



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

**KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS
LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS REZULTATŲ ATASKAITA**

2020 m. rugpjūčio 10 d. Nr. LIN-12
Vilnius



DARBOVIETĖ: Klaipėdos universitetas

APKLAUSOS LAIKOTARPIS: 2020 m. birželio 12 d. – liepos 8 d.

DARBUOTOJŲ SKAIČIUS: 662

IŠ JŲ ANKETĄ UŽPILDĖ: 282

REPREZENTATYVUMAS: 42,6 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)

NUSTATYTAS DARBOVIETĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS RODIKLIS: 8,0 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (7,8) ir papildomas balas iš darbdavio anketos (0,2))

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

ATASKAITĄ RENGĖ: Tomas Vytautas Raskevičius, el. paštas tomas.raskevicius@lygybe.lt

Turinys

Rezultatų apibendrinimas	3
1. Kolektyvo įvairovė	4
2. Organizacinė (bendravimo) kultūra	6
3. Darbo santykiai	8
3.1. Įdarbinimas	8
3.2. Darbuotojų įtrauktis	9
3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas	10
3.4. Kvalifikacijos kėlimas	11
3.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas	11
3.6. Vadovavimas.....	13
4. Diskriminacijos atpažinimas	13
5. Lygių galimybių politika	15
6. Darbdavio anketos atsakymai.....	17
Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuotojams	20
Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse.....	23
Pasiskirstymas pagal lytį: vyrai / moterys	23
Pasiskirstymas pagal amžių: iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m.	28
Pasiskirstymas pagal negalią: neturintys negalios / turintys negalią	33
Pasiskirstymas pagal tautybę: lietuviai / ne lietuviai	38
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai / ne Romos katalikai.....	43

Rezultatų apibendrinimas

„Lygiausios“ sritys:

- **Darbuotojų įvairovė egzistuoja ir yra matoma;** daugiausiai matoma įvairovės gimtosios kalbos, (ne)tikėjimo ir kilmės pagrindais; mažiausiai matoma įvairovės seksualinės orientacijos ir psichikos sveikatos pagrindais;
- **Darbuotojų savijauta darbe:** dauguma darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi ir neslepia savo tapatybės bruožų; vis dėl to verta atkreipti dėmesį į **asmenų su negalia bei ne Romos katalikų tikėjimo** darbuotojų savijautą darbe, nes jie dažniau teigia nesijaučiantys visaverte organizacijos dalimi, teigia turintys slėpti savo tapatybės bruožus;
- **Vadovavimas:** darbuotojų palankiai vertina vadovų elgesį ir požiūrį į lygias galimybes, tačiau, turint minty vadovų pavyzdžio svarbą, šiai sričiai rekomenduojama skirti nuolatinio dėmesio;
- **Diskriminacijos atpažinimas ir vertinimas:** hipotetines diskriminacijos situacijas dauguma darbuotojų vertino neigiamai, tačiau papildomo dėmesio reikėtų skirti darbuotojų sąmoningumo didinimui dėl diskriminacijos lyties, tikėjimo, tautybės ir lytinės orientacijos pagrindais;
- **Darbuotojų palankumas** lygių galimybių principams ir didesnei darbuotojų įvairovei; kas trečias respondentas mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės;
- Darbo vietos pritaikymas darbuotojui, judančiam vežimėlyje; maldos kambarys.

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Bendravimo kultūra:** nemalonūs komentarai, pravardės ar žeminantys juokeliai dažniausiai susiję su amžiumi ir lytimi, dažniausiai girdimi iš bendradarbių; kas ketvirtas respondentas nurodė, kad tokių komentarų yra girdėjęs ir iš vadovų;
- **Įdarbinimo praktika:** rekomenduojama vengti diskriminuojančių klausimų ir komentarų apie lytį, šeiminei padėtį, planus susilaukti vaikų bei amžių;
- **Kvalifikacijos kėlimas:** rekomenduojama siekti aukštesnio kvalifikacijos kėlimo veiklose dalyvavusių darbuotojų procento tarp jaunesnio amžiaus darbuotojų.
- Stebėt **atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo** procesus, užtikrinant maksimalų skaidrumą, teisingumą ir sąžiningumą; ypatingą dėmesį atkreipti į vyrų ir ne lietuvių kilmės darbuotojų atlyginimo nustatymo bei paaukštinimo procesus, nes jie dažniau nesutinka, jog egzistuojančios praktikos yra teisingos ir sąžiningos; atkreiptinas dėmesys, jog net pusė apklausoje dalyvavusių respondentų nesutiko su teiginiu, kad atlyginimo nustatymo tvarka darbovietėje yra sąžininga;
- **Skundų nagrinėjimo mechanizmas:** rekomenduojama papildyti bendrovės lygių galimybių politiką, sukuriant vidinį pranešimų (skundų) dėl galimų lygių galimybių pažeidimų nagrinėjimo mechanizmą;
- Priimti ir paskelbti organizacijos **lygių galimybių veiksmų (priemonių) planą;** planuojant lygių galimybių priemones darbovietėje, rekomenduojame atsižvelgti į „Lygių galimybių liniuotės“ rezultatus.

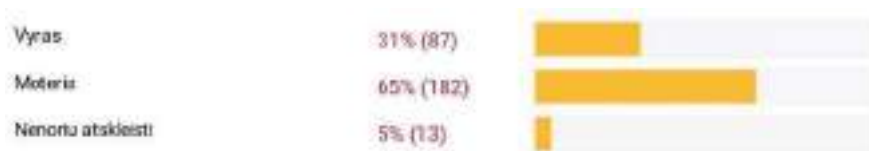
1. Kolektyvo įvairovė

Darbovietės darbuotojų pasiskirstymas pagal darbdavio pateiktą informaciją:

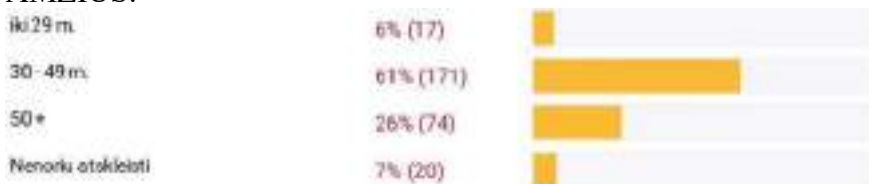
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai	268 (40,5 %)	Iki 29 m.	34 (5,1 %)
Moterys	394 (59,5 %)	30 – 49 m.	340 (51,4 %)
		50 m. +	288 (43,5 %)

Anketos respondentų pasiskirstymas ir analizės „pjūviai“¹ pagal tapatybės bruožus:

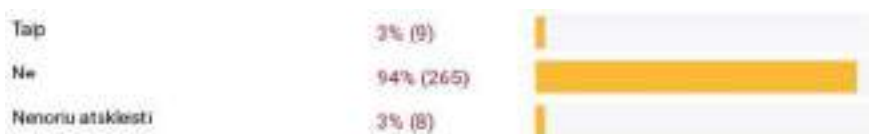
LYTIS:



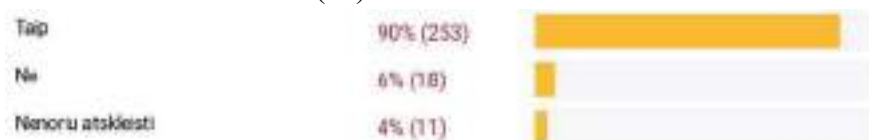
AMŽIUS:



NEGALIA:

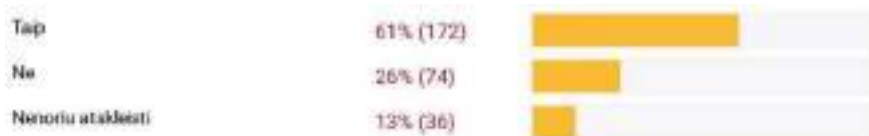


TAUTYBĖ LIETUVIS (-Ė):

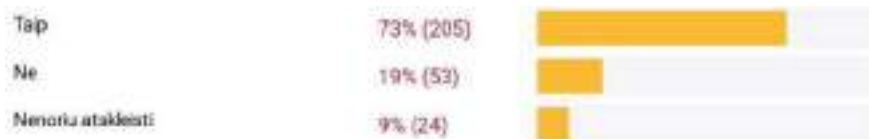


¹ Rezultatų palyginimai tarp skirtingų darbuotojų grupių yra pateikiami tik tada, kai grupę sudaro bent 5 darbuotojai (pavyzdžiui, lyginti lietuvių ir ne lietuvių tautybės grupes galima tik tada, kai tiek vienoje, tiek kitoje grupėje tarp atsakiusių yra bent po penkis respondentus). Toks skaičius reikalingas dėl statistinio palyginimų patikimumo bei dėl atsakymų anonimiškumo išsaugojimo.

ROMOS KATALIKŲ TIKĖJIMAS:



HETEROSEKSUALI SEKSUALINĖ ORIENTACIJA:



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

46. Ar Jūsų organizacijoje yra darbuotojų (išskyrus Jūs), kurie (galimi keli variantai)

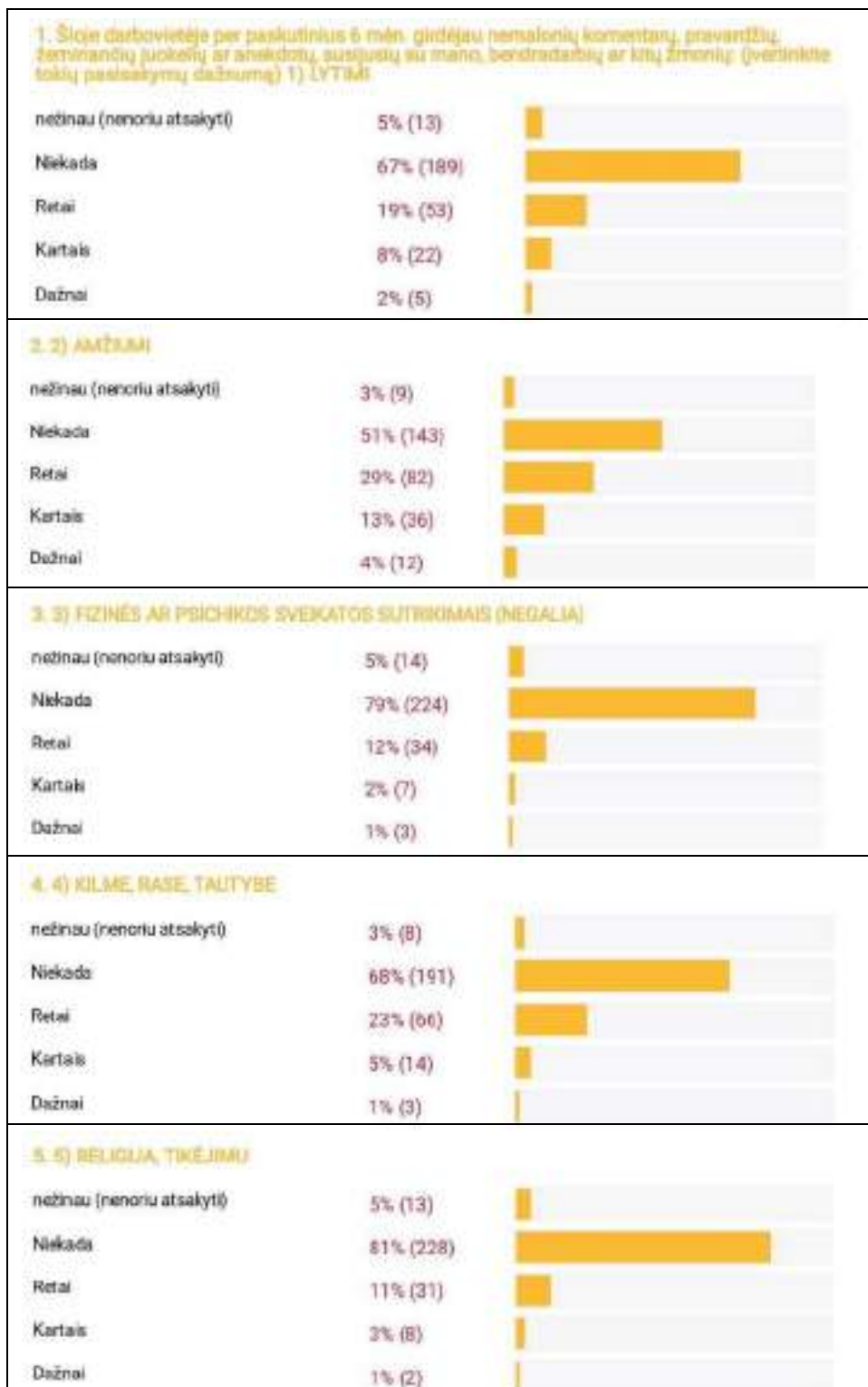


KOMENTARAS

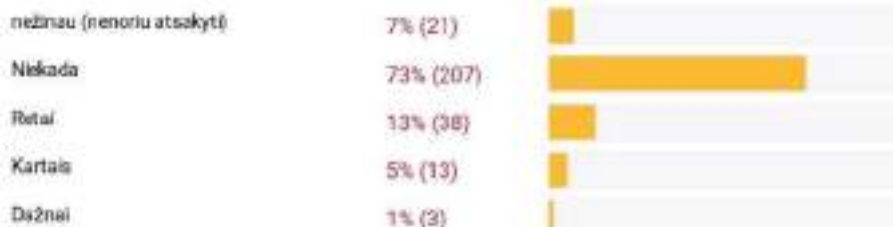
Lyčių pasiskirstymas darbovietėje yra 40,5 % ir 59,5 % pagal darbdavio atsakymus (darbuotojų kolektyve daugiau moterų). Kadangi lyčių santykis patenka į intervalą tarp 40 % ir 60 %, šiuo aspektu galima konstatuoti lyčių lygybę. Kita vertus, santykis išlieka „ribinis“, todėl rekomenduojama šias tendencijas stebėti ir ateityje. Įvairovei amžiaus pagrindu konstatuoti, jaunesnių (iki 29 m.) darbuotojų dalis yra perdėm maža, nors 30–49 m. ir vyresnių nei 50 m. amžiaus grupių darbuotojai yra pasiskirstę gana tolygiai. Atsižvelgiant į apklausoje dalyvavusių respondentų demografiją, atkreiptinas dėmesys, kad vyresnio amžiaus (t. y. vyresni nei 50 m.) darbuotojai apklausoje dalyvavo gana pasyviai – nors šios amžiaus grupės darbuotojai tarp visų darbuotojų sudaro beveik 44 %, tarp apklausoje dalyvavusių jų buvo tik 26 %. Respondentų pasiskirstymas leis likusius atsakymus į anketos klausimus palyginti net pagal penkis demografinius „pjūvius“: lytį, amžių, negalią, tautybę ir tikėjimą. Išsamūs „pjūvių“ grafikai pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

72 % respondentų nurodė pastebintys egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais, o tai rodo, jog darbuotojai turi galimybę darbe neslėpti savo tapatybės bruožų. Šioje darbovietėje geriausia matoma įvairovė gimtosios kalbos, (ne)tikėjimo ir kilmės pagrindais. Prasčiausiai matoma įvairovė seksualinės orientacijos ir psichikos sveikatos pagrindais.

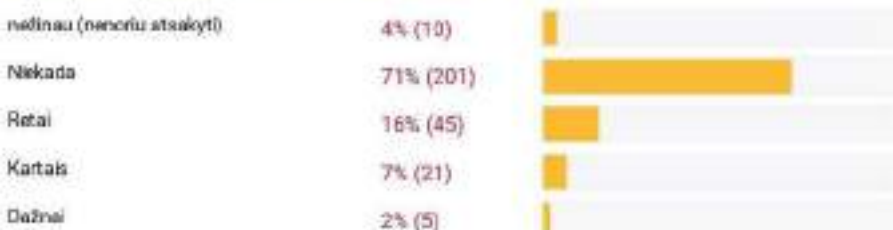
2. Organizacinė (bendravimo) kultūra



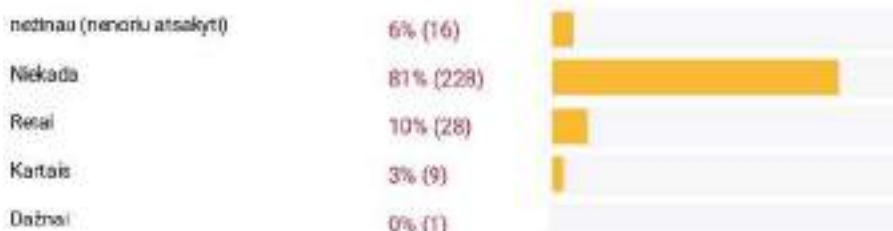
6. 6) SEKSUALINE ORIENTACIJA



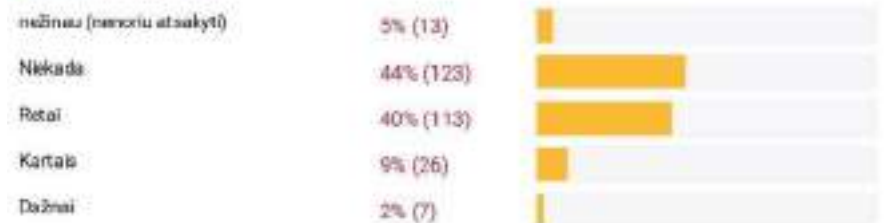
7. Ar esate tokius komentarus ar juokelius girdę (ė: 1) iš vadovų?



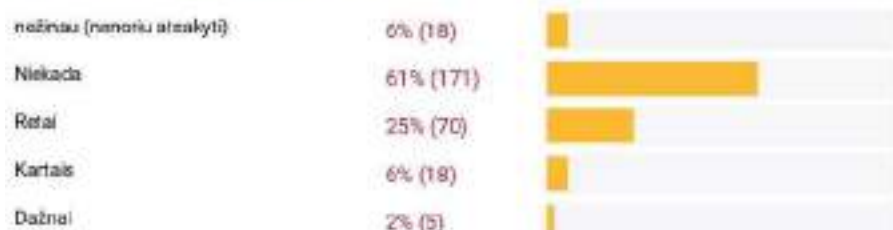
8. 2) Iš Jūsų pavaldžių asmenų?



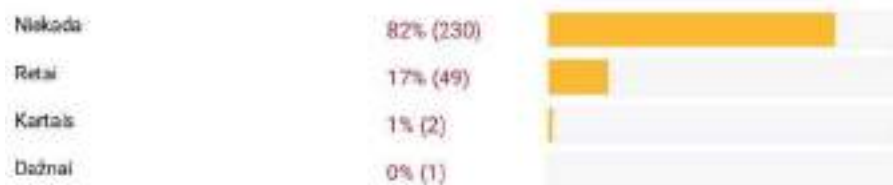
9. 3) Iš bendradarbių?



10. 4) Iš šlores (klientų, partnerių ir kt.)?



11. 5) Naudoji patę (patę)?



KOMENTARAS

Žodiniai komentarai gali būti priekabiavimo ir (ar) seksualinio priekabiavimo darbe forma ar prielaida, todėl siūlome darbdaviams skirti dėmesio tokio elgesio prevencijai. Šioje darbovietėje dažniau girdimi su amžiumi ir lytimi susiję nemalonūs komentarai. Jų „niekada“ negirdi atitinkamai 51 % ir 67 % respondentų – mažiausia dalis palyginti su kitomis kategorijomis (tapatybės bruožais). Komentarai apie negalią ir religiją (tikėjimą) girdimi itin retai – variantus „niekada“ arba „retai“ rinkosi atitinkamai 91 % ir 92 % respondentų. Nors komentarų apie kilmę, rasę ir tautybę „niekada“ negirdintys teigė tik 68 % respondentų, pridėjus pasirinkusius atsakymą „retai“ (23 %), respondentų procentas taip pat sudaro 91 % – galima konstatuoti, kad šie komentarai taip pat nėra plačiai paplitę.

Nepageidaujami komentarai dažniausiai girdimi iš bendradarbių. Juos „kartais“ girdi 9 % atsakiusiųjų, o net 40 % girdi „retai“. Rečiausiai – iš pavaldžių asmenų: 81 % respondentų rinkosi atsakymo variantą „niekada“. Vadovai taip pat naudoja žeminančią kalbą: variantus „kartais“ ir „retai“ rinkosi 23 % respondentų, o tai demonstruoja netinkamą pavyzdį kitiems darbuotojams. Apie pačių „retai“ arba „kartais“ naudojamus komentarus prisipažino 18 % atsakiusiųjų.

Moterys dažniau nei vyrai pastebi neigiamus komentarus apie lytį ir amžių bei sulaukia tokių komentarų iš vadovų. Vyresni nei 50 m. darbuotojai, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, yra linkę apskritai nepastebėti neigiamų komentarų (t. y. rinkosi atsakymo variantą „niekada“) – ši tendencija negalioja tik „amžiaus“ pagrindu.

3. Darbo santykiai

3.1. Įdarbinimas

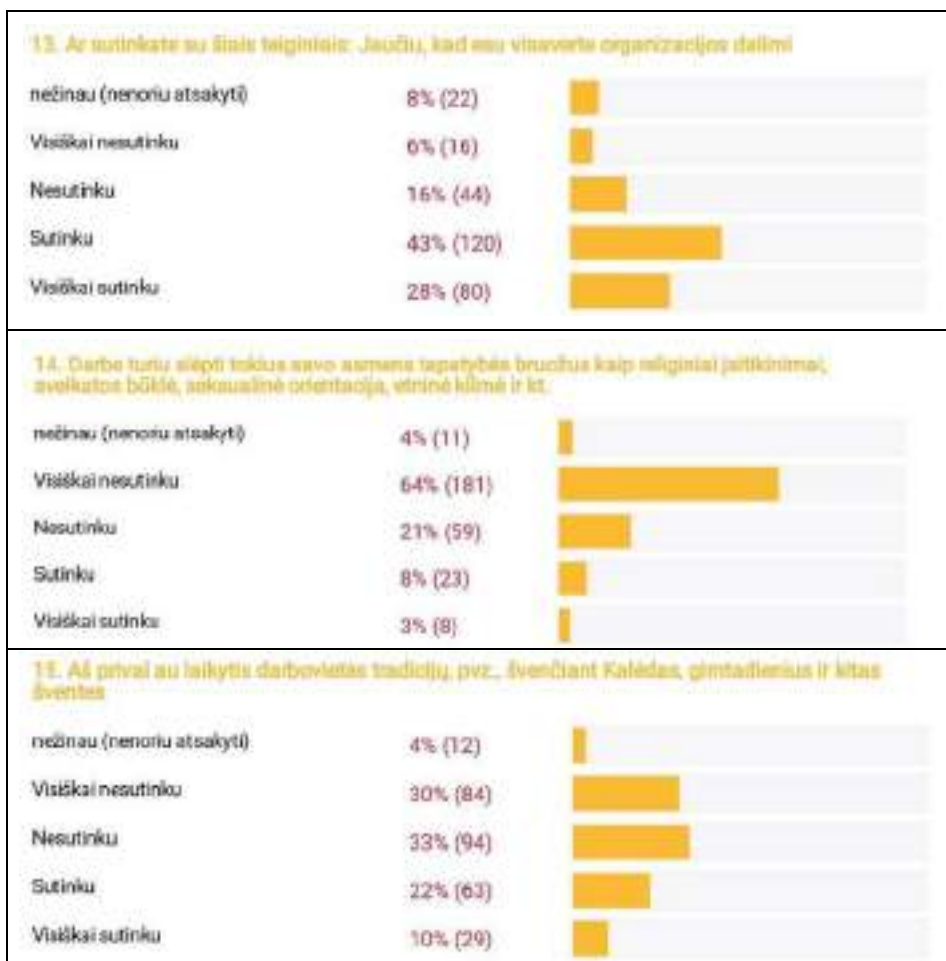


KOMENTARAS

19 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, darbindamiesi šioje darbovietėje, sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės aspektus (76 % darbuotojų rinkosi variantą „tokių komentarų nebuvo“ ir dar 5 % „nežinau“). Dažniausiai klausiama buvo apie lytį, šeiminių padėčių, planus susilaukti vaikų (15

%) bei amžių (10 %). Komentarų dėl lyties, šeiminės padėties, planų susilaukti vaikų dažniau sulaukė apklausoje dalyvavusios moterys (19 %) nei vyrai (8 %), amžiaus grupėms iki 50 m. priklausantys asmenys (18 %). Komentarų dėl amžiaus dažniau sulaukė jaunesni (iki 29 m.) apklausoje dalyvavę darbuotojai (18 %) (palyginimui – 30-49 m. amžiaus grupėje taip teigiančių buvo 11 %, amžiaus grupėje virš 50 m. – 8 %). Rekomenduojame didinti atrankos ir įsidarbinimo procesuose dalyvaujančių darbuotojų kompetencijas ir sąmoningumą, aktualizuojant, kad nuostatos ir stereotipai apie kandidatų lytį ir (ar) amžių negali turėti įtakos priimant sprendimus dėl įdarbinimo.

3.2. Darbuotojų įtrauktis



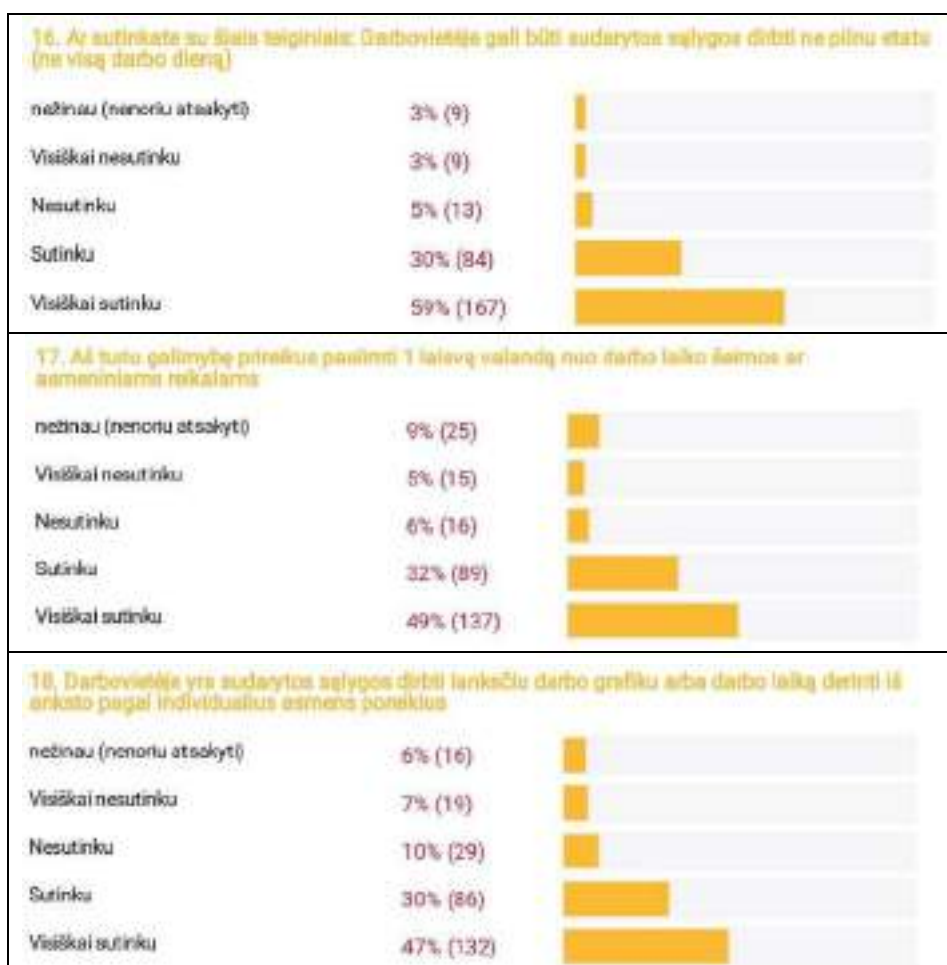
KOMENTARAS

71 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi. Su šiuo teiginiu negalią turintys (55 %) ir ne Romos katalikų tikėjimo (60 %) asmenys buvo linkę sutikti rečiau nei apklausoje dalyvavę darbuotojai, neturintys šių tapatybės bruožų (atitinkamai 72 % ir 76 %).

11 % apklaustųjų jaučiasi turintys slėpti savo tapatybės bruožus, o tai gali potencialiai neigiamai veikti darbuotojų motyvaciją ir lojalumą darbovietai. Ne Romos katalikų tikėjimo darbuotojai (18 %) dažniau nei Romos katalikų tikėjimo darbuotojai (8 %) teigė turintys slėpti savo tapatybės bruožus.

32 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučia privalantys laikytis darbovietės tradicijų. Tokią prievolę dažniau pripažįsta apklausoje dalyvavusios moterys (35 %), amžiaus grupei virš 50 m. priklausantys darbuotojai (40 %) ir ne lietuvių kilmės asmenys (45 %). Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankioms visiems darbuotojams arba jie turėtų galimybę laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

3.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas



KOMENTARAS

89 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu. 81 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą nuo darbo valandą. 77 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Įdomu pastebėti, kad tik 72 % apklausoje dalyvavusių moterų sutinka su teiginiu, kad darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti lanksčiu darbo grafiku, nors taip teigiančių vyrų buvo net 90 %. Apklausoje dalyvavę jaunesnio amžiaus darbuotojai (iki 29 m.) rečiau nei apklausoje dalyvavę vyresni darbuotojai sutinka su visais trimis teiginiais apie darbo laiko (grafiko) lankstumą. Pavyzdžiui, amžiaus grupėje iki 29 m. sutinkančių su teiginiu apie galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku buvo 65 %, nuo 30 iki 49 m. – 79 %, virš 50 m. – 80 %.

Rekomenduojame ir toliau kryptingai puoselėti vidinę organizacinę kultūrą, kurioje darbuotojai būtų informuoti apie esamas galimybes dirbti ne pilnu etatu ir pasiimti 1 laisvą valandą asmeniniams reikalams. Rekomenduojame vykdyti darbo laiko planavimą ir užduočių paskirstymą taip, kad kuo didesnė darbuotojų dalis galėtų dirbti lanksčiu grafiku. Lanksčios darbo formos ypatingai svarbios šeimos įsipareigojimų ar sveikatos sunkumų turintiems darbuotojams.

3.4. Kvalifikacijos kėlimas

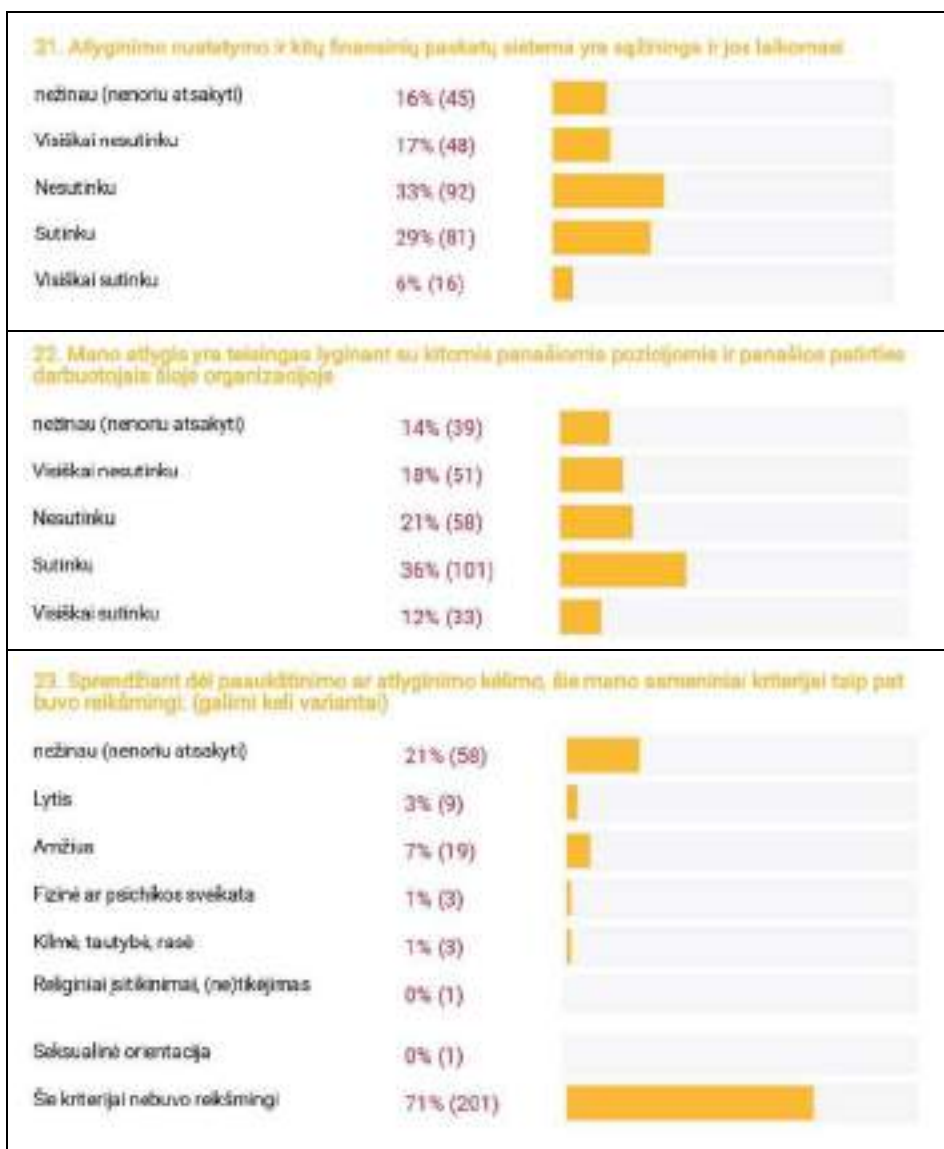


KOMENTARAS

66 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų kėlė savo kvalifikaciją per paskutinius dvejus metus. Kvalifikaciją rečiau kėlė vyrai (57 %), negalią turintys asmenys (33 %), ne lietuvių tautybės asmenys (45 %) ir ne Romos katalikų tikėjimo asmenys (47 %). Teigiamai atsakiusių darbuotojų dalis mažėja jaunesnio amžiaus grupėse: iki 29 m. – 36 %, 30-49 m. – 64 %, o virš 50 m. – 75 %. Siūlome siekti aukštesnio procento jaunesnio amžiaus darbuotojų grupėse, kad visi darbuotojai turėtų lygias galimybes tobulėti darbe, jaustųsi motyvuoti ir konkurencingi. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba taip pat siūlo nemokamus nuotolinius ir kontaktinius mokymus organizacijoms.

3.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas





KOMENTARAS

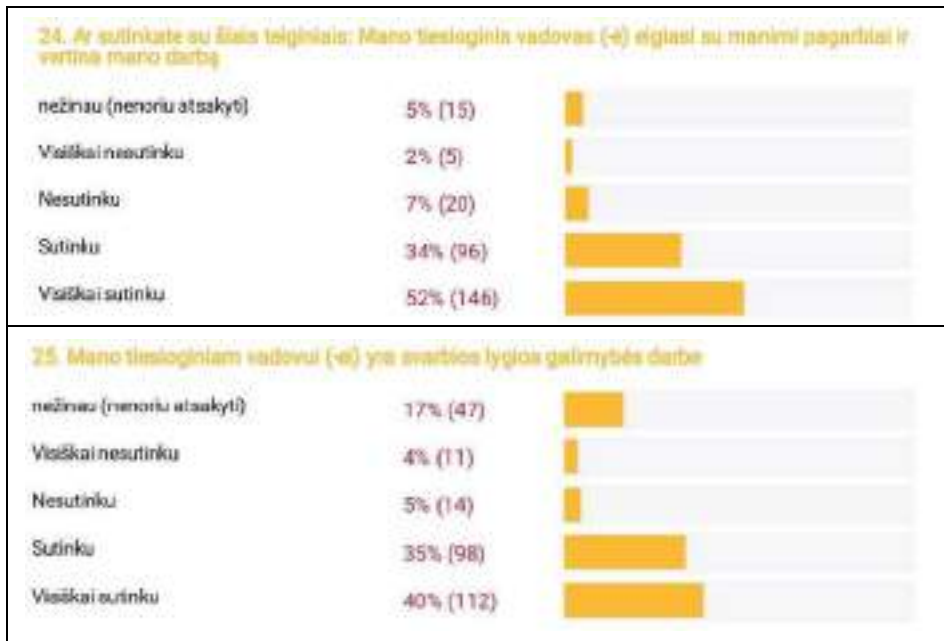
Net 43 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesutinka, kad **paaukštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga. Dar 15 % apklaustųjų atsakymo į šį klausimą nežinojo arba nenorėjo atsakyti. Su šiuo teiginiu dažniau buvo linkę nesutikti darbuotojai su negalia (67 %), ne lietuvių tautybės asmenys (50 %), ne Romos katalikų tikėjimo asmenys (48 %) ir amžiaus grupei nuo 30 iki 49 m. priklausantys darbuotojai (48 %)

50 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nesutinka, kad **atlyginimo** nustatymo sistema yra sąžininga. Dar 16 % apklaustųjų atsakymo į šį klausimą nežinojo arba nenorėjo atsakyti. Su teiginiu apie atlyginimo sistemos sąžiningumą dažniausiai nesutiko ne lietuvių tautybės (73 %) ir ne Romos katalikų tikėjimo (59 %) asmenys.

39 % apklaustų respondentų nesutinka, kad jų asmeninis **atlygis yra teisingas**. Tarp nesutinkančių procentiškai daugiausiai yra amžiaus grupei iki 29 m. priklausančių darbuotojų (53 %) ir ne lietuvių tautybės asmenų (61 %).

Dalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė amžių (7 %) ir lytį (3 %) kaip reikšmingus kriterijus, sprendžiant dėl paaukštinimo ar atlyginimo kėlimo. Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ar gauti teisingą atlyginimą.

3.6. Vadovavimas

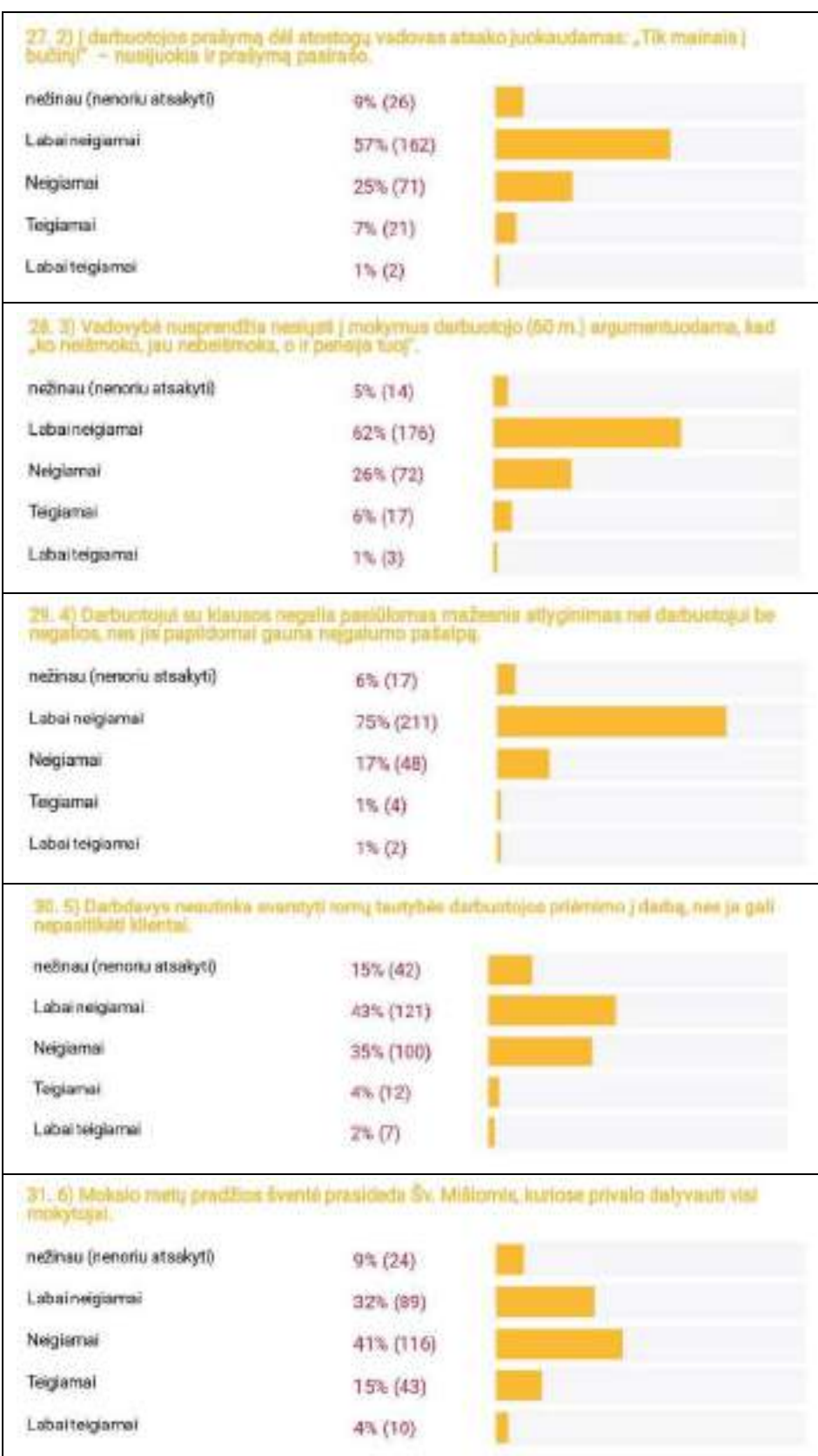


KOMENTARAS

86 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą, 75 % sutinka, kad vadovui rūpi lygios galimybės darbe. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadovų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe, formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadovų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

4. Diskriminacijos atpažinimas







KOMENTARAS

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

2) 3) ir 4) situacijas didžioji dauguma atsakiusiųjų (tarp 82 % ir 92 %) vertino „neigiamai“ ir „labai neigiamai“. Tai rodo, kad apklausoje dalyvavę darbuotojai gerai geba atpažinti seksualinį priekabiavimą, diskriminaciją amžiaus ir negalios pagrindais. 5) penktoji situacija apie diskriminaciją tautybės pagrindu ir 7) septintoji situacija apie diskriminaciją lytinės orientacijos pagrindu sukėlė daugiausia abejonių – atitinkamai 15 % ir 24 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, daugiausia lyginant su kitomis situacijomis, rinkosi atsakymo variantą „nežinau“.

1) pirmąją situaciją apie diskriminaciją lyties pagrindu net 32 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai. Tarp jų didžiąją dalį sudarė vyrai ir Romos katalikų tikėjimo asmenys (po 33 % konkrečioje demografinėje grupėje). 6) šeštąją situaciją apie diskriminaciją religijos pagrindu teigiamai vertino 19 % apklaustų respondentų. Šiame kontekste išsiskyrė vyresnio (virš 50 m.) amžiaus darbuotojai (24 %), darbuotojai turintys negalią (33 %) ir Romos katalikų tikėjimo asmenys (24 %).

5. Lygių galimybių politika





KOMENTARAS

21 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų visiškai arba iš dalies nesutinka, kad darbovietė užtikrina lygias galimybes. Šioje grupėje išsiskiria ne Romos katalikų tikėjimo darbuotojai, tarp kurių net 31 % nesutinka su šiuo teiginiu. Tai, savo ruožtu, patvirtina papildomų darbdavio pastangų šioje srityje poreikį. 56 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė, jog yra susipažinę su darbovietės lygių galimybių politika ir 50 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino, kur galėtų kreiptis susidūrus su diskriminacija. Vertinant šiuos rezultatus, svarbu atsižvelgti, kad darbovietėje nėra vidinio pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmo – taip nurodyta darbdavio anketoje.



„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui...:“

Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
1) Amžius (38 %)	1) Darbuotojų motyvacija ir savijauta darbe (60 %)
2) Lyčių lygybė (26 %)	

3) Fiziniai ir psichikos sveikatos gebėjimai, negalia (17 %)	2) Atlyginimo, paaukštinimo, kitų skatinimo priemonių skyrimas (53 %) 3) Įdarbinimas, mokymai ir kompetencijos kėlimas (29 %)
--	--

KOMENTARAS

Daugumai apklausoje dalyvavusių darbuotojų (78 %) yra priimtina didesnė darbuotojų įvairovė. 73 % apklaustų respondentų mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės. Taigi darbdavio pastangos ir įgyvendinamos lygių galimybių priemonės darbuotojų kolektyve būtų priimanamos palankiai. Temų pagal pagrindus ir sritis pasirinkimai sufleruoja, kokios temos sulauktų daugiausia darbuotojų susidomėjimo.

6. Darbdavio anketos atsakymai

Darbovietės lygių galimybių politika: TAIP

Politikos tekstas: 2017 m. gruodžio 21 d. rektoriaus įsakymu Nr. 1-027 patvirtinta „Klaipėdos universiteto lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka“

Dokumentą rengiant remtasi: kitų organizacijų pavyzdžiais; personalo valdymo specialistų jau turėtomis žiniomis; temai skirtais leidiniais ar informacija internete.

Už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakingas darbuotojas: darbdavio anketoje nurodyta, kad už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakinga rektoriaus patarėja.

KOMENTARAS

Sveikintina, kad darbovietė turi priimtą ir paskelbtą lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarką – dokumentas atspindi organizacijos išsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. Tai, kad politikos rengimo procese remtasi keliais skirtingais informacijos šaltiniais, yra dokumento kokybės prielaida. Kita vertus, susipažinus su 2017 m. gruodžio 21 d. rektoriaus įsakymu Nr. 1-027 patvirtinta „Klaipėdos universiteto lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka“, konstatuotina, kad dokumentas yra parengtas pagal daugelyje organizacijų taikomą šabloną (standartą), kuris nebūtinai atliepia konkrečios organizacijos specifiką.

Remiantis Darbo kodekso 26 str., rekomenduojame parengti lygių galimybių įgyvendinimo priemonių (veiksmų) planą su tam tikram laikotarpiui užsibrėžtais uždaviniais. Tam gali būti pritaikyti ir Lygių galimybių liniuotės rezultatai, dėl papildomos konsultacijos galite kreiptis ir į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Bendros rekomendacijos darbovietei dėl lygių galimybių politikos:

- Priimti ir paskelbti lygių galimybių veiksų (priemonių) planą.
- Kuriant, atnaujinant ir įgyvendinant lygių galimybių politiką ir (ar) veiksų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas.
- Užtikrinti vadovų (tiek aukščiausios, tiek vidurinės grandies) išitraukimą ir atsakomybės prisiėmimą už lygių galimybių politikos ir (ar) veiksų (priemonių) plano įgyvendinimą.
- Dokumentai turėtų būti paskelbti viešai. Su jais supažindinti visus naujai į darbą priimamus darbuotojus (-as).
- Išlaikyti ir stiprinti lygių galimybių koordinatoriaus pareigybę (funkciją), koordinuojant lygių galimybių politikos rengimą, priemonių įgyvendinimą ir kitų darbuotojų įtraukimą.

Papildomos lygių galimybių priemonės:²

Taip	Nors viena pilnai pritaikyta darbo vieta asmeniui judančiam vežimėlyje (įskaitant reikalingą įėjimą, liftą, tualetą);
Ne	Vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams;
Taip	Maldos ar susikaupimo kambarys, pritaikytas skirtingų konfesijų darbuotojams;
Ne	Vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas;
Taip/Ne	Bendradarbiavimas su nevyriausybiniais sektoriumi, vykdamas projektus ar iniciatyvas;

KOMENTARAS

Be asmeniui judančiam vežimėlyje pritaikytos darbo vietos įrengimo, siūlome peržiūrėti, ar nėra kitų kliūčių darbuotojų su negalia integracijai ir į(si)darbinimui. Pagal darbuotojų apklausos rezultatus, darbovietėje dirba 9 asmenys, turintys negalią (3 % apklausoje dalyvavusių respondentų).

Vaikų kambarys padeda derinti šeimos ir darbo išpareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros. Rekomenduojame apsvarstyti galimybę tokį kambarį įrengti.

Maldos ar susikaupimo kambarys darbovietei rekomenduojamas ne tik skirtingų tikėjimų darbuotojų tikėjimo praktikoms atlikti, bet yra naudingas visiems darbuotojams kaip vieta susikaupimui, nusiramimui ar streso suvaldymui. Darbdavys nurodė, jog universitete yra nedidelė koplyčia, kuri skirta maldai ir susikaupimui. Šioje koplyčioje kartą metuose vyksta ekumeninės pamaldos, kuriose dalyvauja įvairių konfesijų bendruomenės. Rekomenduojama užtikrinti, kad šioje erdvėje komfortabiliai jaustųsi įvairių konfesijų bei netikintys darbuotojai.

Kai darbovietėje yra atskiras vidinis skundų ir pranešimų apie diskriminaciją nagrinėjimo mechanizmas, darbuotojai jaučiasi saugesni ir tuo pačiu atsakingiau vertina savo pačių elgesį. Universiteto lygių galimybių politikoje nurodyta, kad pranešimai apie galimus lygių galimybių pažeidimus yra perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui arba kitoms kompetentingoms institucijoms (16 p., 36 p.). Rekomenduojama pranešimus pirmiausia nagrinėti organizacijos viduje, tokiu būdu didinant darbuotojų pasitikėjimą vadovybe.

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

Bendradarbiavimas ir pagalba pažeidžiamoms visuomenės grupės yra organizacijos socialinės atsakomybės priėmimas, kuris taip pat teigiamai veikia organizacijos įvaizdį. Darbdavio anketoje nurodyta, kad universitetas turi didelį įdirbį vystant Trečiojo amžiaus universiteto veiklą. Taip pat vystomi projektai, skirti žmonių su negalia problemoms spręsti. Kita vertus, pažymėtina, jog iniciatyvos vykdomos tik dviem konkrečiais – amžiaus ir negalios – pagrindais. Nors įvardytos priemonės laikytinos institucinio bendradarbiavimo su nevyriausybinio sektoriu pavyzdžiais, atsižvelgiant į universiteto žmogiškuosius ir finansinius išteklius, šį bendradarbiavimą rekomenduojama plėsti. Taip pat siūlytina į bendradarbiavimo praktiką įtraukti daugiau skirtingais nediskriminavimo pagrindais dirbančių organizacijų.

Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuvietsms

Lygių galimybių liniuotė yra situacijos analizės etapas - vienas iš penkių žingsnių, kuriais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba siūlo sekti kiekvienai organizacijai, norinčiai užtikrinti lygias galimybes ir palankią aplinką visiems darbuotojams, nepaisant lyties, amžiaus, kilmės, negalios ir kitų asmens tapatybės bruožų.



1) SUVOKIMAS

Vadovaujantis [Lygių galimybių įstatymu](#), kiekvienas darbdavys privalo įgyvendinti lygias galimybes visose su darbo santykiais susijusiose srityse: priimant į darbą, mokant darbo užmokestį, sudarant sąlygas profesiniam tobulėjimui, nustatant darbo trukmę, pritaikant darbo sąlygas žmonėms su negalia ir pan. Darbdavio pareiga – užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo, bei sudaryti sąlygas lanksčiam darbo grafikui.

Vadov(i)ų įsitraukimas ir atsakomybės prisiėmimas yra vienas svarbiausių veiksnių, siekiant užtikrinti sėkmingą lygių galimybių integravimo procesą organizacijoje, todėl ir „Suvokimo“ žingsnį tikslingiausia pradėti nuo skirtingo lygio vadovų. Taip pat rekomenduojama organizacijoje paskirti už lygias galimybes atsakingą asmenį arba įsteigti iniciatyvinę lygių galimybių užtikrinimui skirtą grupę. Į tokią grupę turėtų būti įtraukti skirtingoms darbuotojų grupėms atstovaujantys darbuotojai.

Tarnyba rekomenduoja užsisakyti savo organizacijos vadovams (-ėms) mokymus [„Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas“](#) arba kreiptis dėl

konsultacijų į Tarnybos Lygių galimybių integravimo skyrių. Tarnybos teikiamos mokymų ir konsultavimo paslaugos yra nemokamos.

2) SITUACIJOS ANALIZĖ

Siekiant pokyčių, svarbu atlikti situacijos analizę ir įvertinti, kaip jaučiasi darbuotojai, kaip jie vertina organizacijos pastangas užtikrinti lygias galimybes įvairiose darbo santykių srityse. Įmonės ir įstaigos dažnai atlieka darbo klimato vertinimo tyrimus, tačiau svarbu į juos įtraukti ir klausimus apie kolektyve vyraujančias nuostatas skirtingų socialinių grupių atžvilgiu bei su koku netinkamu elgesiu darbuotojai susiduria, ar geba jį atpažinti. Situacijos diagnostika leidžia pamatyti, kokių konkrečių lygybės skatinimo priemonių reikia imtis ir kaip formuoti ar atnaujinti organizacijos Lygių galimybių politiką ir (ar) veiksmų planą.

Tarnyba rekomenduoja įvertinti esamą padėtį organizacijoje moterų ir vyrų lygybės srityje naudojant [Lyčių lygybės liniuotę](#) arba „pamatuoti“ situaciją kitais pagrindais – ne tik lyties, bet ir amžiaus, kilmės, religijos, negalios ir seksualinės orientacijos aspektais su [Lygių galimybių liniuote](#).

3) PLANAVIMAS

Viena iš efektyvių priemonių, siekiant užtikrinti saugią ir palankią aplinką darbuotojams, yra Lygių galimybių politikos parengimas. Svarbu, kad rengiant politiką būtų įtraukti skirtingo lygio darbuotojai, o su patvirtinta politika būtų supažindinti visi organizacijos nariai. Tokio dokumento paskelbimas yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę.

Atlikus situacijos analizę, galima identifikuoti prioritetines sritis, kurioms artimiausiu laiku planuojate skirti dėmesio ir parengti veiksmų planą ([Lygybės planą](#)) su numatytomis konkrečiomis priemonėmis ir siektiniais rezultatais. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 26 straipsnio nuostatos įgyvendinimą, kiekvienas darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių įgyvendinimo priemones.

Nemažai patarimų rasite [„Lygių galimybių įgyvendinimo vadove darbdaviams“](#),

Taip pat galite užsisakyti nemokamus mokymus [„Lygių galimybių užtikrinimo politika: veiksmų plano ABC“](#).

4) ĮGYVENDINIMAS

Pagal numatytus prioritetus, organizacija įgyvendina konkrečias priemones. Pateikiame kelis lygių galimybių įgyvendinimo priemonių pavyzdžius:

Mokymai apie lygias galimybes ir įvairovę darbe nėra tik žinių suteikimas. Svarbu, kad juose dalyvaujantys komandos nariai išmoktų veiksmingai reaguoti į iššūkius, kurie kyla įvairioje aplinkoje, o taip pat suprastų sėkmingo įvairovės valdymo naudą tiek organizacijai, tiek kiekvienam darbuotojui.

Tarnyba rekomenduoja e. mokymus [darbuotojams](#) ir [darbdaviams](#)

Lankstus darbo laiko organizavimas apibūdina alternatyvias darbo formas, kurios palengvina profesinio bei asmeninio gyvenimo derinimą. Tai **svarbu ne tik daugiau šeimos įsipareigojimų ar sveikatos iššūkių turintiems darbuotojams, bet ir visoms kitoms darbuotojų grupėms. Taip pat didina visų darbuotojų pasitenkinimą darbu ir jų motyvaciją, mažina darbuotojų stresą, o**

organizacijai suteikia galimybes pratęsti organizacijos teikiamų paslaugų laiką. Dažnai taikomos šios lanksčios darbo sąlygos: nuotolinis darbas visą laiką arba tam tikrą savaitės dalį, lanksti darbo pradžia ir pabaiga, papildomos laisvos dienos, „suspaustos darbo valandos“, kai darbo sutartyje numatytas darbo valandas darbuotojas dirba per mažesnę nei numatyta dienų skaičių.

Darbo sąlygų pritaikymas skirtingų gebėjimų žmonėms. Darbdaviai pagal galimybes siekia užtikrinti, kad darbovietės infrastruktūra būtų pritaikyta darbuotojams su negalia. Rekomenduojama atsižvelgti į tai, kokių gali reikėti integravimo priemonių vyresnio amžiaus žmonėms, o galbūt yra galimybė parengti atskiras pozicijas specialioms funkcijoms atlikti, kurias gali atlikti skirtingų gebėjimų žmonės. Darbo sąlygų pritaikymas gali būti ne tik fizinės darbo vietos pritaikymas, bet ir darbo grafiko ar užduočių bei atsakomybių perskirstymas. Darbo krūvio ir valandų pritaikymas, keičiantis šeiminei situacijai, sveikatos būklei ar kylant kitiems asmeniniams iššūkiams, padeda norint išlaikyti darbuotojus ilgiau darbe.

Vaikų kambario (darželio) įrengimas darbovietėse prisideda prie kvalifikuotų darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo, didina įmonės našumą, padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.

Darbo užmokesčio atotrūkio auditas. Šios priemonės tikslas yra patikrinti, ar visiems darbuotojams, nepaisant lyties, užtikrinama teisė į vienodą darbo užmokestį už tą patį ar vienodos vertės darbą.

Užmokesčio viešas skelbimas. Informacijos apie vidutinį mėnesinį moterų ir vyrų darbo užmokestį (su priemokomis ir priedais) pagal pareigybių grupes viešinimas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo. Saugant darbuotojų privatumą, ši priemonė turėtų būti taikoma vidutinėse ir didelėse organizacijose, kad nebūtų įmanoma lengvai identifikuoti konkretaus asmens.

Tarnyba rekomenduoja konsultuotis su Tarnybos [Lygių galimybių integravimo skyriaus](#) specialistėmis (-ais) dėl lygių galimybių politikos veiksmų plano įgyvendinimo.

5) Į(SI)VERTINIMAS

Organizacijų vadovai (-ės) ne tik privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemones, tačiau ir apsispręsti, kaip priemonių vykdymas bus prižiūrimas. Sukūrus ir patvirtinus Lygių galimybių politiką bei veiksmų planą, svarbu numatyti tikslus, uždavinius ir nuolat prižiūrėti rodiklius, t. y. vykdyti lygių galimybių politikos priežiūrą. Rekomenduojama įsteigti lygių galimybių politikos valdymo grupę.

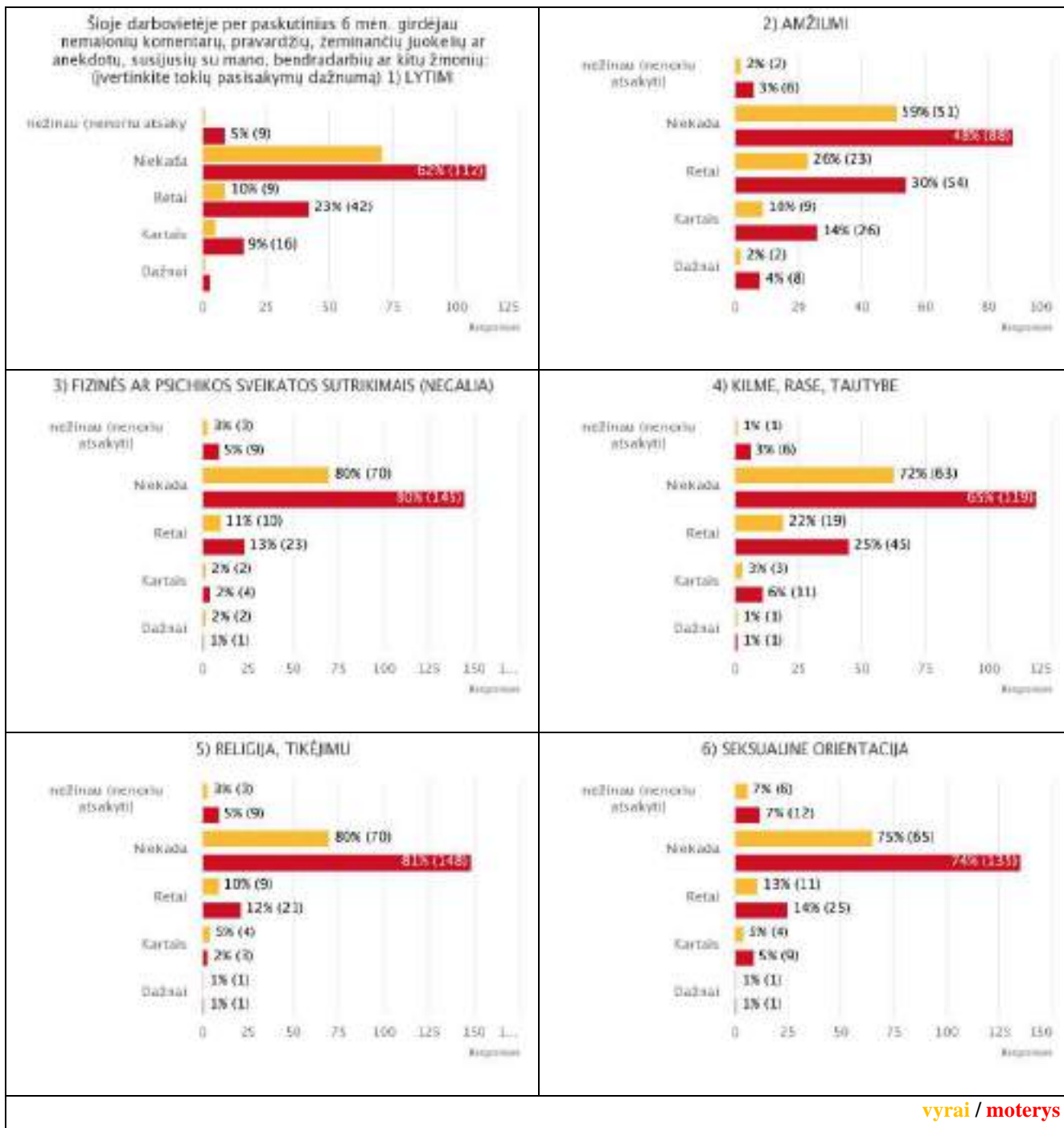
Tarnyba rekomenduoja įvertinti savo pasiekimus lygių galimybių srityje [„Lygių galimybių sparnais“](#). Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#), jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketa](#) ir „auginkite sparnus“. Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!

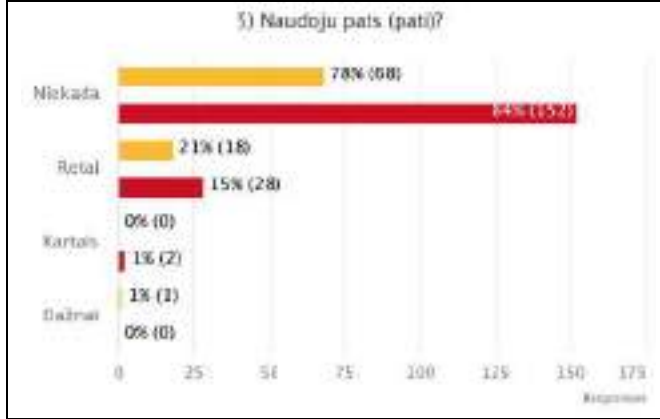
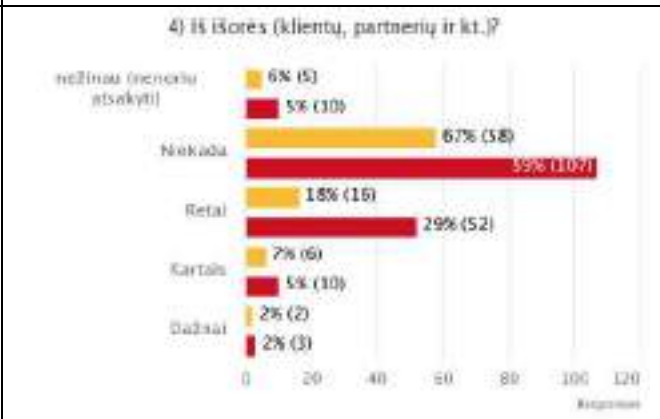
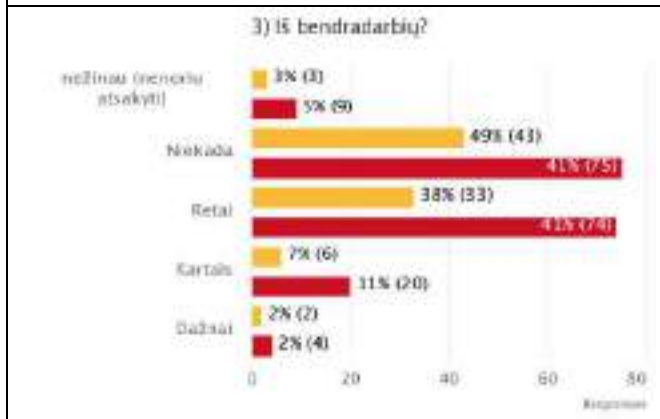
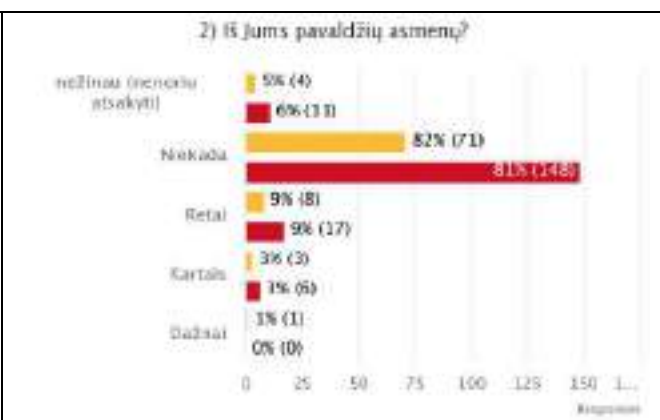
DAUGIAU INFORMACIJOS: <https://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-zingsniai>

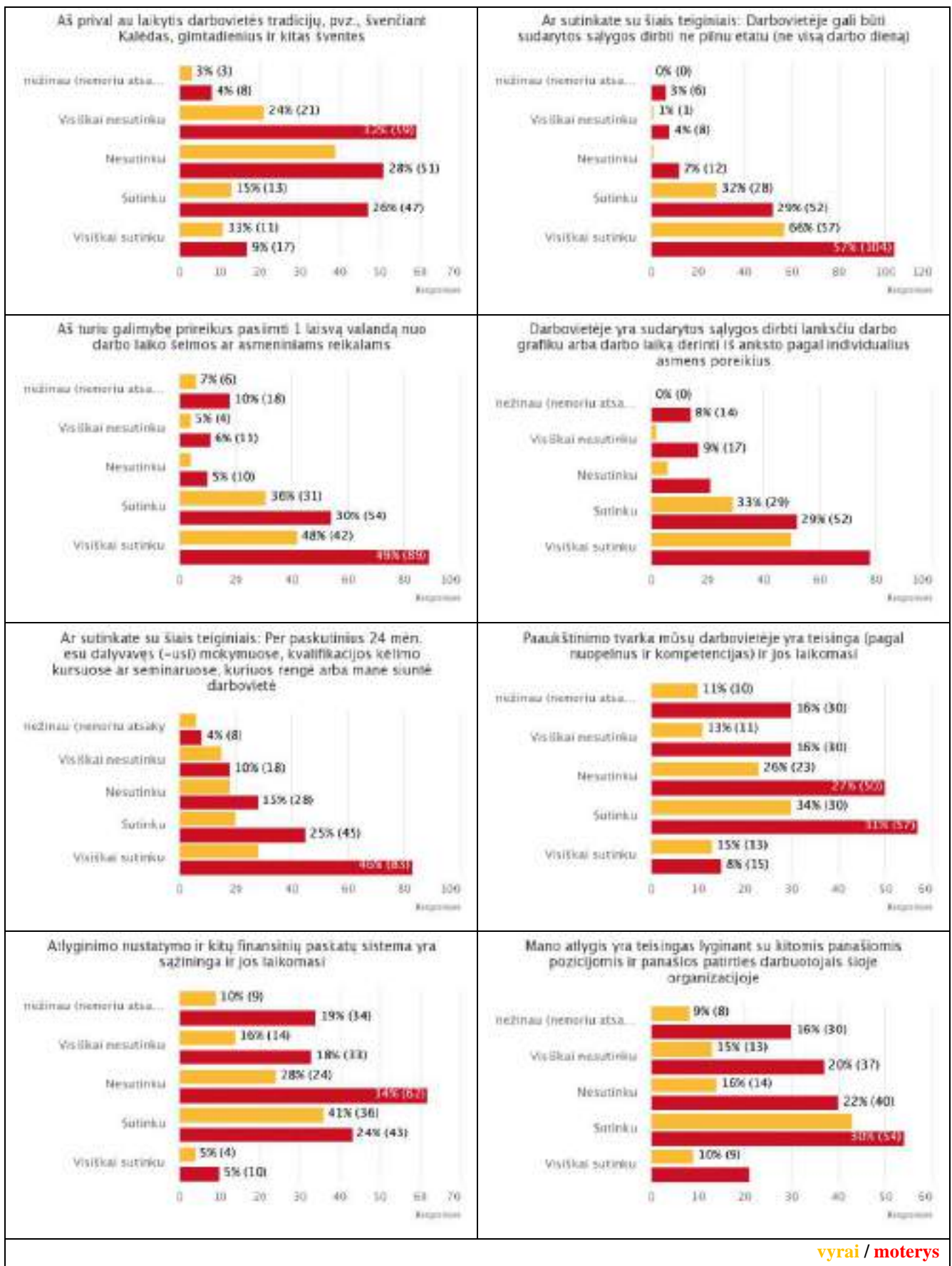
Kviečiame kreiptis ir bendradarbiauti! Sėkmės ir drąsos toliau žingsniuojant lygių galimybių keliu!

Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse

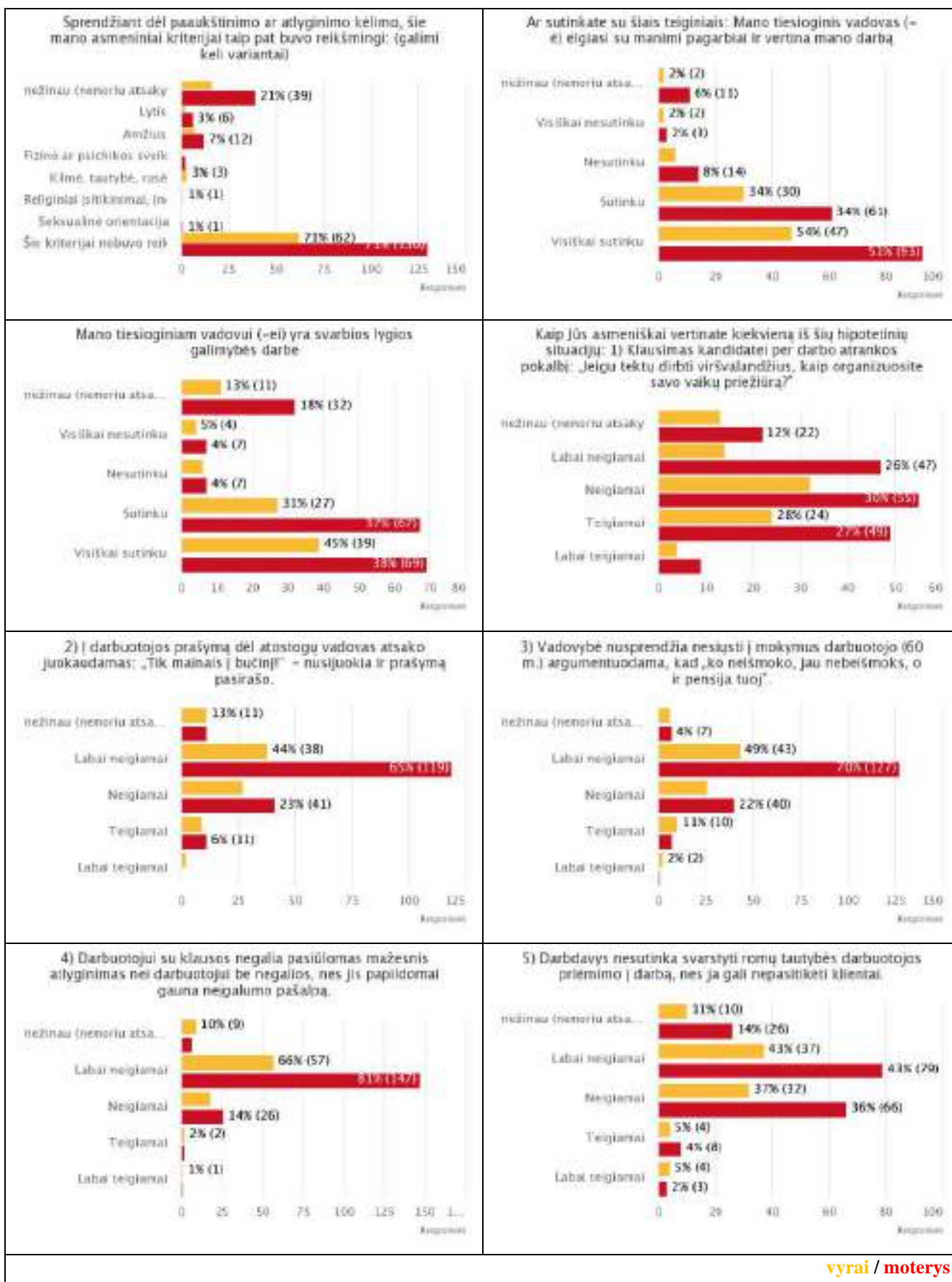
Pasiskirstymas pagal lytį: **vyrų** / **moterų**



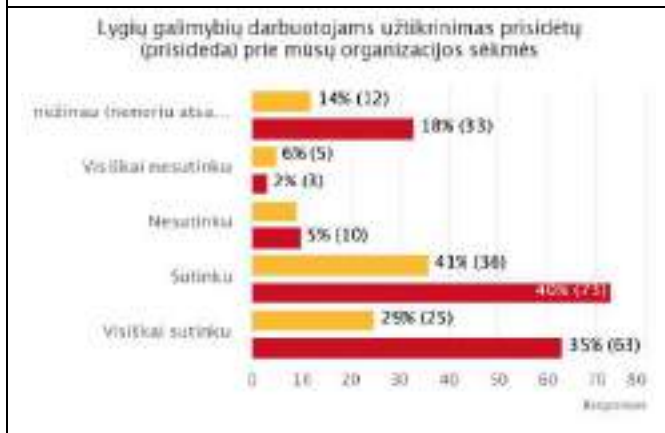
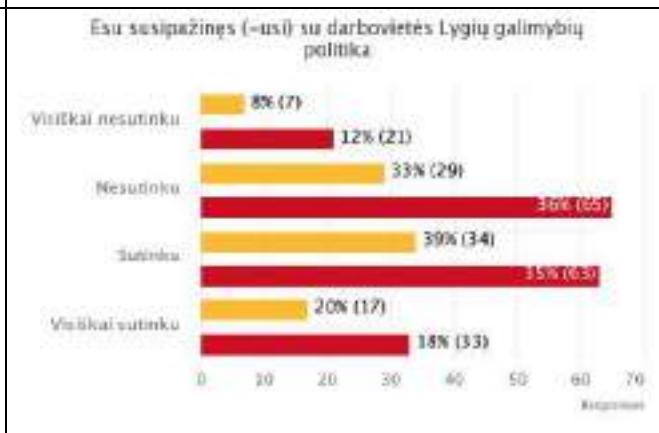
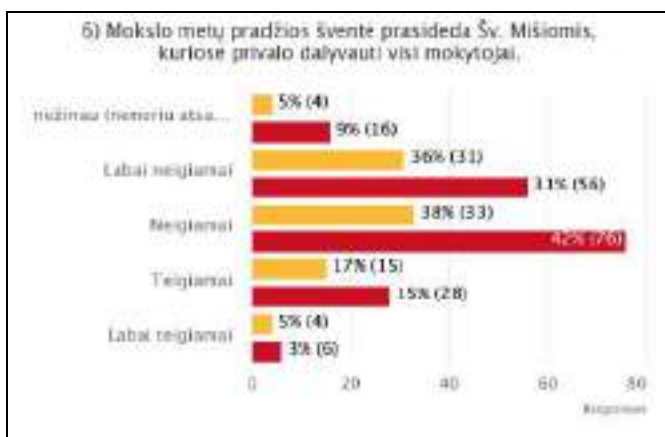




vyrų / moterų

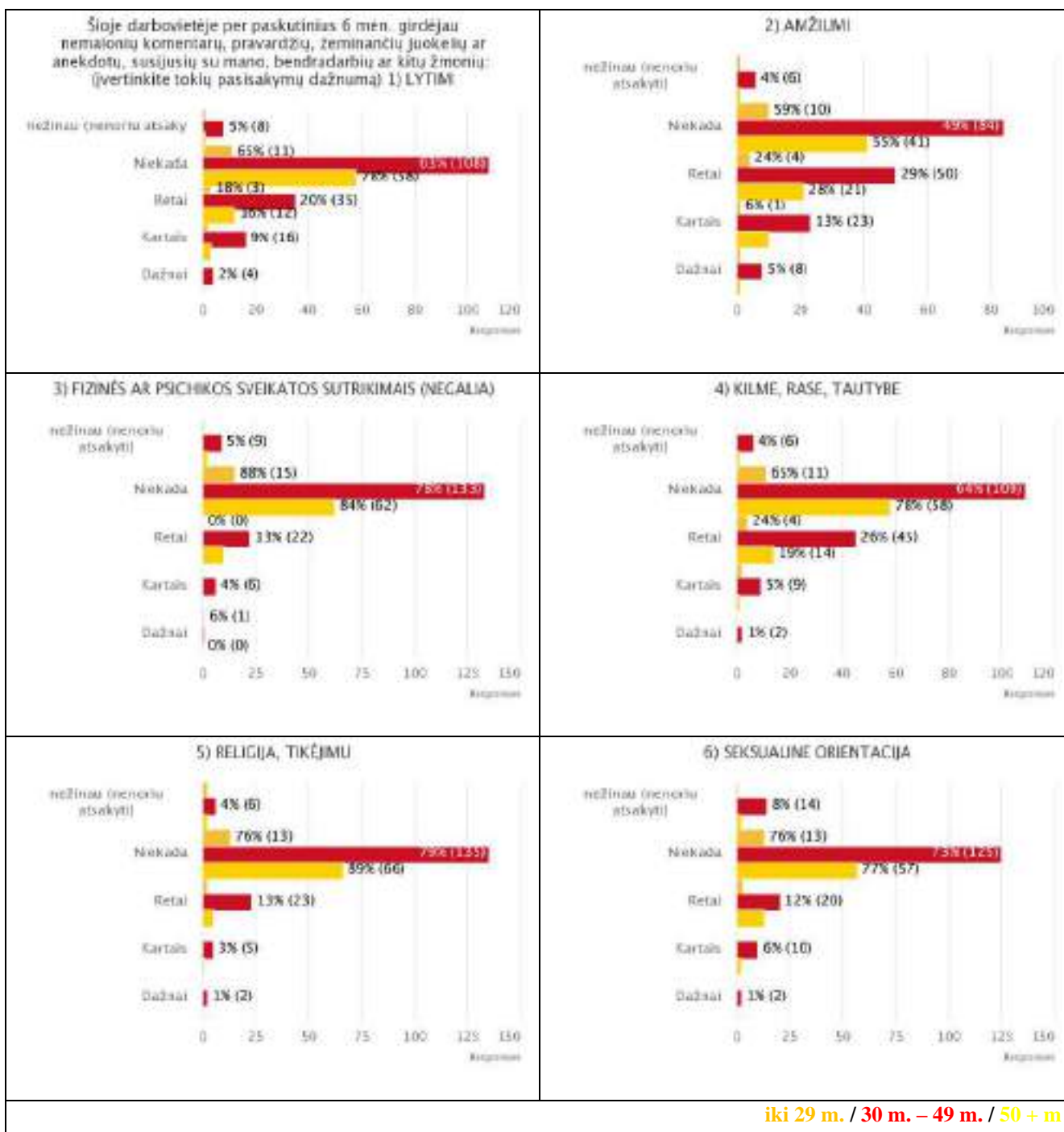


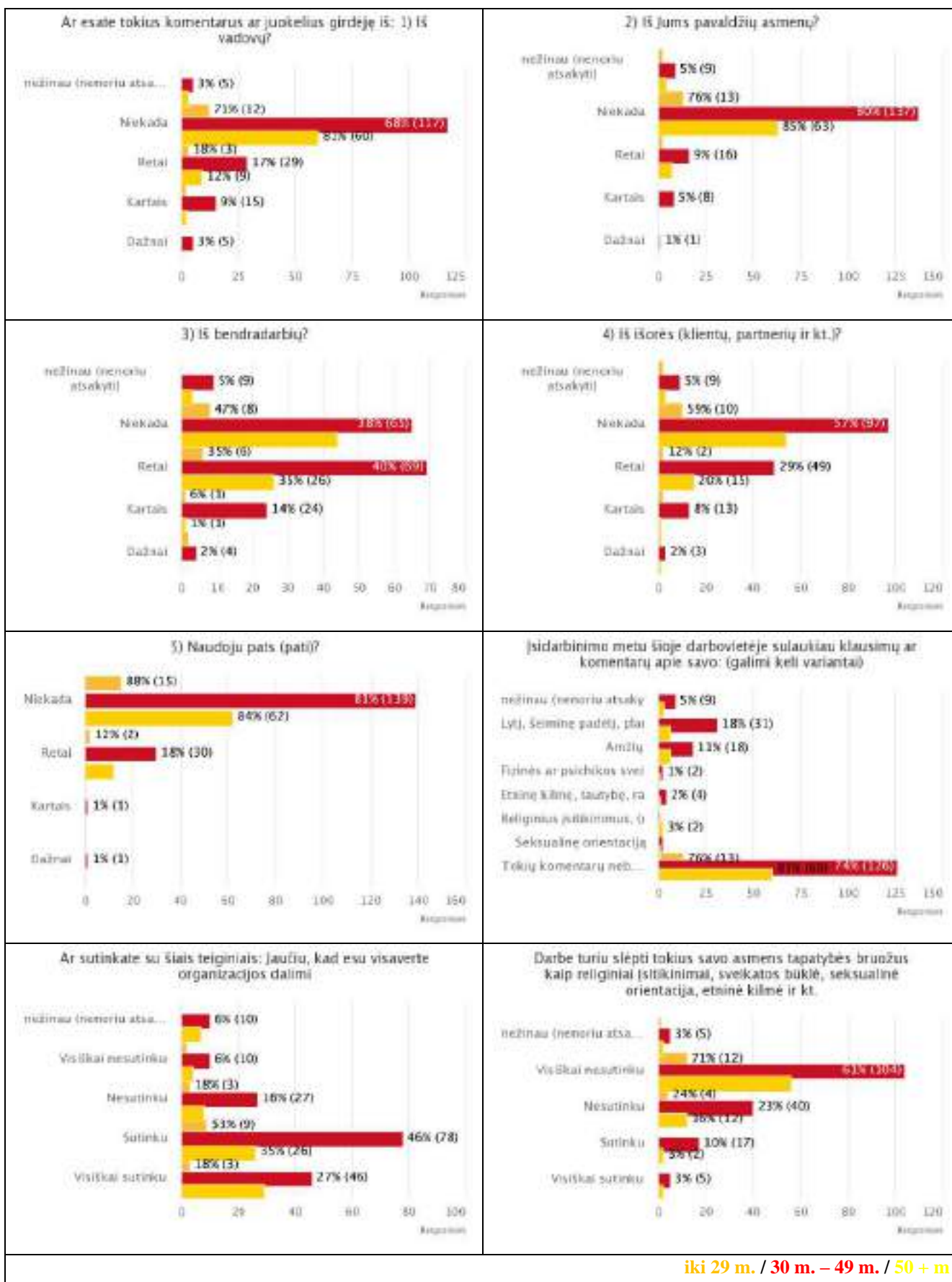
vyrų / moterų



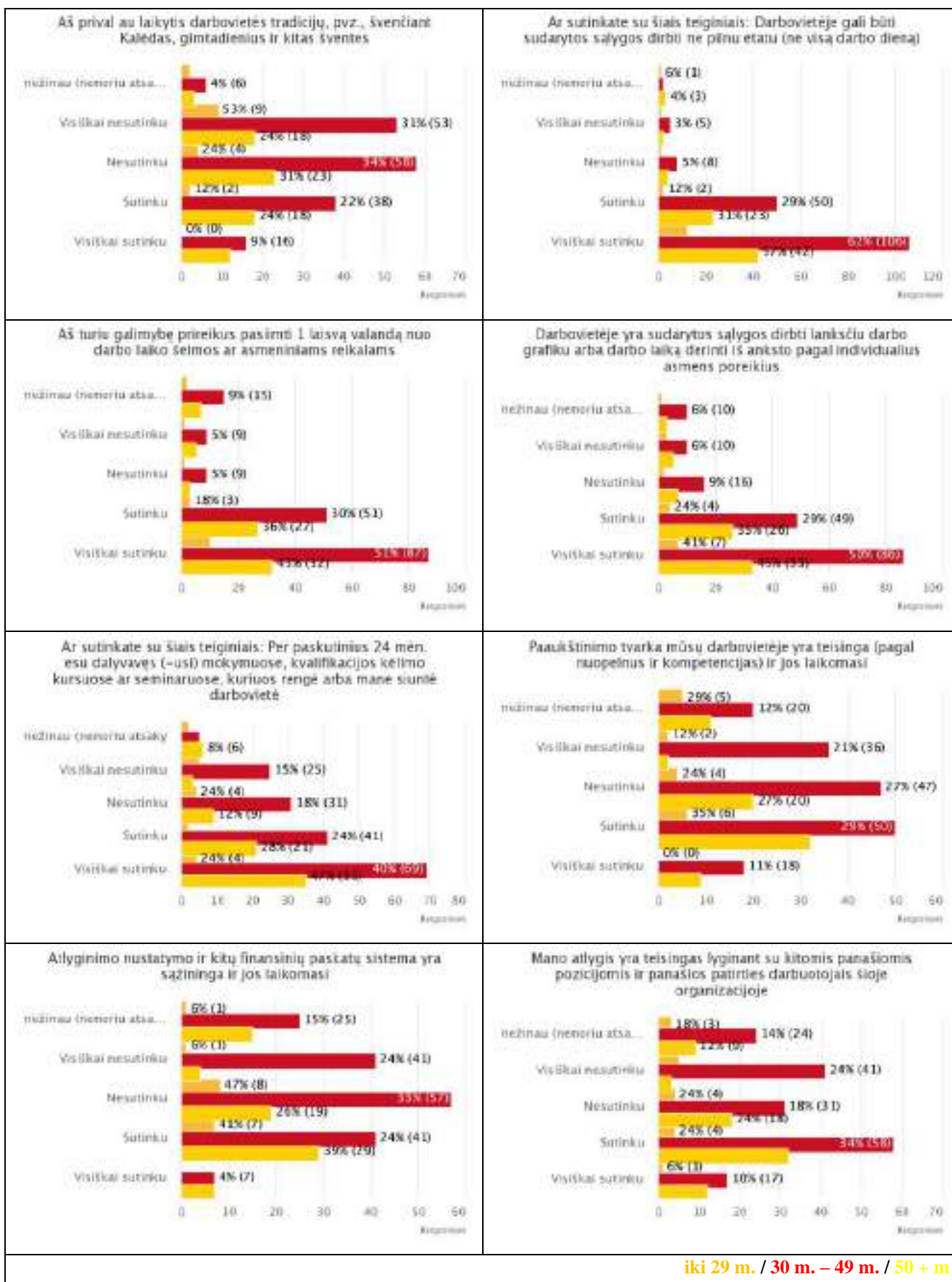
vyrų / moterų

Pasiskirstymas pagal amžių: iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m.

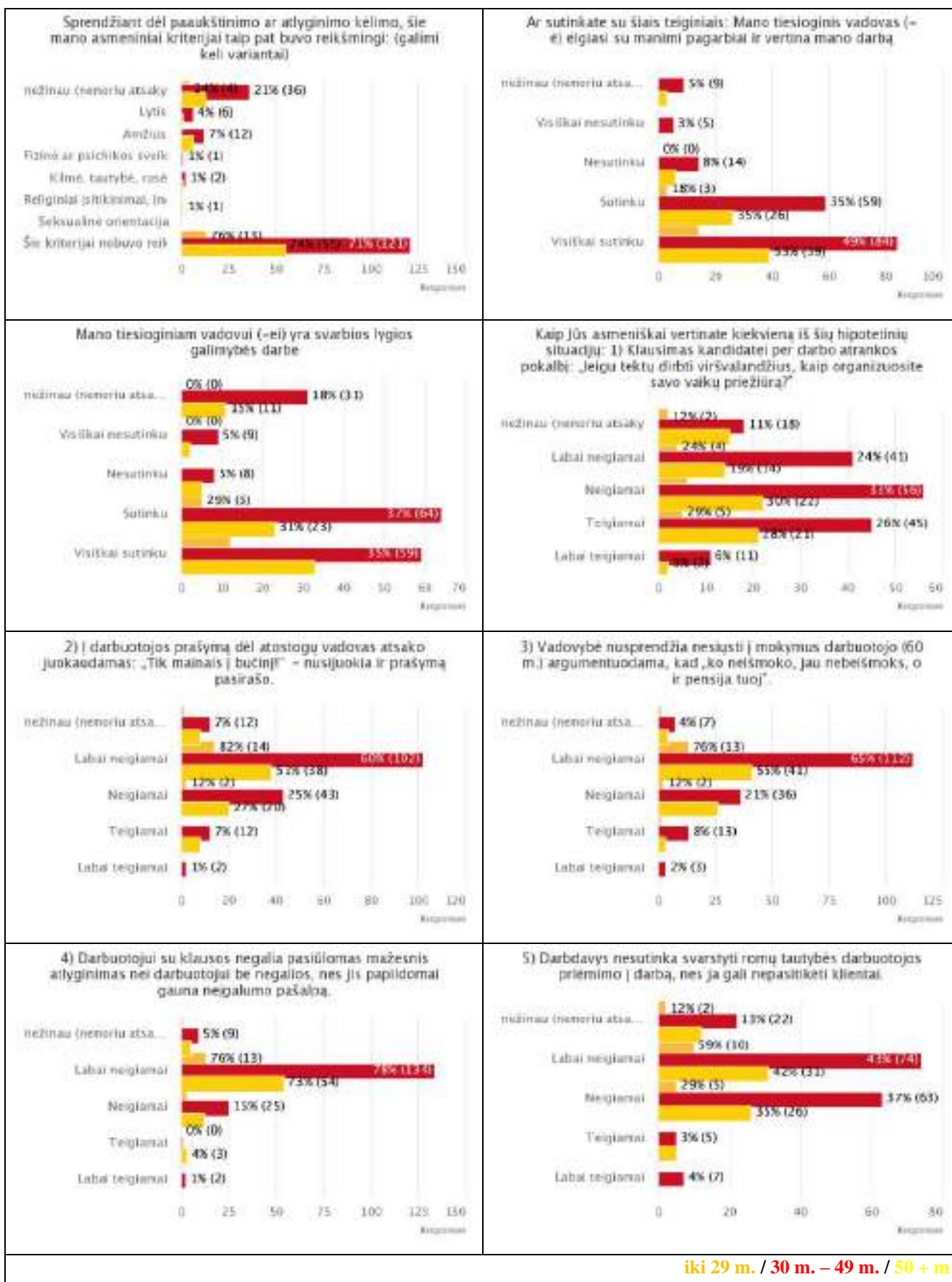




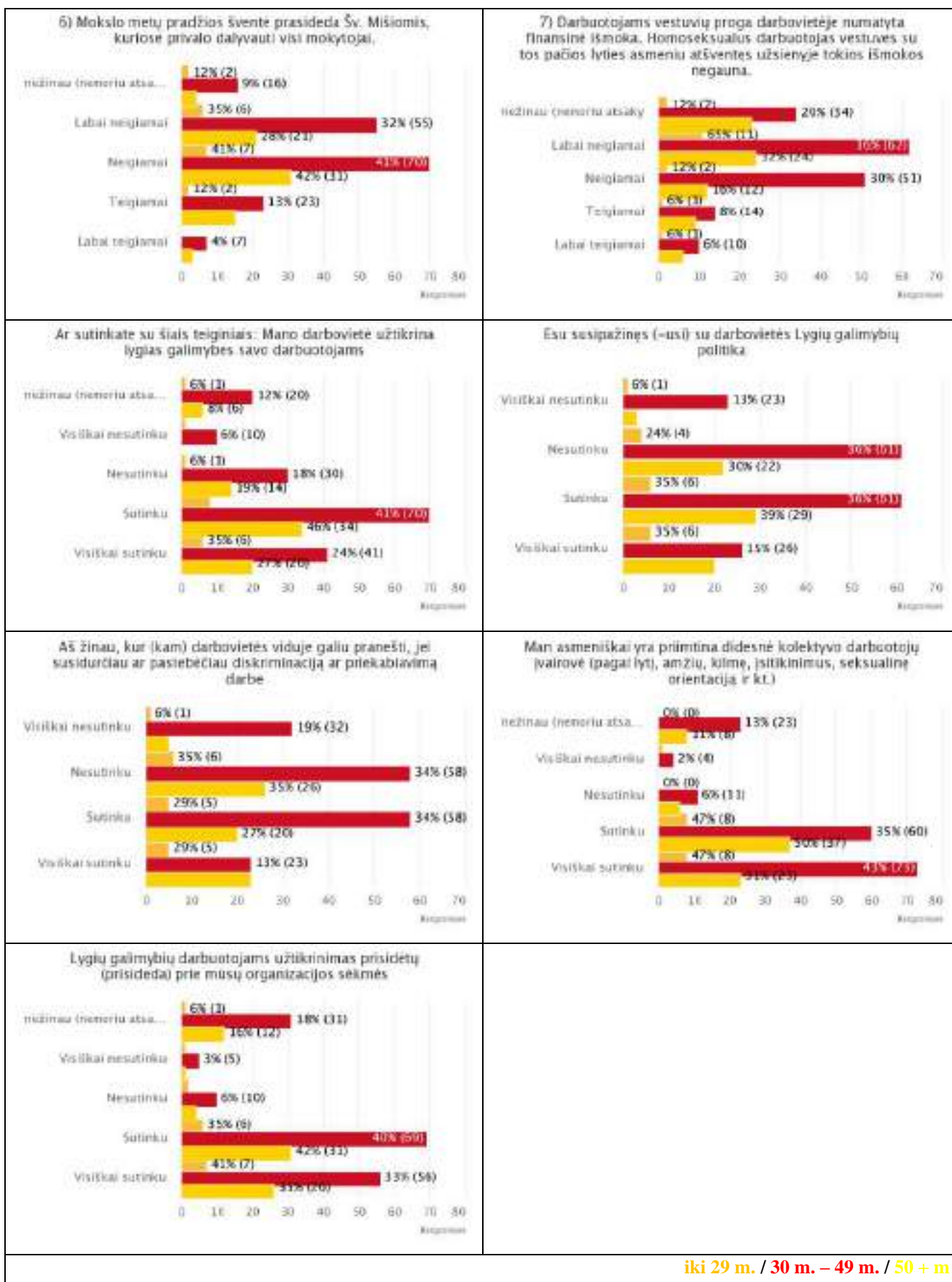
iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m



iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m

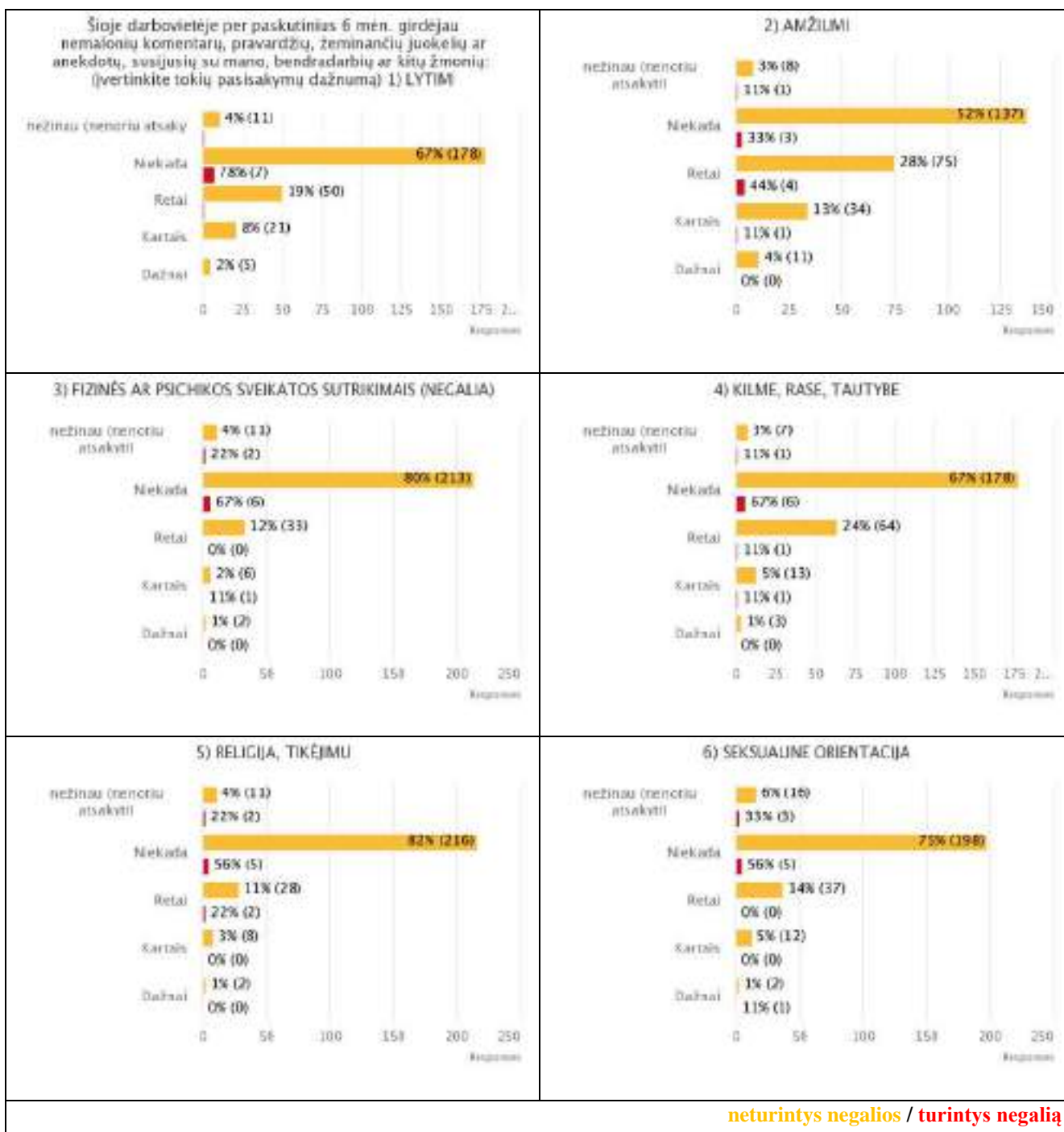


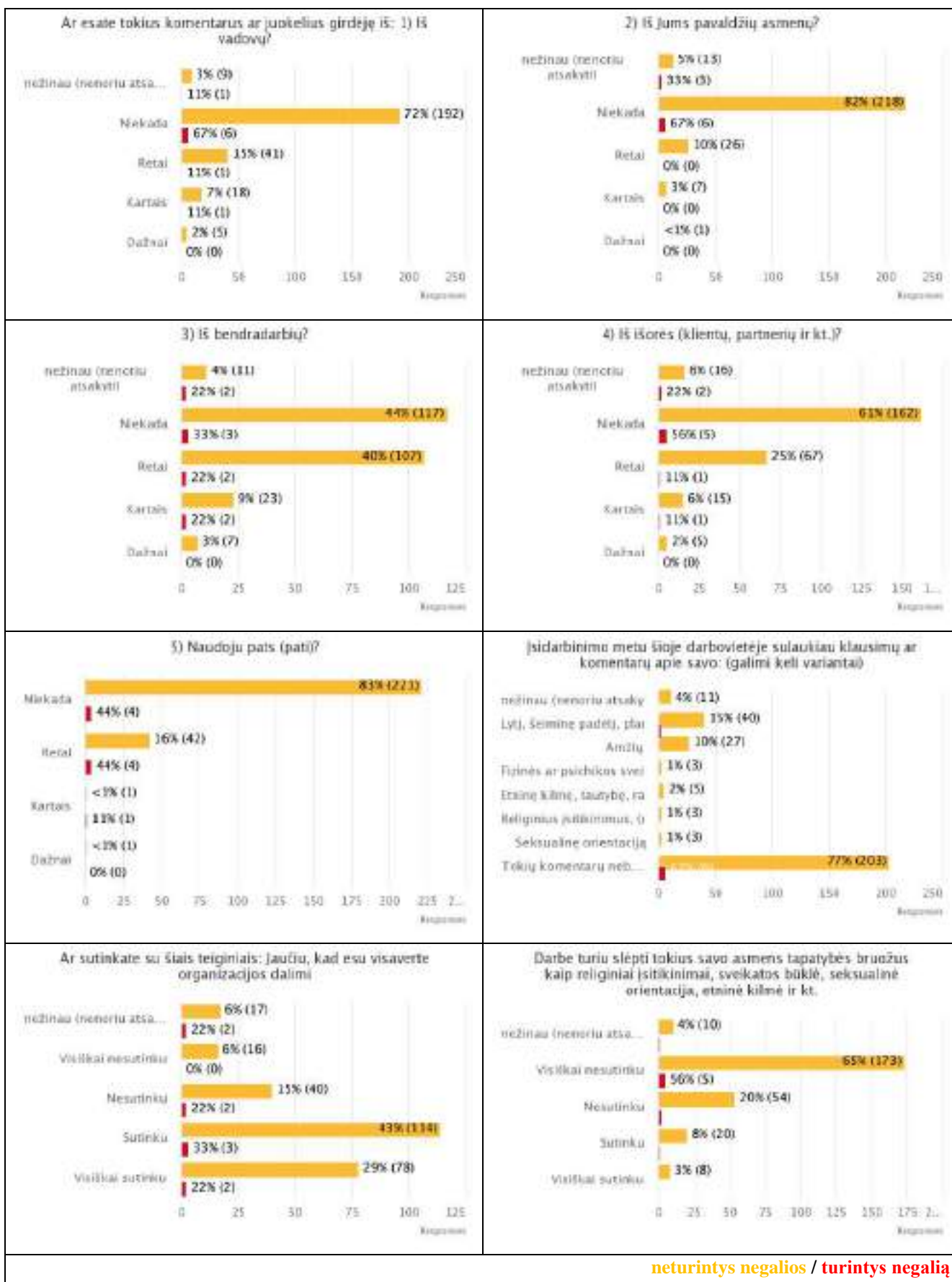
iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m



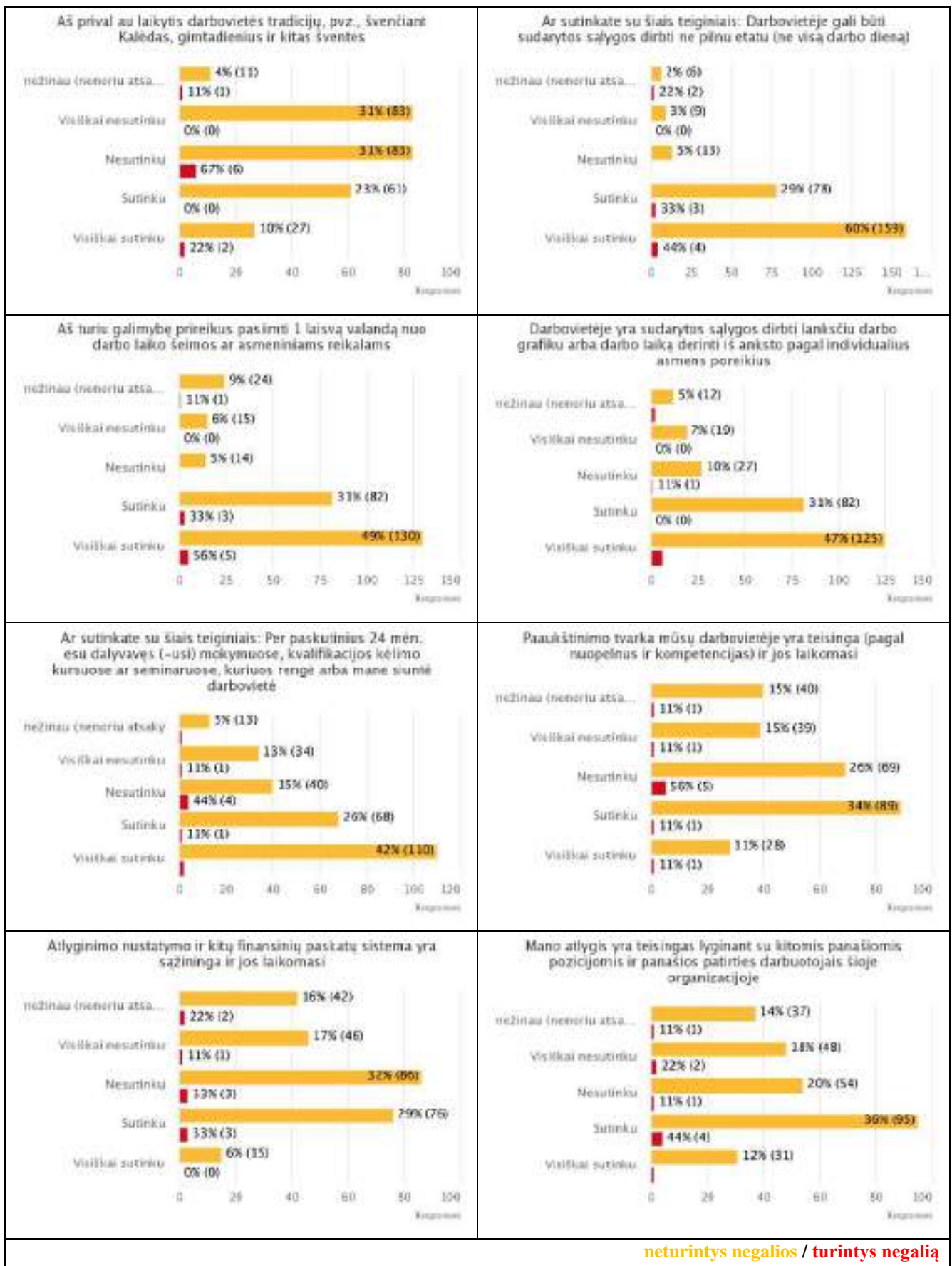
iki 29 m. / 30 m. – 49 m. / 50 + m

Pasiskirstymas pagal negalią: neturintys negalios / turintys negalią

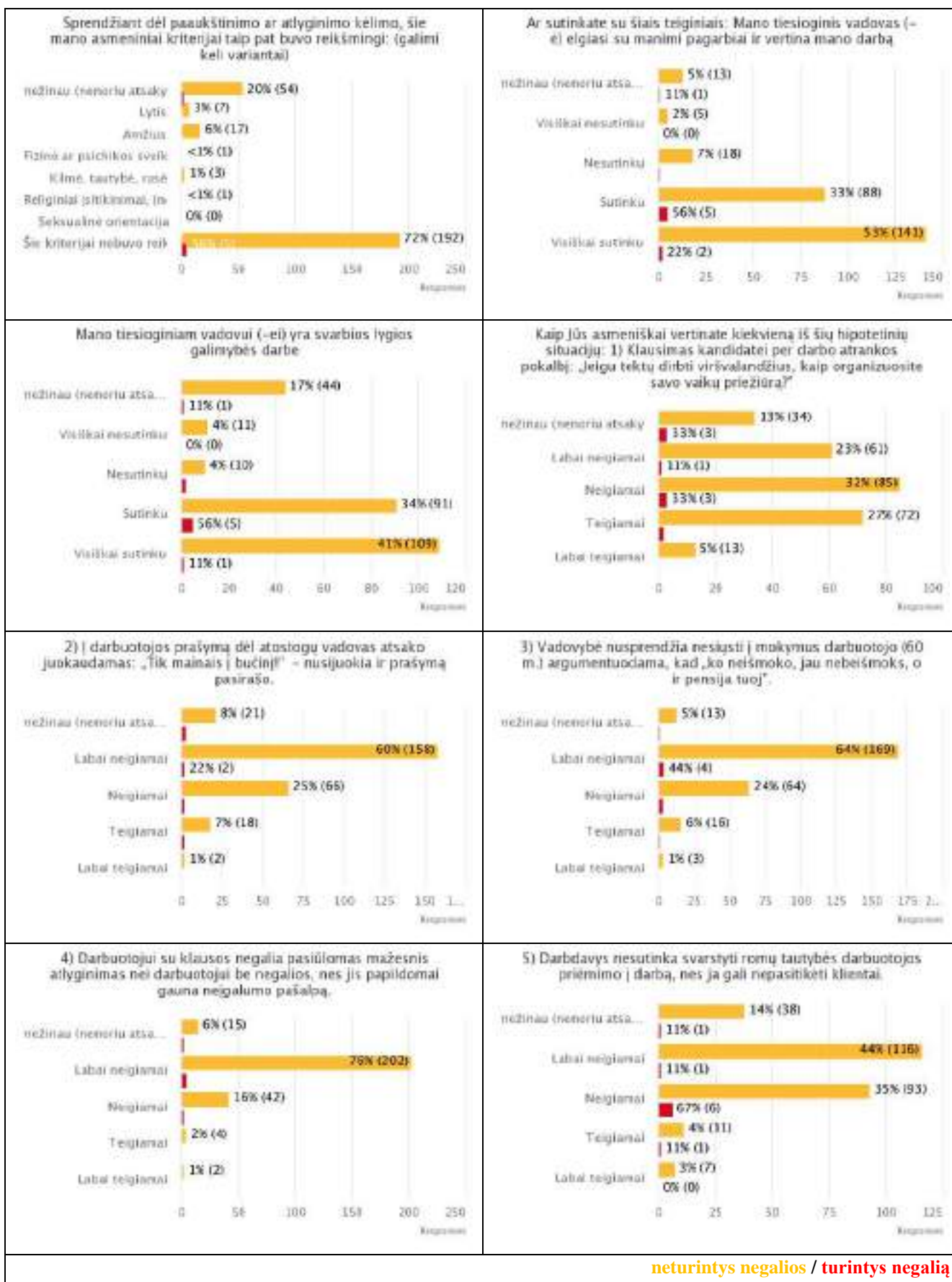




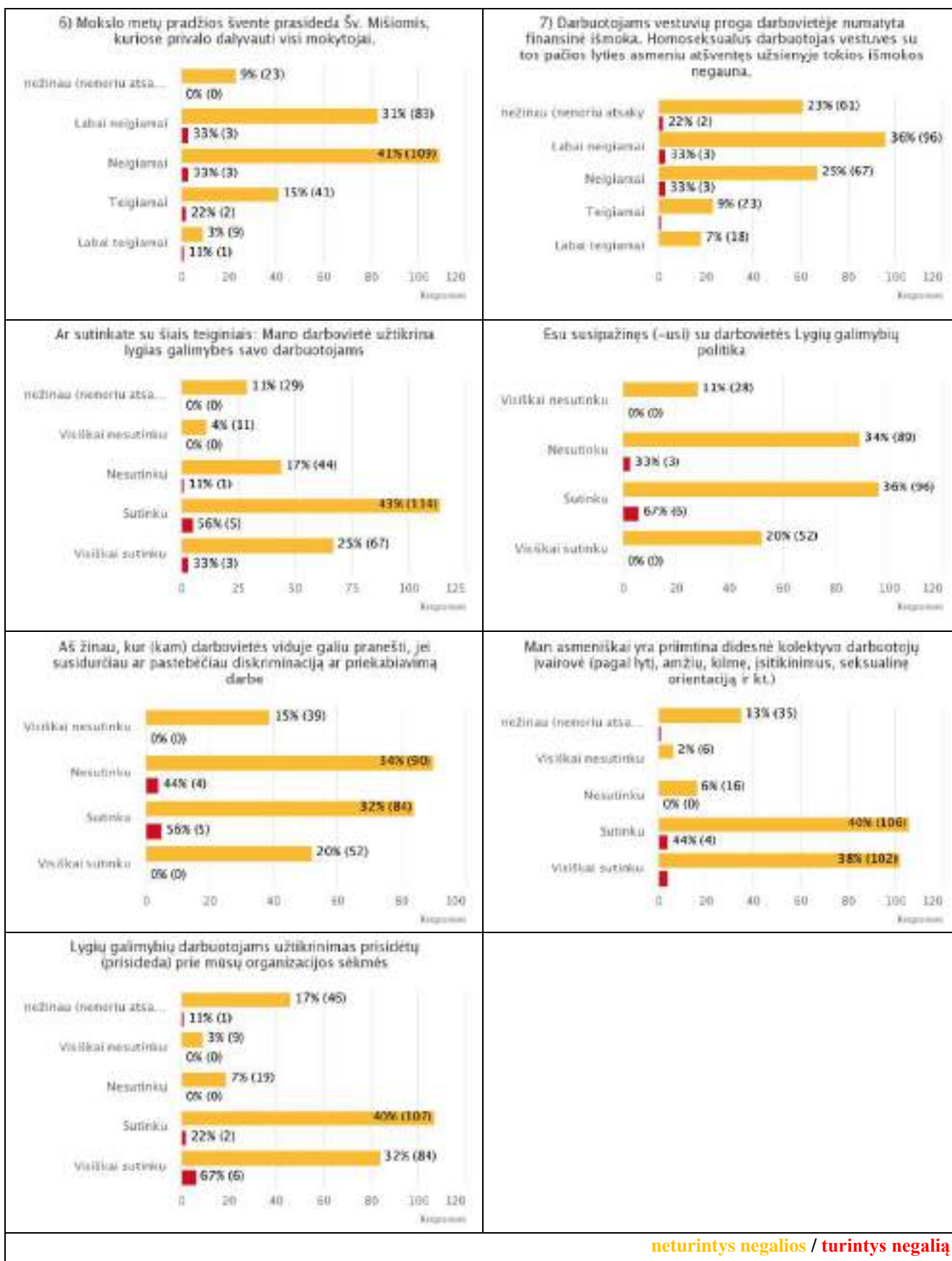
neturintys negalios / turintys negalią



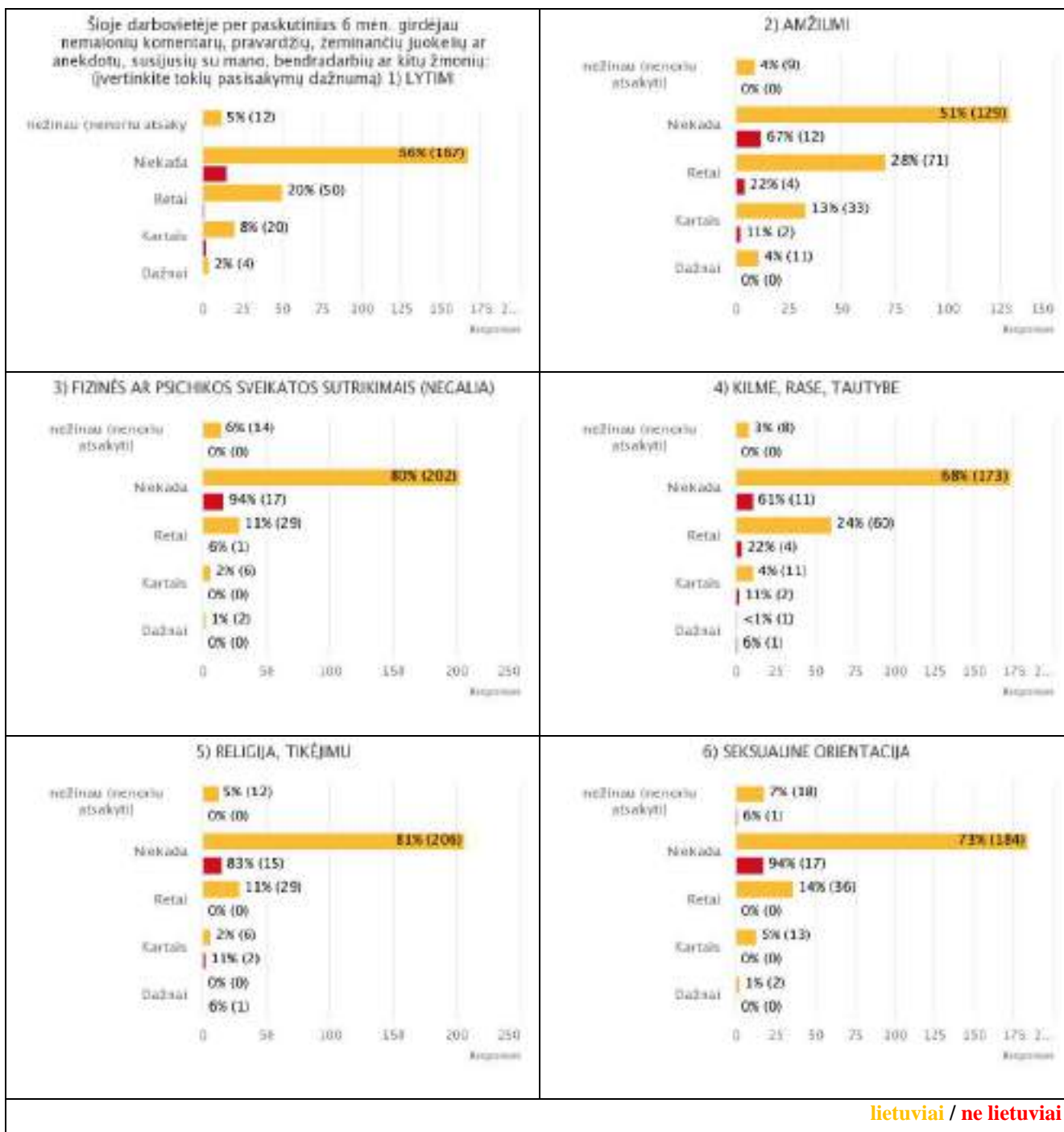
neturintys negalios / turintys negalią

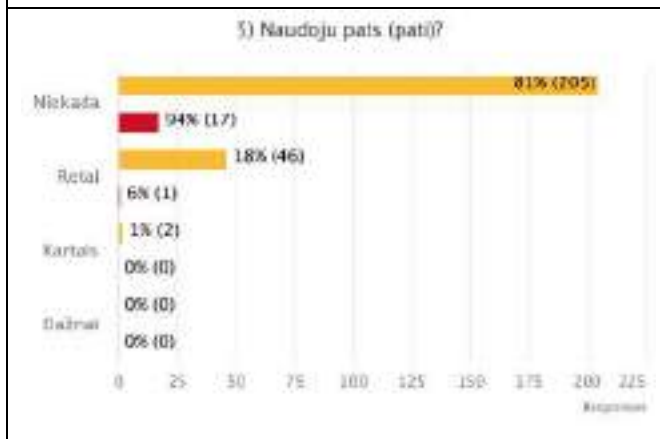
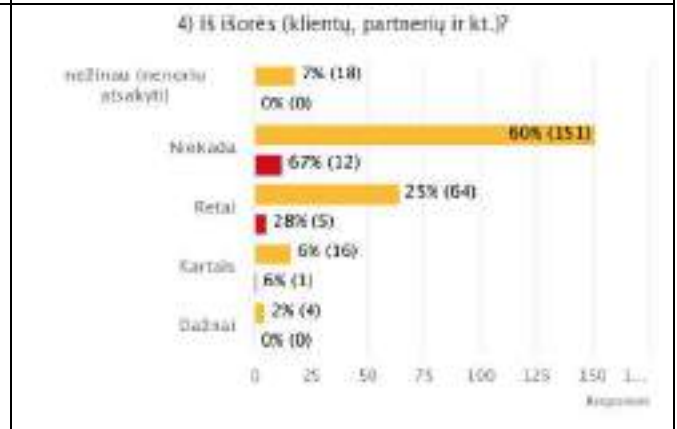
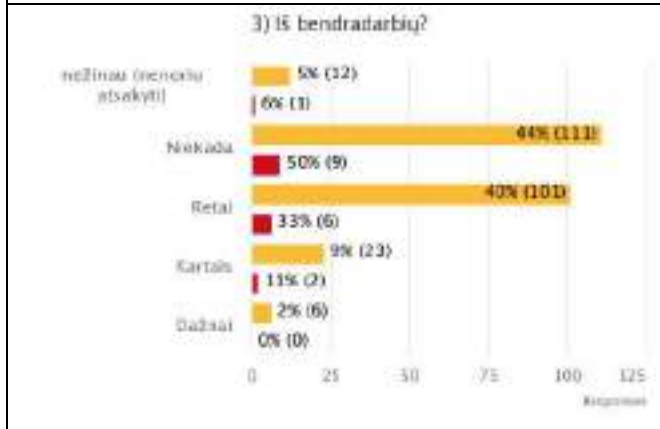
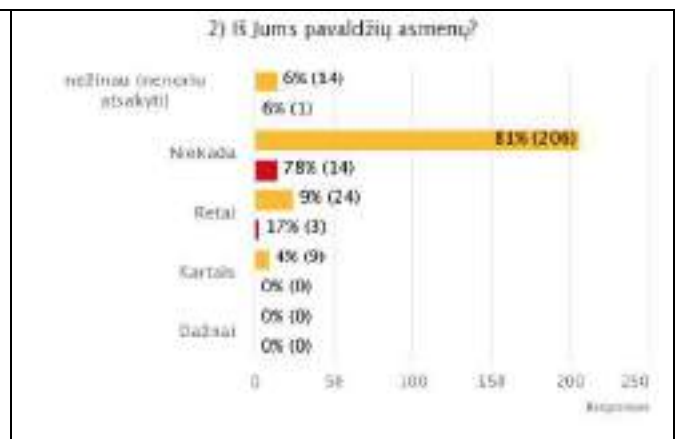


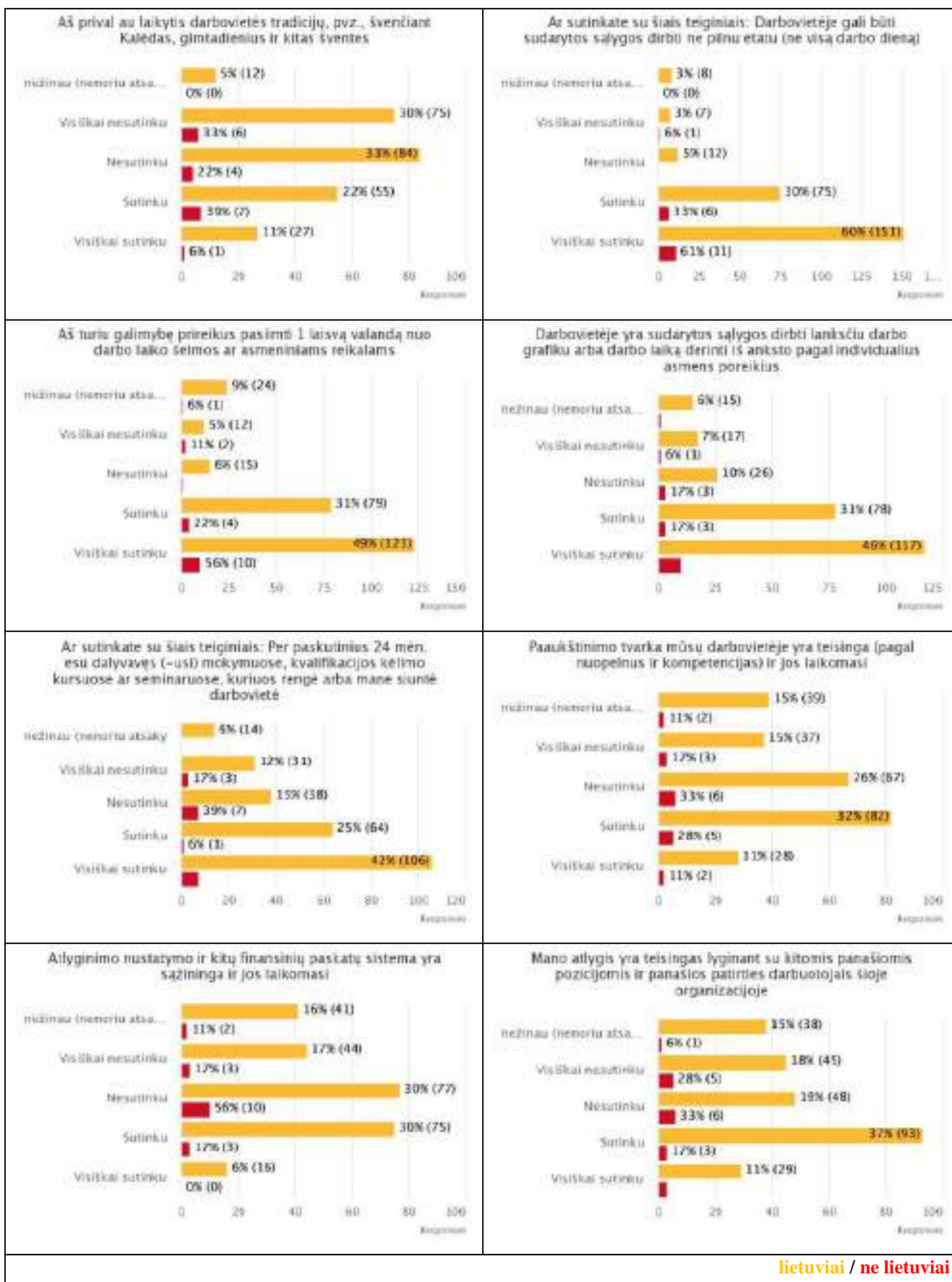
neturintys negalios / turintys negalią

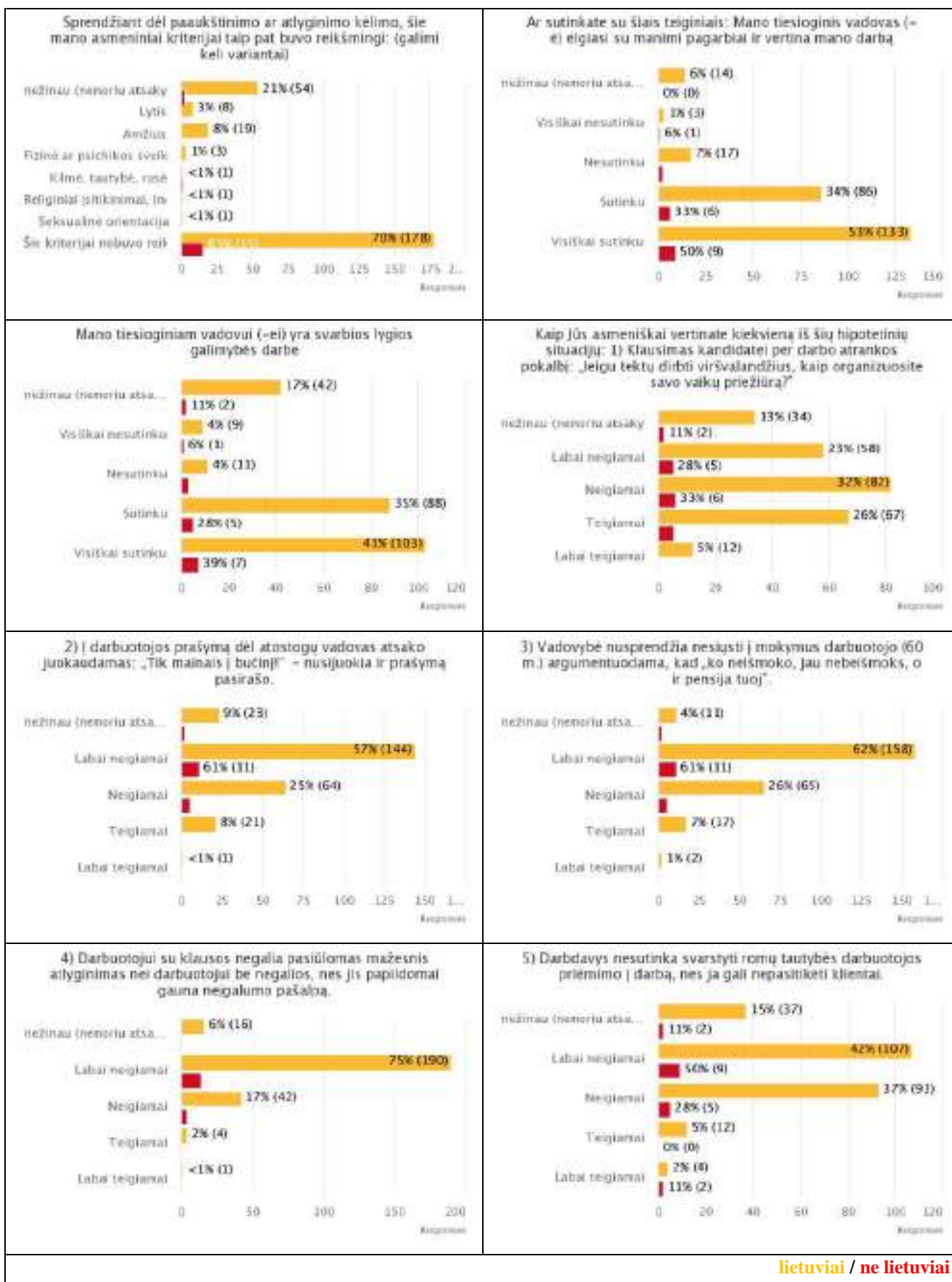


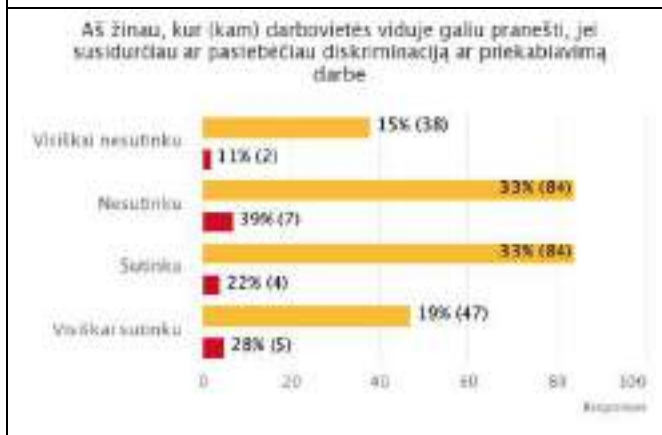
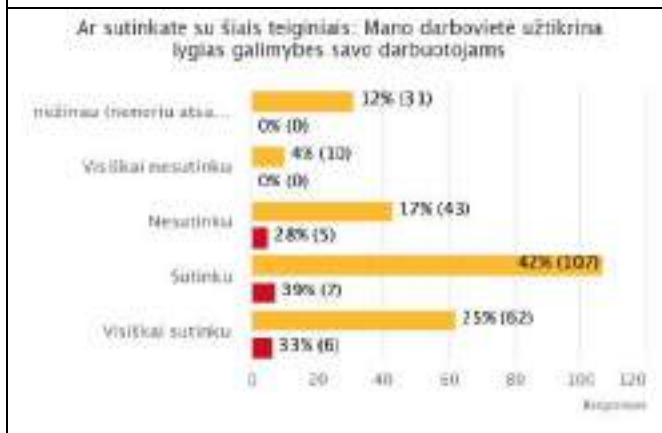
neturintys negalios / turintys negalią



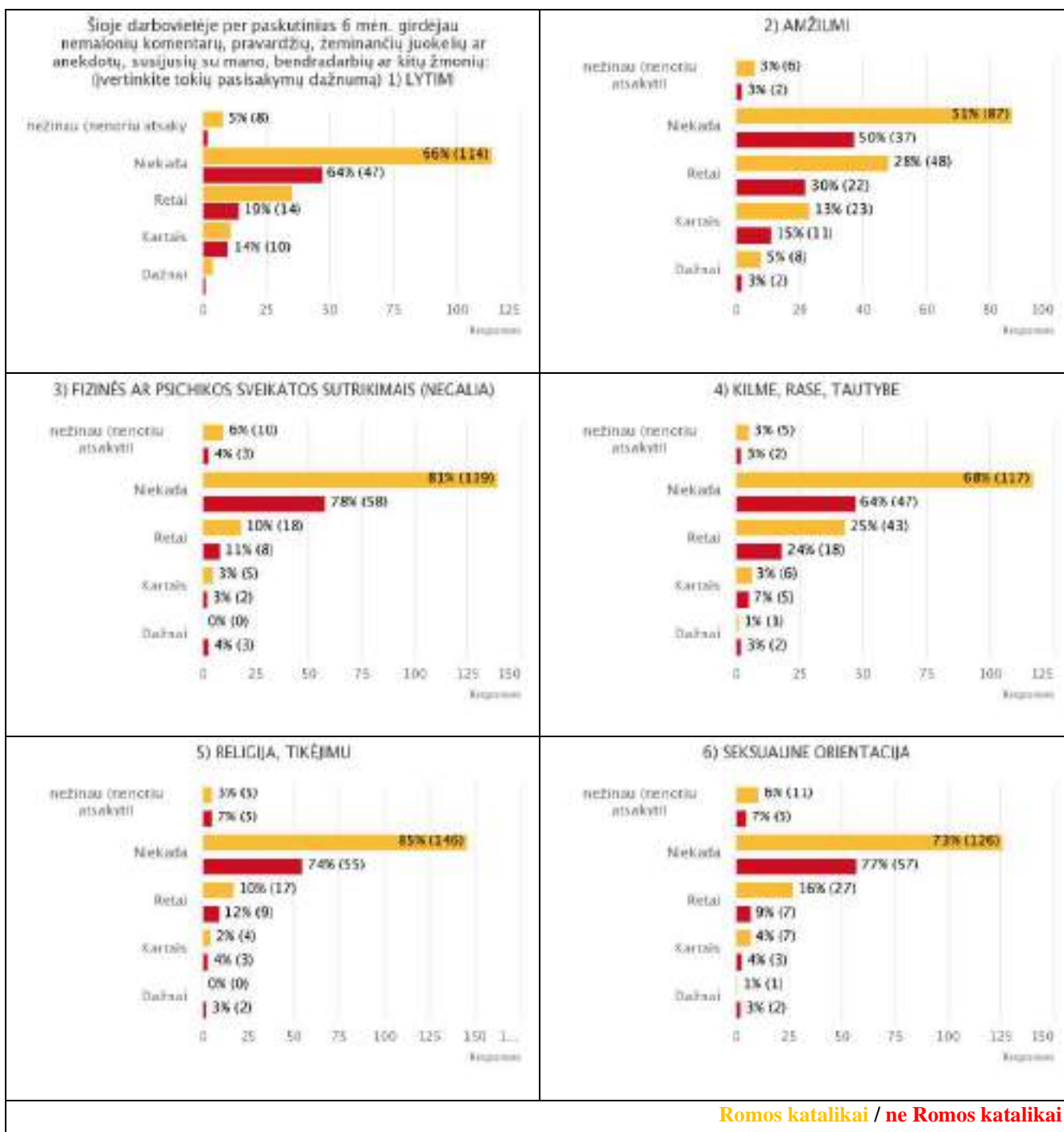




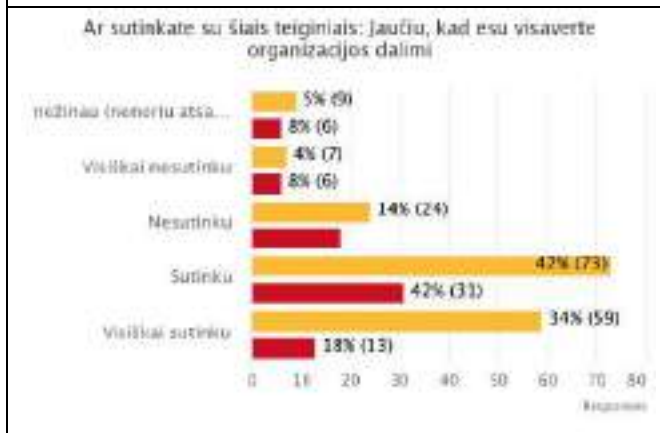
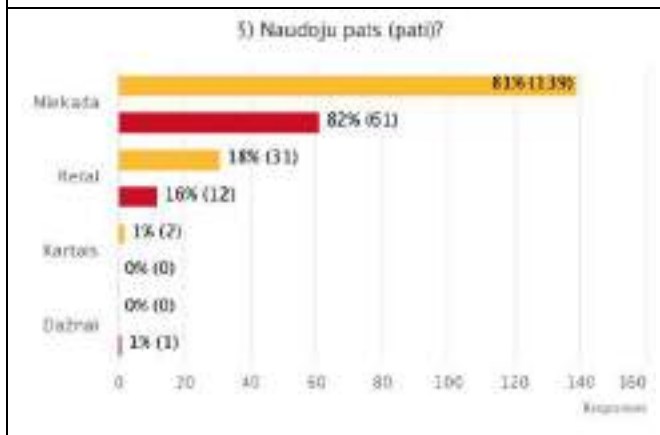
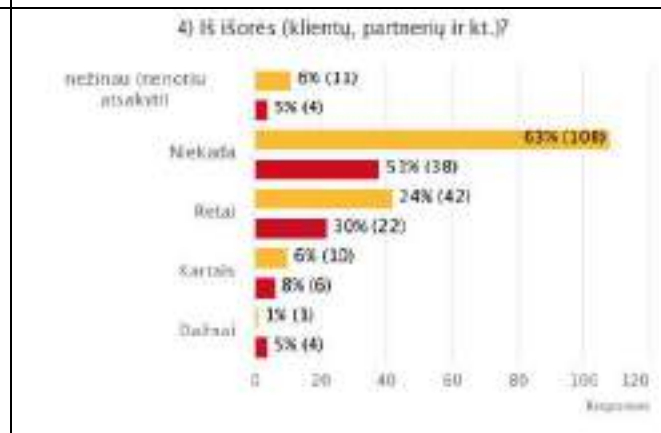
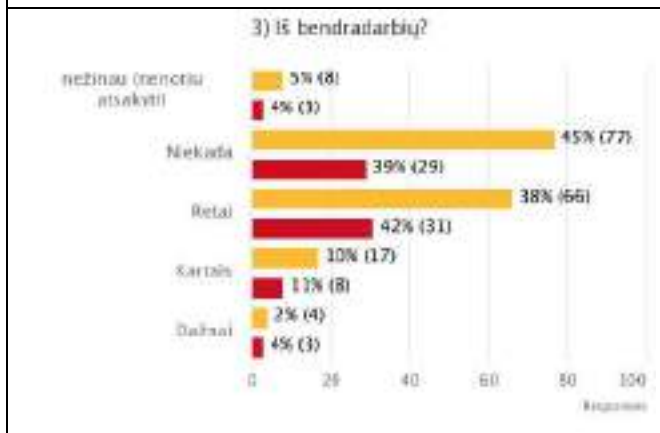




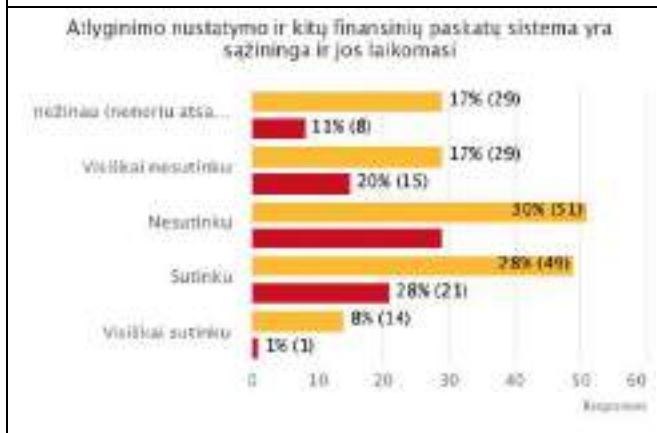
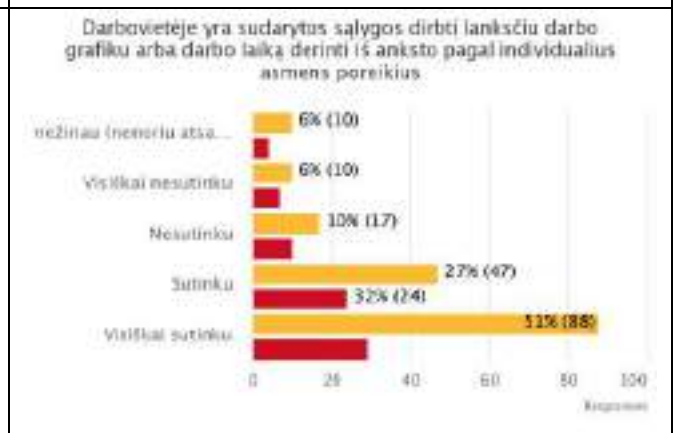
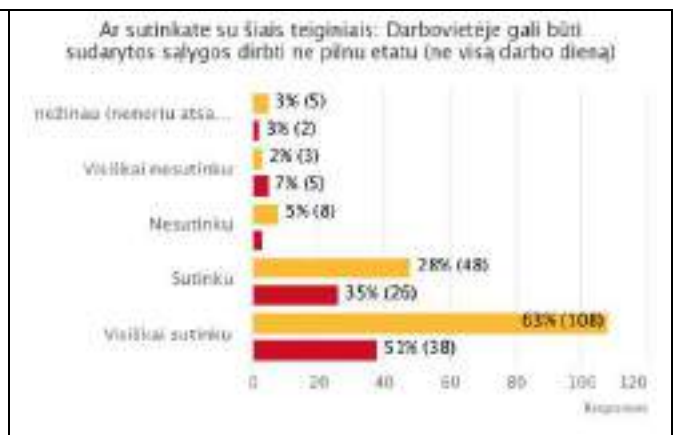
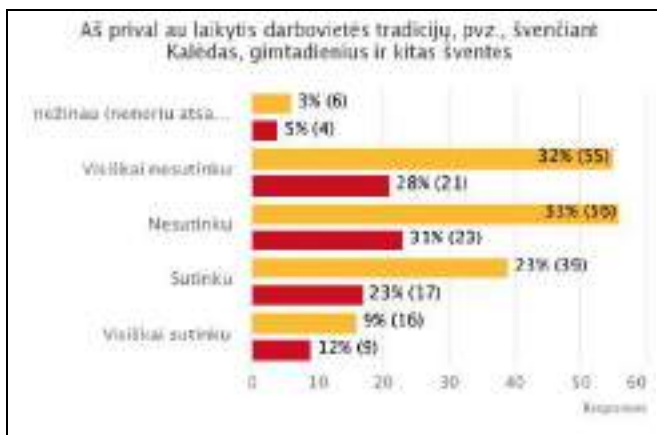
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai / ne Romos katalikai



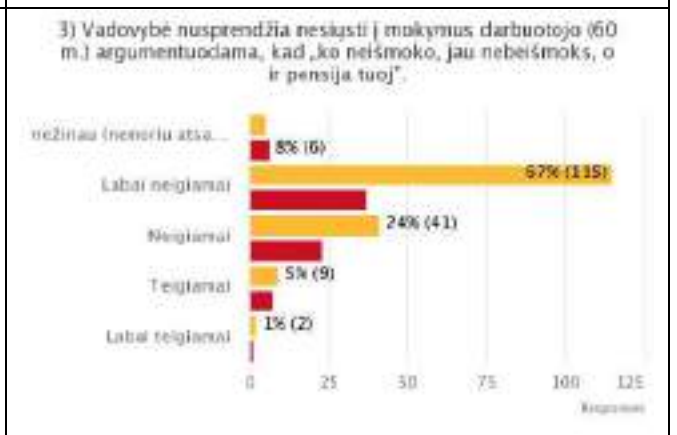
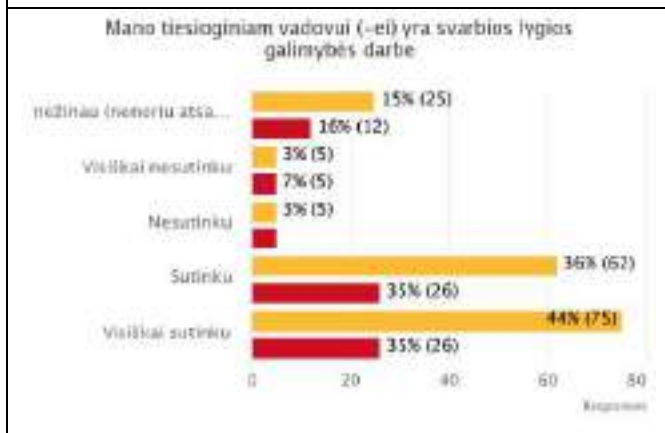
Romos katalikai / ne Romos katalikai



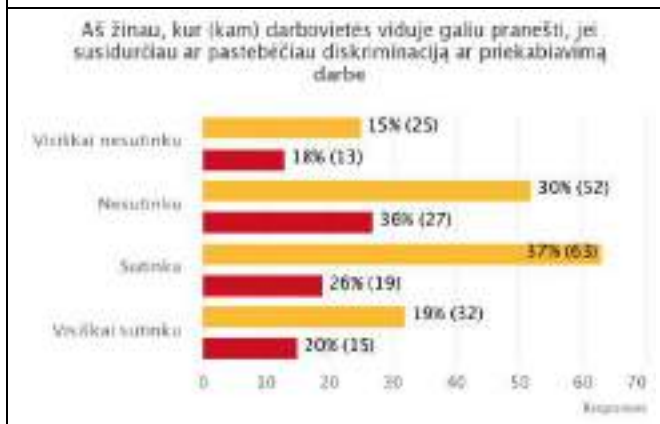
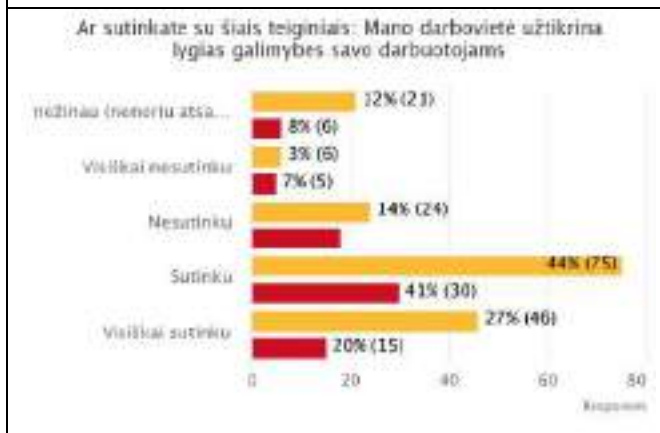
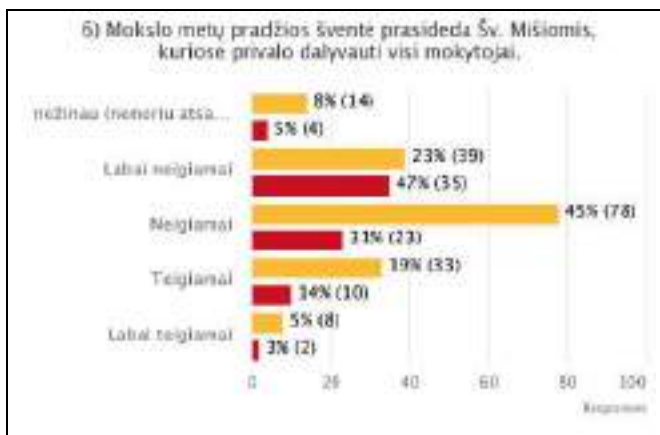
Romos katalikai / ne Romos katalikai



Romos katalikai / ne Romos katalikai



Romos katalikai / ne Romos katalikai



Romos katalikai / ne Romos katalikai