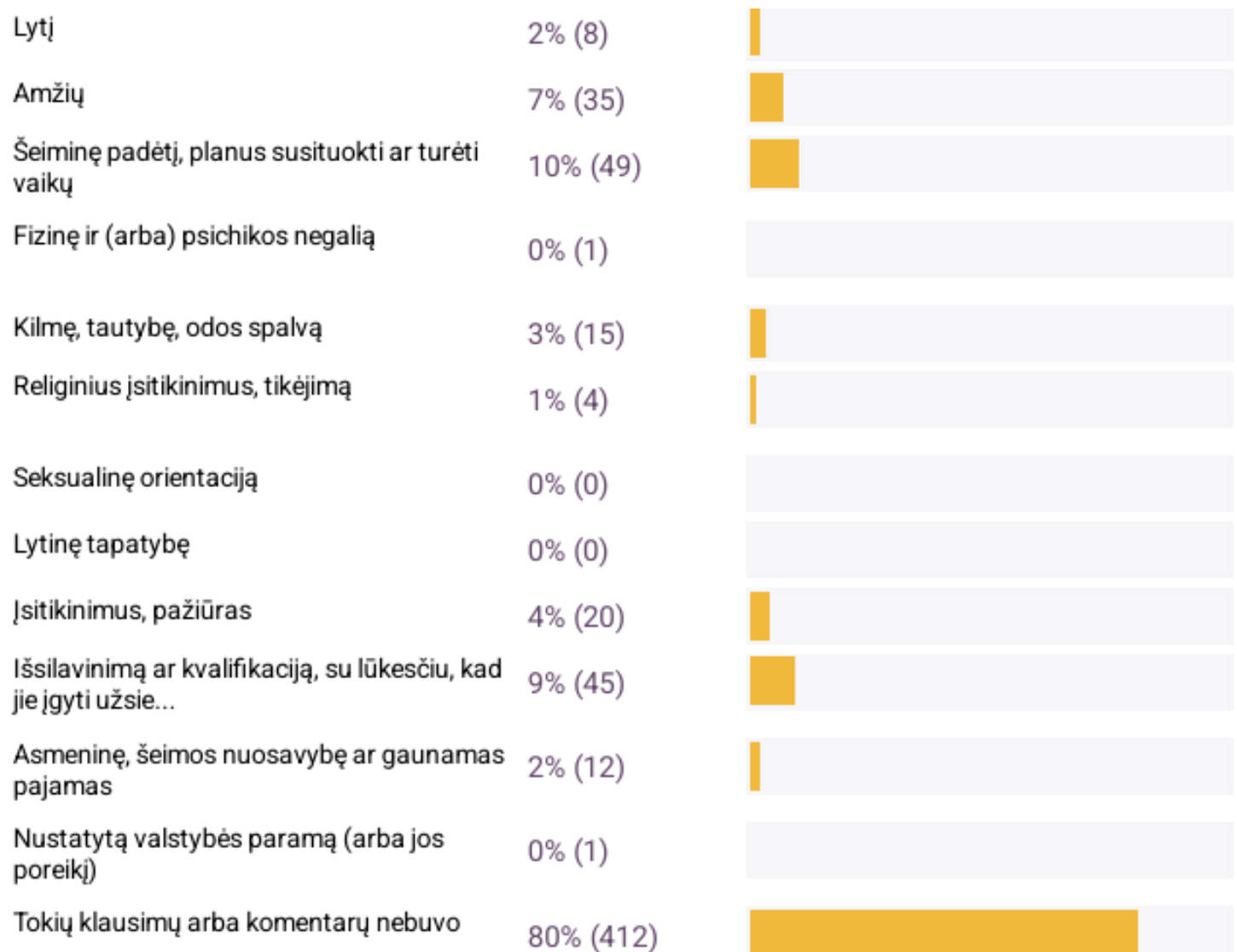
Pagal darbdavio (-ės) pateiktus atsakymus, šioje darbovietėje 76 % darbuotojų yra moterys ir 24 % yra vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima ją konstatuoti, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %. Didžioji dalis darbuotojų (59 %) yra 30 – 49 m. amžiaus, apie trečdalį sudaro vyresni bei 50 m. asmenys ir tik 8 % - asmenys iki 29 m. Panašios proporcijos išlaikomos ir tarp apklausos dalyvių: gerokai daugiau moterų (81 %) nei vyrų (18 %) užpildė apklausą. Amžiaus kategorijoje taip pat daugiau nei pusė yra tarp 30 – 49 metų, trečdalis (35 %) vyresni (-ės) nei 50 ir tik 6 % atsakiusiųjų – iki 29 m. Didžioji

dalis atsakiusių – lietuvių tautybės, laikantys (-čios) save Romos katalikais (-ėmis), neturintys (-čios) negalios. Pastebėtina, kad 1 proc. apklausos dalyvių yra neheteroseksualūs – tai svarbus rodiklis darbovietai galvojant apie priemones, kurios skatintų visų darbuotojų, įskaitant LGB+, įtrauktį ir saugumą darbe.

2. Darbo santykiai

2.1. Įdarbinimas

Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:



KOMENTARAS

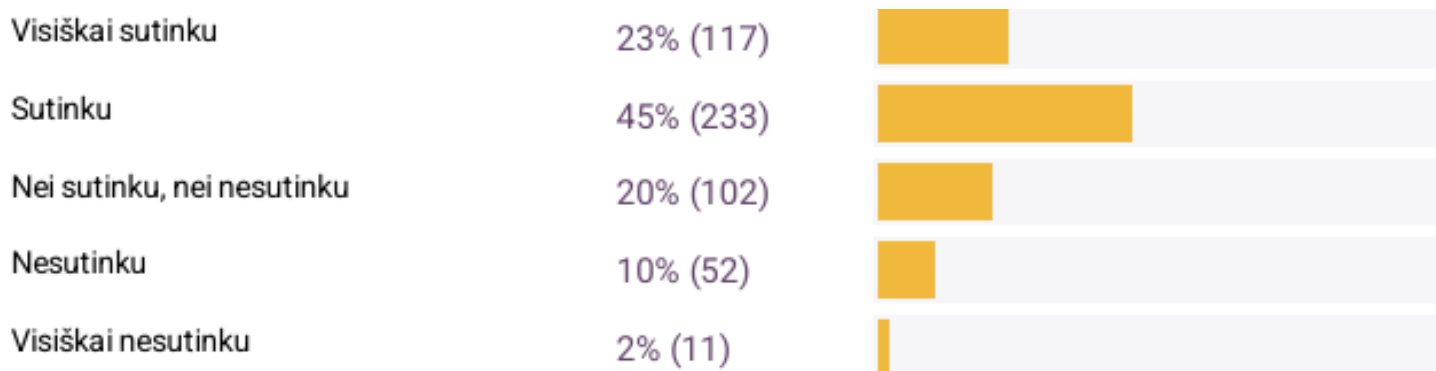
Nepriklausomai nuo to, kada įsidarbino, 20 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įsidarbinimo metu sulaukė klausimų ir (ar) komentarų, susijusių su įvairiais savo tapatybės bruožais (80 % tokių

klausimų nesulaukė, likę atsakymai sudaro daugiau nei 20 %, nes buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną atsakymo variantą). 10 % pažymėjo, kad sulaukė klausimų / komentarų apie savo šeiminių padėtį, planus susituokti ar turėti vaikų, 9 % - išsilavinimą ar kvalifikaciją, su lūkesčiu, kad jie įgyti užsienyje arba konkrečioje įstaigoje, 7 % - apie amžių. Po keletą procentų darbuotojų žymėjo ir kitus tapatybės pagrindus.

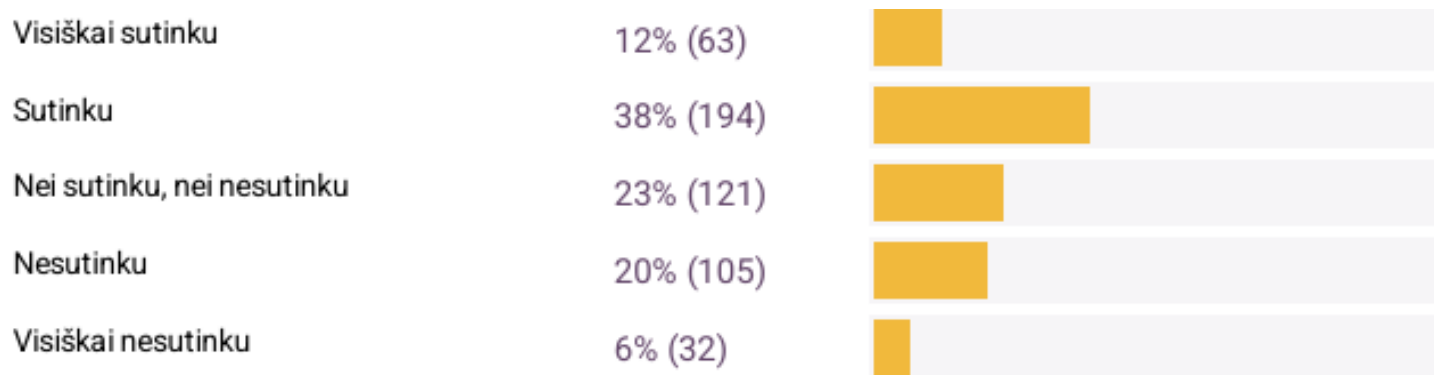
Rekomenduojame užtikrinti, kad atranką vykdančias asmenys būtų susipažinę su lygių galimybių reikalavimais bei jais vadovautęsi įdarbinimo procesuose. Susipažinti su gerosiomis darbuotojų atrankos praktikomis bei rekomendacijomis galite čia: <https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/diskriminacijos-prevencija/darbuotoju-atranka/>.

2.2. Darbuotojų įtrauktis

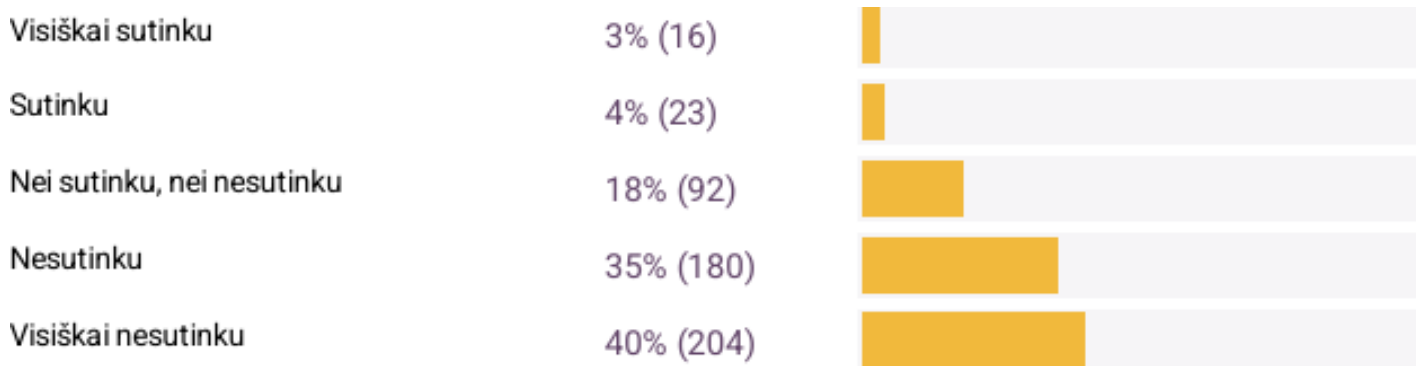
Jaučiuosi visavertė organizacijos dalis:



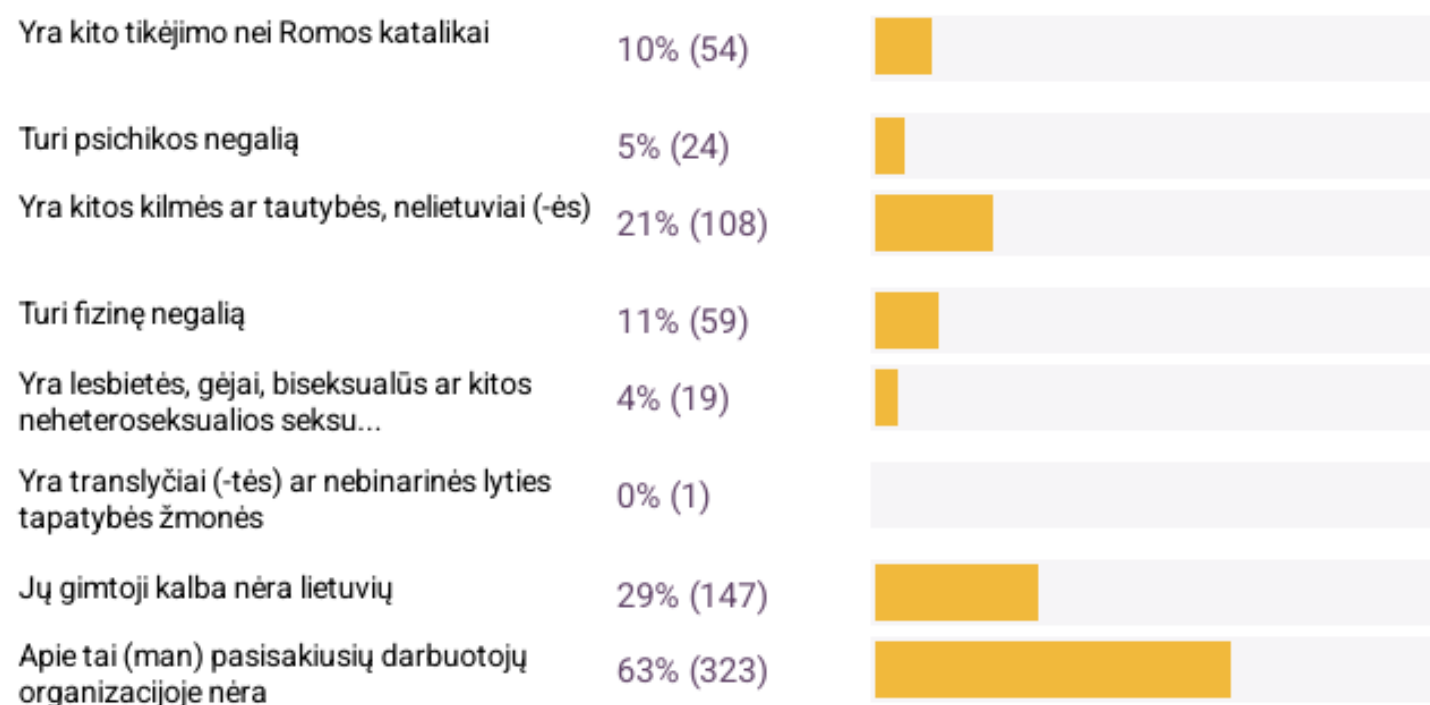
Darbe galiu pareikšti kitokią nuomonę, nebijodamas (-a) neigiamų pasekmių:



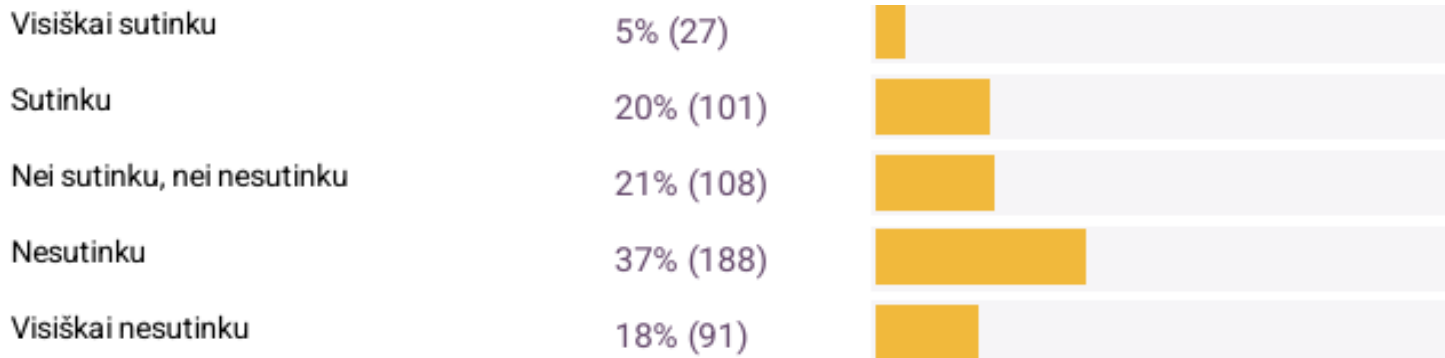
Darbe turiu slėpti tokius savo tapatybės bruožus kaip seksualinė orientacija, kilmė, religija ar kt.:



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

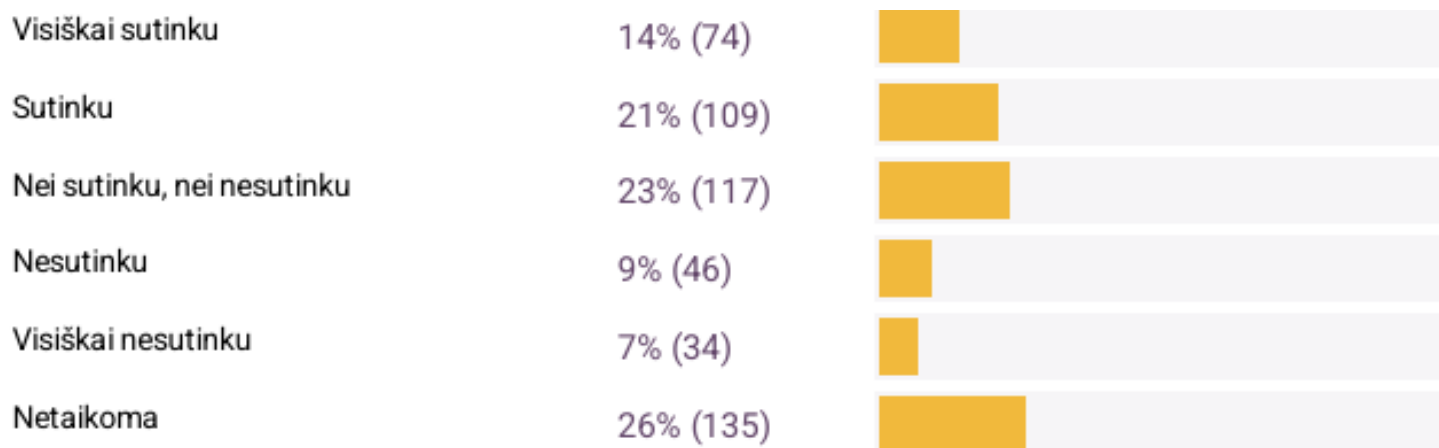
75 % darbuotojų nejaučia, kad darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (seksualinę orientaciją, tikėjimą ir pan.). Darbuotojų nuojauta, kad jų tapatybės bruožai bus priimami palankiai, leidžia žmonėms jaustis saugiai bei gali turėti teigiamos įtakos motyvacijai ir gerai savijautai darbo vietoje. Dalis (37 %) organizacijos darbuotojų nurodė pastebintys (-čios) egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais. Įvairovė pastebėta kitos gimtosios nei lietuvių kalbos (29 %), tautybės (21 %), fizinės negalios (11 %), tikėjimo (10 %), psichikos negalios (5 %), seksualinės orientacijos (4 %) pagrindais.

68 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi, tačiau 20 % nei sutinka, nei nesutinka su teiginiu. 40 % darbuotojų sutinka, jog darbe gali pareikšti kitokią nuomonę, nesibaimindami (-os) neigiamų pasekmių, 26 % su teiginiu nesutinka, o 23 % nei sutinka, nei nesutinka. Atvira komunikacija yra būtina tam, kad darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs (-ios) ir gerbiami (-os). Saugesnės aplinkos kūrimui rekomenduojame organizuoti mokymus apie efektyvią komunikaciją ir konfliktinių situacijų sprendimo būdus, didinti darbuotojų nesmurtinės komunikacijos, atgalinio ryšio davimo ir priėmimo įgūdžius, investuoti į emocinio raštingumo kompetenciją. Siūlome atlikti apklausą, siekiant išsiaiškinti, kas trukdo ir kas padėtų atvirai reikšti nuomonę, vadov(i)ų komandoje aptarti, kaip kurti atvirą aplinką skirtingoms nuomonėms.

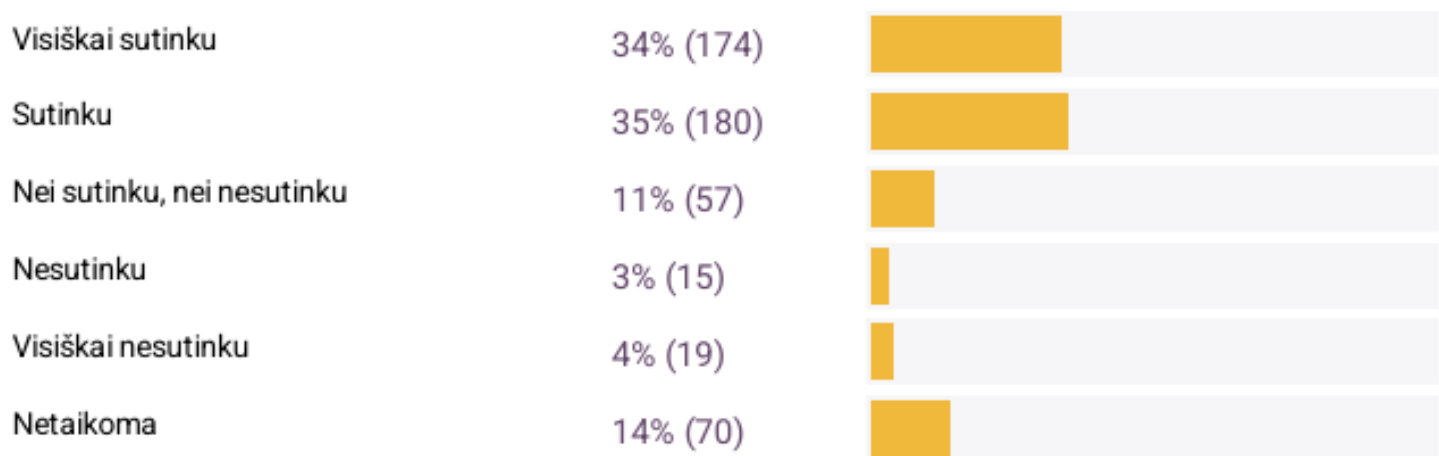
Džiugu, jog 55 % darbuotojų nesijaučia privalantys (-čios) laikytis darbovietės nustatytų tradicijų, kai tai joms / jiems nėra priimtina. Vis dėlto, 25 % apklaustų darbuotojų taip jaučiasi, o dar 21 % abejoja. Darbuotojai (-os) gali nenorėti dalyvauti bendrose veiklose ar prisijungti prie organizacijos 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 organizacijos veiklose gali duoti 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

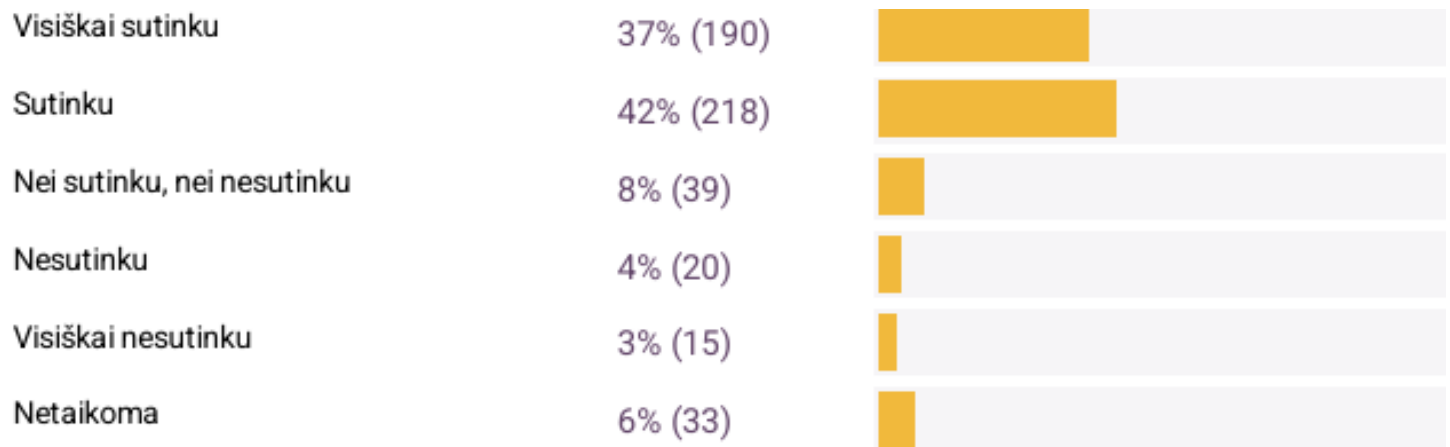
Darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną):



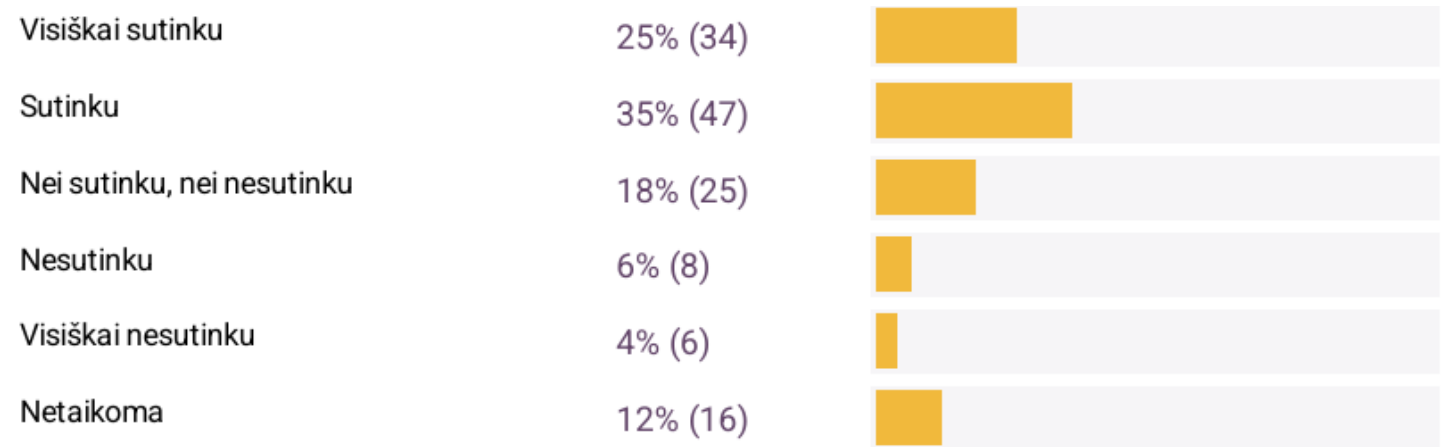
Turiu galimybę pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams:



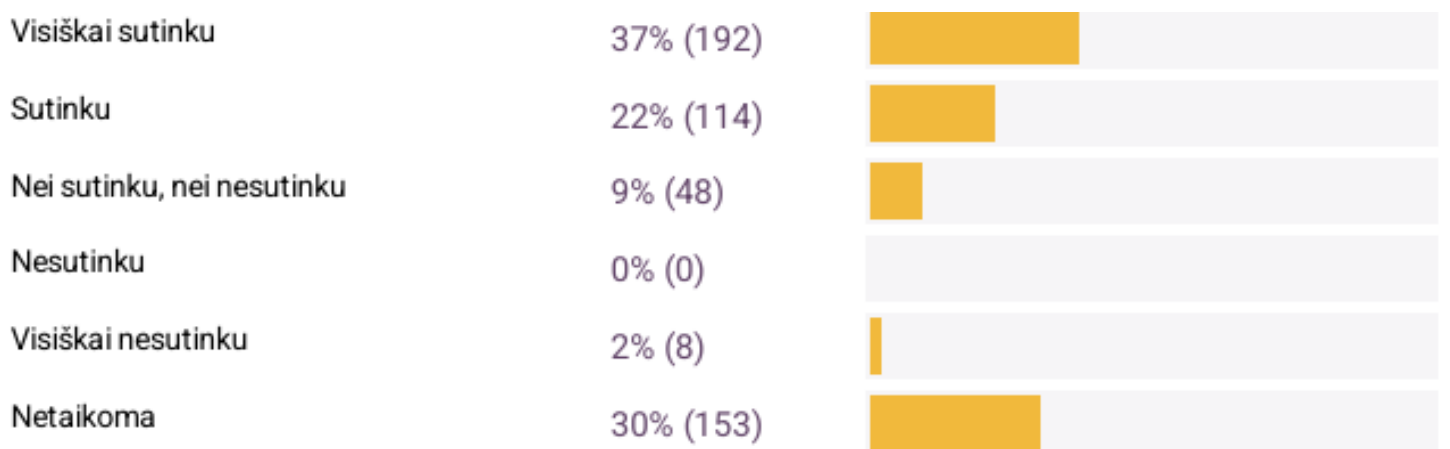
Turiu galimybę dirbti nuotoliniu būdu:



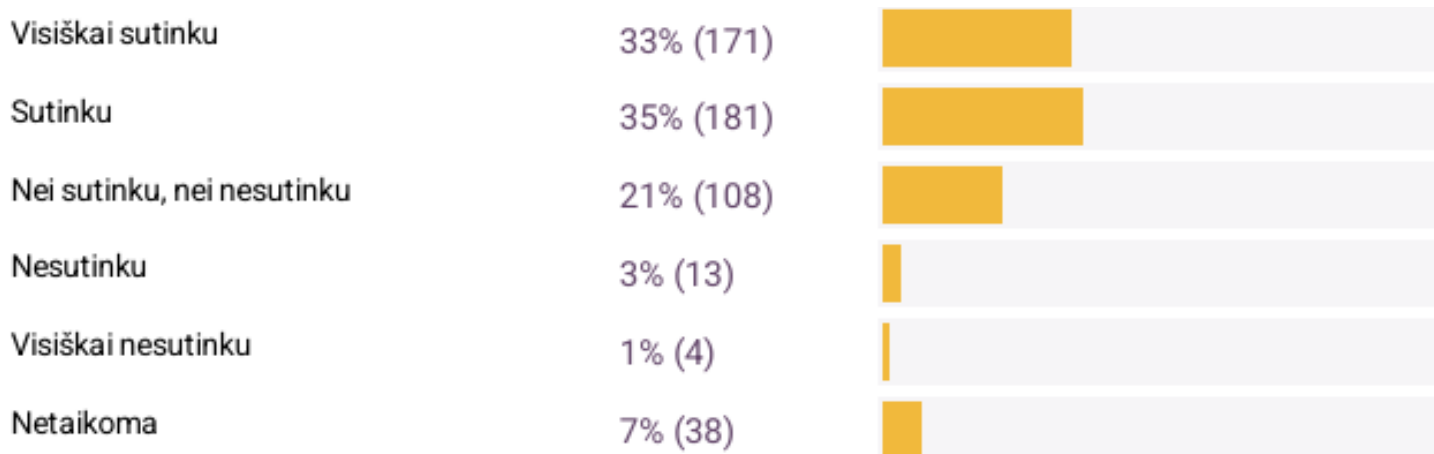
Turiu galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį:



Turiu galimybę pasiimti mamadienį arba tėvadienį:



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



KOMENTARAS

Apklausoje rezultatai rodo, jog ne visos (-i) darbuotojos (-ai) gali pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje. Pavyzdžiui, galimybės dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį galimybės neturi 17 % darbuotojų, dirbti ne pilnu etatu – 16 % darbuotojų, pasiimti vieną laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams – 7 %, dirbti nuotoliu – 7 %.

68 % dalyvavusių apklausoje asmenų teigia, kad organizacija palaiko darbuotojus (-as), išeinančius (-ias) motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų. 59 % darbuotojų nurodė galintys (-čios) pasiimti mamadienį / tėvadienį, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad 9 % nebuvo tikri (-os), ar gali tai padaryti. 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 darbuotojas (-a) darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas 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 geriau suprasti 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:



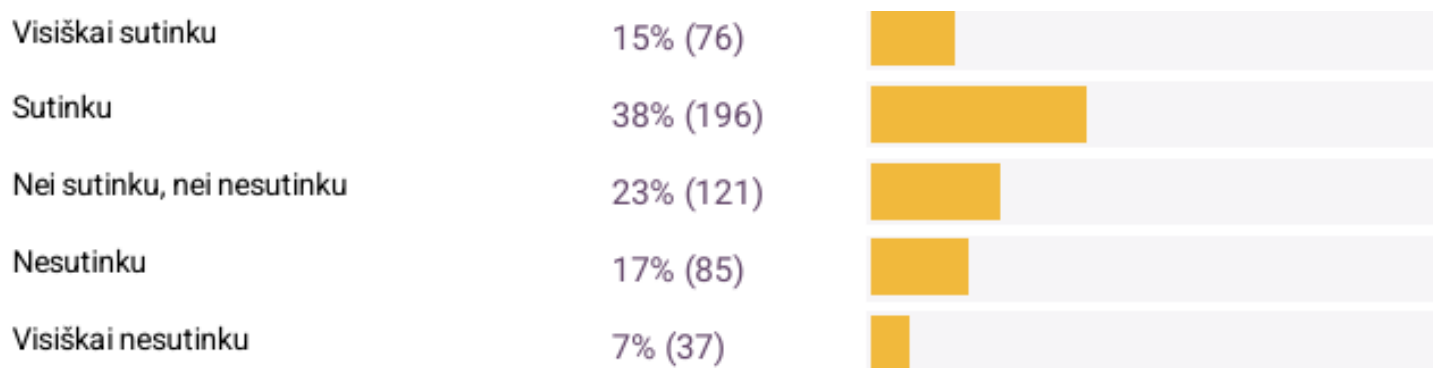
KOMENTARAS

Džiugu, kad 83 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose. Svarbu atkreipti dėmesį, kad jau mažesnė dalis (25 %) dalyvavo mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija.

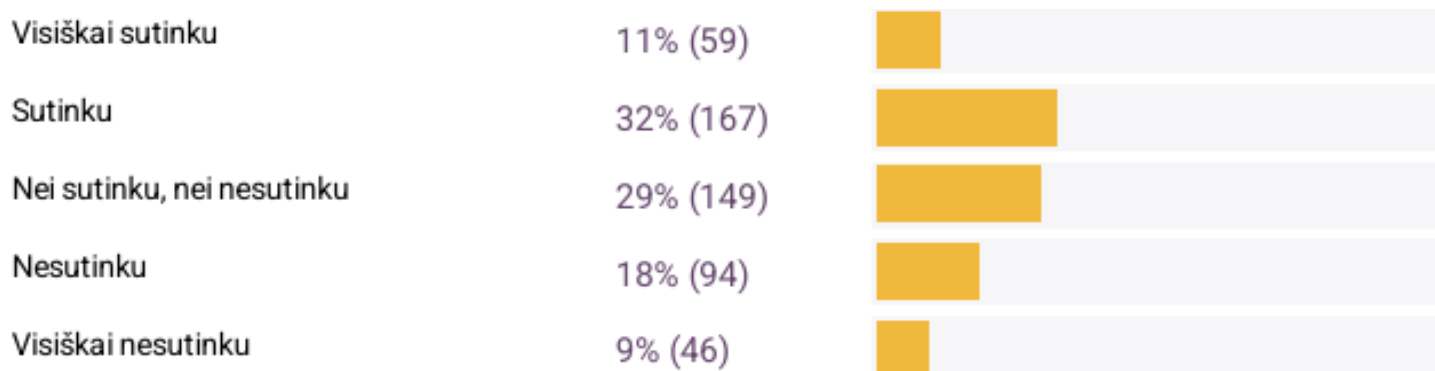
Atkreiptinas dėmesys, kad tiek lyties, tiek amžiaus kategorijose respondentai (-ės), kurie (-ios) dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, dažniausiai dalyvavo ir lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymuose. Skatiname sudaryti galimybes ir paraginti visus (-as) darbuotojus (-as) dalyvauti kvalifikacijos kėlimo bei su lygiomis galimybėmis susijusiuose mokymuose.

2.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas

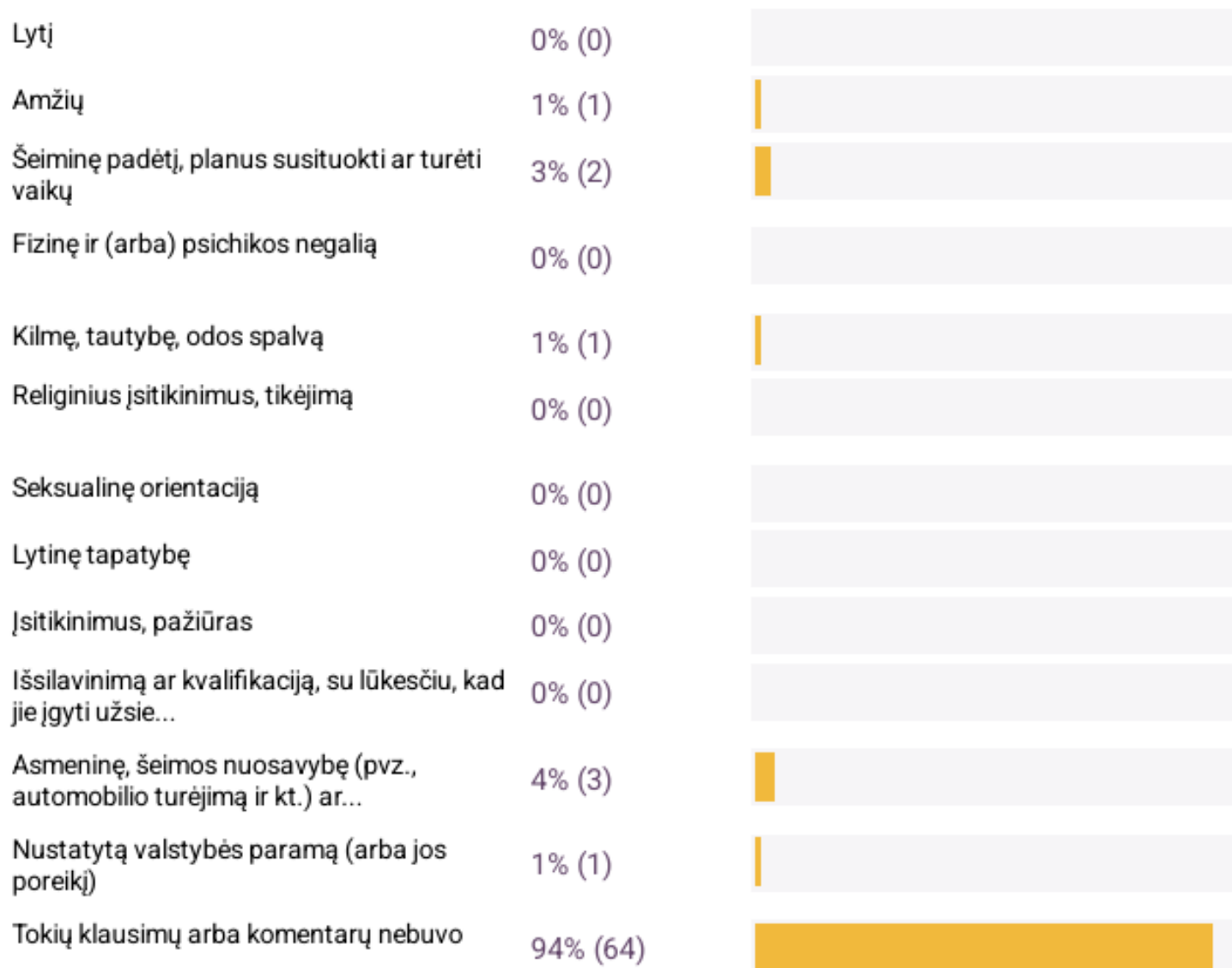
Mano atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais šioje darbovietėje:



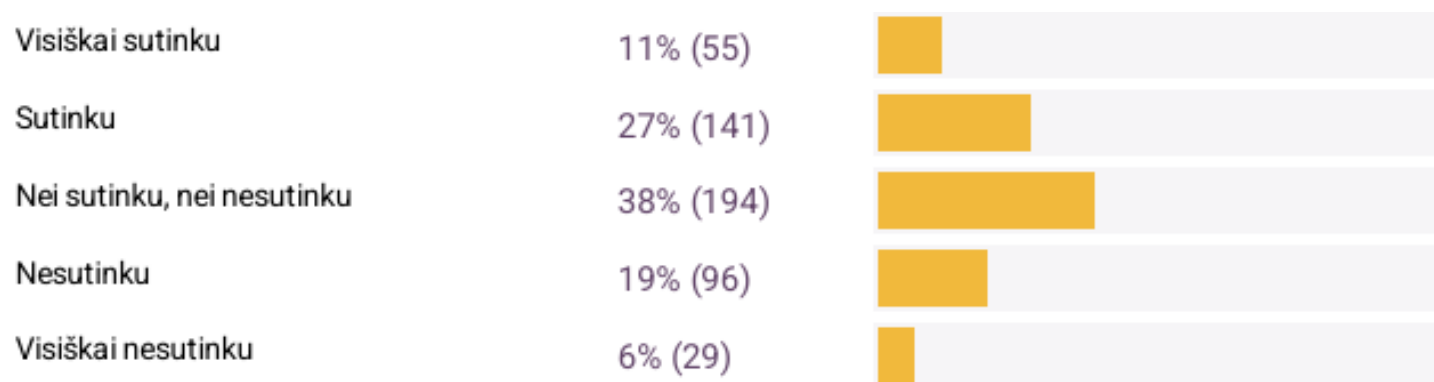
Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi:



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



Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga ir jos laikomasi:



KOMENTARAS

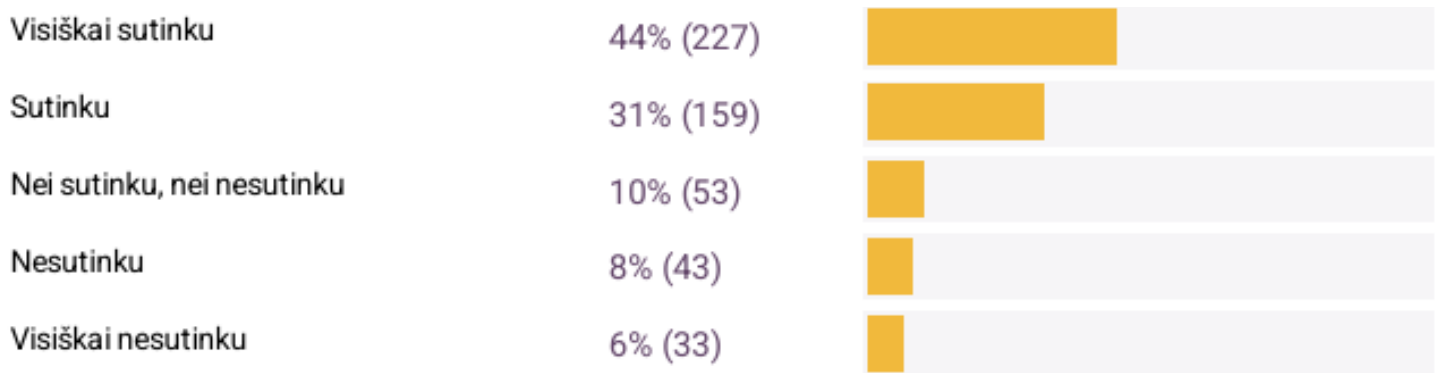
Apie pusę (53 %) apklaustųjų sutinka, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis) šioje darbovietėje. Truputį mažiau (43 %) mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi. Paaukštinimo politiką teigiamai vertina 38 % darbuotojų. Į klausimą atsakę (-iusios) darbuotojai (-os) nurodė, jog sprendžiant dėl paaukštinimo, nesulaukė klausimų ar komentarų apie savo tapatybės bruožus (94 %), tačiau 4 % pažymėjo, kad sulaukė klausimų / komentarų apie asmeninę, šeimos nuosavybę, 3 % apie šeimyninę padėtį, o po 1 % apie amžių, kilmę / tautybę / odos spalvą, nustatytą valstybės paramą.

Atkreiptinas dėmesys, kad nemaža dalis darbuotojų abejoja dėl atlygio bei paaukštinimo nustatymo tvarkos teisingumo. Ketvirtadalis (24 %) darbuotojų nesutiko, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis), 27 % nesutiko, kad jų atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi, o 25 % neigiamai įvertino paaukštinimo politiką. Neteisybės jausmas gali turėti įtakos darbuotojų savijautai darbe.

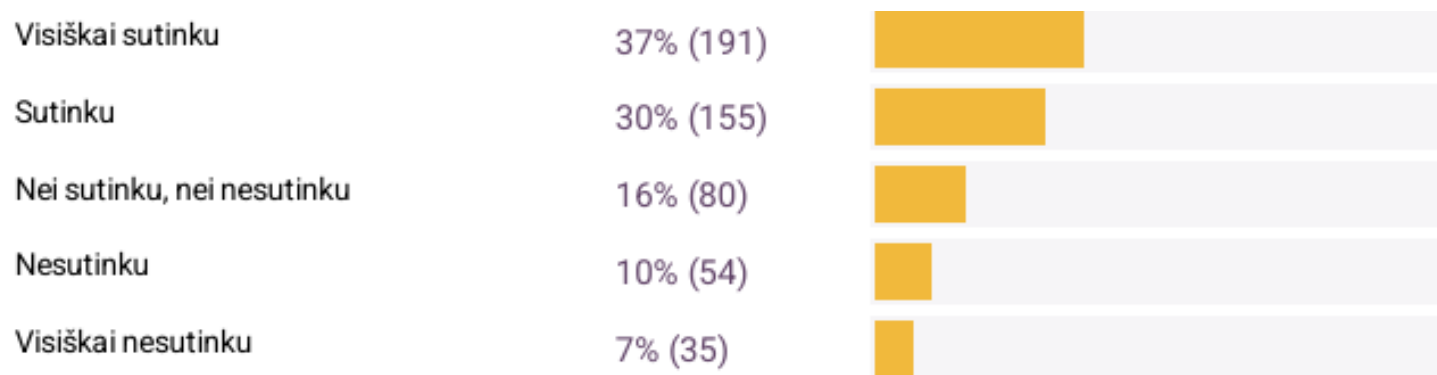
Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ir gauti teisingą atlyginimą bei kad darbuotojos (-ai) darbovietėje jaustųsi motyvuotos (-i), įvertintos (-i) bei svarbios (-ūs). Taip 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:



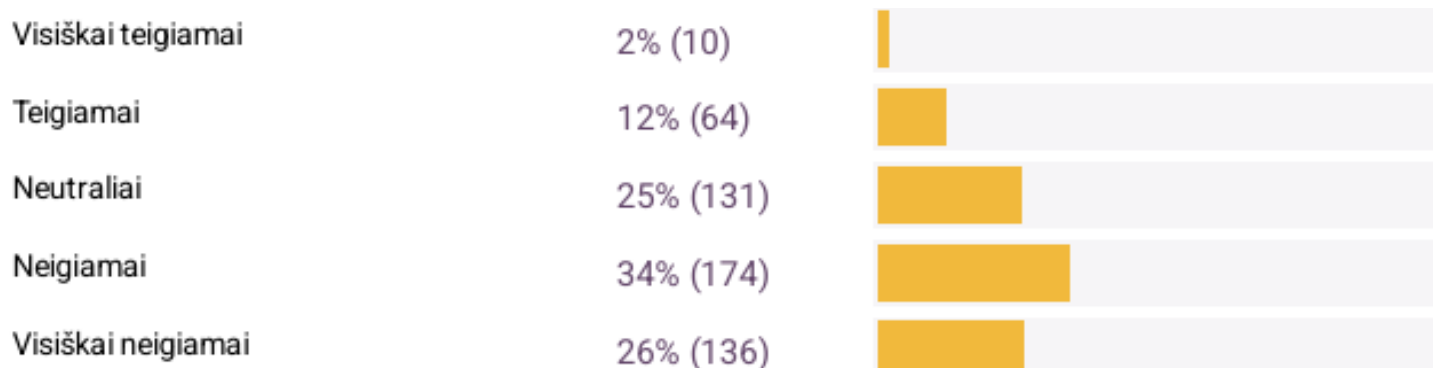
KOMENTARAS

Džiugu, kad 75 % apklausoje dalyvavusių asmenų mano, kad jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą. 67 % sutinka, kad vadovas (-ė) kuria lygias galimybes darbe. Pastebėtina, kad abiem teiginiais abejonę išreiškė dalis apklaustųjų – pirmuoju 10 %, antruoju – 16 %, o dalis su teiginiais apskritai nesutiko. 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. Investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

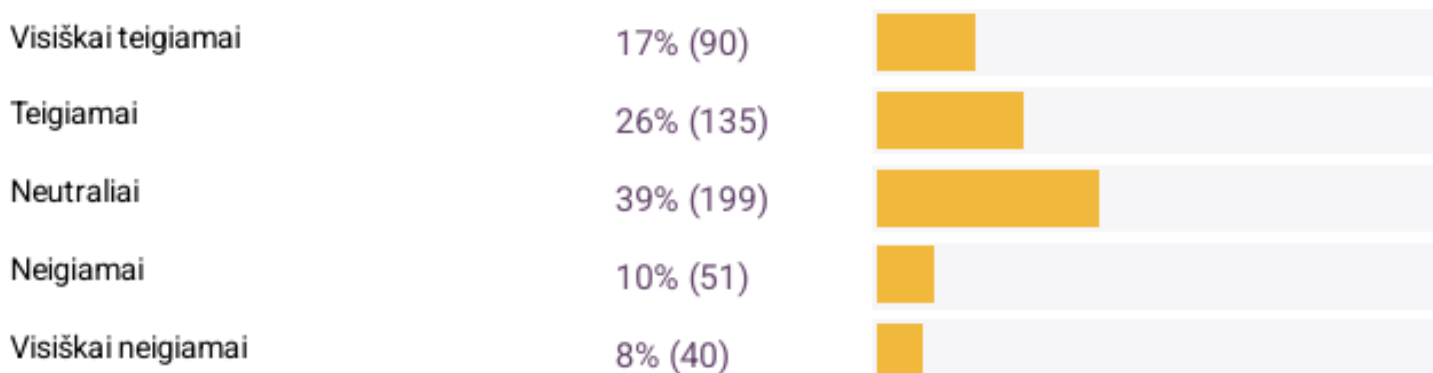
3. Diskriminacijos atpažinimas

Kaip vertinate kiekvieną iš šių hipotetinių situacijų:

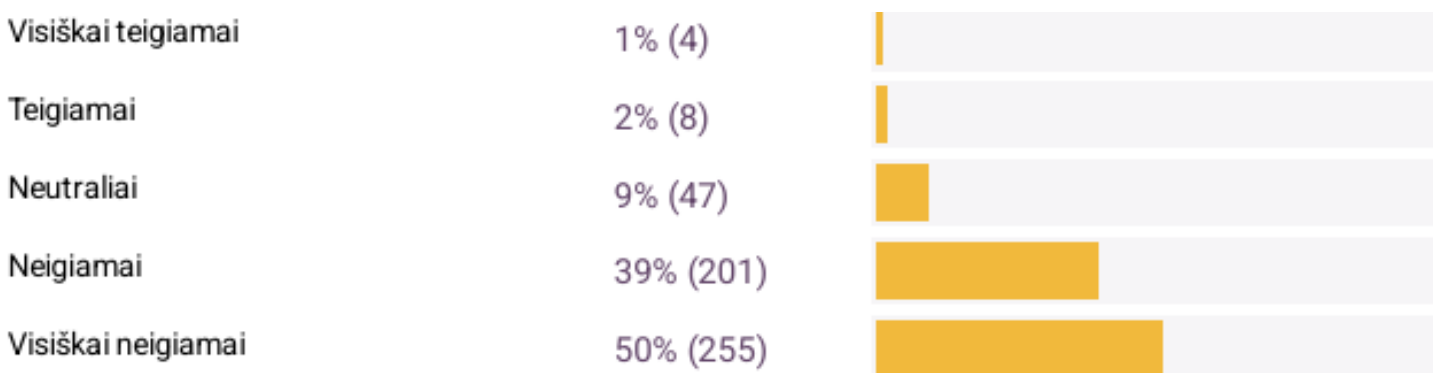
1. Darbo atrankos pokalbio metu kandidatui buvo užduotas klausimas: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“



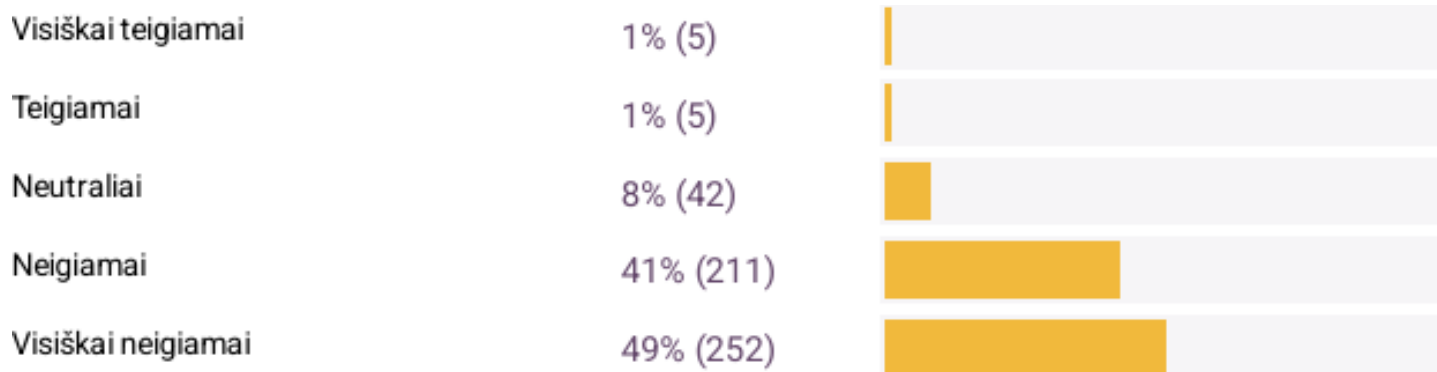
2. Darbovietė laisvame kabinete įrengė kambarį malda, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas.



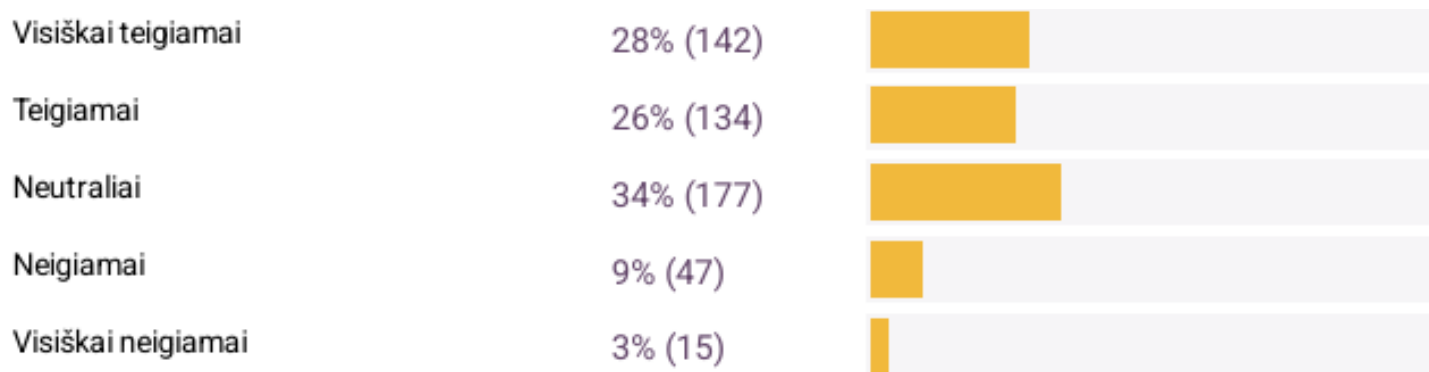
3. Į visos komandos formavimui skirtą popietę darbdavys nusprendė nekviesti kolegos, judančio vežimėliu, nes komanda planuoja žaisti dažasvydį ir nenori, kad kolega pasijustų nejaukiai.



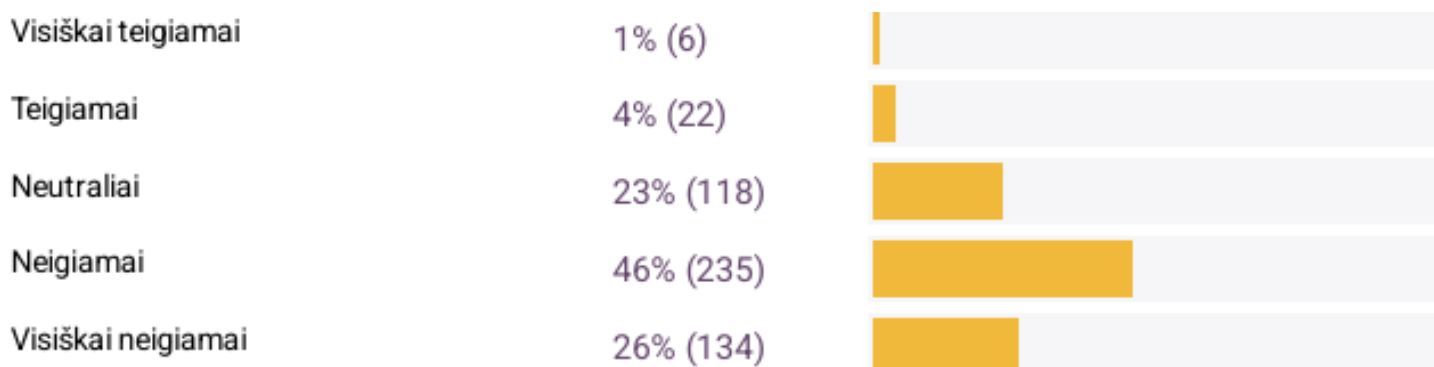
4. Darbuotoja nepaskiriama į vadovaujamas pareigas, nes, darbdavio manymu, kitiems darbuotojams gali nepatikti, kad vadovė už juos jaunesnė.



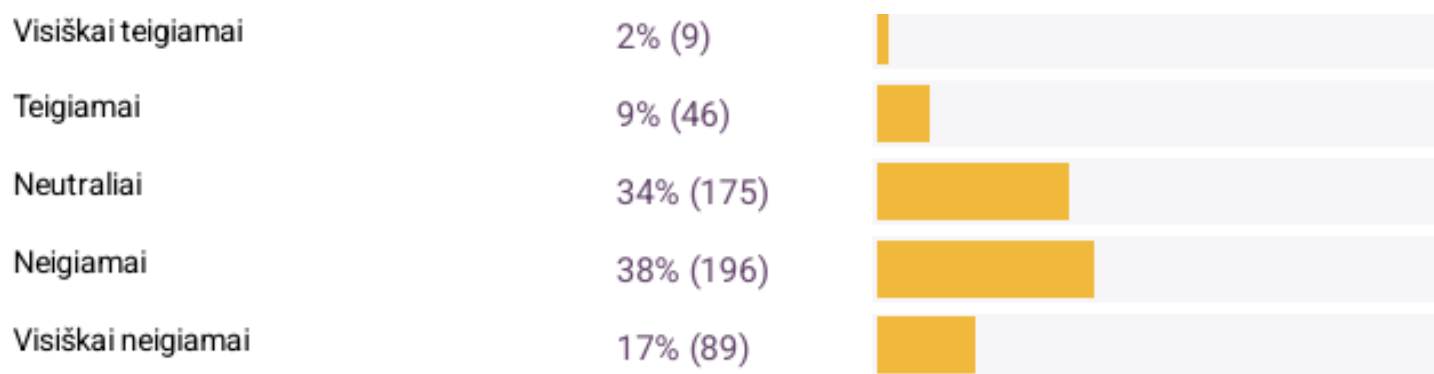
5. Ieškodama kandidatų vyriausiojo inžinieriaus pozicijai užimti, įmonė darbo skelbime parašė: ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus).



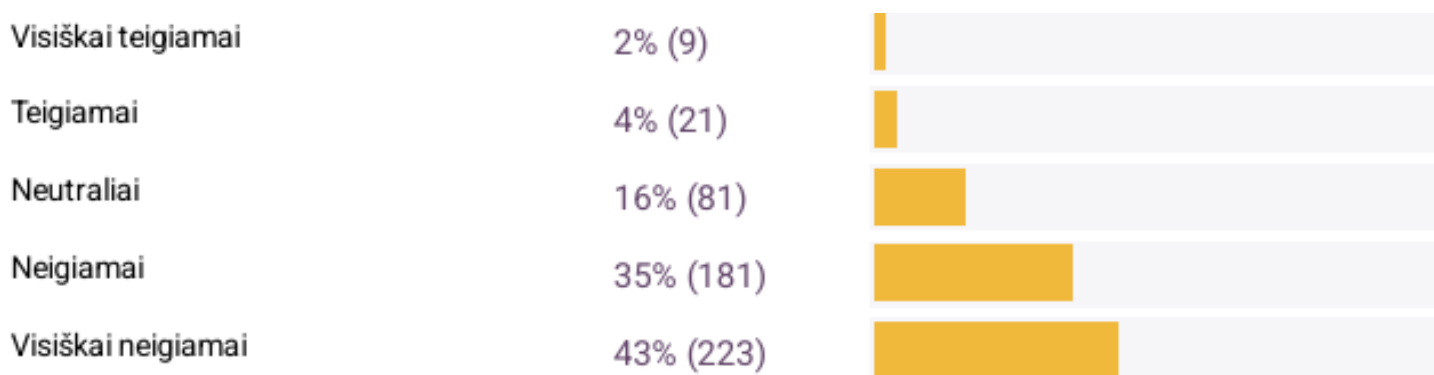
6. Darbdavys nesutinka svarstyti klausimo dėl romų tautybės asmens priėmimo į darbą, nes juo gali nepasitikėti klientai.



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



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



KOMENTARAS

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

1) Darbo pokalbio metu darbdavys (-ė) gali užduoti klausimus, susijusius su kandidatės (-o) patirtimi, kompetencija, įgūdžiais ir t.t., tačiau neturi teisės klausti klausimų, susijusių su žmogaus šeimine padėtimi ar bet koku kitu tapatybės bruožu. Situaciją 14 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai, 25 % neutraliai, o dauguma - 60 % - neigiamai. Tokie skaičiai rodo, kad 6 iš 10 darbuotojų atpažino diskriminaciją lyties pagrindu.

2) Maldos kambario skirtingų religijų darbuotojoms (-ams) įrengimas yra sveikintina praktika, nes tikėjimas ir įvairių susijusių praktikų atlikimas kai kuriems darbuotojams (-oms) gali būti svarbi jų tapatybės dalis. Šią situaciją teigiamai įvertino 43 % respondentų (-ų), dar 39

% vertino neutraliai, o neigiamai – 18 % procentai. Bevik pusė apklaustųjų atpažino gerą lygių galimybių integravimo pavyzdį.

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, 9 % įvertino neutraliai, o 89 % - neigiamai. Didžioji dauguma atpažino diskriminacijos dėl negalios pavyzdį.

4) Sprendžiant dėl darbuotojų paaukštinimo, turėtų būti vertinami tik objektyvūs, su darbu susiję reikalavimai. Situaciją teigiamai įvertino 2 % darbuotojų, 8 % įvertino neutraliai, o 90 % - neigiamai. Darbuotojai (-os) atpažino diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdį.

5) Kalba ne tik atspindi visuomenėje nusistovėjusias normas, bet ir prisideda prie jų formavimo. Įmonės sprendimas darbo skelbime pirmiausia naudoti moteriškos lyties galūnę ieškant žmogaus į vadovaujančią poziciją, kurioje tradiciškai dažniau matome vyrus, yra geras pavyzdys, kaip tą galima daryti. Situaciją teigiamai įvertino 54 % apklausoje dalyvavusių žmonių, neigiamai 12 %, o 34 % - neutraliai. Tai rodo, kad maždaug 1 iš 2 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 72 % organizacijos darbuotojų, 23 % vertino neutraliai, o 5 % diskriminatyvios situacijos neatpažino.

7) Situacija, kai vaikų pervystymo stalas yra įrengiamas tik moterų tualete, atspindi visuomenėje gajus nuostatas, jog vaikų priežiūra yra „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 56 % organizacijos darbuotojų, 34 % vertino situaciją neutraliai, o 11 % įvertino teigiamai.

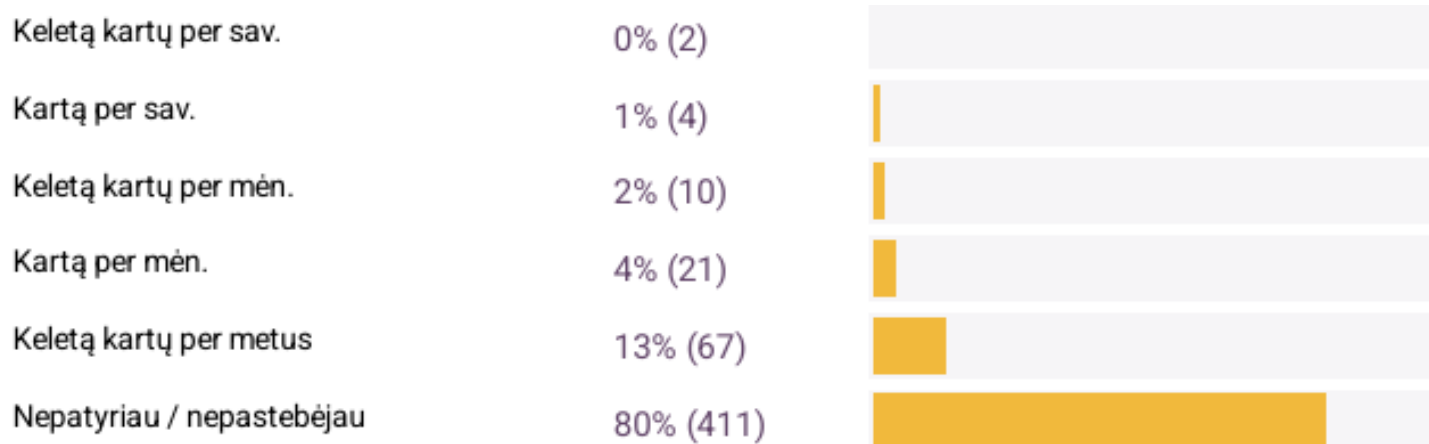
8) Nors Lietuvoje nėra teisinio reglamentavimo, užtikrinančio neheteroseksualiose porose augančių vaikų teises, privilegijų teikimas heteroseksualioms poroms yra diskriminacinis. Situaciją neigiamai įvertino 78 % darbuotojų, 16 % įvertino neutraliai, o 6 % įvertino teigiamai. Situacija, kai darbdavys (-ė) užtikrina naudas visoms šeimoms, nepriklausomai nuo jų formos, yra puikus pavyzdys, kaip organizacija jau dabar gali pasirūpinti darbuotojomis (-ais), nepriklausomai nuo jų seksualinės orientacijos.

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

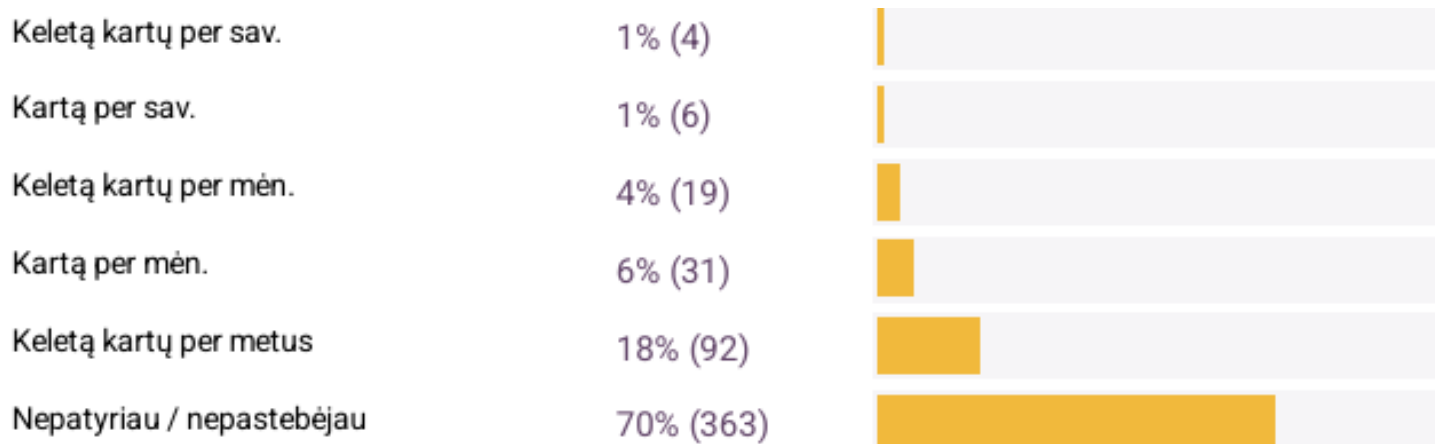
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra

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

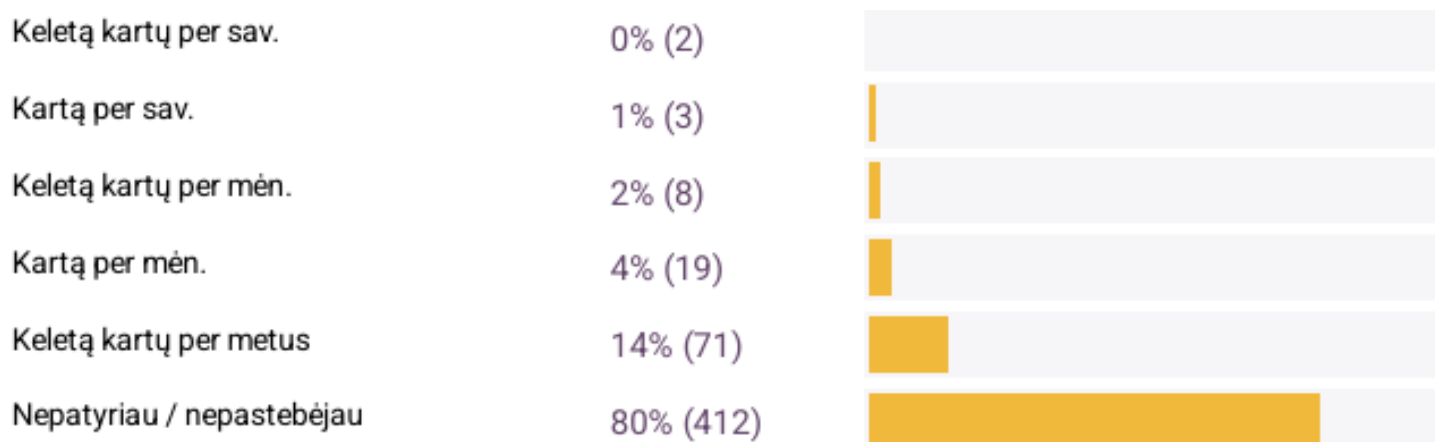
1. Lytimi:



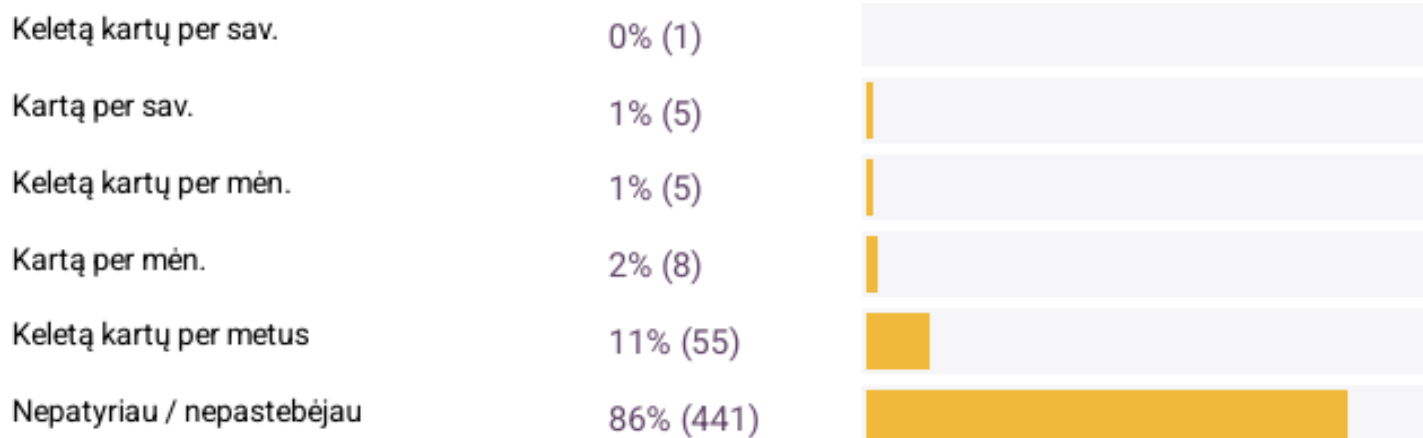
2. Amžiumi:



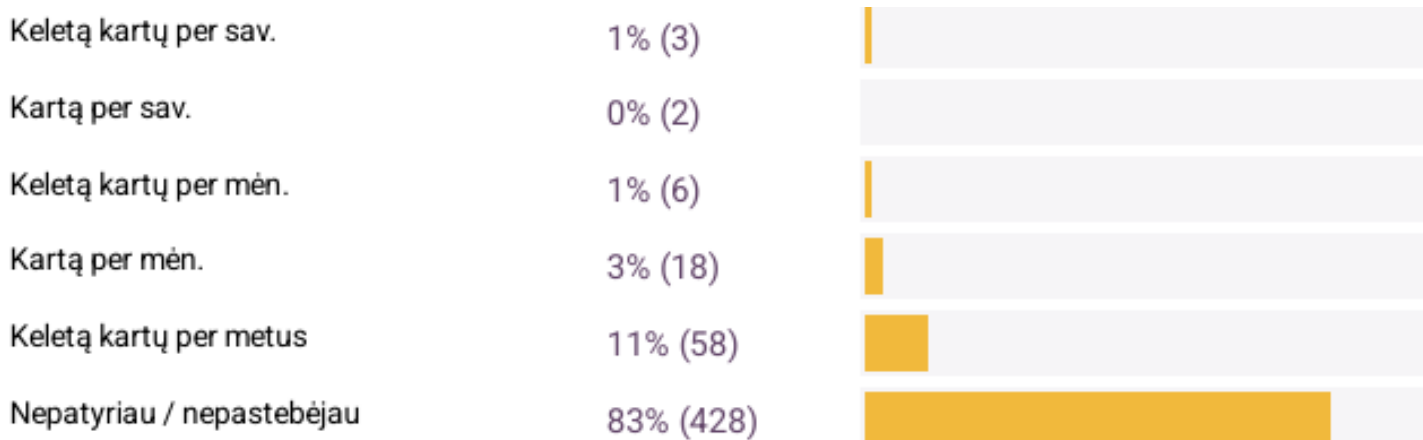
3. Šeimine padėtimi, planais susituokti ar turėti vaikų:



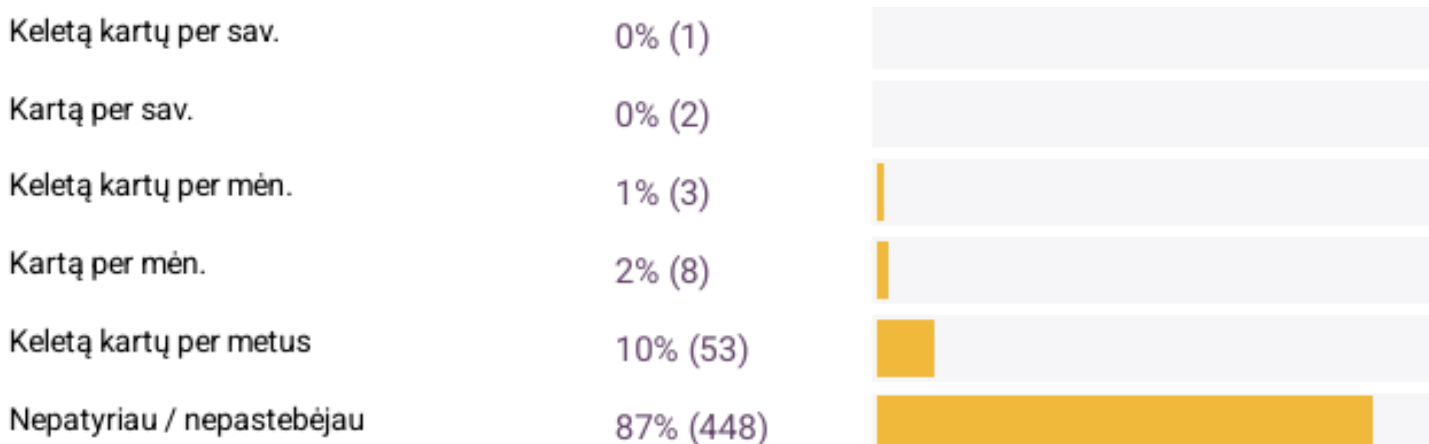
4. Fizinė ir (arba) psichikos negalia:



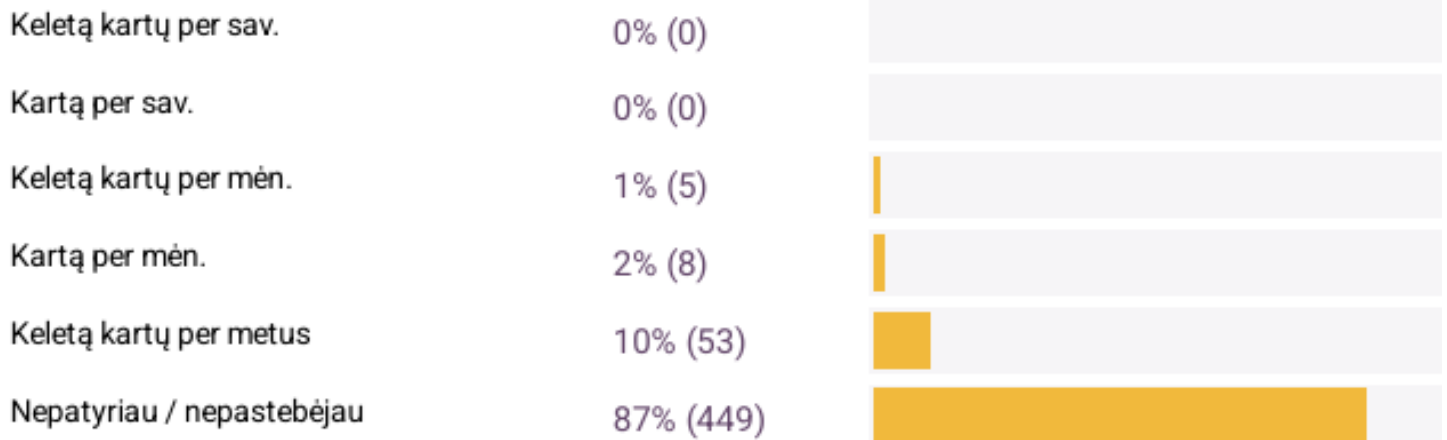
5. Kilme, tautybė, odos spalva:



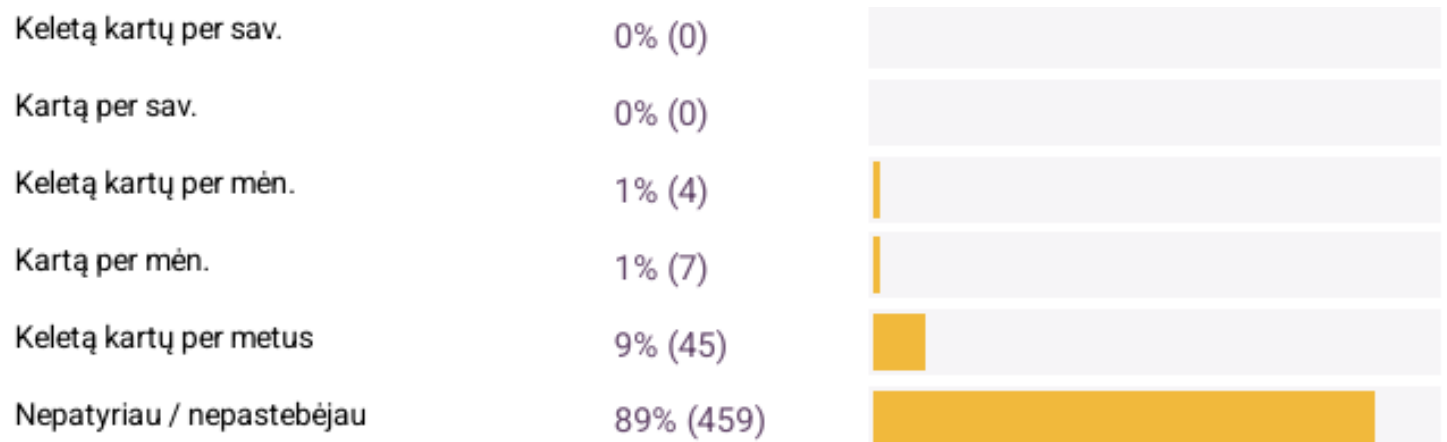
6. Religiniais įsitikinimais, tikėjimu:



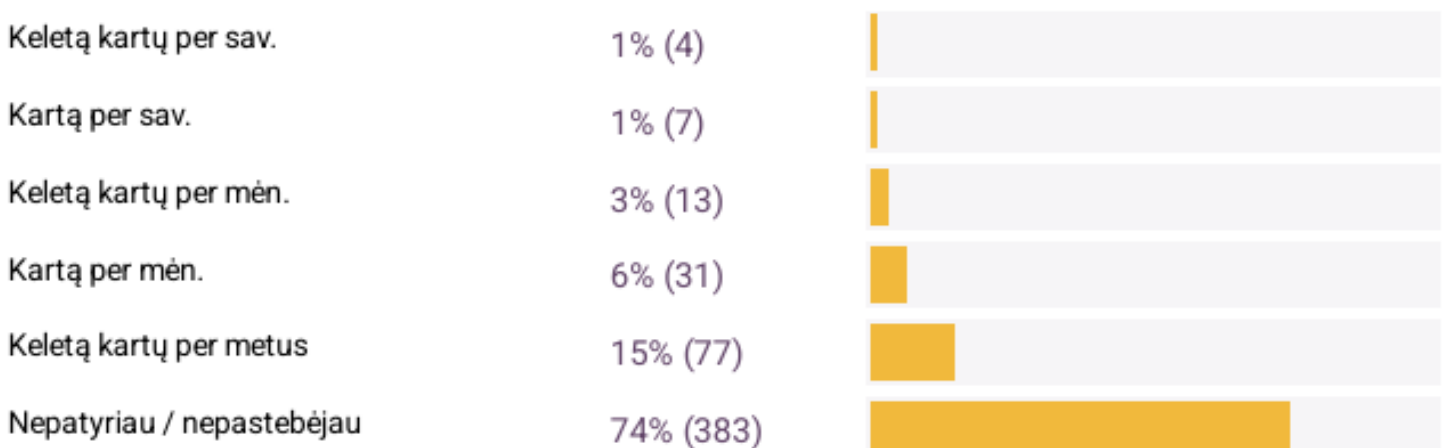
7. Seksualinė orientacija:



8. Lytinė tapatybė:

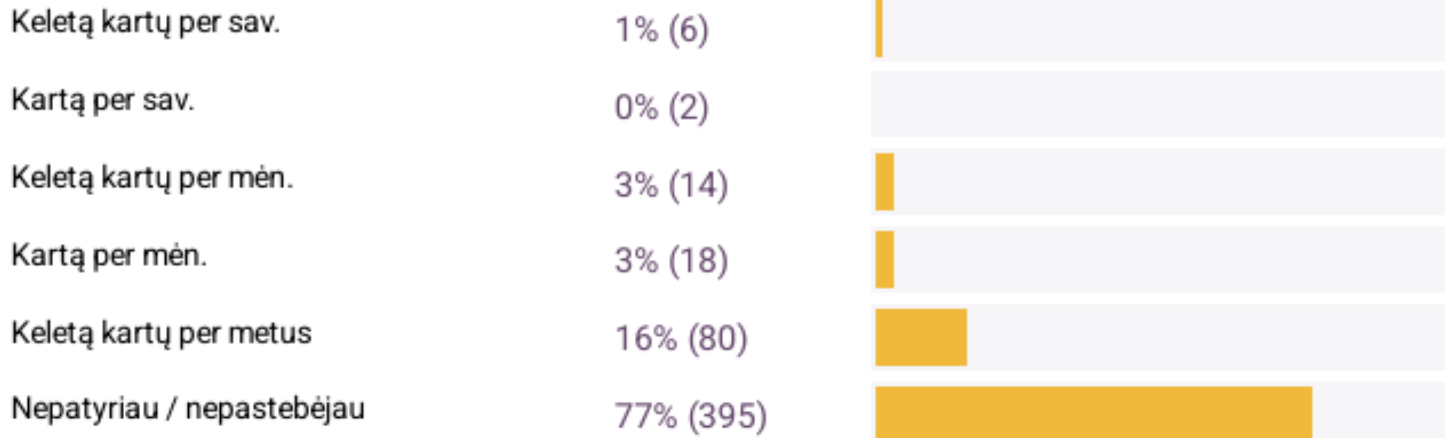


9. Įsitikinimais, pažiūromis:

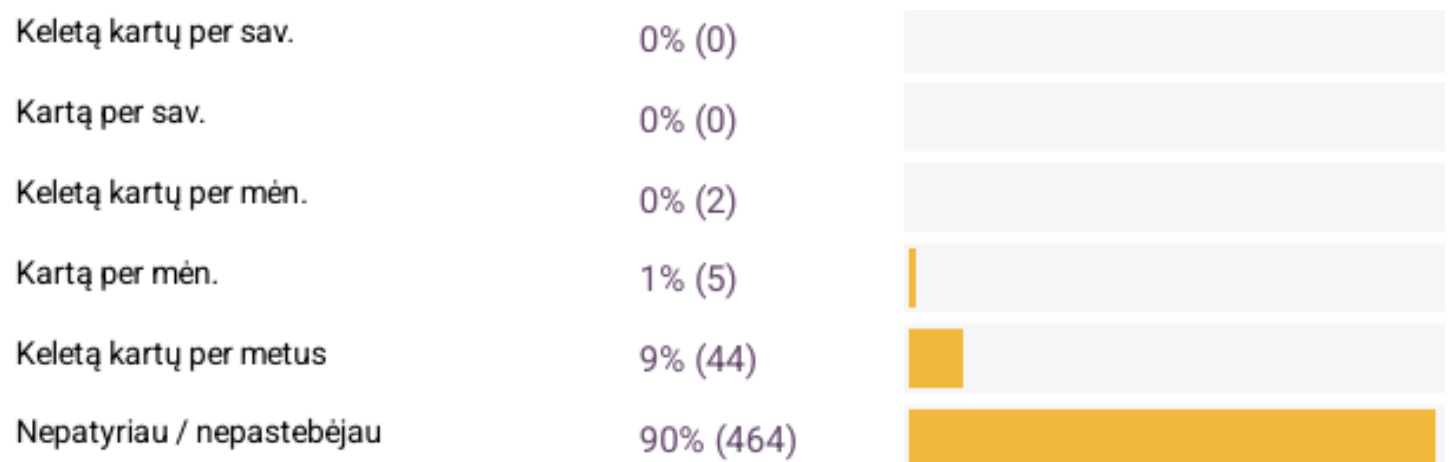


Per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyriau arba pastebėjau:

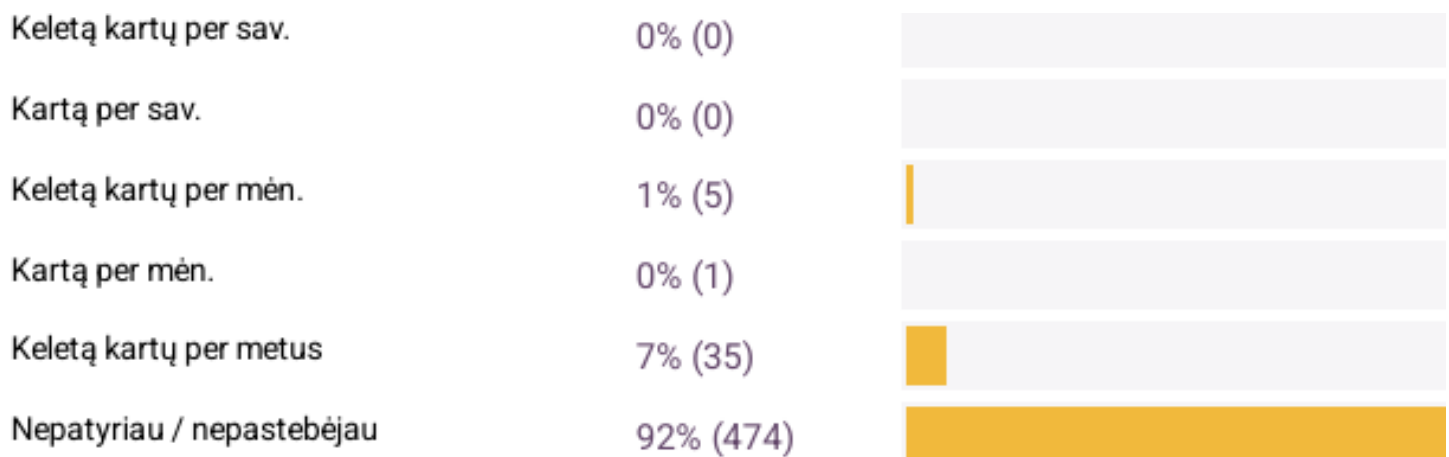
Seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie mano ar kitų žmonių išvaizdą, kūną ir pan.



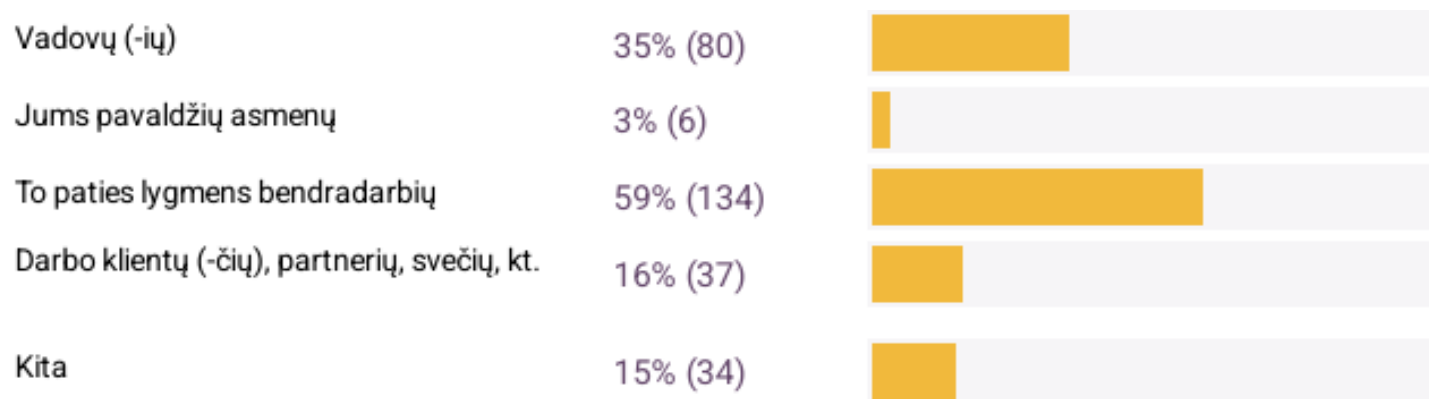
Nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan.



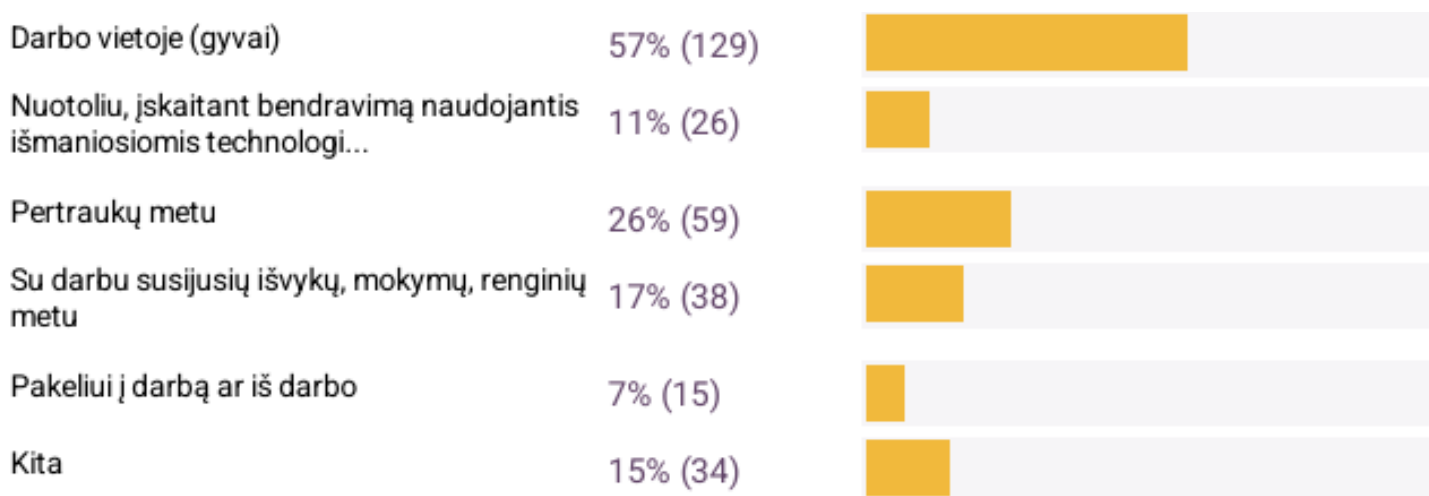
Seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimą, jų žiūrėjimą prie manęs, mano arba kitų žmonių nuotraukų viešinimą ir pan.



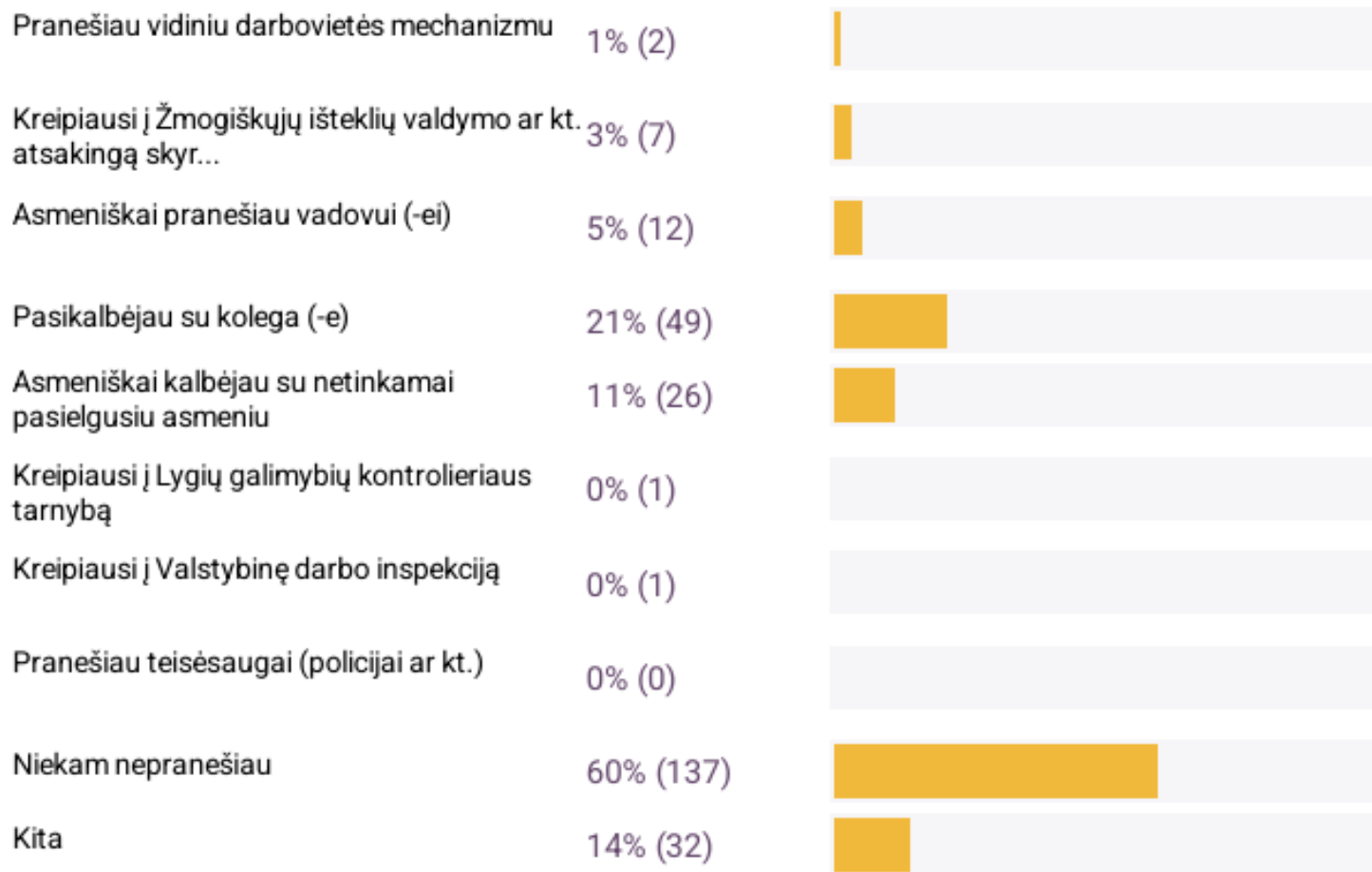
Nepageidaujamo pobūdžio elgesys ir (arba) komentarai buvo naudojami:



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



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



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

Rezultatas	Darbuotojo (-s) atsiliepimas
Teigiamas	„Teigiamas, viskas draugiškai išsprendė, nes viskas tik juoko formoje buvo“, „Pozityvus.“, „Elgesys nebuvo tęsiamas.“, „Situacija sprendžiama.“, „Kolega buvo informuotas, kad šeimyninė padėtis ir mano asmeninė ateitis nėra diskusijų tema. Kolega suprato ir tai nebeprisikartojo.“
Neigiamas	„Nebuvo“, „Jokio“, „Konstruktyvus pokalbis nepavyko, nes buvo lydimas pykčio. Galiausiai peraugo į puolimo taktiką, siekiant parodyti, kad pati esu kalta. Pokalbio metu supratau, kad kai kuriems kolegoms visada randamas pateisinimas dėl netinkamo elgesio, o kitiems ne - taikomi tik reikalavimai.“, „Mikroklimatas tapo dar blogesnis, nes nebuvo išlaikytas konfidencialumas.“, „Kolegė nemano, kad elgiasi nederamai“, „Klientas visada teisus“, „Darbuotojai bijo kam nors kažką pranešti, nes bijo dėl savo darbo vietos, nes nesulaukia kolegų palaikymo, nenori kištis į kitų reikalus, ypač kurie tam momentui neliečia jo paties, o pranešti asmenims/darbuotojams ar vadovams, kuriuos sieja "bendradarbiavimo" (priklausymas tai pačiai valdančiai partijai, draugystės ryšiai ir pan.) sąsajos nėra jokios prasmės, nes su "nepalankiais" žmonėmis yra susidorojama juos atleidžiant maksimaliai teisiškai pagrįstomis priemonėmis“,

„Kalbėtis nėra prasmės, politika tokia, kad vadovas teisingas ir viskas, o kad pastovus melas dar aukštesnis vadovas nemato, ir tada nusvyra rankos, ir tiesiog dirbi žiūrėdamas į visas nesąmonės kurios vyksta“.
--

KOMENTARAS

Apklausoje dalyvavę asmenys pažymėjo, kad darbovietėje dažniausiai girdėjo apie amžių (30 %), įsitkinimus, pažiūras (26 %) kūną, išvaizdą (27 %), lytį (20 %), šeiminių padėtį (20 %) susijusius nemalonus komentarus. Dalis respondentų (-čių) pažymėjo ir kitas sritis. 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.

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 svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog nemalonūs komentarai girdimi ir iš vadov(i)ų (18 %). Vadov(i)ų pavyzdys formuoja organizacijos kultūrą ir stipriai prisideda prie bendros atmosferos darbe kūrimo, todėl rekomenduojame investuoti į prevencijos priemones.

23 % 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.

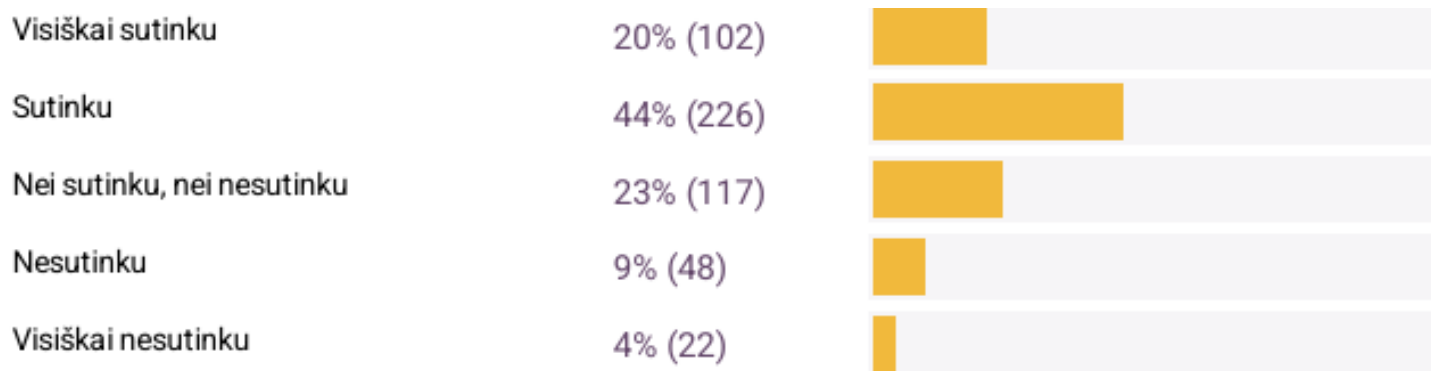
Įvairūs nepageidaujami komentarai dažniausiai girdimi iš to paties lygmens bendradarbių (59 %), taip pat vadov(i)ų (35 %) ir klientų (-čių), partnerių, svečių (16 %). Komentarai daugiausiai girdimi darbo vietoje (57 %) ir pertraukų metu (26 %). Susidūrę (-usios) su tokiu elgesiu, 6 iš 10 darbuotojų niekam apie tai nepranešė (60 %).

Atviri darbuotojų atsakymai rodo, kad pranešę (-usios) apie netinkamą elgesį, jautėsi išklaustyti (-os), suprasti (-os), rezultatas tenkino nukentėjusią pusę. Vis dėlto, dalies darbuotojų atveju, aiškių rezultatų nebuvo arba vyravo baimė pranešti ir netikėjimas, kad kažkas pasikeis. Darbuotojų aprašytų atvejų pobūdis rodo, kad problemos gali būti sisteminės. Siūlome visais atvejais rimtai reaguoti į darbuotojų pranešimus apie patirtą (pastebėtą) netinkamą elgesį, nesumenkinti jų patirties, inicijuoti tokių atvejų vidinį nešališką ištyrimą, informuoti apie tyrimo eigą ir rezultatus, griežtai laikytis konfidencialumo principo.

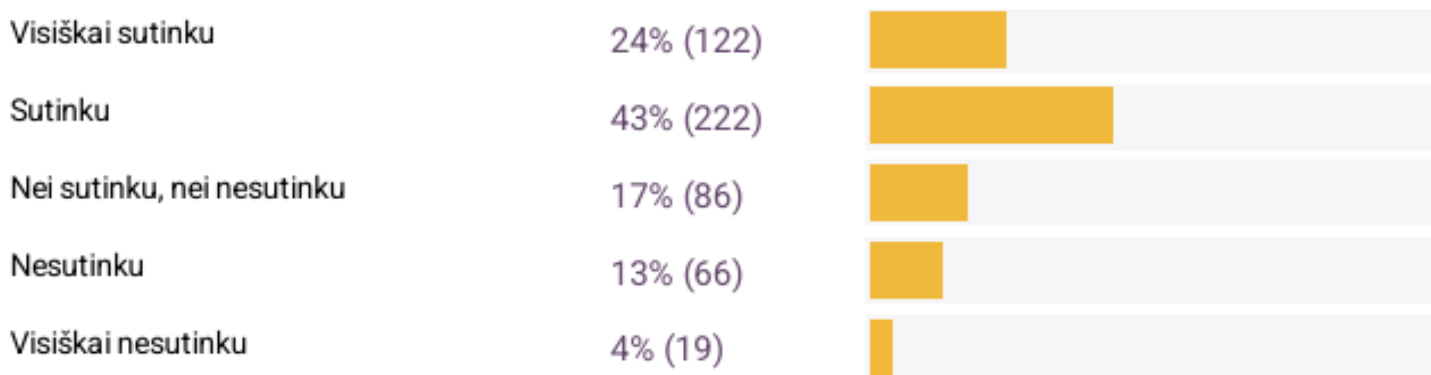
5. Lygių galimybių politika

5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų

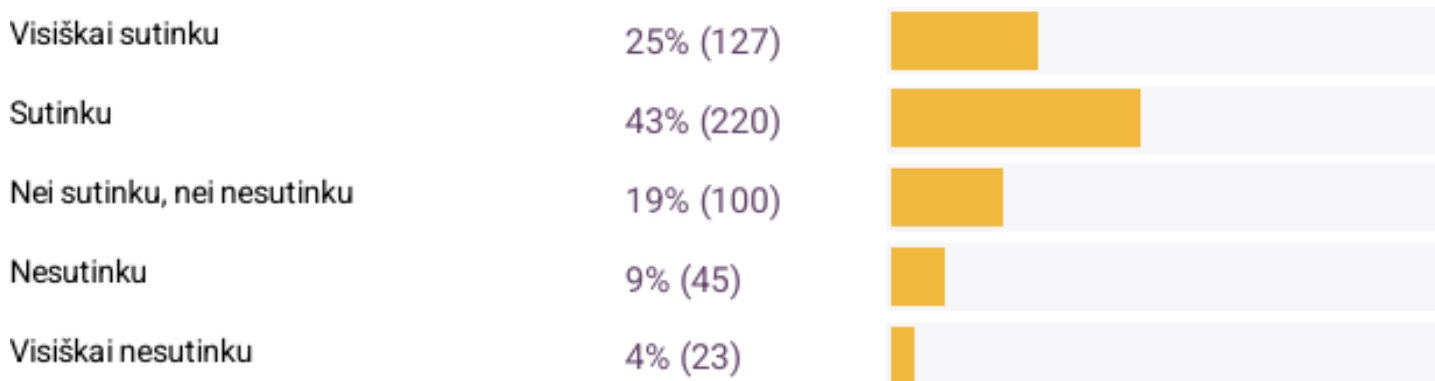
Esu susipažinęs (-usi) su darbovietės lygių galimybių politika ir (arba) veiksmų planu:



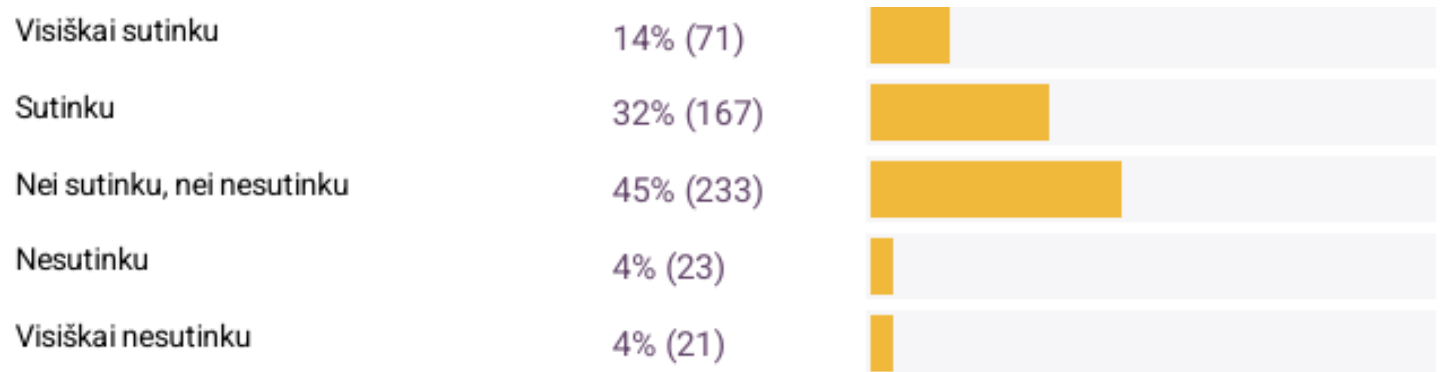
Žinau, kur (kam) oficialiai darbovietės viduje galiu pranešti, jei pastebėčiau ar susidurčiau su lygių galimybių pažeidimu ir (ar) diskriminacija darbe:



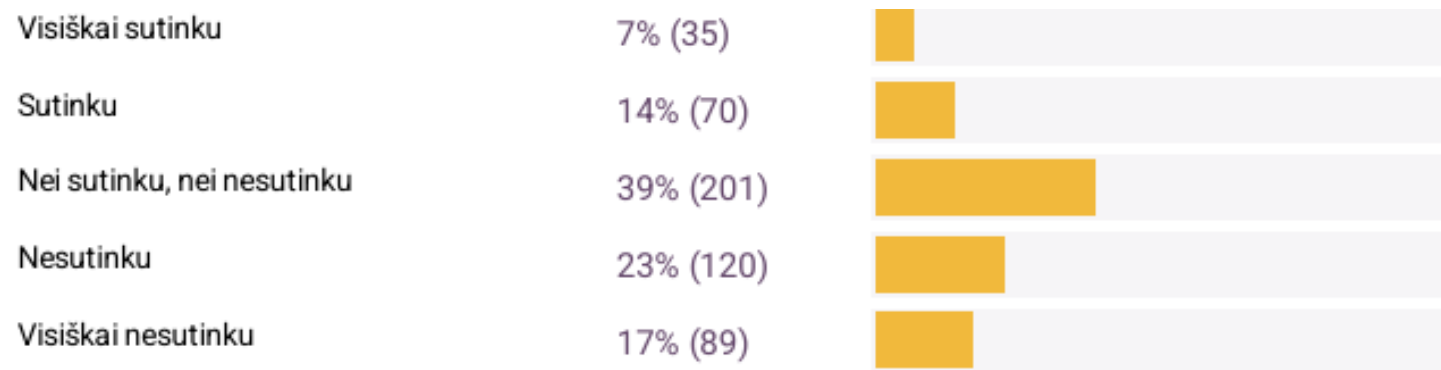
Žinau, kad pranešti apie patirtą ar pastebėtą lygių galimybių pažeidimą ir (ar) diskriminaciją darbe galiu konfidencialiai



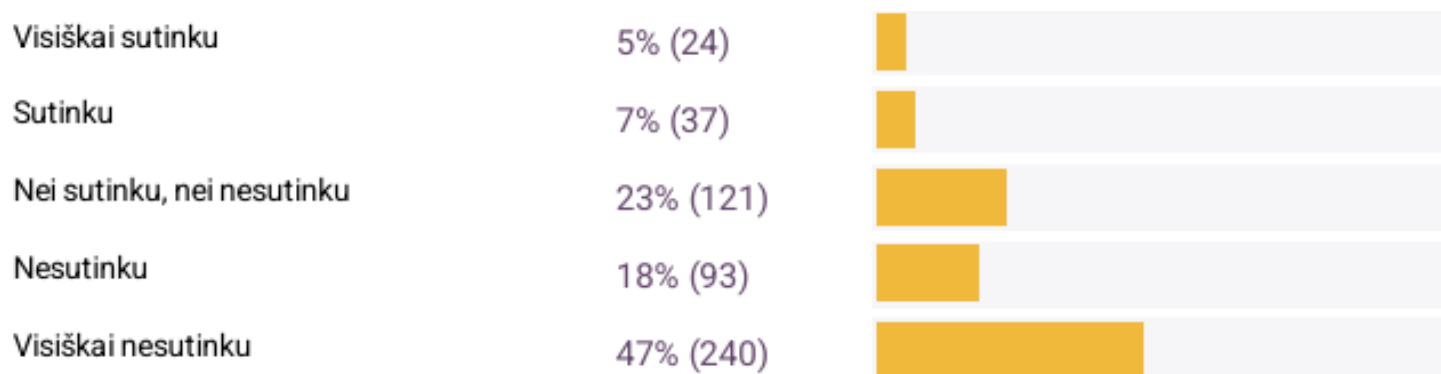
Mano darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija:



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:



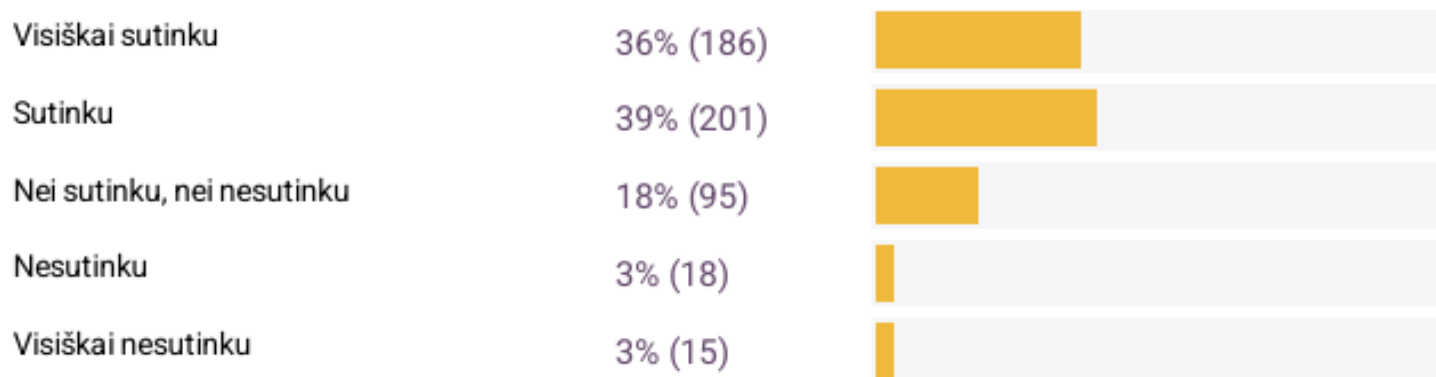
KOMENTARAS

64 % darbuotojų yra susipažinę (-usios) su organizacijos lygių galimybių politika. Tai svarbus rodiklis, kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. 67 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žinotų, kur galima kreiptis, pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe, ir panašiai tiek (68 %) žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai. Tik mažiau nei pusė (46 %) sutinka, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija. Taip pat paminėtina, kad penktadalis (21 %) mano, jog pranešę (-usios) apie lygių galimybių pažeidimus ar diskriminaciją, gali sulaukti neigiamų pasekmių iš kolegų (-ių) ar vadovo (-ės), o 39 % atsakiusių nei sutinka, nei nesutinka.

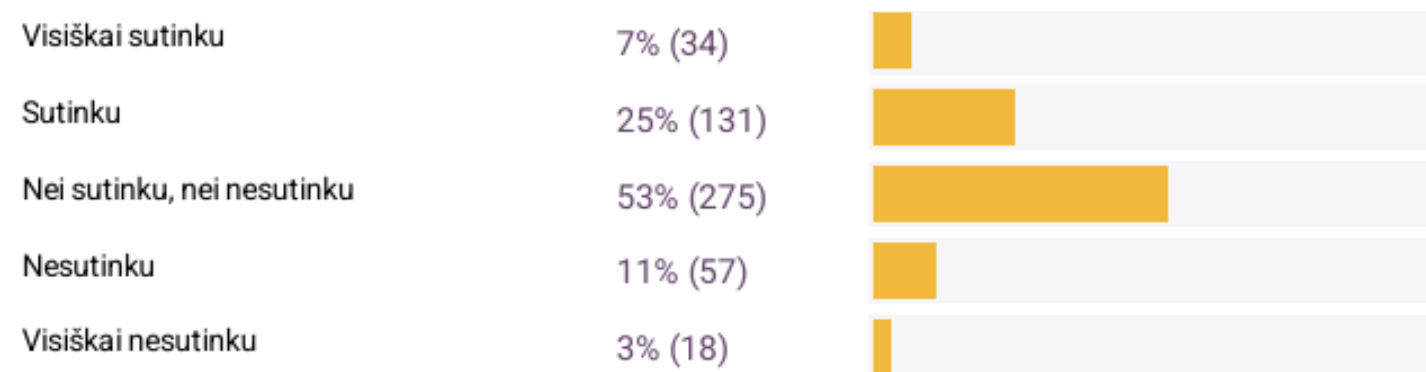
Rekomenduojame dėti aktyvias pastangas supažindinant darbuotojus (-as) su skundų pranešimo mechanizmu bei sukurti palankesnę aplinką, kuri leistų darbuotojams (-oms) jaustis saugiai kreipiantis dėl susidūrimo su diskriminacija.

5.2. Darbuotojų vertinimas

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



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. Amžius (50 %)	1. Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (58 %)
2. Įsitikiniai, pažiūros (38 %)	2. Atlyginimo skyrimas ar didinimas (45 %)
3. Lyčių lygybė (24 %)	3. Kolektyvo tarpusavio santykių derinimas (31 %)

KOMENTARAS

Organizacijos darbuotojos (-ai) pastangas užtikrinti lygias galimybes vertina palankiai – 75 % mano, jog darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie organizacijos sėkmės. Tačiau tik trečdalis (32 %) per pastaruosius metus pastebėjo konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) diskriminacijos prevenciją. Tai rodo, kad darbdavys turėtų inicijuoti ryškesnius pokyčius ir (arba) apie juos aiškiau komunikuoti savo darbuotojams (-oms). Kaip prioritetinius pagrindus, kuriems darbovietėje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio, kolektyvas nurodė amžių (50 %), įsitikinimus / pažiūras (38 %) ir lyčių lygybę (24 %). Apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) mano, jog darbovietė turėtų daugiau dėmesio skirti darbuotojų motyvacijai ir savijautai darbe (58 %), atlygio skyrimui ir didinimui (45 %) bei kolektyvo santykio gerinimui (31 %).

Rekomenduojame darbovietei atsižvelgti į darbuotojų nurodytas prioritetines sritis ir skirti joms dėmesio, pavyzdžiui, organizuojant mokymus, supervizijas, peržiūrint atlyginimų skyrimo tvarką, numatytas priemones įtraukiant į planuojamą biudžetą.

6. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai

Įsipareigojimas:		Balas
Lygių galimybių politika	Taip	0.1
Lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planas	Taip	
Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Taip	
Numatyti resursai:		
Organizacija turi lygių galimybių koordinatorių (-ę) / darbo grupę, ambasadorių komandą	Taip	0.1
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	Taip	
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	Taip	

Organizacijos interneto svetainė yra pritaikyta skirtingų poreikių žmonėms (pvz., skaitantiems gestų kalba ar silpnaregiams)	Taip	0,1
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:		0.5

KOMENTARAS

Sveikintina, jog darbovietė yra priėmusi ir viešai paskelbusi saugios darbo aplinkos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą bei lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planą, taip pat viešina darbovietės lygių galimybių statistiką. Turimus dokumentus rekomenduojame nuolat peržiūrėti bei atlikti veiksmų plano išorinį vertinimą ir pagal jo rezultatus planuoti naujo laikotarpio priemonės. Puiku, jog darbovietė skiria resursų lygių galimybių užtikrinimui – turi šios srities koordinatorių, taip pat skiria biudžetą. Tai labai svarbu siekiant tikslingai dirbti lygių galimybių užtikrinimo link. Džiugu, kad darbovietė yra pritaikyta asmenims su judėjimo negalia. Sveikintina, jog darbovietė yra įsteigusi vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą.

Bendros rekomendacijos darboviete:

- Reguliariai atnaujinti ir skelbti lygių galimybių veiksmų (priemonių) planą;
- 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).

7. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuotojams

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“](#)**.

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

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>

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

5) Į(SI)VERTINIMAS

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

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