



KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO

2026 m. rugsėjo d. Nr. ADV-
Kupiškis

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 34 straipsnio 6 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punktu:

1. T v i r t i n u pridedamus:

1.1. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026 m. situacijos vertinimą;

1.2. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2024–2025 m. veiksmų plano priemonių įgyvendinimo ataskaitą;

1.3. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026–2027 m. veiksmų planą.

2. P a v e d u:

2.1. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos Teisės skyriui su šiuo įsakymu supažindinti Kupiškio rajono savivaldybės administracijos darbuotojus;

2.2. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos Vidaus administracijos skyriui paskelbti šį įsakymą Kupiškio rajono savivaldybės interneto svetainėje.

Administracijos direktorius

Arūnas Valintėlis

PATVIRTINTA
Kupiškio rajono savivaldybės administracijos
direktoriaus 2026 m. rugsėjo d. įsakymu
Nr. ADV

KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ 2026 M. SITUACIJOS VERTINIMAS

I SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ SAMPRATA

Asmenų lygybė yra vienas iš pamatinių žmogaus teisių principų, įtvirtintas tarptautiniuose dokumentuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Lygios galimybės yra viena svarbiausių šiuolaikinės visuomenės vertybių ir principų.

Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Pagarba žmogaus teisėms bei visuomenės įvairovei yra viena pagrindinių demokratinės santvarkos vertybių. Žmogus savo teises ir laisves įgyja gimdamas. Pagrindiniai žmogaus teisių gynimo principai yra įtvirtinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, o konkrečios teisės ir laisvės detaliau aptiriamos įstatymuose.

Asmenų lygybės principas paskelbtas Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kurioje teigiama, kad kiekvienas turi teisę naudotis visomis šioje Deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties.

Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte įtvirtinta nuostata, kad visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą, be jokios diskriminacijos įstatymo apsaugą, įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kito požymio pagrindu.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje skelbiama: naudojimasis šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta, kad darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės

padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatyta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme įtvirtinta nuostata, valstybės tarnautojas privalo vienodai tarnauti visiems žmonėms, nepaisydamas tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų; būti teisingas nagrinėdamas prašymus, skundus, pareiškimus, nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis.

Vienas iš Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme įtvirtintų švietimo sistemos principų yra lygios galimybės, t. y. švietimo sistema yra socialiai teisinga, ji užtikrina asmens teisių įgyvendinimą, kiekvienam asmeniui ji laiduoja švietimo prieinamumą, bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimą ir sudaro sąlygas tobulinti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują.

Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme yra nustatyti sveikatinimo veiklos reguliavimo principai, vienas iš jų – asmens teisių turėti kuo geresnę sveikatą lygybė, nesvarbu, kokios jis būtų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, socialinės padėties ir profesijos.

Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas įpareigoja Savivaldybės institucijas ir įstaigas laikytis žmogaus teisių ir laisvių užtikrinimo ir gerbimo principo – įtvirtina vietos valdžios institucijų pareigą nepažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei lygių galimybių.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas – tai specialūs antidiskriminaciniai įstatymai, kuriais siekiama užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 straipsnis numato atsakomybę už diskriminavimą dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės:

„Tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų“.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai Lietuvoje draudžia diskriminaciją šiais pagrindais:

- Lyties
- Lytinės orientacijos
- Negalios
- Amžiaus
- Rasės
- Etninės priklausomybės
- Tautybės
- Pilietybės
- Religijos
- Tikėjimo
- Kalbos
- Kilmės
- Socialinės padėties
- Įsitikinimų ar pažiūrų

Lygias galimybes reglamentuojantys įstatymai draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti.

Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

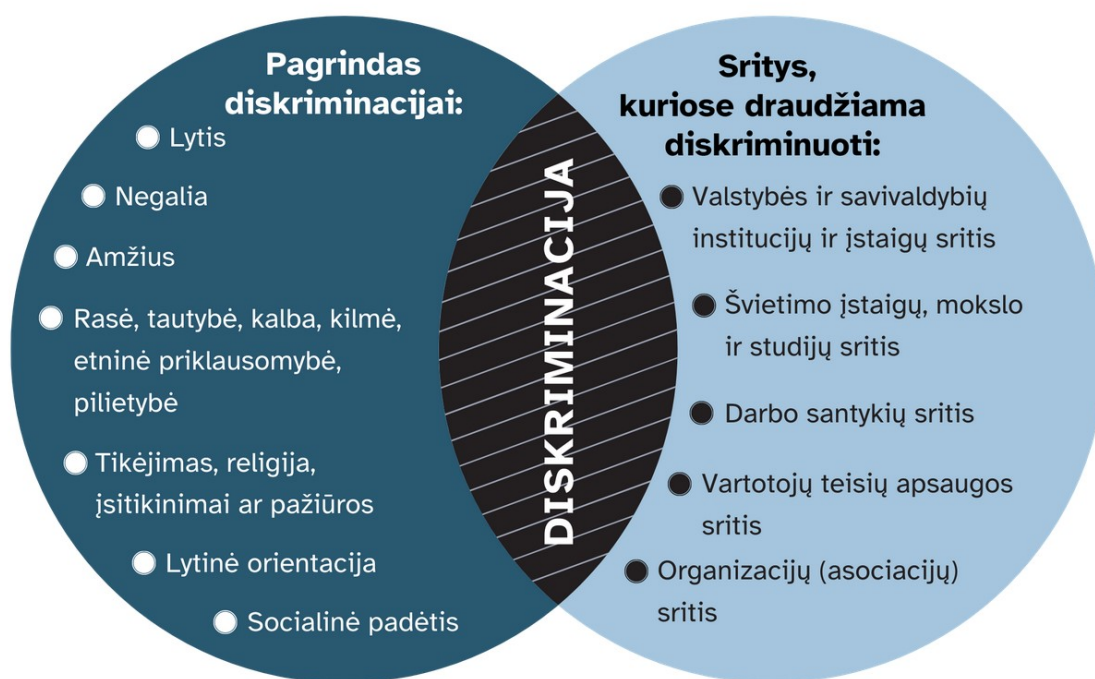
Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo

kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus žodžių, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Nurodymas diskriminuoti tiesiogiai ar netiesiogiai asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija.



1 pav. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos paveikslas

Kupiškio rajono savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija) laikosi tokios pozicijos, jog darniai funkcionuojanti ir demokratiška vietos valdžios institucija gali būti kuriama tik tuomet, kai, priimant ir vykdant įvairius sprendimus, paisoma lygių galimybių principo. Moterims ir vyrams, įvairaus amžiaus žmonėms, kitataučiams, kitos seksualinės orientacijos asmenims, skirtingas religijas išpažįstantiems, negalią turintiems piliečiams turi būti sudarytos vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus, naudotis ir gauti kokybiškas paslaugas. Savivaldybės administracija yra įtraukusi nediskriminavimo ir lygių galimybių principus į

Savivaldybės administracijos vidaus tvarkos taisyklės, Smurto ir priekabiavimo prevencijos taisyklės, Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, veiklos etikos taisyklės.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ PADĖTIES VERTINIMAS

Igyvendindama lygių galimybių politiką, Savivaldybės administracija siekia užtikrinti lygių galimybių ir nediskriminavimo principų taikymą bei kurti darbuotojų įvairovei palankią, pagarbią, saugią ir įtraukią darbo aplinką. Lygių galimybių užtikrinimas apima ne tik diskriminacijos prevenciją, bet ir vienodo požiūrio į darbuotojus, jų įtraukties, profesinio tobulėjimo, psichologinio saugumo ir gerovės stiprinimą.

Lygių galimybių politikos tikslai:

1. Užtikrinti diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, mobingo ir kitų netinkamo elgesio formų prevenciją, stiprinant darbuotojų psichologinį saugumą ir veiksmingus pranešimo bei pagalbos mechanizmus.

2. Užtikrinti vienodas galimybes ir vienodą požiūrį visose darbo santykių srityse – darbuotojų atrankos, darbo užmokesčio, profesinio tobulėjimo, karjeros, veiklos vertinimo, darbo sąlygų bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo srityse.

3. Puoselėti pagarbą, įtraukią ir bendradarbiavimu grindžiamą organizacinę kultūrą, kurioje darbuotojams būtų užtikrinamos lygios galimybės, nepaisant jų asmens tapatybės požymių ar kitų aplinkybių.

4. Sudaryti sąlygas darbuotojams visavertiškai įsitraukti į organizacijos veiklą, išsakyti nuomonę, teikti pasiūlymus ir dalyvauti sprendžiant su jų darbu susijusius klausimus.

5. Kurti saugią ir darbuotojų gerovei palankią darbo aplinką, sudarančią sąlygas profesiniam tobulėjimui, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui bei atviram dialogui.

6. Stiprinti Savivaldybės administracijos, kaip lygių galimybių principus įgyvendinančio darbdavio, patrauklumą, siekiant pritraukti, ugdyti ir išlaikyti kompetentingus darbuotojus.

Lygių galimybių situacijos vertinimo tikslas – įvertinti esamą situaciją Savivaldybės administracijoje, nustatyti stipriąsias ir tobulintinas sritis, galimas nelygybės ar diskriminacijos rizikas bei, atsižvelgiant į nustatytus rezultatus, numatyti lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties stiprinimo prioritetus bei priemones.

Lygių galimybių situacija Savivaldybės administracijoje vertinta remiantis statistiniais duomenimis ir darbuotojų nuomonės apklausos rezultatais. Atsižvelgiant į turimų statistinių duomenų pobūdį, vertintas darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, negalią ir kitus lygių galimybių požiūriu reikšmingus požymius, atskirą dėmesį skiriant moterų ir vyrų padėčiai. Statistinių duomenų vertinimas papildytas darbuotojų nuomonės apklausa, kuria siekta įvertinti darbuotojų patirtis, požiūrį

ir informuotumą lygių galimybių srityje. Vertinimas apėmė darbo aplinkos ir vienodo požiūrio į darbuotojus, profesinio tobulėjimo ir karjeros, darbo užmokesčio, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo, lygių galimybių politikos žinojimo, diskriminacijos ir netinkamo elgesio prevencijos, psichologinio saugumo, pranešimo kanalų bei organizacinės kultūros sritis.

Darbuotojų apklausa vykdyta anonimiškai, naudojant elektroninę anketą. Apklausos vykdymo metu Savivaldybės administracijoje dirbo 159 darbuotojai, iš jų apklausoje dalyvavo 90 darbuotojų, arba 56,6 proc. visų darbuotojų. Respondentams pateikti uždarieji ir atvirieji klausimai. Dalis teiginių vertinta pagal 5 pakopų pritarimo skalę – nuo 1 „visiškai nesutinku“ iki 5 „visiškai sutinku“, kituose klausimuose respondentai galėjo pasirinkti vieną ar kelis atsakymo variantus. Atviru klausimu darbuotojams sudaryta galimybė išsakyti nuomonę ir pateikti pasiūlymus dėl lygių galimybių situacijos gerinimo.

Vertinant apklausos rezultatus atsižvelgiama į tai, kad jie atspindi apklausoje dalyvavusių darbuotojų nuomonę ir patirtis. Todėl apklausos rezultatai vertinami kartu su statistiniais duomenimis ir kita vertinimo metu turima informacija. Pakartotinai atliekant darbuotojų apklausą tikslinga siekti kuo didesnio darbuotojų dalyvavimo ir, esant galimybei, respondentų struktūrą palyginti su bendra Savivaldybės administracijos darbuotojų struktūra pagal turimus lygių galimybių požiūriu reikšmingus požymius. Tai sudarytų galimybę patikimiau vertinti skirtingų darbuotojų grupių patirtis ir stebėti jų pokyčius.

Atlikto vertinimo rezultatai naudojami nustatant Savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos prioritetus ir rengiant **Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026–2027 m. veiksmų planą**. Veiksmų plane numatomos konkrečios priemonės nustatytoms tobulintinoms sritims gerinti, jų įgyvendinimo terminai, atsakingi vykdytojai, siekiami rezultatai ir jų vertinimo rodikliai. Veiksmų plano įgyvendinimo stebėseną sudarys galimybę vertinti ne tik numatytų priemonių įgyvendinimą, bet ir lygių galimybių situacijos pokyčius.

Ateityje lygių galimybių vertinimą tikslinga plėsti ir į Savivaldybės administracijos, kaip viešųjų ir administracinių paslaugų teikėjos, veiklą, vertinant teikiamų paslaugų prieinamumą ir jų atitiktį skirtingų gyventojų grupių poreikiams. Tokiu būdu lygių galimybių principų įgyvendinimas būtų vertinamas ne tik Savivaldybės administracijos, kaip darbdavės, viduje, bet ir jos vykdomoje veikloje bei teikiant paslaugas gyventojams.

III SKYRIUS REZULTATŲ APŽVALGA

Darbovietė: Kupiškio rajono savivaldybės administracija;

Apklausos laikotarpis: 2026 m. rugpjūčio 30 d. – 2026 m. rugsėjo 2 d.;

Darbuotojų skaičius: 159;

Iš jų užpildė anketą: 90;

Dalyvavimo lygis: 56,6 proc. visų Savivaldybės administracijos darbuotojų;

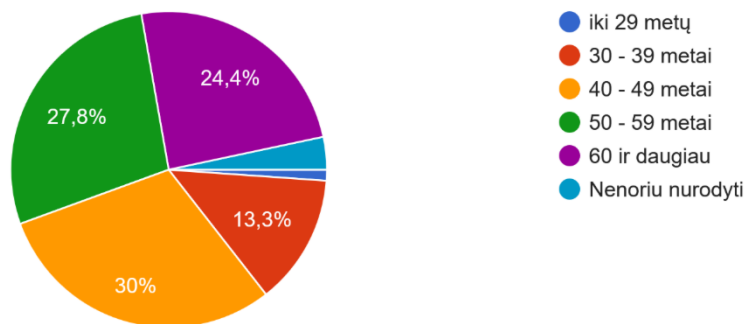
Apklauso būdas: anoniminė elektroninė apklausa.

Darbuotojų pasiskirstymas pagal Savivaldybės administracijos pateiktą informaciją:

LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai	42 (26,4 proc.)	Iki 29 m.	3 (1,9 proc.)
		30–39 m.	24 (15,1 proc.)
Moterys	117 (73,6 proc.)	40–49 m.	38 (23,9 proc.)
		50–59 m.	49 (30,8 proc.)
Iš viso	159	60 ir daugiau	45 (28,3 proc.)

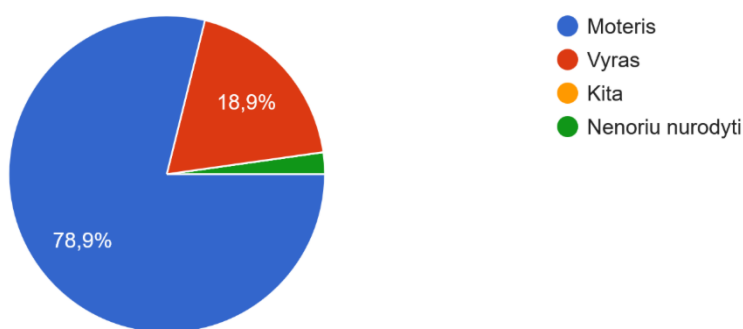
1. Kolektyvo įvairovė. Kolektyvo įvairovės vertinimas yra svarbi lygių galimybių padėties analizės dalis, leidžianti įvertinti darbuotojų sudėtį skirtingais lygių galimybių požiūriu reikšmingais aspektais ir nustatyti galimus darbuotojų grupių atstovavimo netolygumus. Darbuotojų pasiskirstymo pagal lytį, amžių, negalią ir kitus turimus požymius vertinimas padeda geriau suprasti Savivaldybės administracijos darbuotojų struktūrą ir sudaro pagrindą vertinti, ar tam tikrose srityse tikslinga numatyti papildomas lygių galimybių užtikrinimo priemones.

1.1. Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal amžių:



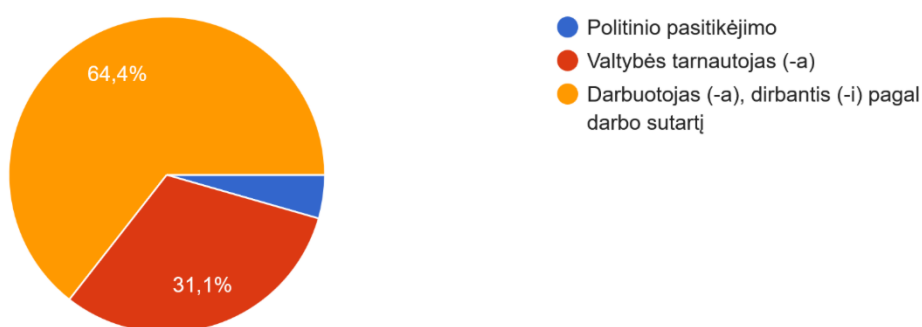
Didžiausią apklausos dalyvių grupę sudarė 40–49 metų darbuotojai – 27 respondentai (30,0 proc.). 50–59 metų amžiaus grupei priklausė 25 respondentai (27,8 proc.), o 60 metų ir vyresnių grupei – 22 respondentai (24,4 proc.). 30–39 metų amžiaus grupę sudarė 12 respondentų (13,3 proc.), iki 29 metų – 3 respondentai (3,3 proc.), o 1 respondentas (1,1 proc.) savo amžiaus nenurodė. Apibendrinus duomenis, 40 metų ir vyresni darbuotojai sudarė 82,2 proc. (74 respondentus) visų apklausos dalyvių, o jaunesni nei 40 metų – 16,7 proc. (15 respondentų).

1.2. Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal lytį:



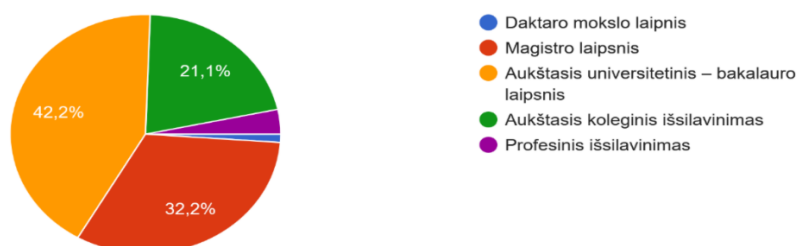
Pagal lytį didžiąją apklausos dalyvių dalį sudarė moterys – 71 respondentė (78,9 proc.). Apklausoje taip pat dalyvavo 17 vyrų (18,9 proc.), o 2 respondentai (2,2 proc.) pasirinko lyties nenurodyti. Atsakymo varianto „Kita“ nepasirinko nė vienas respondentas. Moterų dalis tarp apklausos dalyvių buvo gerokai didesnė nei vyrų, todėl į šį pasiskirstymą svarbu atsižvelgti vertinant apklausos rezultatus lyčių lygybės aspektu.

1.3. Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal pareigų grupę:



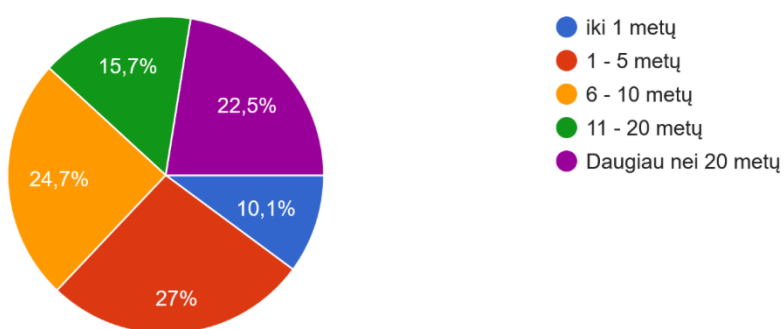
Didžiausią apklausos dalyvių dalį sudarė darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį – 58 respondentai (64,4 proc.). Valstybės tarnautojai sudarė 28 respondentus (31,1 proc.), o politinio pasitikėjimo darbuotojai – 4 respondentus (4,4 proc.). Beveik du trečdaliai apklausos dalyvių buvo darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, o beveik trečdalis – valstybės tarnautojai.

1.4. Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal išsilavinimą:



Didžiausią respondentų dalį sudarė aukštąjį universitetinį bakalauro išsilavinimą turintys darbuotojai – 38 respondentai (42,2 proc.). Magistro laipsnį turėjo 29 respondentai (32,2 proc.), aukštąjį koleginių išsilavinimą – 19 respondentų (21,1 proc.). Daktaro mokslo laipsnį turėjo 2 respondentai (2,2 proc.), tiek pat respondentų nurodė turintys profesinį išsilavinimą (2,2 proc.). Taigi 88 respondentai (97,8 proc.) nurodė turintys aukštąjį išsilavinimą, iš jų 31 respondentas (34,4 proc. visų apklausos dalyvių) buvo įgijęs magistro arba daktaro mokslo laipsnį. Profesinį išsilavinimą nurodė turintys 2 respondentai (2,2 proc.).

1.5. Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal Savivaldybės administracijoje išdirbtą laiką:



Apklausoje dalyvavusių darbuotojų darbo stažas Savivaldybės administracijoje buvo įvairus. Didžiausią respondentų grupę sudarė 1–5 metus dirbantys darbuotojai – 24 respondentai (27,0 proc.). 6–10 metų darbo stažą turėjo 22 respondentai (24,7 proc.), daugiau nei 20 metų – 20 respondentų (22,5 proc.), o 11–20 metų – 14 respondentų (15,7 proc.). Trumpiau nei vienus metus Savivaldybės administracijoje dirbo 9 respondentai (10,1 proc.). Daugiau nei pusė apklausos dalyvių – 56 respondentai (62,9 proc.) – Savivaldybės administracijoje dirbo ilgiau nei 5 metus, tai rodo, kad reikšmingą respondentų dalį sudarė ilgesnį darbo Savivaldybės administracijoje patirtį turintys darbuotojai.

Kolektyvo įvairovė: apibendrinimas. Apklauskos dalyvių charakteristikos atskleidžia kolektyvo įvairovę keliais aspektais. Apklausoje dalyvavo skirtingo amžiaus, išsilavinimo, pareigų grupių ir darbo Savivaldybės administracijoje stažo darbuotojai. Respondentų amžiaus ir darbo stažo pasiskirstymas rodo, kad savo nuomonę išsakė tiek trumpesnę, tiek ilgametę darbo patirtį turintys skirtingų amžiaus grupių darbuotojai. Didžioji dauguma respondentų turėjo aukštąjį išsilavinimą, o apklausoje dalyvavo valstybės tarnautojai, darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, ir politinio pasitikėjimo darbuotojai. Ryškiausias respondentų struktūros netolygumas nustatytas lyties aspektu – moterys sudarė 78,9 proc. apklausos dalyvių, vyrai – 18,9 proc., todėl vertinant apklausos rezultatus,

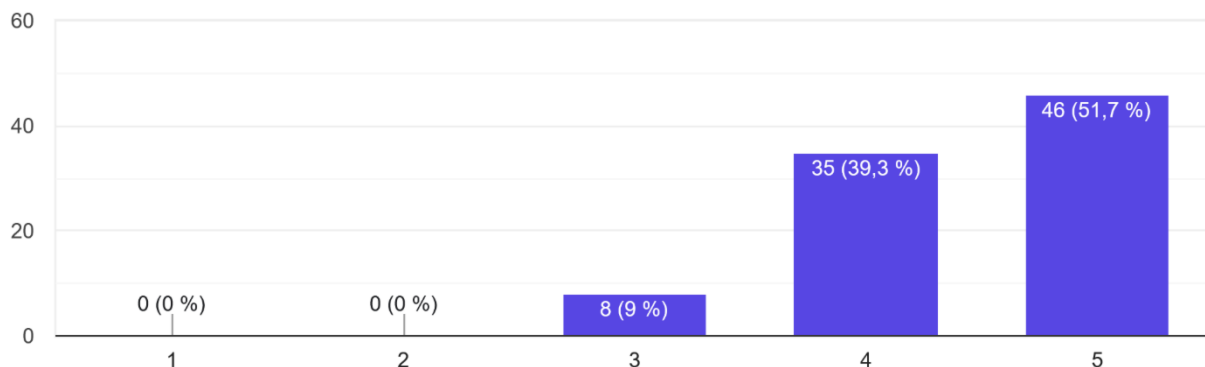
ypač lyčių lygybės aspektu, svarbu atsižvelgti į nevienodą moterų ir vyrų atstovavimą respondentų grupėje.

Apibendrinant galima teigti, kad apklausos dalyvių grupė buvo įvairi amžiaus, išsilavinimo, pareigų ir darbo stažo aspektais, tačiau mažiau subalansuota lyties požiūriu. Šios respondentų charakteristikos yra svarbus kontekstas toliau vertinant darbuotojų požiūrį į darbo aplinką ir lygių galimybių užtikrinimą Savivaldybės administracijoje.

2. Darbo aplinkos vertinimas. Šioje apklausos dalyje siekta įvertinti darbuotojų požiūrį į Savivaldybės administracijos darbo aplinką lygių galimybių aspektu. Vertintas pagarbus ir vienodas požiūris į darbuotojus, jų lygiavertiškumo ir įtraukties jausmas, galimybė būti išklausytiems, su darbuotojais susijusių sprendimų objektyvumas ir sąžiningumas bei diskriminacinio, žeminančio ar nepagarbaus elgesio netoleravimas, taip pat vertintas bendras darbuotojų požiūris į lygių galimybių užtikrinimą darbo aplinkoje.

2.1. Savivaldybės administracijoje su darbuotojais elgiamasi pagarbiai.

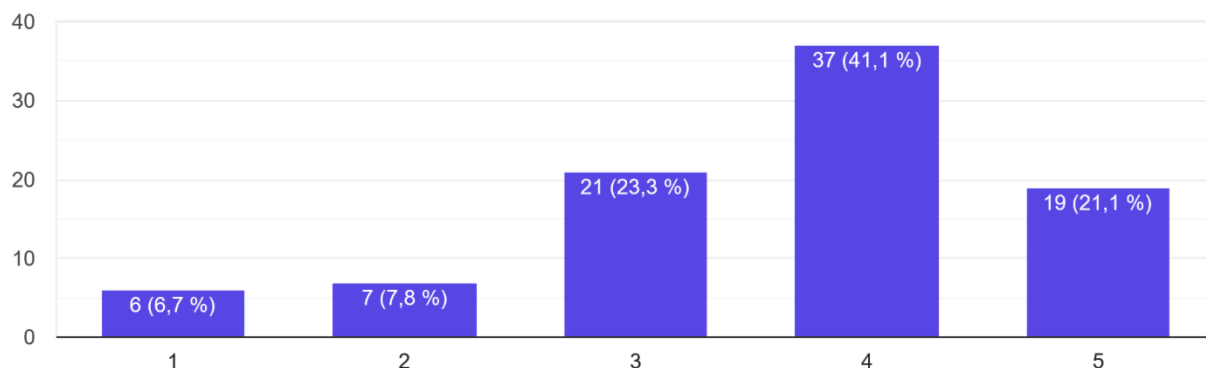
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbuotojų nuomonė apie pagarbų elgesį Savivaldybės administracijoje yra labai palanki. Su teiginiu visiškai sutiko 46 respondentai (51,7 proc.), sutiko – 35 respondentai (39,3 proc.), o 8 respondentai (9,0 proc.) nei sutiko, nei nesutiko. Nesutinkančių ar visiškai nesutinkančių su šiuo teiginiu nebuvo. Taigi iš viso 81 respondentas (91,0 proc.) išreiškė pritarimą, kad Savivaldybės administracijoje su darbuotojais elgiamasi pagarbiai. Pagarbus elgesys su darbuotojais išryškėja kaip viena stipriausių Savivaldybės administracijos darbo aplinkos sričių. Nei vienas respondentas neišreiškė nepritarimo šiam teiginiui. Pagarbaus tarpusavio elgesio kultūrą svarbu išlaikyti ir toliau stiprinti.

2.2. Savivaldybės administracijoje visi darbuotojai vertinami vienodai, nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių ar aplinkybių.

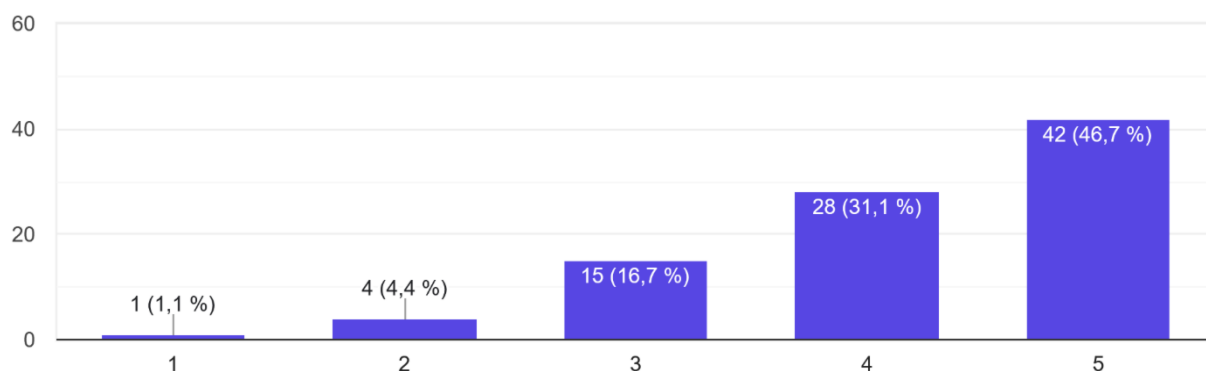
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Su teiginiu, kad Savivaldybės administracijoje visi darbuotojai vertinami vienodai, visiškai sutiko 19 respondentų (21,1 proc.), sutiko – 37 respondentai (41,1 proc.). Taigi iš viso pritarimą išreiškė 56 respondentai (62,2 proc.). Nei sutiko, nei nesutiko 21 respondentas (23,3 proc.), nesutiko – 7 respondentai (7,8 proc.), o visiškai nesutiko – 6 respondentai (6,7 proc.). Vienodo požiūrio į darbuotojus vertinimas yra santūresnis nei pagarbaus elgesio srityje. Nors pritarimą išreiškė daugiau nei pusė apklausos dalyvių, 37,8 proc. respondentų aiškiai nepritarė teiginiui arba pasirinko tarpinę poziciją, tai leidžia vienodo darbuotojų vertinimo klausimą išskirti kaip sritį, kurią tikslinga nagrinėti išsamiau, vertinant darbuotojų atrankos, karjeros, darbo užmokesčio ir kitus darbo santykių aspektus.

2.3. Jaučiuosi lygiavertis (-ė) kolektyvo narys (-ė).

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

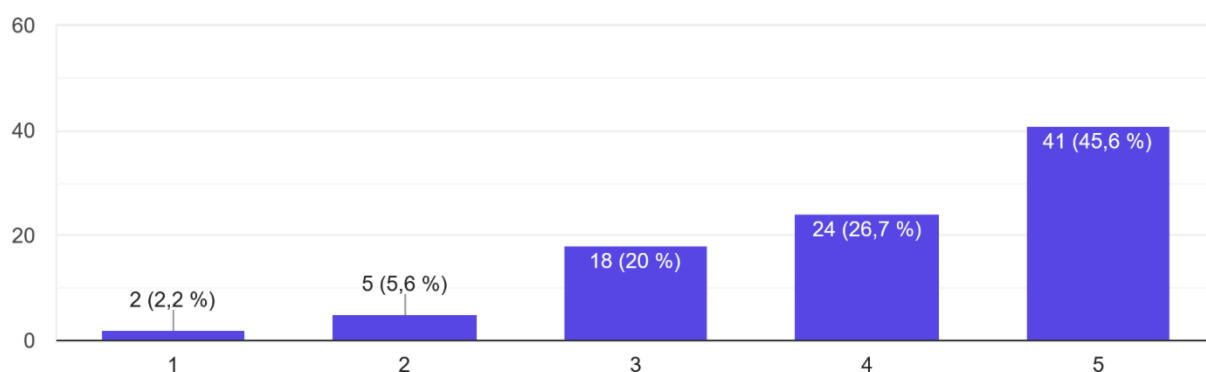


Lygiavėrciais kolektyvo nariais jaučiasi reikšminga apklausos dalyvių dalis: visiškai sutiko 42 respondentai (46,7 proc.), sutiko – 28 respondentai (31,1 proc.). Bendras pritarimas siekė 77,8 proc. (70 respondentų). Nei sutiko, nei nesutiko 15 respondentų (16,7 proc.), nesutiko – 4

respondentai (4,4 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Šie rezultatai atskleidžia palankų lygiavertiškumo ir priklausymo kolektyvui jausmo vertinimą. Vis dėlto 22,2 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 5,5 proc. su teiginiu nesutiko arba visiškai nesutiko. Šie rezultatai rodo, kad, nepaisant bendro palankaus vertinimo, dalies darbuotojų lygiavertiškumo ir įtraukties patirtys skiriasi, todėl šiai sričiai tikslinga skirti dėmesio vertinant ir toliau stiprinant įtraukią darbo aplinką.

2.4. Jaučiu, kad mano nuomonė yra išklausoma ir vertinama.

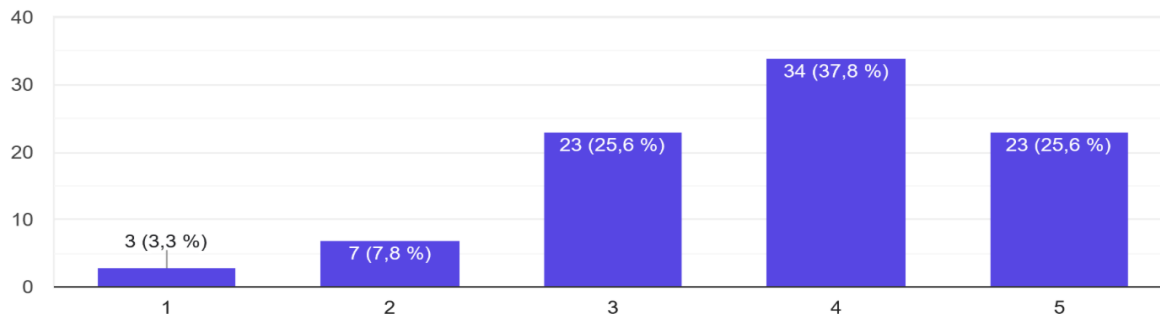
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbuotojų galimybė būti išklausytiems ir jaustis vertinamiems įvertinta gana palankiai. Visiškai sutiko 41 respondentas (45,6 proc.), sutiko – 24 respondentai (26,7 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 72,3 proc. (65 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 18 respondentų (20,0 proc.), nesutiko – 5 respondentai (5,6 proc.), o visiškai nesutiko – 2 respondentai (2,2 proc.). Nors beveik trys ketvirtadaliai apklausos dalyvių jaučiasi išklausomi ir mano, kad jų nuomonė yra vertinama, 27,8 proc. aiškaus pritarimo neišreiškė. Iš jų 20,0 proc. pasirinko tarpinę poziciją, o 7,8 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko, tai atskleidžia, kad darbuotojų įtraukimo į dialogą, jų nuomonės išklausymo ir grįžtamojo ryšio srityje išlieka galimybių stiprinti darbuotojų įsitraukimą.

2.5. Savivaldybės administracijoje sprendimai, susiję su darbuotojais, priimami objektyviai ir sąžiningai.

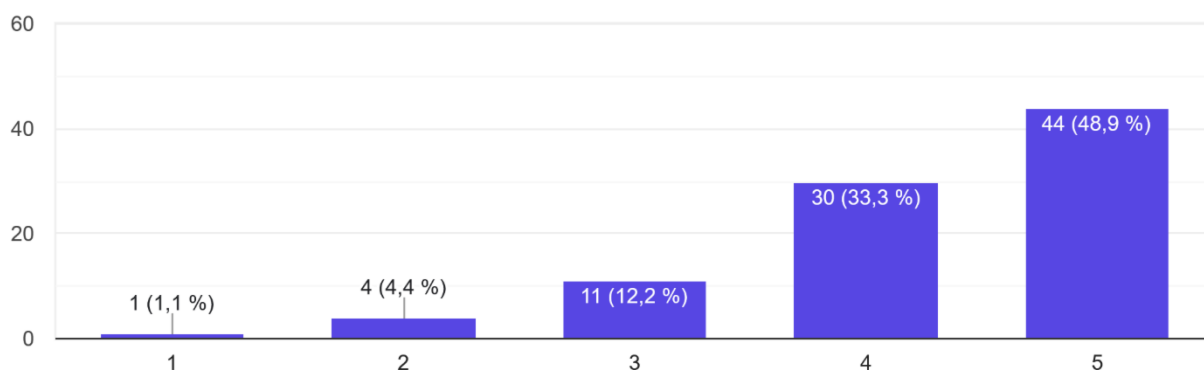
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Su darbuotojais susijusių sprendimų objektyvumas ir sąžiningumas įvertintas gana palankiai, tačiau respondentų nuomonės išsiskyrė labiau nei kai kuriose kitose darbo aplinkos srityse. Visiškai sutiko 23 respondentai (25,6 proc.), sutiko – 34 respondentai (37,8 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 63,4 proc. (57 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 23 respondentai (25,6 proc.), nesutiko – 7 respondentai (7,8 proc.), o visiškai nesutiko – 3 respondentai (3,3 proc.). Aiškaus pritarimo šiam teiginiui neišreiškė 36,7 proc. respondentų, iš jų 11,1 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Ketvirtadalio respondentų (25,6 proc.) pasirinkta tarpinė pozicija leidžia manyti, kad su darbuotojais susijusių sprendimų objektyvumas ir sąžiningumas nėra vienodai aiškiai matomas ar patiriamas visų darbuotojų. Šią sritį tikslinga išskirti kaip vieną iš sričių, kuriai reikėtų skirti daugiau dėmesio.

2.6. Savivaldybės administracijoje netoleruojamas diskriminacinis, žeminantis ar nepagarbus elgesys.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

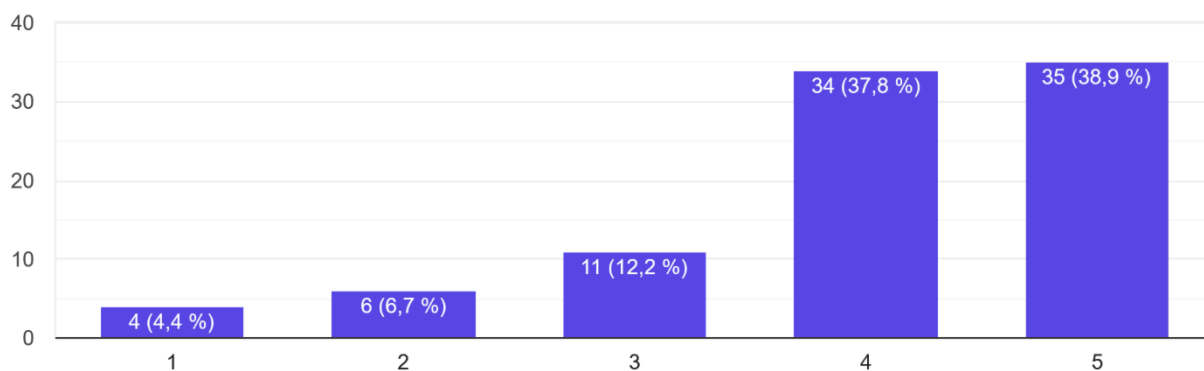


Diskriminacinio, žeminančio ar nepagarbaus elgesio netoleravimas Savivaldybės administracijoje sulaukė aukšto respondentų pritarimo. Visiškai sutiko 44 respondentai (48,9 proc.), sutiko – 30 respondentų (33,3 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 82,2 proc. (74 respondentai). Nei

sutiko, nei nesutiko 11 respondentų (12,2 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Šis vertinimas leidžia diskriminacinio, žeminančio ir nepagarbaus elgesio netoleravimą išskirti kaip vieną iš stipriųjų Savivaldybės administracijos darbo aplinkos sričių. Vis dėlto 17,7 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 5,5 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Nors nepritarimą išreiškusių respondentų dalis nedidelė, į šiuos atsakymus svarbu atsižvelgti, nes saugios ir įtraukios darbo aplinkos užtikrinimas turėtų apimti visų darbuotojų patirtis.

2.7. Savivaldybės administracijos aplinką vertinu kaip darbo aplinką, kurioje darbuotojams užtikrinamos lygios galimybės.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Lygių galimybių užtikrinimas Savivaldybės administracijos darbo aplinkoje įvertintas palankiai. Visiškai sutiko 35 respondentai (38,9 proc.), sutiko – 34 respondentai (37,8 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 76,7 proc. (69 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 11 respondentų (12,2 proc.), nesutiko – 6 respondentai (6,7 proc.), o visiškai nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.). Daugiau nei trijų ketvirtadalių respondentų pritarimas atskleidžia teigiamą bendrą lygių galimybių situacijos darbo aplinkoje vertinimą. 23,3 proc. apklausos dalyvių aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 11,1 proc. su teiginiu nesutiko arba visiškai nesutiko. Šie rezultatai rodo, kad tikslinga detaliau įvertinti atskiras darbo santykių sritis, siekiant nustatyti, kuriose iš jų darbuotojų vertinimai yra mažiau palankūs ir gali būti reikalingas papildomas dėmesys.

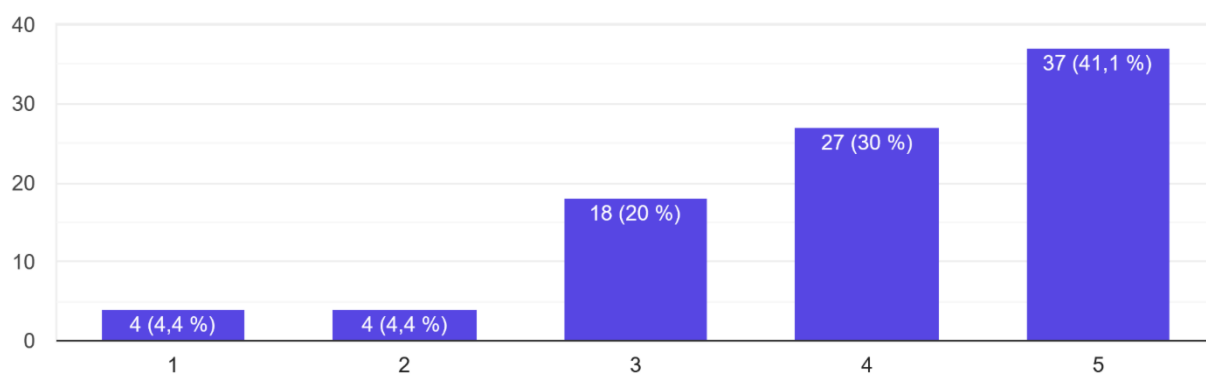
Darbo aplinkos vertinimas: apibendrinimas. Apibendrinus darbo aplinkos vertinimo rezultatus, galima teigti, kad Savivaldybės administracijos darbo aplinka respondentų vertinama palankiai. Aukščiausias pritarimas nustatytas vertinant pagarbų elgesį su darbuotojais – pritarimą išreiškė 91,0 proc. respondentų, o nepritariančių šiam teiginiui nebuvo, taip pat aukštai įvertintas diskriminacinio, žeminančio ar nepagarbaus elgesio netoleravimas – pritarė 82,2 proc. respondentų. Lygiaverčiais kolektyvo nariais jaučiasi 77,8 proc. respondentų, o Savivaldybės administracijos darbo aplinką kaip užtikrinančią lygias galimybes įvertino 76,7 proc. apklausos dalyvių. Santūriau

įvertintos sritys, susijusios su darbuotojų dalyvavimu ir su jais susijusių sprendimų priėmimu, kad jų nuomonė yra išklausoma ir vertinama, pritarė 72,3 proc. respondentų. Mažiausias pritarimas šiame klausimų bloke nustatytas vertinant vienodą požiūrį į darbuotojus (62,2 proc.) bei su darbuotojais susijusių sprendimų objektyvumą ir sąžiningumą (63,4 proc.). Pastarosiose dviejose srityse aiškaus pritarimo neišreiškė atitinkamai 37,8 proc. ir 36,7 proc. respondentų. Bendra rezultatų visuma leidžia pagarbaus tarpusavio elgesio, darbuotojų lygiavertiškumo bei diskriminacinio, žeminančio ir nepagarbaus elgesio netoleravimo kultūrą išskirti kaip stiprias darbo aplinkos sritis. Kartu išryškėja sritys, kurioms tikslinga skirti daugiau dėmesio – vienodo požiūrio į darbuotojus užtikrinimas, su darbuotojais susijusių sprendimų objektyvumas ir sąžiningumas, darbuotojų nuomonės išklausymas bei jų įtraukimas. Šių sričių rezultatus tikslinga vertinti kartu su tolesnėmis apklausos dalimis, kurios leis išsamiau įvertinti konkrečius lygių galimybių įgyvendinimo aspektus.

3. Darbo santykiai ir lygios galimybės. Šioje apklausos dalyje siekta išsiaiškinti darbuotojų požiūrį į lygių galimybių principų įgyvendinimą skirtingose darbo santykių srityse. Vertinta, ar darbuotojams sudaromos vienodos galimybės profesiniam tobulėjimui, karjerai ir kitose su darbu susijusiose srityse, taip pat darbuotojų patirtys ir požiūris į darbo bei asmeninio gyvenimo derinimą.

3.1. Priimant darbuotojus į darbą Savivaldybės administracijoje taikomi aiškūs ir vienodi atrankos kriterijai.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

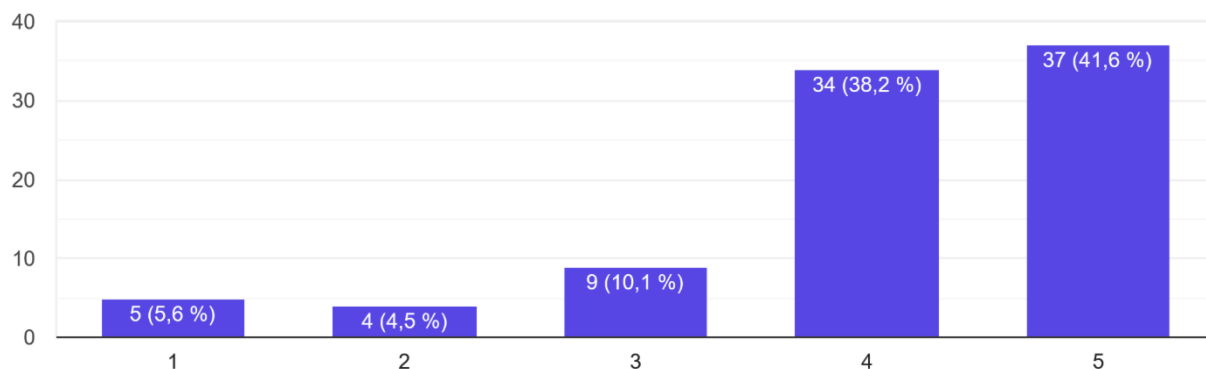


Darbuotojų atrankos kriterijų aiškumas ir vienodas jų taikymas įvertintas palankiai. Visiškai sutiko 37 respondentai (41,1 proc.), sutiko – 27 respondentai (30,0 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 71,1 proc. (64 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 18 respondentų (20,0 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.), o visiškai nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.). Daugiau nei du trečdaliai respondentų pritaria, kad priimant darbuotojus taikomi aiškūs ir vienodi atrankos kriterijai.

Vis dėlto 28,8 proc. apklausos dalyvių aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 8,8 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Penktadalio respondentų pasirinkta tarpinė pozicija taip pat rodo, kad atrankos kriterijų aiškumas ir vienodas jų taikymas nėra vienodai užtikrintai vertinamas visų apklausos dalyvių, todėl šią sritį tikslinga stebėti ir vertinti kartu su kitais darbo santykių bei lygių galimybių rodikliais.

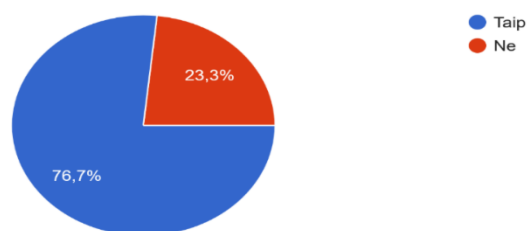
3.2. Darbuotojams sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir dalyvauti mokymuose.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Galimybės kelti kvalifikaciją ir dalyvauti mokymuose respondentų įvertintos palankiai. Visiškai sutiko 37 respondentai (41,6 proc.), sutiko – 34 respondentai (38,2 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 79,8 proc. (71 respondentas). Nei sutiko, nei nesutiko 9 respondentai (10,1 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,5 proc.), o visiškai nesutiko – 5 respondentai (5,6 proc.). Beveik keturi penktadaliai apklausos dalyvių pritaria, kad darbuotojams sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir dalyvauti mokymuose. Aiškaus pritarimo neišreiškė 20,2 proc. respondentų, iš jų 10,1 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Bendras atsakymų pasiskirstymas leidžia profesinio tobulėjimo ir mokymosi galimybių prieinamumą laikyti viena iš palankiau vertinamų darbo santykių sričių, tačiau kartu svarbu atsižvelgti į darbuotojų, kurie vienodų galimybių šioje srityje nežvelgia, atsakymus.

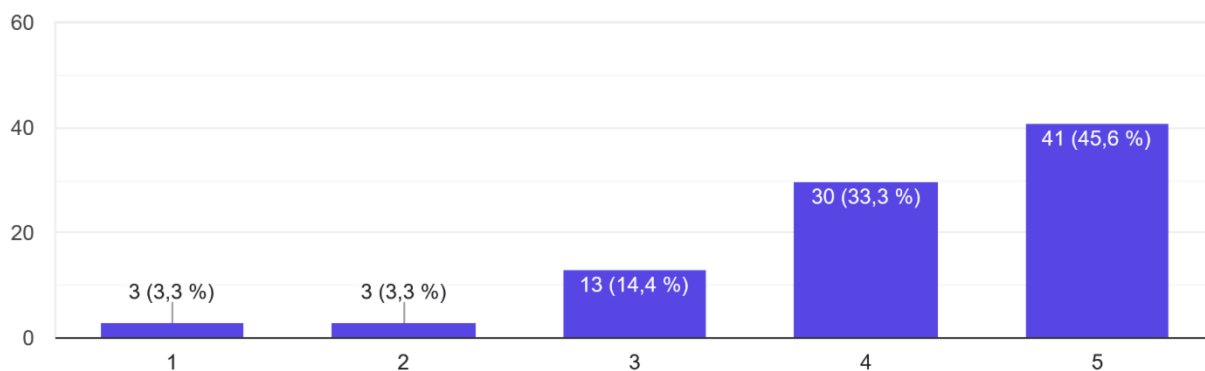
3.3. Ar per pastaruosius 12 mėnesių dalyvavote Savivaldybės administracijos organizuotuose arba finansuotuose mokymuose, seminaruose, konferencijose ar kitose kvalifikacijos tobulinimo veiklose?



Per pastaruosius 12 mėnesių Savivaldybės administracijos organizuose arba finansuotuose mokymuose, seminaruose, konferencijose ar kitose kvalifikacijos tobulinimo veiklose dalyvavo 69 respondentai (76,7 proc.), o 21 respondentas (23,3 proc.) tokiose veiklose nedalyvavo. Rezultatai atskleidžia gana aktyvų darbuotojų dalyvavimą kvalifikacijos tobulinimo veiklose – per pastaruosius metus jose dalyvavo daugiau nei trys ketvirtadaliai apklausos dalyvių. Šis rezultatas papildo 3.2 klausimo duomenis, kuriuose 79,8 proc. respondentų pritarė, kad darbuotojams sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir dalyvauti mokymuose. Beveik ketvirtadalis respondentų (23,3 proc.) per pastaruosius 12 mėnesių kvalifikacijos tobulinimo veiklose nedalyvavo. Vien iš šio klausimo duomenų negalima nustatyti nedalyvavimo priežasčių, todėl šio rodiklio nereikėtų savaime vertinti kaip nevienodų galimybių požymio.

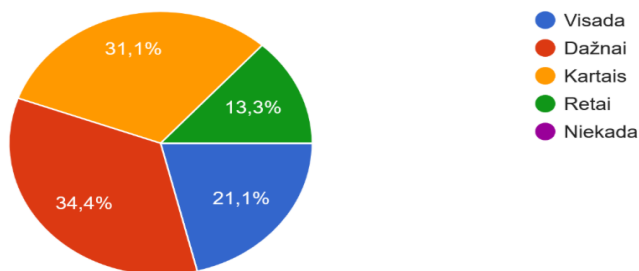
3.4. Informacija apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes yra vienodai prieinama visiems darbuotojams.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Informacijos apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes prieinamumas įvertintas palankiai. Visiškai sutiko 34 respondentai (37,8 proc.), sutiko – 33 respondentai (36,7 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 74,5 proc. (67 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 15 respondentų (16,7 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.), o visiškai nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.). Trys ketvirtadaliai respondentų mano, kad informacija apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes darbuotojams yra vienodai prieinama. Aiškaus pritarimo neišreiškė 25,5 proc. apklausos dalyvių, iš jų 8,8 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Šie duomenys leidžia informacijos apie profesinio tobulėjimo galimybes prieinamumą vertinti palankiai, tačiau kartu atskleidžia, kad dalis darbuotojų šios informacijos prieinamumą vertina ne taip užtikrintai.

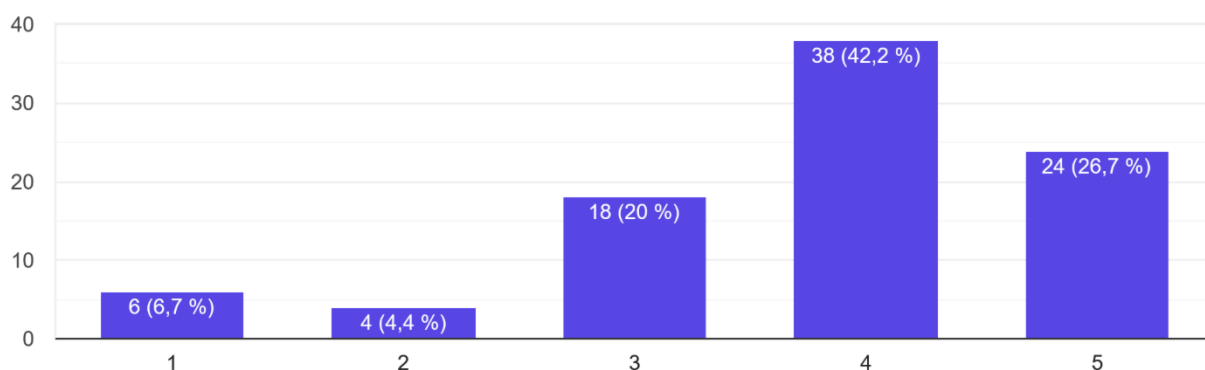
3.5. Kaip dažnai gaunate informaciją apie Jums aktualias mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes?



Informaciją apie aktualias mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes visada gauna 19 respondentų (21,1 proc.), dažnai – 31 respondentas (34,4 proc.), taigi daugiau nei pusė apklausos dalyvių – 50 respondentų (55,5 proc.) – nurodė tokią informaciją gaunantys visada arba dažnai. Kartais ją gauna 28 respondentai (31,1 proc.), retai – 12 respondentų (13,3 proc.). Atsakymo „Niekada“ nepasirinko nei vienas respondentas. Atsakymų pasiskirstymas rodo, kad informacija apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes darbuotojus pasiekia, tačiau jos gavimo reguliarumas skiriasi. Nors daugiau nei pusė respondentų informaciją gauna visada arba dažnai, 44,4 proc. ją gauna tik kartais arba retai, o tai atskleidžia galimybę stiprinti nuoseklų ir sistemingą informacijos apie profesinio tobulėjimo galimybes skleidimą visiems darbuotojams.

3.6. Darbuotojams sudaromos vienodos galimybės siekti profesinio augimo ir aukštesnių pareigų.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

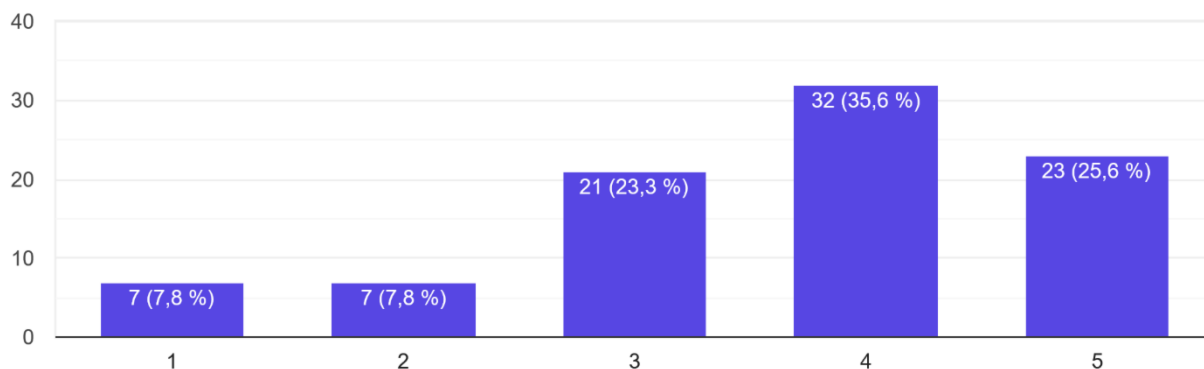


Profesinio augimo ir galimybių siekti aukštesnių pareigų vertinimas yra gana palankus. Visiškai sutiko 26 respondentai (28,9 proc.), sutiko – 31 respondentas (34,4 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 63,3 proc. (57 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 19 respondentų (21,1 proc.), nesutiko – 8 respondentai (8,9 proc.), o visiškai nesutiko – 6 respondentai (6,7 proc.). Aiškaus pritarimo neišreiškė 36,7 proc. respondentų, iš jų 15,6 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Tai

vienas santūresnių šio skyriaus vertinimų ir atskleidžia, kad vienodos profesinio augimo bei karjeros galimybės nėra vienodai palankiai vertinamos visų apklausos dalyvių. Šiai sričiai tikslinga skirti daugiau dėmesio tolimesniame vertinime, siekiant įvertinti galimus profesinio ir karjeros augimo galimybių skirtumus.

3.7. Sprendimai dėl darbuotojų paaugstinimo priimami remiantis jų kompetencija, darbo rezultatais ir aiškiais kriterijais.

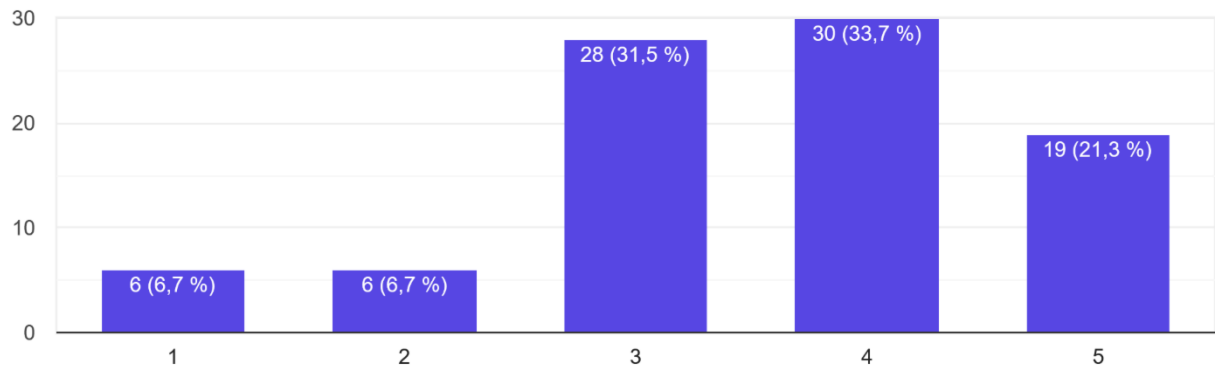
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Sprendimų dėl darbuotojų paaugstinimo pagrįstumas kompetencija, darbo rezultatais ir aiškiais kriterijais įvertintas gana palankiai. Visiškai sutiko 25 respondentai (28,1 proc.), sutiko – 30 respondentų (33,7 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 61,8 proc. (55 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 23 respondentai (25,8 proc.), nesutiko – 7 respondentai (7,9 proc.), o visiškai nesutiko – 4 respondentai (4,5 proc.). Aiškaus pritarimo neišreiškė 38,2 proc. respondentų, iš jų 12,4 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Ypač atkreiptinas dėmesys į tai, kad daugiau nei ketvirtadalis respondentų (25,8 proc.) pasirinko tarpinę poziciją, tai atskleidžia nevienareikšmį sprendimų dėl paaugstinimo kriterijų aiškumo ir jų taikymo vertinimą. Šią sritį tikslinga nagrinėti kartu su profesinio augimo ir karjeros galimybių vertinimu, siekiant išsamiau įvertinti darbuotojų požiūrį į karjeros procesų skaidrumą ir vienodų galimybių užtikrinimą.

3.8. Darbo užmokestis nustatomas pagal aiškius ir objektyvius kriterijus.

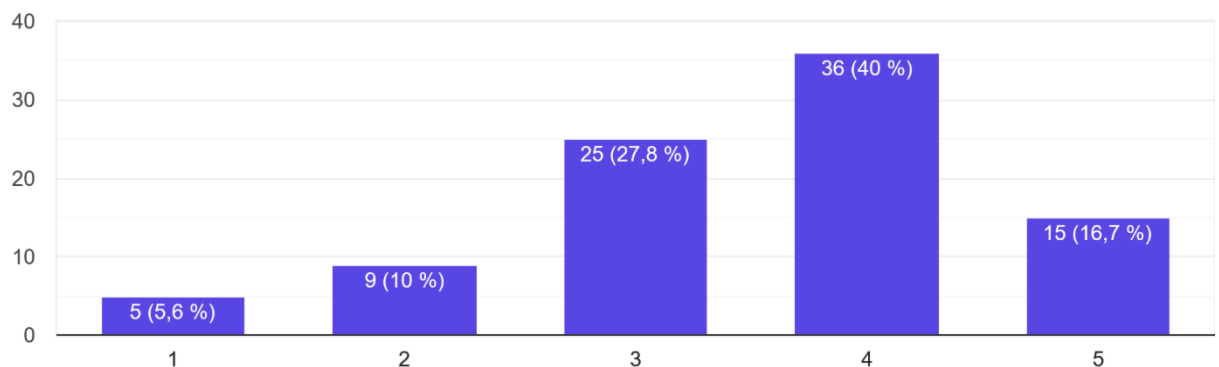
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbo užmokesčio nustatymo kriterijų aiškumas ir objektyvumas vertinamas santūriai. Visiškai sutiko 19 respondentų (21,1 proc.), sutiko – 29 respondentai (32,2 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 53,3 proc. (48 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 23 respondentai (25,6 proc.), nesutiko – 12 respondentų (13,3 proc.), o visiškai nesutiko – 7 respondentai (7,8 proc.). Nors daugiau nei pusė respondentų pritaria, kad darbo užmokestis nustatomas pagal aiškius ir objektyvius kriterijus, 46,7 proc. aiškaus pritarimo neišreiškė. Neigiamą vertinimą pateikė 21,1 proc. respondentų, o 25,6 proc. pasirinko tarpinę poziciją. Palyginti su anksčiau nagrinėtomis darbo santykių sritimis, darbo užmokesčio nustatymo kriterijų aiškumas ir objektyvumas išsiskiria santūresniu vertinimu, todėl šią sritį tikslinga išskirti kaip reikalaujančią didesnio dėmesio, ypač vertinant darbo užmokesčio nustatymo kriterijų aiškumą, skaidrumą ir jų komunikavimą darbuotojams.

3.9. Manau, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams užtikrinamas teisingas atlygis.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

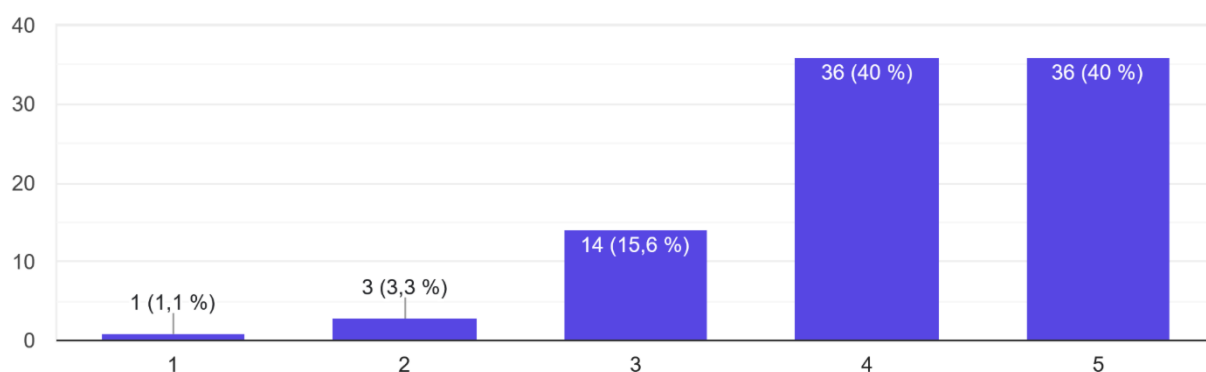


Teisingo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinimas vertinamas gana santūriai. Visiškai sutiko 15 respondentų (16,7 proc.), sutiko – 36 respondentai (40,0 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 56,7 proc. (51 respondentas). Nei sutiko, nei nesutiko 25 respondentai (27,8

proc.), nesutiko – 9 respondentai (10,0 proc.), o visiškai nesutiko – 5 respondentai (5,6 proc.). Nors daugiau nei pusė respondentų pritaria, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams užtikrinamas teisingas atlygis, 43,4 proc. aiškaus pritarimo neišreiškė. Iš jų 15,6 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko, o daugiau nei ketvirtadalis (27,8 proc.) pasirinko tarpinę poziciją. Rezultatai rodo, kad teisingo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinimas nėra vienodai aiškiai suvokiamas visų darbuotojų. Šią sritį tikslinga nagrinėti kartu su darbo užmokesčio nustatymo kriterijų aiškumo ir objektyvumo vertinimu.

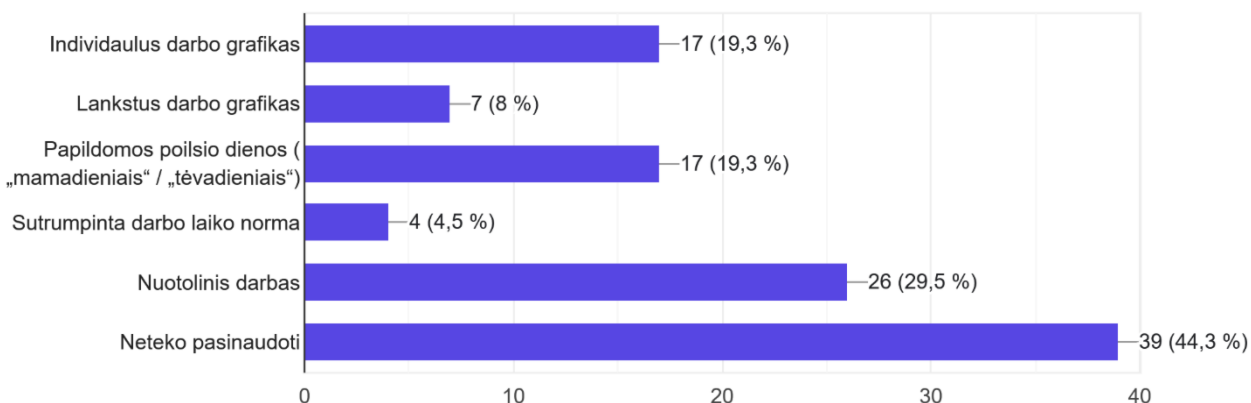
3.10. Savivaldybės administracijoje sudaromos galimybės derinti darbą su asmeninio (šėimos) gyvenimo poreikiais.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbo ir asmeninio (šėimos) gyvenimo derinimo galimybės įvertintos labai palankiai. Visiškai sutiko 36 respondentai (40,0 proc.), sutiko – taip pat 36 respondentai (40,0 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 80,0 proc. (72 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 14 respondentų (15,6 proc.), nesutiko – 3 respondentai (3,3 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Keturi iš penkių apklausos dalyvių pritaria, kad Savivaldybės administracijoje sudaromos galimybės derinti darbą su asmeninio (šėimos) gyvenimo poreikiais. Nepritaringą išreiškė tik 4,4 proc. respondentų, o 15,6 proc. pasirinko tarpinę poziciją. Toks atsakymų pasiskirstymas leidžia darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes išskirti kaip vieną iš palankiau vertinamų darbo santykių sričių.

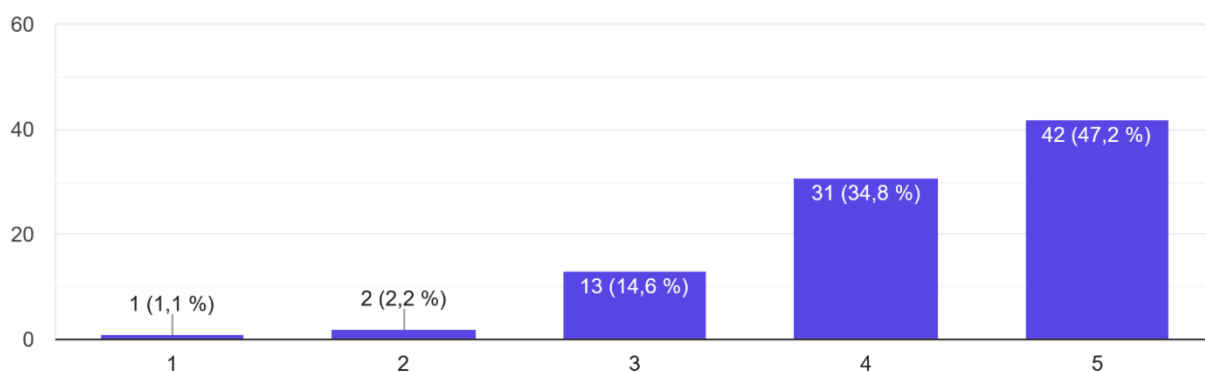
3.11. Kokiomis darbo ir asmeninio (šeimos) gyvenimo derinimo galimybėmis naudojate?



Dažniausiai respondentai nurodė besinaudojantys nuotolinio darbo galimybe – šį atsakymą pasirinko 26 respondentai (29,5 proc.). Individualiu darbo grafiku naudojasi 17 respondentų (19,3 proc.), tiek pat respondentų – papildomomis poilsio dienomis („mamadieniai“, „tėvadieniai“) (19,3 proc.). Lanksčiu darbo grafiku naudojasi 7 respondentai (8,0 proc.), sutrumpinta darbo laiko norma – 4 respondentai (4,5 proc.). 39 respondentai (44,3 proc.) nurodė, kad šiomis darbo ir asmeninio (šeimos) gyvenimo derinimo galimybėmis neteko pasinaudoti. Atsakymai atskleidžia, kad tarp faktiškai naudojamų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių labiausiai išsiskiria nuotolinis darbas, individualus darbo grafikas ir papildomos poilsio dienos. Kartu nemaža respondentų dalis nurodė, kad šiomis galimybėmis neteko pasinaudoti. Šio atsakymo savaime nereikėtų vertinti neigiamai, nes apklausa neatskleidžia, ar darbuotojai šiomis galimybėmis nesinaudojo dėl poreikio nebuvimo, ar dėl kitų priežasčių.

3.12. Naudojimasis teisėtomis galimybėmis derinti darbą ir asmeninį gyvenimą neturi neigiamos įtakos darbuotojo vertinimui ar karjeros galimybėms.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

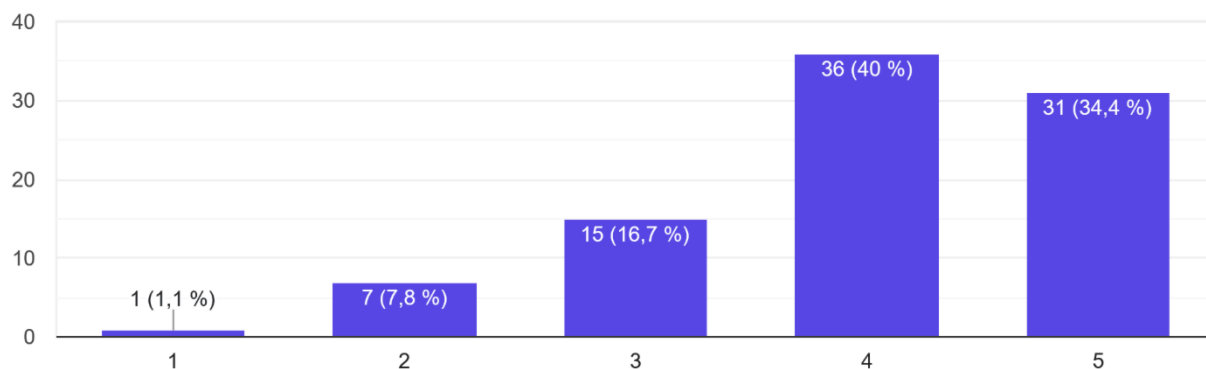


Darbuotojų požiūris į naudojimosi darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybėmis poveikį jų vertinimui ir karjerai yra labai palankus. Visiškai sutiko 42 respondentai (47,2 proc.),

sutiko – 31 respondentas (34,8 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 82,0 proc. (73 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 13 respondentų (14,6 proc.), nesutiko – 2 respondentai (2,2 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Aukštas pritarimo lygis atskleidžia, kad didžioji apklausos dalyvių dalis naudojimosi teisėtomis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybėmis nesieja su neigiamu poveikiu darbuotojo vertinimui ar karjeros galimybėms. Nepritarimą išreiškė tik 3,3 proc. respondentų, o 14,6 proc. pasirinko tarpinę poziciją. Šis rezultatas leidžia darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybių naudojimą nepatiriant neigiamų pasekmių išskirti kaip vieną iš palankiausiai vertinamų šios srities aspektų.

3.13. Savivaldybės administracijoje darbuotojai skatinami įsitraukti, išsakyti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus.

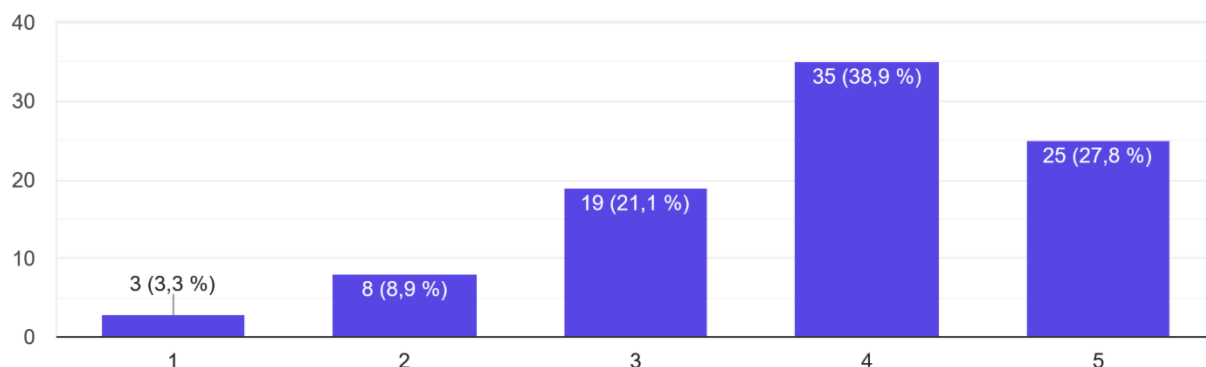
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbuotojų įsitraukimo, nuomonės išsakymo ir pasiūlymų teikimo galimybės įvertintos palankiai. Visiškai sutiko 31 respondentas (34,4 proc.), sutiko – 36 respondentai (40,0 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 74,4 proc. (67 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 15 respondentų (16,7 proc.), nesutiko – 7 respondentai (7,8 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Beveik trys ketvirtadaliai apklausos dalyvių pritaria, kad Savivaldybės administracijoje darbuotojai skatinami įsitraukti, išsakyti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus. Kartu 25,6 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 8,9 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Atsakymų pasiskirstymas atskleidžia palankų darbuotojų įtraukimo vertinimą, tačiau kartu rodo, kad daliai darbuotojų galimybės aktyviai dalyvauti, išsakyti nuomonę ar teikti pasiūlymus nėra taip aiškiai juntamos. Šią sritį tikslinga vertinti kartu su darbuotojų nuomonės išklausymo ir grįžtamojo ryšio rezultatais.

3.14. Priimant darbuotojams svarbius sprendimus, atsižvelgiama į skirtingus darbuotojų poreikius ir aplinkybes.

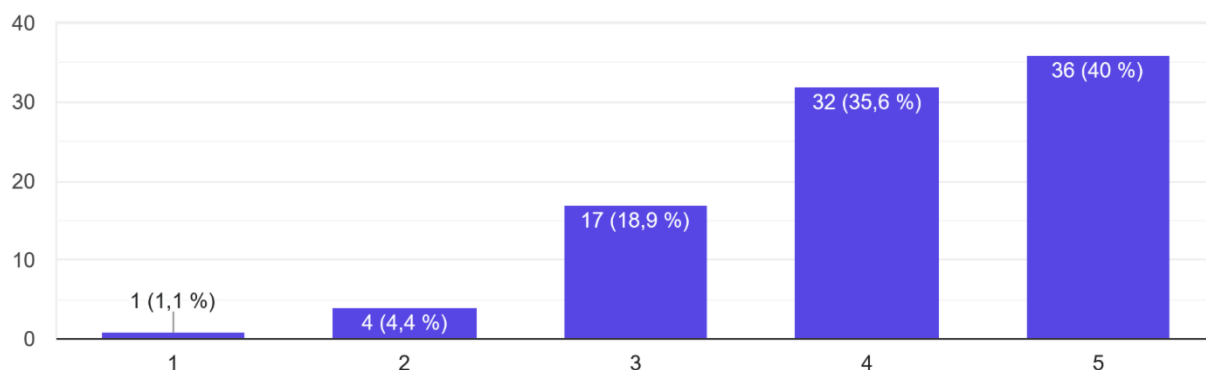
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Atsižvelgimas į skirtingus darbuotojų poreikius ir aplinkybes priimant darbuotojams svarbius sprendimus įvertintas gana palankiai. Visiškai sutiko 25 respondentai (27,8 proc.), sutiko – 35 respondentai (38,9 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 66,7 proc. (60 respondentų). Nei sutiko, nei nesutiko 19 respondentų (21,1 proc.), nesutiko – 8 respondentai (8,9 proc.), o visiškai nesutiko – 3 respondentai (3,3 proc.). Du trečdaliai apklausos dalyvių pritaria, kad priimant darbuotojams svarbius sprendimus atsižvelgiama į skirtingus jų poreikius ir aplinkybes. Vis dėlto trečdalis respondentų (33,3 proc.) aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 12,2 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Toks atsakymų pasiskirstymas atskleidžia nevienareikšmį šios srities vertinimą ir pagrindžia poreikį skirti dėmesio tam, kad darbuotojų individualūs poreikiai ir skirtingos aplinkybės būtų nuosekliai įvertinami priimant su jais susijusius sprendimus.

3.15. Savivaldybės administracija aktyviai prisideda prie lygių galimybių ir įtraukios organizacinės kultūros kūrimo.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Savivaldybės administracijos indėlis kuriant lygias galimybes ir įtraukią organizacinę kultūrą įvertintas palankiai. Visiškai sutiko 36 respondentai (40,0 proc.), sutiko – 32 respondentai

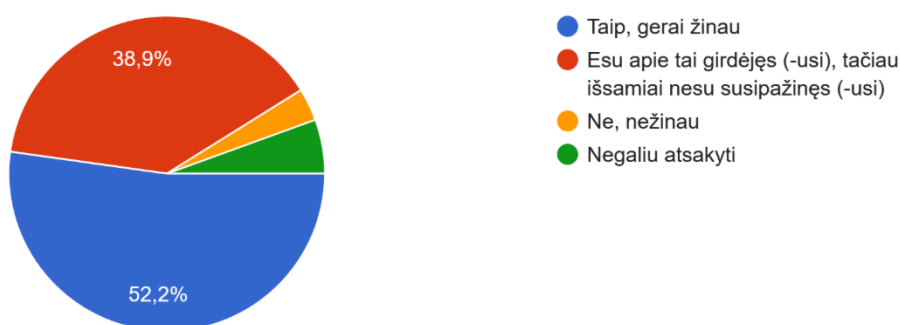
(35,6 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 75,6 proc. (68 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 17 respondentų (18,9 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Daugiau nei trys ketvirtadaliai apklausos dalyvių pritaria, kad Savivaldybės administracija aktyviai prisideda prie lygių galimybių ir įtraukios organizacinės kultūros kūrimo. Aiškaus pritarimo neišreiškė 24,4 proc. respondentų, tačiau neigiamą poziciją pasirinko palyginti nedidelė dalis – 5,5 proc. Bendras atsakymų pasiskirstymas atskleidžia palankų Savivaldybės administracijos pastangų šioje srityje vertinimą, kartu parodant poreikį ir toliau nuosekliai stiprinti lygių galimybių bei įtraukties principų įgyvendinimą organizacijos veikloje.

Darbo santykiai ir lygios galimybės: apibendrinimas. Apklausos rezultatai atskleidžia, kad lygių galimybių principų įgyvendinimas Savivaldybės administracijos darbo santykiuose bendrai vertinamas palankiai, tačiau atskirose srityse darbuotojų vertinimai skiriasi. Ryškiausios stipriosios sritys susijusios su profesinio tobulėjimo galimybėmis bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu. 79,8 proc. respondentų pritarė, kad darbuotojams sudaromos vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir dalyvauti mokymuose, o per pastaruosius 12 mėnesių kvalifikacijos tobulinimo veiklose dalyvavo 76,7 proc. apklausos dalyvių. Palankiai įvertintos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės. 80,0 proc. respondentų pritarė, kad Savivaldybės administracijoje sudaromos galimybės derinti darbą su asmeninio (šeimos) gyvenimo poreikiais, o 82,0 proc. nurodė, kad naudojimasis teisėtomis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybėmis neturi neigiamos įtakos darbuotojo vertinimui ar karjeros galimybėms, tai leidžia šią sritį laikyti viena iš stipriųjų Savivaldybės administracijos darbo santykių ir lygių galimybių politikos sričių, taip pat palankiai vertinamas ir bendras organizacijos dėmesys lygioms galimybėms bei darbuotojų įtraukčiai. 75,6 proc. respondentų pritarė, kad Savivaldybės administracija aktyviai prisideda prie lygių galimybių ir įtraukios organizacinės kultūros kūrimo, o 74,4 proc. – kad darbuotojai skatinami įsitraukti, išsakyti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus. Kartu vertinimas išryškino sritis, kuriose darbuotojų vertinimai yra santūresni. Profesinio augimo ir aukštesnių pareigų siekimo galimybės palankiai įvertino 63,3 proc. respondentų, o sprendimų dėl darbuotojų paaukštinimo pagrindumui kompetencija, darbo rezultatais ir aiškiais kriterijais pritarė 61,8 proc. respondentų. Šie rezultatai rodo poreikį skirti dėmesio karjeros galimybių, paaukštinimo kriterijų aiškumui ir jų komunikavimui darbuotojams. Daugiausia dėmesio reikalaujančia sritimi išsiskiria darbo užmokestis, kad darbo užmokestis nustatomas pagal aiškius ir objektyvius kriterijus, pritarė 53,3 proc. respondentų, o 21,1 proc. pateikė neigiamą vertinimą. Teiginiui, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams užtikrinamas teisingas atlygis, pritarė 56,7 proc. respondentų, o 15,6 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Be to, abiem klausimais palyginti didelė respondentų dalis pasirinko tarpinę poziciją, todėl darbo užmokesčio nustatymo kriterijų aiškumas, skaidrumas ir vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principo įgyvendinimas turėtų būti viena iš prioritetinių tolesnės vertinimo sričių. Dėmesio taip pat verta skirti

darbuotojų individualių poreikių ir aplinkybių įvertinimui. Nors 66,7 proc. respondentų pritarė, kad priimant darbuotojams svarbius sprendimus į skirtingus jų poreikius ir aplinkybes atsižvelgiama, trečdalis respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, tai rodo poreikį užtikrinti nuoseklų individualių darbuotojų aplinkybių vertinimą ir vienodų galimybių principo taikymą priimant su darbuotojais susijusius sprendimus.

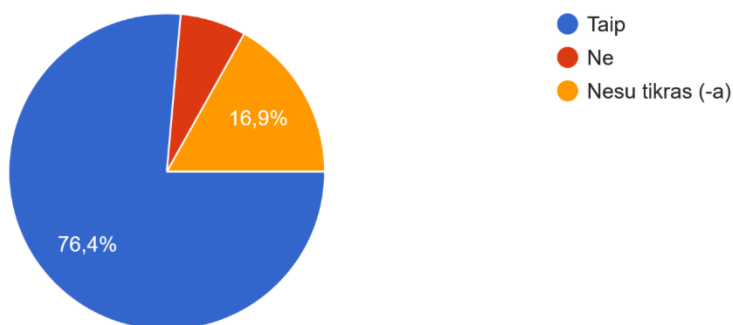
4. Lygių galimybių politikos žinojimas, mokymai ir užtikrinimas. Šioje apklausos dalyje siekta išsiaiškinti darbuotojų informuotumą apie Savivaldybės administracijoje taikomus lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimą, darbuotojų žinias apie diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją bei galimybes šias žinias stiprinti, taip pat vertinta, ar darbuotojai žino, kur kreiptis susidūrus su galimais lygių galimybių pažeidimais, ir kaip vertina organizacijoje taikomas lygių galimybių užtikrinimo priemones.

4.1. Ar žinote, kad Savivaldybės administracijoje yra nustatyti lygių galimybių ir nediskriminavimo principai?



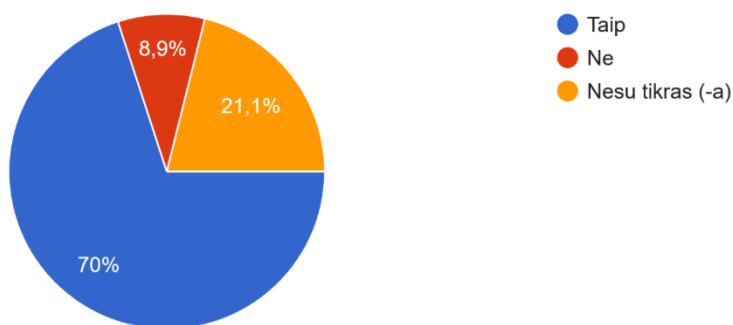
Daugiau nei pusė apklausos dalyvių – 47 respondentai (52,2 proc.) – nurodė gerai žinantys, kad Savivaldybės administracijoje yra nustatyti lygių galimybių ir nediskriminavimo principai. 35 respondentai (38,9 proc.) pažymėjo apie šiuos principus girdėję, tačiau išsamiai su jais nesusipažinę. 3 respondentai (3,3 proc.) nurodė apie juos nežinantys, o 5 respondentai (5,6 proc.) pasirinko atsakymą „Negaliu atsakyti“. Rezultatai rodo aukštą bendrą darbuotojų informuotumą apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principų egzistavimą – apie juos žino arba yra girdėję 91,1 proc. respondentų, tačiau išsamiau su šiais principais susipažinę ir savo žinias kaip geras įvardija kiek daugiau nei pusė apklausos dalyvių, todėl svarbu atskirti bendrą informuotumą nuo išsamesnio politikos turinio žinojimo. Šis rezultatas rodo galimybę stiprinti darbuotojų supažindinimą su Savivaldybės administracijoje taikomais lygių galimybių ir nediskriminavimo principais bei jų praktiniu įgyvendinimu.

4.2. Ar žinote, kur galite rasti Savivaldybės administracijos dokumentus ir informaciją, susijusią su lygių galimybių užtikrinimu?



Didžioji apklausos dalyvių dalis nurodė žinanti, kur rasti Savivaldybės administracijos dokumentus ir informaciją, susijusią su lygių galimybių užtikrinimu – atsakymą „Taip“ pasirinko 68 respondentai (76,4 proc.). 15 respondentų (16,9 proc.) nurodė nesantys tikri, kur tokią informaciją rasti, o 6 respondentai (6,7 proc.) atsakė to nežinantys. Rezultatai atskleidžia gana aukštą informacijos apie lygių galimybių užtikrinimą prieinamumo žinomumą. Vis dėlto beveik ketvirtadalis respondentų (23,6 proc.) nežino arba nėra tikri, kur rasti atitinkamus dokumentus ir informaciją. Tai rodo, kad tikslinga užtikrinti ne tik informacijos ir dokumentų prieinamumą, bet ir aiškiai bei periodiškai darbuotojams komunikuoti, kur ši informacija skelbiama ir kaip ją galima rasti.

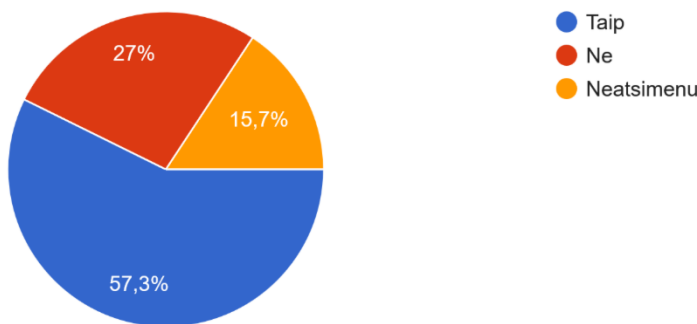
4.3. Ar žinote, į ką Savivaldybės administracijoje galite kreiptis susidūrę su diskriminacija ar nelygiu elgesiu?



Darbuotojų informuotumas apie tai, kur kreiptis susidūrus su diskriminacija ar nelygiu elgesiu, yra gana aukštas. Tai žinantys nurodė 63 respondentai (70,0 proc.). 19 respondentų (21,1 proc.) pažymėjo nesantys tikri, į ką galėtų kreiptis, o 8 respondentai (8,9 proc.) atsakė to nežinantys. Nors 70,0 proc. apklausos dalyvių žino, kur kreiptis susidūrus su diskriminacija ar nelygiu elgesiu, beveik trečdalis respondentų (30,0 proc.) tokios informacijos neturi arba nėra dėl jos tikri. Lygių galimybių užtikrinimo požiūriu tai svarbus rezultatas, nes darbuotojams turėtų būti aiškiai žinomi ne

tik nediskriminavimo principai, bet ir konkretūs pagalbos bei pranešimo apie galimus pažeidimus būdai, todėl tikslinga stiprinti darbuotojų informavimą apie tai, į ką ir koku būdu galima kreiptis susidūrus su diskriminacija ar nelygiu elgesiu.

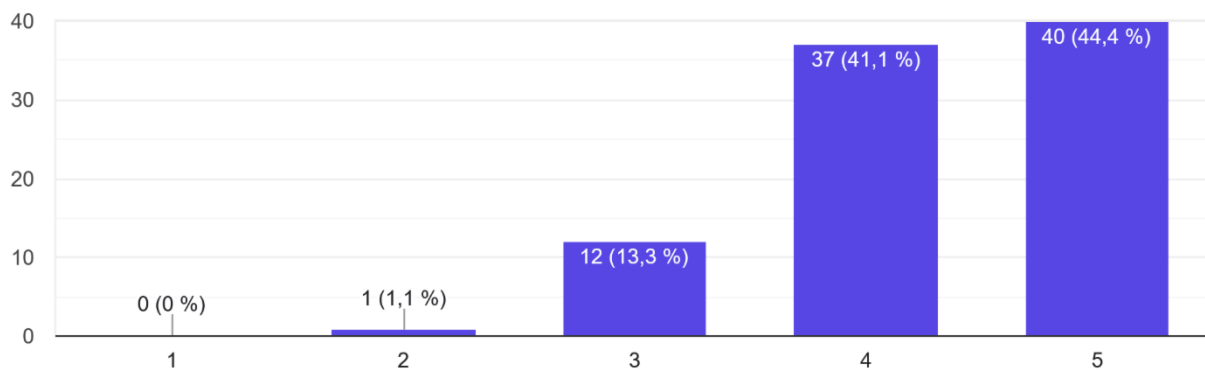
4.4. Ar per pastaruosius 2 metus dalyvavote mokymuose, seminaruose ar kitose informacinėse veiklose lygių galimybių, nediskriminavimo ar įtraukties temomis?



Daugiau nei pusė apklausos dalyvių – 51 respondentas (57,3 proc.) – nurodė per pastaruosius dvejus metus dalyvavę mokymuose, seminaruose ar kitose informacinėse veiklose lygių galimybių, nediskriminavimo ar įtraukties temomis. 24 respondantai (27,0 proc.) tokiose veiklose nedalyvavo, o 14 respondentų (15,7 proc.) nurodė neprisimenantys, ar jose dalyvavo. Rezultatai rodo, kad daugiau nei pusė respondentų yra dalyvavę lygių galimybių, nediskriminavimo ar įtraukties temoms skirtose veiklose, tačiau reikšminga darbuotojų dalis tokios patirties nenurodė. Atsižvelgiant į tai, kad 42,7 proc. respondentų pažymėjo nedalyvavę arba neprisimenantys dalyvavimo, tikslinga stiprinti nuoseklų ir periodišką darbuotojų informavimą bei mokymą lygių galimybių, nediskriminavimo ir įtraukties klausimais.

4.5. Man pakanka žinių apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus bei jų taikymą darbe.

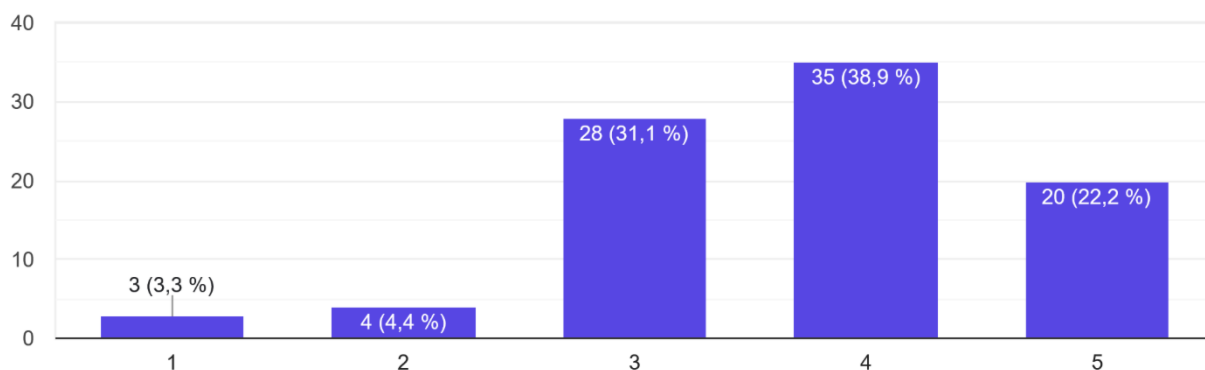
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbuotojų turimų žinių apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus bei jų taikymą darbe vertinimas yra labai palankus. Visiškai sutiko 40 respondentų (44,4 proc.), sutiko – 37 respondentai (41,1 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 85,5 proc. (77 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 12 respondentų (13,3 proc.), nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.), o visiškai nesutinkančių nebuvo. Aukštas pritarimo lygis rodo, kad darbuotojai savo žinias apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus bei jų praktinį taikymą vertina užtikrintai. Neigiamą poziciją išreiškė tik 1,1 proc. respondentų. Vis dėlto 13,3 proc. pasirinko tarpinę poziciją, todėl darbuotojų žinių stiprinimas ir periodinis informacijos atnaujinimas išlieka aktualus.

4.6. Darbuotojams turėtų būti reguliariai organizuojami mokymai ar informacinės veiklos lygių galimybių ir nediskriminavimo temomis.

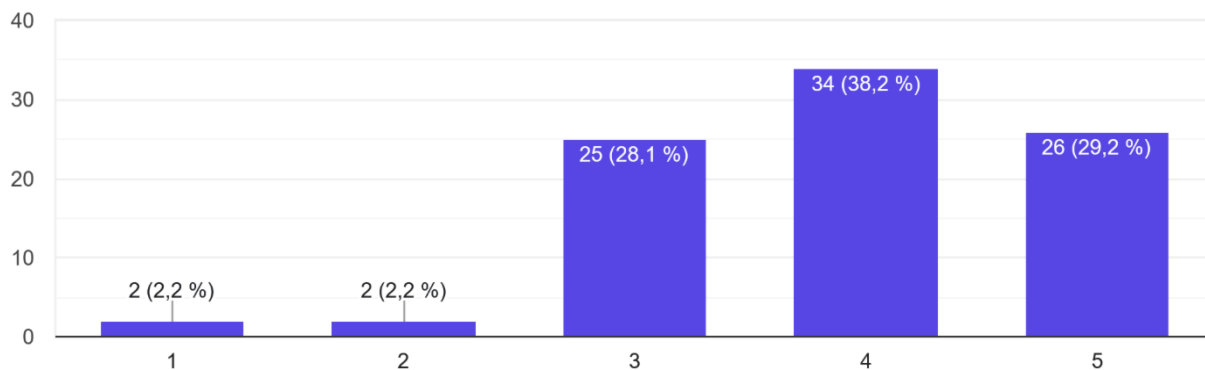
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Reguliarių mokymų ir informacinių veiklų lygių galimybių bei nediskriminavimo temomis poreikiui pritarė daugiau nei pusė apklausos dalyvių. Visiškai sutiko 20 respondentų (22,2 proc.), sutiko – 35 respondentai (38,9 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 61,1 proc. (55 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 28 respondentai (31,1 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,4 proc.), o visiškai nesutiko – 3 respondentai (3,3 proc.). Rezultatai rodo, kad reguliarių mokymų ar informacinių veiklų poreikį palaiko reikšminga darbuotojų dalis, tačiau šiuo klausimu išsiskiria ir gana didelė tarpinę poziciją pasirinkusių respondentų dalis – beveik trečdalis (31,1 proc.). Nepritarimą išreiškė 7,7 proc. apklausos dalyvių. Atsižvelgiant į tai, tikslinga lygių galimybių ir nediskriminavimo temomis organizuoti periodines, praktinio pobūdžio informacines veiklas, jų turinį orientuojant į darbuotojams aktualias situacijas ir konkrečių principų taikymą darbe.

4.7. Žinau, kokia tvarka turėčiau kreiptis susidūręs (-usi) su diskriminacija ar nelygiu elgesiu.

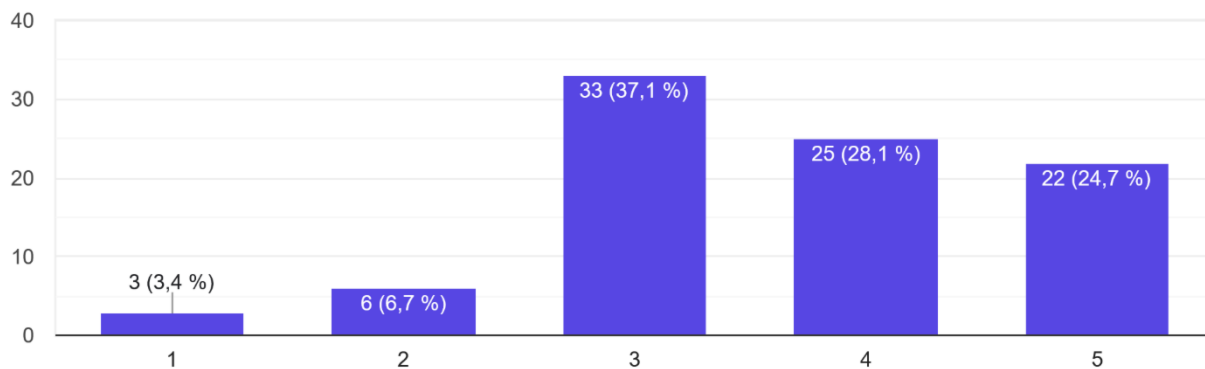
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Kreipimosi tvarkos susidūrus su diskriminacija ar nelygiu elgesiu žinojimas įvertintas gana palankiai. Visiškai sutiko 26 respondentai (29,2 proc.), sutiko – 34 respondentai (38,2 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 67,4 proc. (60 respondentų). Nei sutiko, nei nesutiko 25 respondentai (28,1 proc.), nesutiko – 2 respondentai (2,2 proc.), o visiškai nesutiko – 2 respondentai (2,2 proc.). Nors daugiau nei du trečdaliai respondentų nurodo žinantys kreipimosi tvarką, beveik trečdalis (32,5 proc.) aiškaus pritarimo neišreiškė. Atkreiptinas dėmesys į 28,1 proc. respondentų, pasirinkusių tarpinę poziciją, tai leidžia manyti, kad daliai darbuotojų konkreti kreipimosi tvarka nėra pakankamai aiški arba jie nėra tikri, kaip turėtų elgtis susidūrę su diskriminacija ar nelygiu elgesiu, todėl tikslinga užtikrinti, kad kreipimosi ir pranešimo apie galimus pažeidimus tvarka būtų lengvai prieinama, aiški ir periodiškai primenama darbuotojams.

4.8. Žinau, kokių veiksmų Savivaldybės administracijoje būtų imamasi gavus pranešimą apie galimą diskriminaciją ar nelygų elgesį.

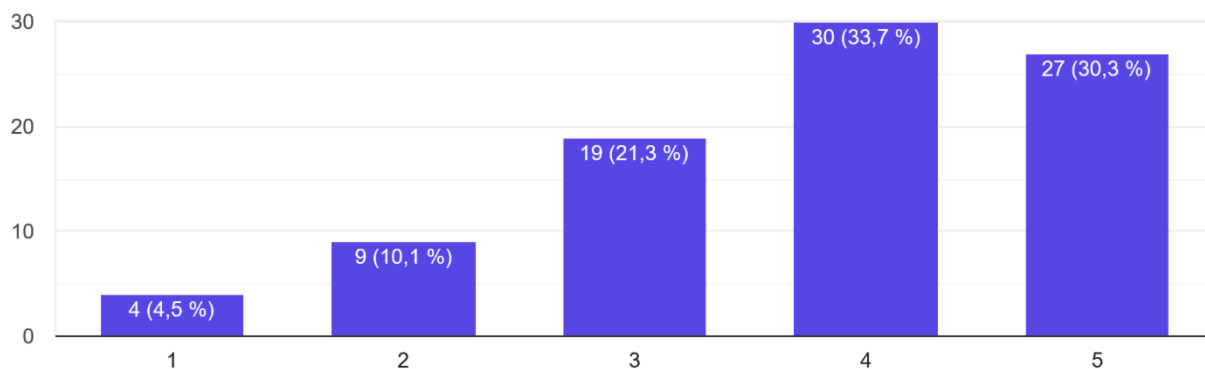
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbuotojų informuotumas apie veiksmus, kurių Savivaldybės administracijoje būtų imamasi gavus pranešimą apie galimą diskriminaciją ar nelygų elgesį, vertinamas santūriau. Visiškai sutiko 22 respondentai (24,7 proc.), sutiko – 25 respondentai (28,1 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 52,8 proc. (47 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 33 respondentai (37,1 proc.), nesutiko – 6 respondentai (6,7 proc.), o visiškai nesutiko – 3 respondentai (3,4 proc.). Nors daugiau nei pusė respondentų nurodo žinantys, kokių veiksmų būtų imamasi gavus pranešimą apie galimą diskriminaciją ar nelygų elgesį, 47,2 proc. aiškaus pritarimo neišreiškė. Ypatingai išsiskiria 37,1 proc. respondentų, pasirinkusių tarpinę poziciją, o 10,1 proc. pateikė neigiamą vertinimą. Rezultatai rodo, kad darbuotojams aiškiau žinoma, į ką ir kokia tvarka kreiptis, nei tai, kas vyksta pateikus pranešimą, todėl tikslinga aiškiau komunikuoti ne tik kreipimosi tvarką, bet ir tolesnius pranešimo nagrinėjimo etapus, galimus veiksmus bei darbuotojui taikomas apsaugos ir konfidencialumo garantijas.

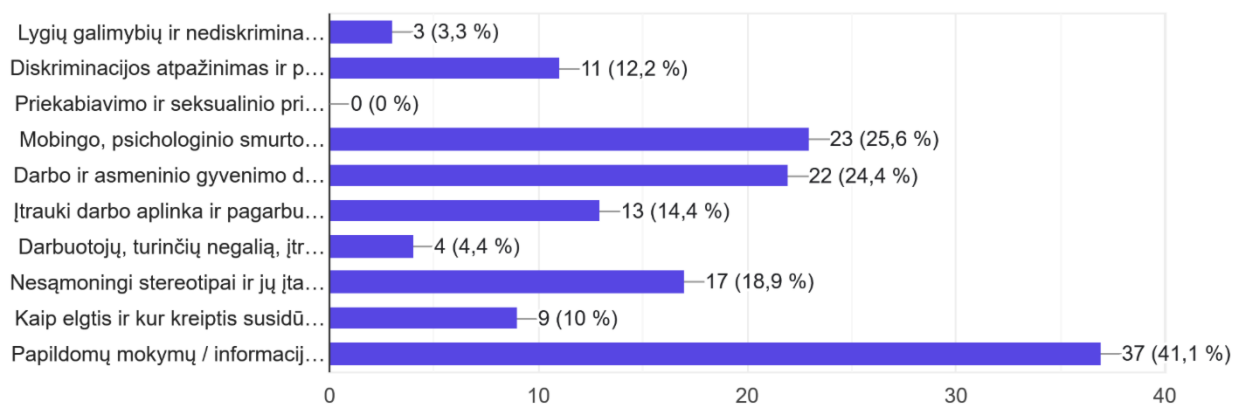
4.9. Manau, kad Savivaldybės administracijoje lygių galimybių principai realiai taikomi kasdienėje veikloje.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Lygių galimybių principų taikymas kasdienėje Savivaldybės administracijos veikloje vertinamas gana palankiai. Visiškai sutiko 27 respondentai (30,3 proc.), sutiko – 30 respondentų (33,7 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 64,0 proc. (57 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 19 respondentų (21,3 proc.), nesutiko – 9 respondentai (10,1 proc.), o visiškai nesutiko – 4 respondentai (4,5 proc.). Nors beveik du trečdaliai respondentų pritaria, kad lygių galimybių principai realiai taikomi kasdienėje veikloje, daugiau nei trečdalis (36,0 proc.) aiškaus pritarimo neišreiškė. Iš jų 14,6 proc. pateikė neigiamą vertinimą. Šie rezultatai rodo, kad darbuotojų požiūris į praktinį lygių galimybių principų įgyvendinimą nėra visiškai vienodas, todėl svarbu ne tik nustatyti ir komunikuoti lygių galimybių principus, bet ir užtikrinti nuoseklų jų taikymą kasdieniauose darbo santykiuose bei su darbuotojais susijusių sprendimų priėmimo procesuose.

4.10. Kokiomis lygių galimybių temomis norėtumėte gauti daugiau informacijos ar dalyvauti mokymuose?



Respondentų atsakymai rodo skirtingą susidomėjimą siūlomomis lygių galimybių temomis. Daugiausia – 37 respondentai (41,1 proc.) – pasirinko atsakymą, kad papildomų mokymų ar informacijos jiems nereikia. Iš konkrečių mokymų temų didžiausio susidomėjimo sulaukė mobingo ir psichologinio smurto tema – ją pasirinko 23 respondentai (25,6 proc.), bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo tema – 22 respondentai (24,4 proc.). Informacijos apie nesąmoningus stereotipus ir jų įtaką pageidautų 17 respondentų (18,9 proc.), apie įtraukimą darbo aplinką ir pagarbų elgesį – 13 respondentų (14,4 proc.), o apie diskriminacijos atpažinimą ir prevenciją – 11 respondentų (12,2 proc.). 9 respondentai (10,0 proc.) pasirinko temą, susijusią su elgesiu ir kreipimosi galimybėmis susidūrus su diskriminacija ar nelygiu elgesiu. Mažesnis susidomėjimas išreikštas darbuotojų, turinčių negalią, įtraukties tema – ją pasirinko 4 respondentai (4,4 proc.), o bendrą informaciją apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus – 3 respondentai (3,3 proc.). Priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo tematikos nepasirinko nė vienas respondentas. Rezultatai leidžia matyti, kad darbuotojų informavimo ir mokymų poreikis labiausiai orientuotas į praktines, kasdienėje darbo aplinkoje aktualias temas – mobingo ir psichologinio smurto prevenciją, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, nesąmoningų stereotipų poveikį bei įtraukios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimą. Kartu tai, kad 41,1 proc. respondentų papildomų mokymų ar informacijos poreikio nenurodė, leidžia svarstyti ne vien bendro pobūdžio mokymus visiems darbuotojams, bet ir tikslingas, konkrečioms temoms skirtas informacines ar mokymų veiklas.

Lygių galimybių politikos žinojimas, mokymai ir užtikrinimas: apibendrinimas.

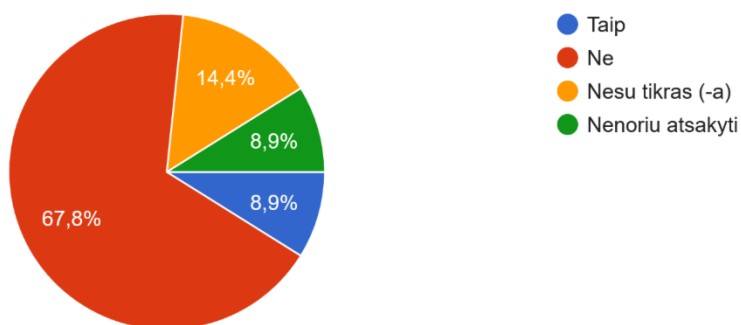
Apklausoje rezultatai rodo, kad bendras darbuotojų informuotumas apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus Savivaldybės administracijoje yra gana aukštas, tačiau išsamesnis šių principų, jų įgyvendinimo ir praktinių procedūrų žinojimas nėra vienodas. 52,2 proc. respondentų nurodė gerai žinantys, kad Savivaldybės administracijoje yra nustatyti lygių galimybių ir nediskriminavimo principai, o dar 38,9 proc. apie juos yra girdėję, tačiau išsamiai nėra susipažinę. Tai rodo, kad darbuotojai iš esmės žino apie šių principų egzistavimą, tačiau išlieka poreikis stiprinti

jų turinio ir praktinio taikymo žinojimą. Darbuotojų informuotumas apie lygių galimybių užtikrinimo priemones taip pat gana aukštas. 76,4 proc. respondentų žino, kur rasti su lygių galimybių užtikrinimu susijusius dokumentus ir informaciją, o 70,0 proc. – į ką Savivaldybės administracijoje kreiptis susidūrus su diskriminacija ar nelygiu elgesiu. Vis dėlto beveik trečdalis respondentų pastaruoju klausimu nurodė nežinantys arba nesantys tikri, tai svarbu praktinio lygių galimybių užtikrinimo požiūriu, nes darbuotojams turėtų būti aiškiai žinomi ne tik bendrieji principai, bet ir konkretūs pagalbos bei pranešimo apie galimus pažeidimus būdai. Išryškėjo skirtumas tarp žinojimo, kur kreiptis, ir supratimo, kas vyktų pateikus pranešimą. Kreipimosi tvarką nurodė žinantys 67,4 proc. respondentų, tačiau tik 52,8 proc. pritarė žinantys, kokių veiksmų Savivaldybės administracijoje būtų imamasi gavus pranešimą apie galimą diskriminaciją ar nelygų elgesį. Be to, pastaruoju klausimu 37,1 proc. respondentų pasirinko tarpinę poziciją, tai leidžia išskirti pranešimų nagrinėjimo proceso ir tolesnių veiksmų aiškumą kaip vieną svarbiausių informavimo stiprinimo sričių. Darbuotojai savo turimas žinias apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus vertina palankiai – 85,5 proc. respondentų mano, kad jų žinių apie šiuos principus ir jų taikymą darbe pakanka. Kita vertus, per pastaruosius dvejus metus lygių galimybių, nediskriminavimo ar įtraukties temų mokymuose ar kitose informacinėse veiklose dalyvavo 57,3 proc. respondentų, o reguliarių mokymų ar informacinių veiklų poreikiui pritarė 61,1 proc. apklausos dalyvių. Šių rezultatų visuma leidžia manyti, kad darbuotojai savo bendrą žinių lygį vertina pakankamai gerai, tačiau kartu mato naudą periodiškai atnaujinti žinias ir gauti praktinės informacijos. Vertinant lygių galimybių principų įgyvendinimą praktikoje, 64,0 proc. respondentų pritarė, kad šie principai realiai taikomi kasdienėje Savivaldybės administracijos veikloje. Vis dėlto 21,3 proc. pasirinko tarpinę poziciją, o 14,6 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Šis rezultatas rodo, kad svarbu neapsiriboti lygių galimybių politikos įtvirtinimu dokumentuose ir darbuotojų informavimu, bet užtikrinti, kad jos principai būtų nuosekliai matomi kasdienėje organizacijos veikloje ir su darbuotojais susijusių sprendimų priėmime. Darbuotojų pageidaujamos mokymų temos leidžia konkrečiau nustatyti būsimo informavimo kryptis. Didžiausio susidomėjimo sulaukė mobingo ir psichologinio smurto tema (25,6 proc.), darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (24,4 proc.), nesąmoningi stereotipai ir jų įtaka (18,9 proc.) bei įtrauki ir pagarbi darbo aplinka (14,4 proc.). Kartu 41,1 proc. respondentų nurodė, kad papildomų mokymų ar informacijos jiems nereikia. Todėl tikslinga orientuotis ne vien į bendro pobūdžio mokymus, bet ir į konkrečias, darbuotojams aktualias temas bei praktines situacijas.

Apibendrinant galima teigti, kad Savivaldybės administracijoje yra susiformavęs gana aukštas bendras darbuotojų informuotumas apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, tačiau apklausos rezultatai atskleidžia poreikį stiprinti praktinį šių principų pažinimą. Daugiausia dėmesio tikslinga skirti kreipimosi ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų aiškumui, periodiniam darbuotojų informavimui bei lygių galimybių principų nuosekliai taikymui kasdienėje veikloje.

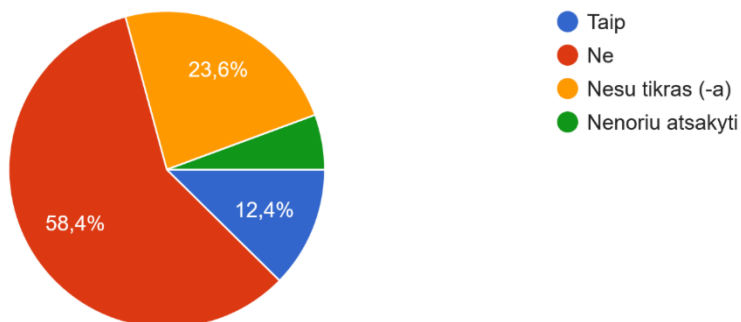
5. Diskriminacija, psichologinis saugumas ir pranešimo kanalai. Šioje apklausos dalyje siekta įvertinti darbuotojų patirtis, susijusias su diskriminacija, nelygiu, žeminančiu ar kitu netinkamu elgesiu darbo aplinkoje, bei darbuotojų psichologinio saugumo jausmą. Taip pat siekta išsiaiškinti, ar darbuotojai žino apie galimybes pranešti apie galimus pažeidimus, ar pasitiki nustatytais pranešimo kanalais ir ar jaustūsi saugiai jais naudodamiesi.

5.1. Ar per pastaruosius 12 mėnesių Savivaldybės administracijoje asmeniškai susidūrėte su elgesiu ar sprendimais, kuriuos vertinote kaip diskriminacinius ar galimai diskriminacinius?



Didžioji respondentų dalis – 61 respondentas (67,8 proc.) – nurodė, kad per pastaruosius 12 mėnesių Savivaldybės administracijoje asmeniškai nesusidūrė su elgesiu ar sprendimais, kuriuos vertintų kaip diskriminacinius ar galimai diskriminacinius. 8 respondentai (8,9 proc.) nurodė su tokiomis situacijomis susidūrę, 13 respondentų (14,4 proc.) nebuvo tikri, ar jų patirtas elgesys arba sprendimai galėtų būti vertinami kaip diskriminaciniai, o 8 respondentai (8,9 proc.) pasirinko neatsakyti. Nors daugiau nei du trečdaliai respondentų diskriminacinio ar galimai diskriminacinio elgesio arba sprendimų per nurodytą laikotarpį nepatyrė, 8,9 proc. apklausos dalyvių nurodė turėję tokią asmeninę patirtį. Šį rezultatą svarbu vertinti atidžiai, nes diskriminacijos prevencijos požiūriu reikšminga ir nedidelės darbuotojų dalies neigiama patirtis. Be to, 14,4 proc. respondentų nebuvo tikri, ar jų patirtos situacijos galėtų būti laikomos diskriminacinėmis, tai gali rodyti poreikį stiprinti darbuotojų gebėjimą atpažinti galimos diskriminacijos atvejus ir informuotumą apie tai, kur kreiptis kilus abejonų.

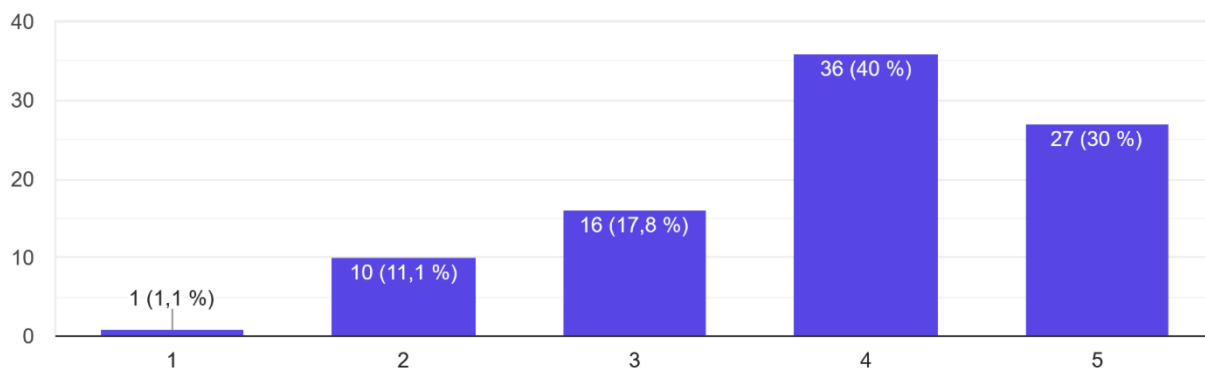
5.2. Ar per pastaruosius 12 mėnesių Savivaldybės administracijoje pastebėjote diskriminacinį ar galimai diskriminacinį elgesį kito darbuotojo atžvilgiu?



Daugiau nei pusė apklausos dalyvių – 52 respondentai (58,4 proc.) – nurodė per pastaruosius 12 mėnesių nepastebėję diskriminacinio ar galimai diskriminacinio elgesio kito darbuotojo atžvilgiu. Tokių elgesį pastebėję nurodė 11 respondentų (12,4 proc.), o 21 respondentas (23,6 proc.) nebuvo tikras, ar jų pastebėtos situacijos galėtų būti vertinamos kaip diskriminacinės. 5 respondentai (5,6 proc.) pasirinko į šį klausimą neatsakyti. Rezultatai rodo, kad daugiau nei pusė respondentų diskriminacinio ar galimai diskriminacinio elgesio kitų darbuotojų atžvilgiu nepastebėjo. Vis dėlto 12,4 proc. nurodė tokių elgesį pastebėję, o beveik ketvirtadalis (23,6 proc.) nebuvo tikri dėl stebėtų situacijų vertinimo. Palyginti didelė abejojančių respondentų dalis gali rodyti, kad ne visiems darbuotojams pakankamai aišku, kokie veiksmai ar elgesys gali būti laikomi diskriminaciniais, todėl svarbu stiprinti praktinį diskriminacijos atpažinimą, pateikiant darbuotojams konkrečių situacijų ir elgesio pavyzdžių bei informaciją apie galimus veiksmus pastebėjus tokias situacijas.

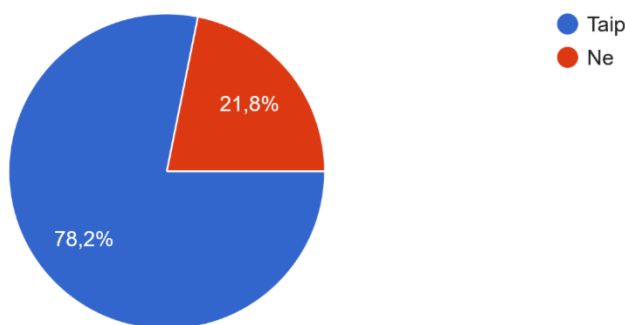
5.3. Savivaldybės administracijoje jaučiuosi psichologiškai saugiai – galiu išsakyti savo nuomonę, kelti klausimus ar įvardyti problemas nebijodamas (-a) neigiamų pasekmių.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Psichologinio saugumo jausmas Savivaldybės administracijoje vertinamas gana palankiai. Visiškai sutiko 27 respondentai (30,0 proc.), sutiko – 36 respondentai (40,0 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 70,0 proc. (63 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 16 respondentų (17,8 proc.), nesutiko – 10 respondentų (11,1 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Septyni iš dešimties apklausos dalyvių jaučiasi galintys išsakyti savo nuomonę, kelti klausimus ar įvardyti problemas nebijodami neigiamų pasekmių. Vis dėlto 30,0 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 12,2 proc. nesutiko arba visiškai nesutiko. Atsižvelgiant į klausimo pobūdį, ši dalis yra reikšminga, nes psichologiškai saugioje darbo aplinkoje darbuotojams turėtų būti sudarytos sąlygos atvirai kalbėti apie problemas ir išsakyti nuomonę nepatiriant neigiamų pasekmių, todėl darbuotojų pasitikėjimo, atviro dialogo ir saugaus problemų išsakymo stiprinimas išlieka svarbia organizacinės kultūros kryptimi.

5.4. Man aišku, koku kanalu galiu pranešti apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą netinkamą elgesį.



Pranešimo apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą netinkamą elgesį kanalas yra aiškus 68 respondentams (78,2 proc.), o 19 respondentų (21,8 proc.) nurodė nežinantys, koku kanalu galėtų apie tai pranešti. Rezultatai rodo, kad didžiajai respondentų daliai pranešimo kanalas yra žinomas. Vis dėlto daugiau nei penktadaliui apklausos dalyvių (21,8 proc.) nėra aišku, koku būdu reikėtų pranešti apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą netinkamą elgesį. Atsižvelgiant į tokių situacijų jautrumą, svarbu užtikrinti, kad informacija apie pranešimo kanalus būtų lengvai randama, aiški ir periodiškai primenama visiems darbuotojams.

Diskriminacija, psichologinis saugumas ir pranešimo kanalai: apibendrinimas.

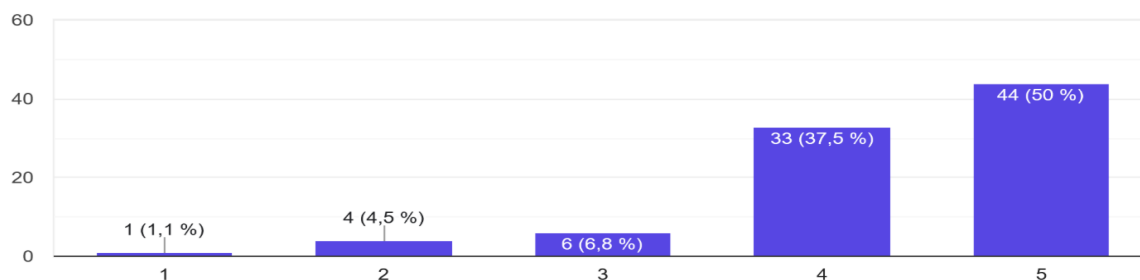
Apklausos rezultatai rodo, kad didžioji respondentų dalis per pastaruosius 12 mėnesių asmeniškai nesusidūrė su elgesiu ar sprendimais, kuriuos vertintų kaip diskriminacinius ar galimai diskriminacinius – taip nurodė 67,8 proc. apklausos dalyvių. Vis dėlto 8,9 proc. respondentų nurodė tokią patirtį turėję, o 14,4 proc. nebuvo tikri, ar jų patirtos situacijos galėtų būti laikomos

diskriminacinėmis. Dar 8,9 proc. pasirinko į šį klausimą neatsakyti. Pastarosios grupės atsakymo priežasčių iš apklausos duomenų nustatyti negalima, todėl jos nereikėtų interpretuoti kaip diskriminacijos patirties. Vertinant ne asmeninę patirtį, o kitų darbuotojų atžvilgiu pastebėtas situacijas, 58,4 proc. respondentų nurodė diskriminacinio ar galimai diskriminacinio elgesio nepastebėję. Tokių elgesį pastebėjo 12,4 proc. respondentų, o 23,6 proc. nebuvo tikri, ar jų stebėtos situacijos galėtų būti vertinamos kaip diskriminacinės. Šie rezultatai, ypač abejojančių respondentų dalis, atskleidžia poreikį stiprinti darbuotojų gebėjimą praktiškai atpažinti galimos diskriminacijos ir nelygaus elgesio situacijas. Psichologinio saugumo vertinimas yra palankus, tačiau ne vienareikšmis. 70,0 proc. respondentų pritarė, kad Savivaldybės administracijoje gali išsakyti savo nuomonę, kelti klausimus ar įvardyti problemas nebijodami neigiamų pasekmių. Kartu 17,8 proc. pasirinko tarpinę poziciją, o 12,2 proc. su šiuo teiginiu nesutiko arba visiškai nesutiko. Tai rodo, kad dalies darbuotojų psichologinio saugumo patirtys skiriasi ir atviro dialogo bei saugaus problemų išsakymo kultūros stiprinimas išlieka aktualus. Pranešimo kanalų žinomumas yra gana aukštas – 78,2 proc. respondentų nurodė žinantys, koku kanalu galėtų pranešti apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą netinkamą elgesį. Vis dėlto 21,8 proc. respondentų toks kanalas nėra aiškus. Šį rezultatą svarbu vertinti kartu su ankstesnio skyriaus duomenimis, kurie parodė, kad darbuotojams mažiau aišku, kas vyksta jau pateikus pranešimą. Taigi svarbus ne tik pranešimo kanalo žinomumas, bet ir viso pranešimo nagrinėjimo proceso suprantamumas.

Apibendrinant galima teigti, kad diskriminacinės ar galimai diskriminacinės patirties nenurodė didesnė respondentų dalis, o psichologinio saugumo ir pranešimo kanalų žinomumo rodikliai yra palankūs. Tačiau darbuotojų, nurodžiusių asmeninę ar pastebėtą galimai diskriminacinę patirtį, taip pat abejojančių, kaip tokias situacijas vertinti, atsakymai rodo, kad prevencijos priemonės išlieka aktualios. Dėmesio taip pat reikėtų skirti psichologinio saugumo stiprinimui ir užtikrinti, kad kiekvienam darbuotojui būtų aišku, kaip saugiai pranešti apie galimą pažeidimą ir kas vyksta pateikus tokį pranešimą.

6.1. Savivaldybės administracijoje skatinamas pagarbus ir konstruktyvus darbuotojų bendravimas.

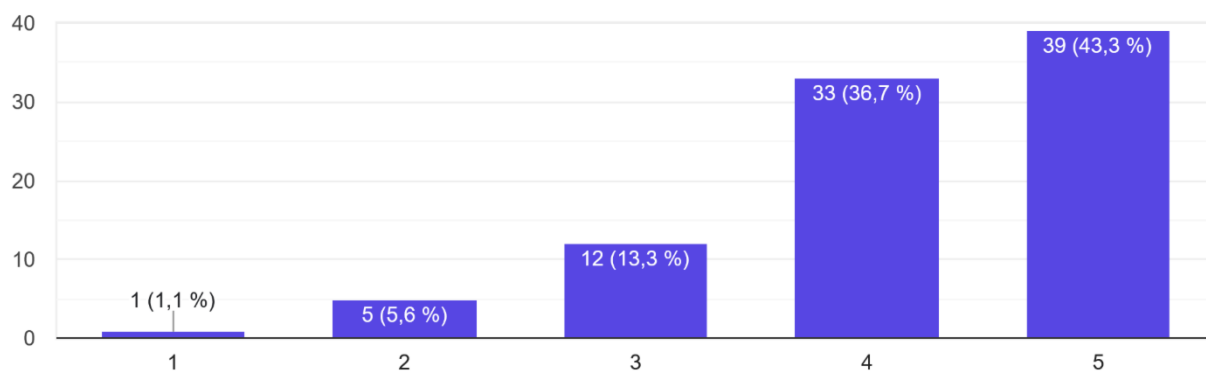
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Pagarbaus ir konstruktyvaus darbuotojų bendravimo skatinimas Savivaldybės administracijoje vertinamas labai palankiai. Visiškai sutiko 44 respondentai (50,0 proc.), sutiko – 33 respondentai (37,5 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 87,5 proc. (77 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 6 respondentai (6,8 proc.), nesutiko – 4 respondentai (4,5 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Rezultatai atskleidžia stiprią pagarbaus ir konstruktyvaus bendravimo kultūrą – beveik devyni iš dešimties apklausos dalyvių šią sritį įvertino teigiamai. Nors bendras šios srities vertinimas yra aukštas, 12,4 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 5,6 proc. su teiginiu nesutiko arba visiškai nesutiko, tai rodo, kad pagarbaus bendravimo principų nuoseklus taikymas ir tolesnis jų stiprinimas išlieka aktualus.

6.2. Darbuotojai skatinami bendradarbiauti ir dalintis žiniomis bei patirtimi.

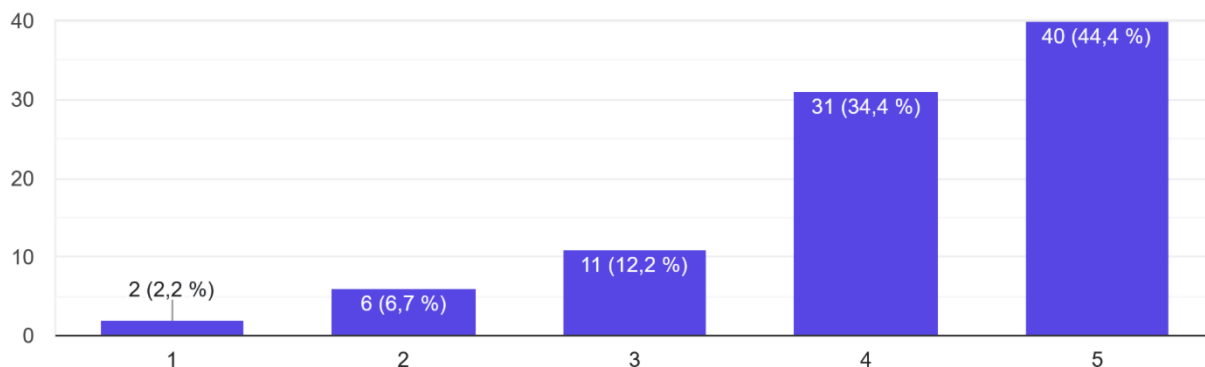
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Darbuotojų bendradarbiavimo ir dalijimosi žiniomis bei patirtimi skatinimas vertinamas palankiai. Visiškai sutiko 39 respondentai (43,3 proc.), sutiko – 33 respondentai (36,7 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 80,0 proc. (72 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 12 respondentų (13,3 proc.), nesutiko – 5 respondentai (5,6 proc.), o visiškai nesutiko – 1 respondentas (1,1 proc.). Rezultatai atskleidžia, kad bendradarbiavimas ir dalijimasis žiniomis bei patirtimi yra teigiamai vertinamas Savivaldybės administracijos kultūros aspektas – keturi iš penkių respondentų šiam teiginiui pritarė. Kartu 20,0 proc. apklausos dalyvių aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 6,7 proc. pateikė neigiamą vertinimą, tai rodo, kad, išlaikant esamą teigiamą praktiką, verta ir toliau stiprinti darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimą, žinių mainus ir dalijimosi patirtimi galimybes.

6.3. Darbuotojai turi galimybę išsakyti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus dėl organizacijos veiklos gerinimo.

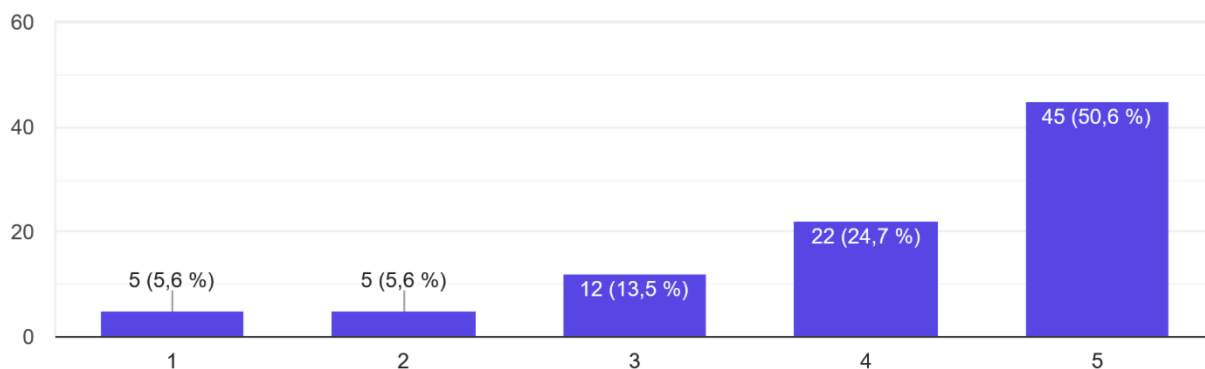
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Galimybę išsakyti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus dėl organizacijos veiklos gerinimo respondentai vertino palankiai. Visiškai sutiko 40 respondentų (44,4 proc.), sutiko – 31 respondentas (34,4 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 78,8 proc. (71 respondentas). Nei sutiko, nei nesutiko 11 respondentų (12,2 proc.), nesutiko – 6 respondentai (6,7 proc.), o visiškai nesutiko – 2 respondentai (2,2 proc.). Rezultatai atskleidžia, kad darbuotojų galimybės išsakyti nuomonę ir teikti pasiūlymus organizacijos veiklos gerinimo klausimais vertinamos teigiamai. Vis dėlto 21,1 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 8,9 proc. pateikė neigiamą vertinimą, tai leidžia manyti, kad darbuotojų įtraukimo į organizacijos veiklos tobulinimą praktika yra pakankamai stipri, tačiau išlieka galimybių stiprinti grįžtamąjį ryšį ir sudaryti sąlygas visiems darbuotojams jaustis išgirstiems bei matyti, kaip į jų pateiktus pasiūlymus yra atsižvelgiama.

6.4. Vadovų elgesys ir priimami sprendimai rodo pagarbos, lygybės ir įtraukties principų svarbą organizacijoje.

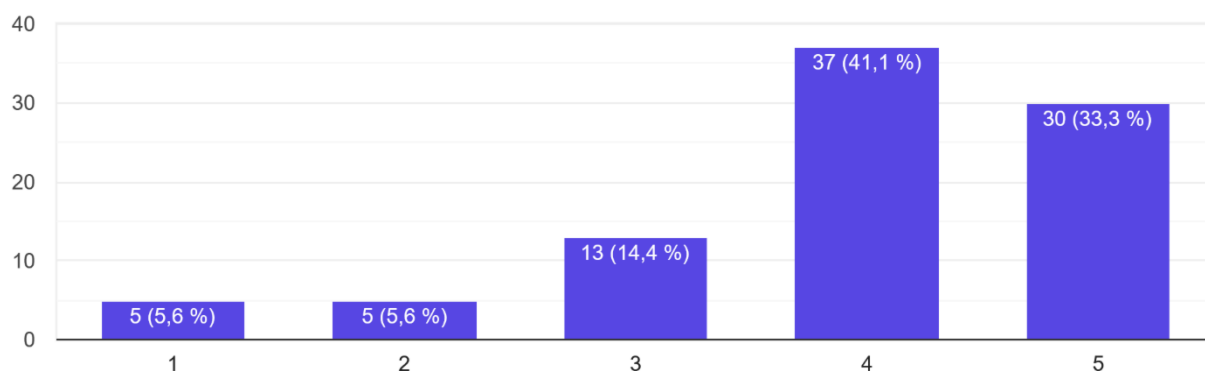
Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.



Vadovų elgesį ir priimamus sprendimus pagarbos, lygybės ir įtraukties aspektu respondentai vertino palankiai. Visiškai sutiko 45 respondentai (50,6 proc.), sutiko – 22 respondentai (24,7 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 75,3 proc. (67 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 12 respondentų (13,5 proc.), nesutiko – 5 respondentai (5,6 proc.), o visiškai nesutiko – taip pat 5 respondentai (5,6 proc.). Rezultatai rodo, kad trys ketvirtadaliai apklausos dalyvių vadovų elgesyje ir sprendimuose išvelgia pagarbos, lygybės ir įtraukties principų laikymąsi. Kartu 24,7 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, o 11,2 proc. pateikė neigiamą vertinimą. Atsižvelgiant į vadovų vaidmenį formuojant organizacinę kultūrą, šie atsakymai rodo, kad svarbu nuosekliai užtikrinti minėtų principų taikymą ne tik deklaruojant organizacijos vertybes, bet ir priimant kasdienes su darbuotojais susijusius sprendimus.

6.5. Savivaldybės administracijoje į darbuotojų išsakytas problemas ir pasiūlymus reaguojama bei, esant poreikiui, imamasi pokių.

Vertinimo skalė: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku.

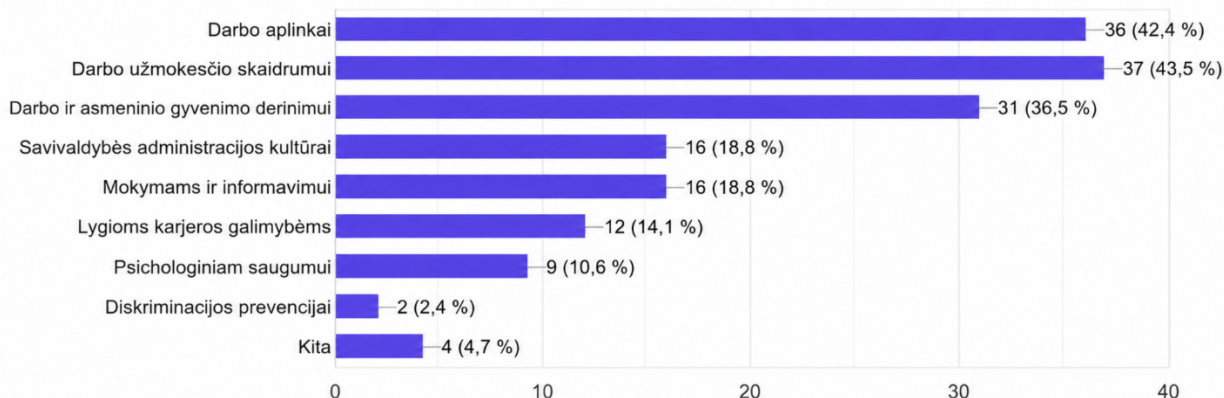


Savivaldybės administracijos reagavimą į darbuotojų išsakytas problemas ir pasiūlymus respondentai vertino gana palankiai. Visiškai sutiko 30 respondentų (33,3 proc.), sutiko – 37 respondentai (41,1 proc.), todėl bendras pritarimas siekė 74,4 proc. (67 respondentai). Nei sutiko, nei nesutiko 13 respondentų (14,4 proc.), nesutiko – 5 respondentai (5,6 proc.), o visiškai nesutiko – taip pat 5 respondentai (5,6 proc.). Rezultatai rodo, kad beveik trys ketvirtadaliai apklausos dalyvių mato organizacijos reakciją į darbuotojų keliamas problemas ir pasiūlymus bei, esant poreikiui, vykdomus pokyčius. Vis dėlto 25,6 proc. respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, iš jų 11,2 proc. pateikė neigiamą vertinimą. Šie rezultatai leidžia išskirti ne tik galimybę darbuotojams išsakyti savo nuomonę, bet ir grįžtamąjį ryšį apie pateiktų pasiūlymų ar iškeltų problemų nagrinėjimą kaip svarbų organizacinės kultūros aspektą. Darbuotojams svarbu matyti, kaip į jų išsakytas pastabas reaguojama, kokie sprendimai priimami ir, kai pokyčiai negalimi, kokios yra to priežastys.

6.6. Ką, Jūsų nuomone, Savivaldybės administracija turėtų keisti ar tobulinti, kad būtų geriau užtikrinamos lygios galimybės visiems darbuotojams? (atviras klausimas).

Atviro klausimo atsakymai atskleidė kelias pagrindines sritis, kuriose respondentai matytų galimybių toliau stiprinti lygių galimybių užtikrinimą Savivaldybės administracijoje. Dalis respondentų nurodė, kad esama situacija juos tenkina, lygios galimybės yra užtikrinamos arba papildomų pasiūlymų neturi. Kitų respondentų atsakymuose dažniausiai akcentuotas vienodų ir skaidrių principų taikymas darbuotojams, darbo užmokesčio sistemos aiškumas, objektyvūs veiklos vertinimo ir karjeros kriterijai, skaidri darbuotojų atranka bei vienodos kvalifikacijos tobulinimo galimybės. Atsakymuose išryškėjo darbuotojų lūkestis, kad su darbuotojais susiję sprendimai būtų grindžiami objektyviais kriterijais, darbuotojų kompetencija ir darbo rezultatais, o vienodi principai būtų nuosekliai taikomi visiems. Pavieniuose atsakymuose išsakyta nuomonė apie poreikį stiprinti sprendimų nešališkumą ir mažinti su profesine veikla tiesiogiai nesusijusių aplinkybių galimą įtaką darbuotojų padėčiai ar jiems svarbiems sprendimams. Kita atsakymuose išryškėjusi kryptis – vadovavimo kultūros ir vadovų kompetencijų lygių galimybių srityje stiprinimas. Respondentai minėjo vadovų mokymų, darbuotojų išklauso ir nuoseklaus lygių galimybių principų taikymo svarbą. Šiuos atsakymus galima vertinti kaip lūkestį, kad vadovai savo kasdiene praktika prisidėtų prie pagarbaus, nešališko ir įtraukaus organizacinio klimato kūrimo. Pateikta pasiūlymų dėl lankstesnio darbo organizavimo – lankstaus darbo laiko, nuotolinio darbo galimybių ir vienodesnio tokių priemonių prieinamumo darbuotojams. Atskiruose atsakymuose paminėtas darbo aplinkos sąlygų gerinimas, reguliarus darbo užmokesčio vertinimas bei mokymų lygių galimybių ir susijusiomis temomis organizavimas. Apibendrinant atviro klausimo atsakymus, darbuotojų pasiūlymai daugiausia siejami su skaidrumu ir vienodų principų taikymu, darbo užmokesčiu ir karjeros galimybėmis, vadovavimo praktika, darbuotojų išklauso, mokymais bei lankstesniu darbo organizavimu. Kartu dalies respondentų išreikštas pasitenkinimas esama situacija rodo, kad darbuotojų patirtys ir požiūriai nėra vienodi, todėl atviro klausimo rezultatus tikslinga vertinti kaip papildančius kiekybinius apklausos duomenis ir padedančius nustatyti sritis, kurioms ateityje galėtų būti skiriamas didesnis dėmesys.

6.7. Kuriai sričiai, Jūsų nuomone, Savivaldybės administracija artimiausiu metu turėtų skirti daugiausia dėmesio?



Respondentų nuomone, daugiausia dėmesio artimiausiu metu Savivaldybės administracijoje reikėtų skirti darbo užmokesčio skaidrumui – šią sritį pasirinko 37 respondentai (43,5 proc.). Beveik tiek pat respondentų – 36 (42,4 proc.) – išskyrė darbo aplinką, o 31 respondentas (36,5 proc.) – darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą. Mokymams ir informavimui bei Savivaldybės administracijos kultūrai dėmesį siūlė skirti po 16 respondentų (18,8 proc.), lygioms karjeros galimybėms – 12 respondentų (14,1 proc.), psichologiniam saugumui – 9 respondentai (10,6 proc.), diskriminacijos prevencijai – 2 respondentai (2,4 proc.). Kitas sritis nurodė 4 respondentai (4,7 proc.). Atsakymai išryškina tris pagrindines darbuotojų lūkesčių kryptis – darbo užmokesčio skaidrumą, darbo aplinką bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą. Šios sritys buvo pasirenkamos gerokai dažniau nei kitos, todėl jas tikslinga laikyti prioritetinėmis planuojant tolesnes lygių galimybių ir darbuotojų gerovės stiprinimo priemones. Kartu kitų sričių pasirinkimai rodo, kad darbuotojams aktualūs ir organizacinės kultūros, informavimo bei mokymų, karjeros galimybių ir psichologinio saugumo klausimai.

Savivaldybės administracijos kultūra: apibendrinimas. Apklausos rezultatai atskleidžia iš esmės palankų Savivaldybės administracijos organizacinės kultūros vertinimą. Ypač teigiamai vertinamas pagarbus ir konstruktyvus bendravimo skatinimas – šiam teiginiui pritarė 87,5 proc. respondentų. Aukštas pritarimas taip pat nustatytas vertinant darbuotojų bendradarbiavimo ir dalijimosi žiniomis bei patirtimi skatinimą (80,0 proc.) bei galimybes išsakyti savo nuomonę ir teikti pasiūlymus dėl organizacijos veiklos gerinimo (78,8 proc.). Šie rezultatai leidžia pagarbų bendravimą, bendradarbiavimą ir darbuotojų įtraukimą laikyti stipriosiomis organizacinės kultūros pusėmis. Vadovų vaidmuo kuriant pagarba, lygybę ir įtrauktimi grindžiamą organizacinę kultūrą taip pat vertinamas palankiai – 75,3 proc. respondentų pritarė, kad vadovų elgesys ir priimami sprendimai atspindi šių principų svarbą. Panaši respondentų dalis (74,4 proc.) teigiamai įvertino organizacijos reagavimą į darbuotojų išsakytas problemas ir pasiūlymus bei pokyčių inicijavimą, kai jų reikia. Vis dėlto šiose srityse maždaug ketvirtadalis respondentų aiškaus pritarimo neišreiškė, todėl svarbu toliau

stiprinti vadovavimo nuoseklumą, darbuotojų išklausymą ir grįžtamąjį ryšį apie jų pateiktų pasiūlymų ar iškeltų problemų nagrinėjimą. Atviro klausimo atsakymai papildo kiekybinius rezultatus ir parodo konkretesnius darbuotojų lūkesčius. Juose minėtas vienodų ir skaidrių principų taikymas, darbo užmokesčio sistemos aiškumas, objektyvūs veiklos vertinimo ir karjeros kriterijai, darbuotojų atrankos skaidrumas, vienodos kvalifikacijos tobulinimo galimybės, lankstesnis darbo organizavimas bei vadovų kompetencijų lygių galimybių srityje stiprinimas. Kartu dalis respondentų nurodė esama situacija esantys patenkinti arba papildomų pasiūlymų neturintys. Tai rodo, kad darbuotojų patirtys nėra vienodos, o atviri atsakymai padeda išryškinti sritis, kurios bendruose kiekybiniuose vertinimuose gali būti mažiau matomos. Aiškiausias darbuotojų lūkesčių kryptis parodė klausimas apie sritis, kurioms Savivaldybės administracija artimiausiu metu turėtų skirti daugiausia dėmesio. Dažniausiai buvo pasirinktas darbo užmokesčio skaidrumas (43,5 proc.), darbo aplinka (42,4 proc.) ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimas (36,5 proc.). Rečiau, tačiau taip pat buvo minimos Savivaldybės administracijos kultūra, mokymai ir informavimas, lygios karjeros galimybės bei psichologinis saugumas.

Apibendrinant galima teigti, kad Savivaldybės administracijos kultūra darbuotojų vertinama palankiai, o ryškiausi jos stiprieji aspektai yra pagarbus bendravimas, bendradarbiavimas, dalijimasis žiniomis ir galimybė darbuotojams išsakyti savo nuomonę. Kartu apklausos rezultatai rodo poreikį toliau stiprinti skaidrių ir vienodų principų taikymą, vadovų vaidmenį formuojant įtraukią organizacinę kultūrą bei grįžtamąjį ryšį darbuotojams. Planuojant tolesnius veiksmus tikslinga ypatingą dėmesį skirti pačių darbuotojų išskirtiems prioritetams – darbo užmokesčio skaidrumui, darbo aplinkai ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimui.

IŠVADOS

1. **Darbo užmokesčio skaidrumas ir teisingumas.** Darbo užmokesčio skaidrumas ir teisingumas išryškėjo kaip viena pagrindinių tobulintinų sričių. Darbo užmokesčio nustatymo kriterijų aiškumas ir objektyvumas bei teisingo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinimas vertinti santūriau nei daugelis kitų darbo santykių sričių. Darbo užmokesčio skaidrumą darbuotojai dažniausiai įvardijo kaip sritį, kuriai Savivaldybės administracija artimiausiu metu turėtų skirti daugiau dėmesio.

2. **Profesinio augimo ir karjeros galimybės.** Profesinio augimo ir paaukštinimo galimybės vertinamos santūriau nei kvalifikacijos tobulinimo galimybės. Darbuotojų vertinimai rodo, kad profesinio augimo, karjeros ir paaukštinimo srityse svarbus galimybių bei taikomų kriterijų aiškumas ir vienodas jų prieinamumas. Sprendimų dėl paaukštinimo sąsaja su darbuotojų kompetencija, darbo rezultatais ir aiškiais kriterijais – nėra vienodai aiškiai matoma visiems darbuotojams.

3. **Vadovų vaidmuo ir organizacinė kultūra.** Pagarbus bendravimas, bendradarbiavimas ir diskriminacinio bei žeminančio elgesio netoleravimas yra vienos ryškiausių Savivaldybės administracijos organizacinės kultūros stiprybių. Vadovų elgesys ir priimami sprendimai dažniausiai vertinami palankiai, tačiau dalies darbuotojų vertinimai rodo, kad svarbus išlieka nuoseklus pagarbos, lygybės ir įtraukties principų taikymas vadovavimo praktikoje ir priimant su darbuotojais susijusius sprendimus.

4. **Darbuotojų įtraukimas ir grįžtamasis ryšys.** Darbuotojų galimybės išsakyti nuomonę ir teikti pasiūlymus vertinamos palankiai, tačiau jų išklausymo ir grįžtamojo ryšio patirtys nėra vienodos. Apklausos rezultatai atskleidžia, kad daliai darbuotojų mažiau aišku, kaip atsižvelgiama į jų išsakytą nuomonę, pateiktus pasiūlymus ar iškeltas problemas ir kokių veiksmų dėl jų imamasi, o tai parodo, kad darbuotojų dalyvavimo procese svarbi ne tik galimybė pasisakyti, bet ir organizacijos reagavimo matomumas.

5. **Lygių galimybių politikos ir pranešimo procedūrų žinomumas.** Bendras lygių galimybių ir nediskriminavimo principų žinomumas yra gana aukštas, tačiau praktinių procedūrų supratimas nėra vienodas. Darbuotojai iš esmės žino apie Savivaldybės administracijoje nustatytus principus ir susijusią informaciją, tačiau mažiau aiškumo yra dėl konkrečios kreipimosi tvarkos ir ypač dėl to, kokių veiksmų būtų imamasi gavus pranešimą apie galimą diskriminaciją ar nelygų elgesį, taigi ryškėja skirtumas tarp bendro politikos žinojimo ir praktinio jos įgyvendinimo procedūrų supratimo.

6. **Darbuotojų mokymai ir informavimas.** Darbuotojai savo žinias apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus vertina palankiai, tačiau išlieka praktinio ir periodinio informavimo poreikis. Apklausos rezultatai rodo susidomėjimą konkrečiomis temomis, ypač

mobingo ir psichologinio smurto prevencija, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu, nesąmoningų stereotipų atpažinimu bei įtraukios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimu, tai rodo, kad darbuotojams aktualus ne tik bendras principų žinojimas, bet ir jų taikymas konkrečiose darbo situacijose.

7. Profesinis tobulėjimas ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimas. Kvalifikacijos tobulinimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo galimybės yra vienos iš stipriųjų darbo santykių sričių. Darbuotojai palankiai vertina galimybes kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose ir derinti darbą su asmeninio gyvenimo poreikiais. Kartu informacija apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes darbuotojus pasiekia nevienodu dažnumu, todėl vienodas informacijos prieinamumas išlieka svarbus šios teigiamai vertinamos srities aspektas.

8. Psichologinis saugumas ir diskriminacijos atpažinimas. Psichologinio saugumo situacija iš esmės vertinama palankiai, tačiau darbuotojų patirtys nėra vienodos. Didesnė respondentų dalis nenurodė asmeniškai susidūrę su diskriminaciniu ar galimai diskriminaciniu elgesiu ir teigiamai vertino galimybę išsakyti nuomonę nebijant neigiamų pasekmių. Vis dėlto dalis respondentų nurodė asmeniškai susidūrę ar pastebėję galimai diskriminacinių situacijų, o daliai darbuotojų buvo sunku įvertinti tokių situacijų pobūdį, tai atskleidžia diskriminacijos atpažinimo, psichologinio saugumo ir pasitikėjimo organizacijos reagavimo mechanizmais svarbą.

9. Lygių galimybių situacijos stebėseną. Bendra lygių galimybių situacija Savivaldybės administracijoje vertinama palankiai, tačiau kartu nustatytos konkrečios tobulintinos sritys. Stipriosiomis sritimis išsiskiria pagarbus bendravimas, diskriminacinio ir žeminančio elgesio netoleravimas, darbuotojų lygiavertiškumo jausmas, kvalifikacijos tobulinimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės ir bendradarbiavimas. Santūresni vertinimai nustatyti darbo užmokesčio, profesinio augimo ir paaugstinimo, kai kurių su darbuotojais susijusių sprendimų bei praktinių lygių galimybių užtikrinimo procedūrų srityse. Periodinis pagrindinių rodiklių vertinimas sudarytų galimybę stebėti šių sričių pokyčius ir įvertinti įgyvendinamų priemonių poveikį.

REKOMENDACIJOS

1. Didinti darbo užmokesčio sistemos skaidrumą ir aiškumą. Aiškiai ir darbuotojams suprantamai komunikuoti darbo užmokesčio nustatymo, jo keitimo, priemonių, skatinimo ir kitus taikomus kriterijus. Periodiškai vertinti, ar už tokį patį ar vienodos vertės darbą taikomi objektyvūs, nuoseklūs ir vienodai pagrįsti atlygio nustatymo principai. Darbo užmokesčio skaidrumui tikslinga skirti prioritetinę dėmesį, nes ši sritis išryškėjo tiek vertinant darbo santykius, tiek darbuotojams nurodant svarbiausias tobulinimo kryptis.

2. Užtikrinti lygias profesinio augimo ir karjeros galimybes. Aiškiai apibrėžti ir darbuotojams pristatyti profesinio augimo, karjeros ir paaugstinimo galimybes bei taikomus kriterijus. Siekti, kad informacija apie šias galimybes būtų vienodai prieinama visiems darbuotojams, o sprendimai dėl paaugstinimo būtų grindžiami darbuotojų kompetencija, darbo rezultatais ir aiškiais, vienodai taikomais kriterijais.

3. Stiprinti vadovų vaidmenį kuriant pagarbią, lygiomis galimybėmis ir įtrauktimi grindžiamą organizacinę kultūrą. Stiprinti vadovų kompetencijas lygių galimybių, nediskriminavimo, psichologinio saugumo, darbuotojų įtraukimo ir konstruktyvaus grįžamojo ryšio srityse. Siekti, kad organizacijoje nustatyti pagarbos, lygybės, objektyvumo ir įtraukties principai būtų nuosekliai taikomi vadovavimo praktikoje ir priimant su darbuotojais susijusius sprendimus.

4. Stiprinti darbuotojų įtraukimą, išklausymą ir grįžtamąjį ryšį. Sudaryti reguliarias galimybes darbuotojams išsakyti nuomonę, teikti pasiūlymus ir kelti problemas. Užtikrinti grįžtamąjį ryšį apie tai, kaip darbuotojų pateikti klausimai ir pasiūlymai buvo įvertinti, kokie sprendimai priimti ir kokių veiksmų imtasi arba dėl kokių priežasčių pasiūlymai negali būti įgyvendinti.

5. Užtikrinti aiškų ir praktiškai suprantamą lygių galimybių politikos, pranešimo kanalų ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų komunikavimą. Vienoje lengvai prieinamoje vietoje pateikti informaciją apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, susijusius dokumentus, atsakingus asmenis ir pranešimo kanalus. Darbuotojams turėtų būti aišku ne tik kur ir kaip kreiptis, bet ir kokia tvarka pranešimas nagrinėjamas, kokie pagrindiniai nagrinėjimo etapai, kaip užtikrinamas konfidencialumas ir kokios apsaugos priemonės taikomos pranešusiam ar galimai nukentėjusiam asmeniui.

6. Organizuoti periodinį ir praktinį darbuotojų informavimą bei mokymus. Mokymuose ir informacinėse veiklose daugiau dėmesio skirti praktiniam diskriminacijos, priekabiavimo, mobingo, psichologinio smurto ir kitų netinkamo elgesio formų atpažinimui, nesąmoningų stereotipų poveikiui, įtraukios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimui bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui. Mokymus tikslinga papildyti trumpomis atmintinėmis, periodiniais priminimais ir kitomis darbuotojams lengvai prieinamomis informavimo priemonėmis.

7. Išlaikyti ir toliau plėtoti profesinio tobulėjimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes. Išlaikyti palankiai vertinamas kvalifikacijos tobulinimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo praktikas, kartu užtikrinant vienodą informacijos ir galimybių prieinamumą darbuotojams. Sisteminti informacijos apie mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes sklaidą, o darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės taikyti pagal aiškius ir nuoseklius principus.

8. Stiprinti psichologinį saugumą ir pasitikėjimą organizacijos reagavimo mechanizmais. Puoselėti darbo aplinką, kurioje darbuotojai galėtų išsakyti skirtingą nuomonę, kelti problemas ar pranešti apie galimą netinkamą elgesį nebijodami neigiamų pasekmių. Stiprinti darbuotojų pasitikėjimą, kad jų iškelti klausimai ir pranešimai bus vertinami objektyviai, nešališkai ir konfidencialiai, o į nustatytas problemas bus tinkamai reaguojama.

9. Periodiškai vertinti lygių galimybių situaciją ir įgyvendinamų priemonių poveikį. Pakartotinėse darbuotojų apklausose tikslinga išlaikyti pagrindinius šio tyrimo klausimus, kad būtų galima palyginti rezultatus ir stebėti pokyčius. Ypatingą dėmesį skirti darbo užmokesčio skaidrumo ir teisingumo, profesinio augimo ir paaugstinimo galimybių, darbuotojų įtraukimo, psichologinio saugumo, pranešimo procedūrų žinomumo ir lygių galimybių principų praktinio taikymo rodikliams. Atliekant pakartotines apklausas rekomenduotina siekti kuo didesnio darbuotojų dalyvavimo ir, esant galimybei, respondentų struktūrą palyginti su bendra Savivaldybės administracijos darbuotojų struktūra.

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Kupiškio rajono savivaldybės administracija
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-09-07 Nr. ADV-421
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Arūnas Valintėlis Administracijos direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-09-07 12:55
Parašo formatas	Einamojo galiojimo (XAdES-EPES)
Laiko žymoje nurodytas laikas	
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E
Sertifikato galiojimo laikas	2025-02-07 16:13 - 2030-02-07 23:59
Parašo paskirtis	Registravimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Jolita Dambrauskienė Specialistas(-ė)
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-09-07 12:57
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-09-07 12:58
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E
Sertifikato galiojimo laikas	2025-02-27 12:07 - 2030-02-27 23:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	3
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	0
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	2024-2025 veiksmų planas -ataskaita --1.docx
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	2026-2027-veiksmų planas --1.docx
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	2026 m. Padėties vertinimas --1.docx
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20260819.2
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2026-09-07)
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-09-07 Dokumentų valdymo sistema „Deka Office“