

KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ 2024 M. PADĖTIES ANALIZĖ

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 aptariamos 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.

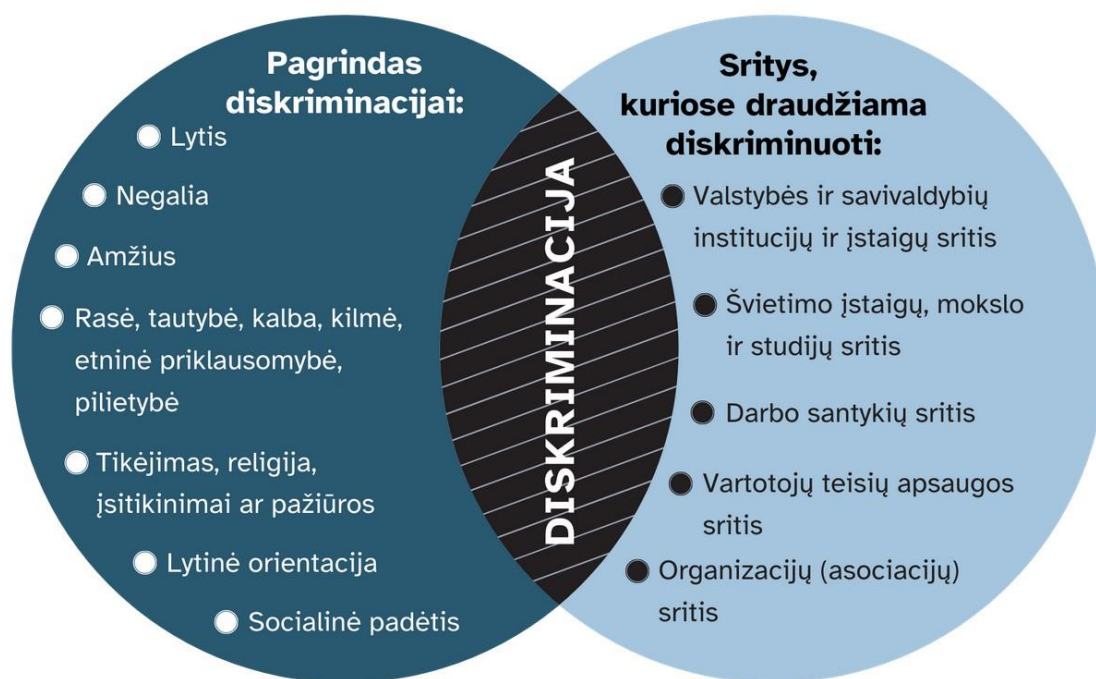
Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar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



Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pav.

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 ANALIZĖ

Igyvendindama lygių galimybių politiką, Savivaldybės administracija siekia skatinti ir valdyti įvairovę, užtikrinti lygių galimybių principo įgyvendinimą, siekiant tapti įvairovei atvira ir įtraukia organizacija. Įvairovė, lygybė ir įtrauktis yra neatsiejama Savivaldybės administracijos vertybių dalis. Veiksmingas įvairovės valdymas didina sąmoningumą ir skatina integraciją. Be to, tai gali padėti sumažinti diskriminavimą ir socialinę nelygybę ne tik darbo vietoje, bet ir plačioje visuomenėje. Savo įvairovės ir įtraukties politika Savivaldybės administracija siekia sukurti įvairią darbo aplinką ir įtraukią kultūrą, kurioje kiekvienas jaustųsi vertinamas ir pajėgus išnaudoti visą savo potencialą.

Siekiant kurti harmoningai funkcionuojančią ir demokratišką vietos valdžios instituciją, įvairiose Savivaldybės administracijos sprendimų priėmimo srityje turi būti paisoma lygiateisiškumo principo. Lygių galimybių padėties analize siekiama adekvačiai įvertinti lygių galimybių padėtį, identifikuoti esmines problemas bei iškelti tikslus ir prioritetus lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityse, numatyti konkrečias priemones bei siektinus rezultatus. Lygių galimybių politikos tikslai:

1. užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui organizacijoje;
2. sudaryti vienodas sąlygas visiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (pvz., priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą bei pan.);
3. skatinti gerus santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, negalios, tautybės ir kitų tapatybės bruožų;
4. padėti darbuotojams lengviau integruotis į organizaciją ir jos darbinę kultūrą, juos motyvuoti bei sumažinti darbuotojų kaitą;
5. kurti pridėtinę vertę organizacijai, kurią lemia įtrauki, sveika ir saugi darbo aplinka;
6. pritraukti ir išlaikyti naujus talentus bei auginti organizacijos reputaciją.

Lygių galimybių priemonių diegimas nėra tik diskriminacijos prevencija – tai ir įtraukios bei darbuotojų įvairovei palankios darbo kultūros kūrimas ir puoselėjimas, darbo sąlygų darbuotojams gerinimas, mažiau matomų neformalios diskriminacijos apraiškų mažinimas. Neformali diskriminacija gali pasireikšti išankstinėmis nuostatomis tam tikrų grupių atžvilgiu motyvuotais veiksmais, kuriančiais segregacinę darbo aplinką. Tad pirmasis žingsnis, diegiant lygių galimybių priemones, yra problemos į(-si)vardijimas ir pripažinimas, kad lygias galimybes būtina užtikrinti visiems darbuotojams.

Lygių galimybių padėties analizė padeda identifikuoti esmines problemas bei išsikelti konkrečius tikslus. Lyčių lygybės situacijos Savivaldybės administracijoje analizė atliekama pasitelkiant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtą Lyčių lygybės liniuotę, o lygių galimybių situacijos analizė – Lygių galimybių liniuotę. Šie įrankiai padeda įvertinti situaciją įvairiais lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties aspektais.

Atliekant lygių galimybių padėties analizę, pirmiausia buvo sukaupti Savivaldybės administracijos statistiniai duomenys, jie diferencijuoti pagal lyties, amžiaus, negalios ir kitus kriterijus, kurie padeda nustatyti nelygybės problemas ir rasti jų sprendimo būdus. Šie duomenys išanalizuoti lyčių lygybės aspektu.

Moterų ir vyrų padėties įvertinimas – pirmasis žingsnis sėkmingo lyčių lygybės aspekto integravimo procese. Lyčių lygybės aspekto integravimas – tai bet kokių planuojamų veiksmų, įstatymų, politinių priemonių ir programų vertinimo procesas visose srityse ir lygmenyse, atsižvelgiant į jų poveikį tiek moterims, tiek vyrams. Lyčių lygybės aspekto integravimas yra viena iš strategijų, padedanti siekti moterų ir vyrų lygybės įvairiose socialinio ir ekonominio gyvenimo srityse.

Atliekant lygių galimybių padėties analizę, į iškeltas problemas žvelgta iš moterų ir vyrų perspektyvos, analizuoti ir apibendrinti moterų ir vyrų padėtį atspindintys duomenys. Šiame tyrime visų pirma įvertinti moterų ir vyrų padėties skirtumai įstaigos viduje – Savivaldybės administracijoje, t. y. analizuojama iš Savivaldybės administracijos kaip organizacijos – darbdavės perspektyvos.

Išanalizavus Savivaldybės administracijos viduje egzistuojančią lyčių padėtį ir pateikus pokyčių įgyvendinimo priemonių planus, ateityje bus pereita prie platesnio lygmens, t. y. bus analizuojama lygių galimybių situacija iš kitos perspektyvos, t. y. Savivaldybės administracijos kaip paslaugų teikėjos perspektyvos.

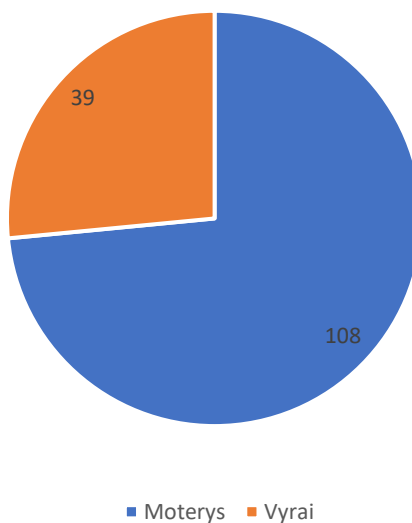
Lygių galimybių padėties analizėje naudota duomenų ir informacijos kaupimo priemonė – 3R metodas. 3R metodas yra analitinė priemonė, kuria naudojantis galima kaupti informaciją ir sistemingai integruoti lyčių lygybės aspektą į konkrečią veiklą. 3R metodas sudarytas iš tris pagrindines analizės kryptis apibrėžiančių sąvokų: R1 – Reprezentacija (atstovavimas), R2 – Resursai (ištekliai), R3 – Realioji situacija (esama padėtis). 3R metodas yra viena iš lyčių lygybės aspekto integravimo į savivaldos procesą sėkmės prielaidų. Tad vertinant labai svarbu atsižvelgti, kaip moterys ir vyrai yra atstovaujami priimant sprendimus, kaip skirstomi įstaigos ištekliai ir kokios yra esamos padėties priežastys.

R1 – Reprezentacija (atstovavimas)

R1 tyrimo etapo tikslas – nustatyti, kiek moterų ir vyrų dalyvauja priimant sprendimus Savivaldybės administracijos veikloje, kiek moterų ir vyrų yra atsakingi už sprendimų priėmimą, problemą veikiantys ir jos veikiami asmenys. Šiam tikslui pasiekti renkami kiekybiniai duomenys apie moterų ir vyrų atstovavimą bei dalyvavimą tam tikroje Savivaldybės administracijos veikloje, atsakant į šiuos klausimus:

1. Kiek moterų ir vyrų dirba Savivaldybės administracijoje?
2. Koks Savivaldybės administracijos moterų ir vyrų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pasiskirstymas pagal pareigybių grupes?
3. Kiek moterų ir vyrų užima vadovaujamas pareigas Savivaldybės administracijoje?
4. Kiek moterų ir kiek vyrų priimti dirbti Savivaldybės administracijoje į karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas 2024 metais?
5. Kiek asmenų, turinčių neįgalumą, dirba Savivaldybės administracijoje?

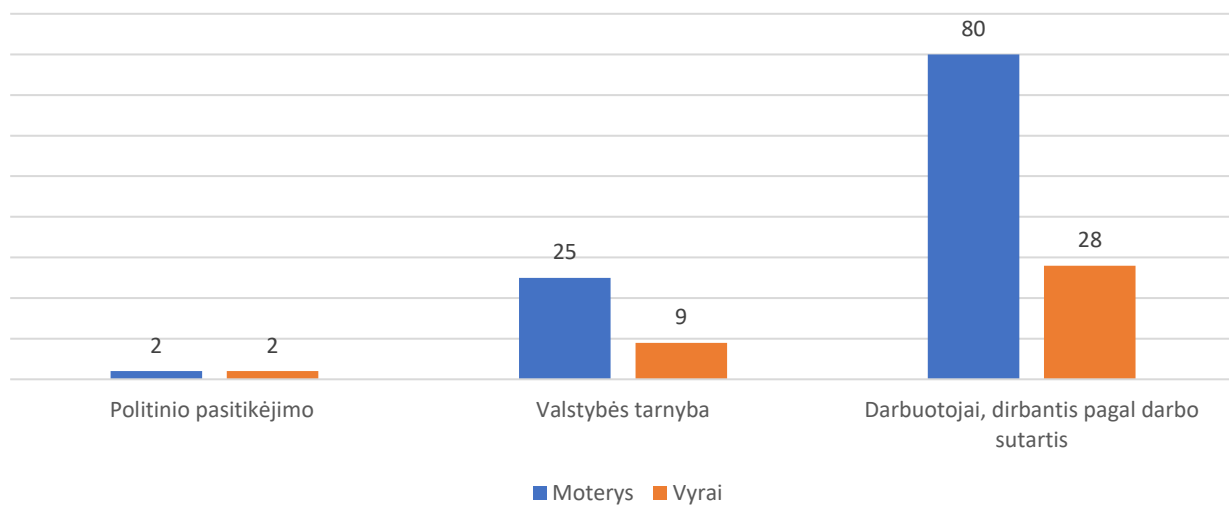
Savivaldybės administracijos darbuotojai



1 pav. Savivaldybės administracijos darbuotojų skaičius pagal lytį

Savivaldybės administracijoje (2024 m. rugpjūčio mėn. duomenimis) bendras dirbančiųjų skaičius – 147. Iš jų – 108 moterys (73 proc.) ir 39 vyrai (27 proc.), tad Savivaldybės administracijoje dirba 69 moterimis daugiau nei vyrų.

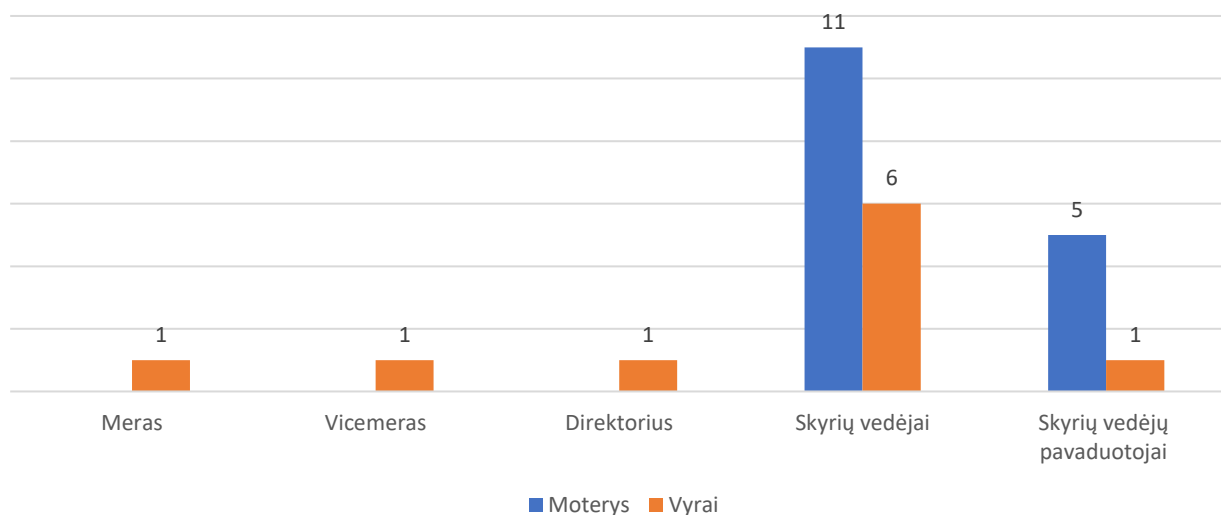
Savivaldybės administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes



2 pav. Savivaldybės administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes

Savivaldybės administracijoje politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu (2024 m. rugpjūčio mėn. duomenimis) yra priimtas vienas valstybės tarnautojas – Savivaldybės administracijos direktorius. Savivaldybės administracijoje karjeros valstybės tarnautojų yra 34, iš jų – 25 moterys ir 9 vyrai. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, yra 108, iš jų – 80 moterų ir 28 vyrai.

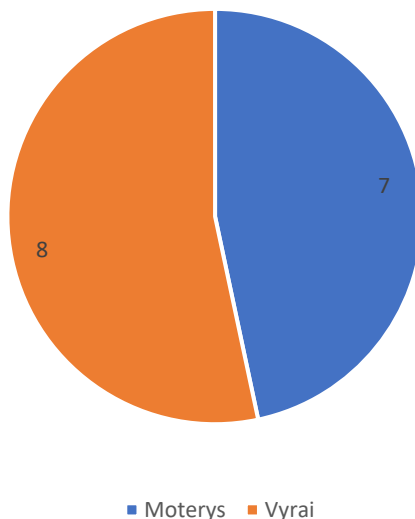
Vadovaujamas pareigas einantys Savivaldybės administracijos darbuotojai



3 pav. Vadovaujamas pareigas einantys Savivaldybės administracijos darbuotojai

Savivaldybės administracijoje vadovaujamas pareigas užima 26 Savivaldybės administracijos darbuotojai, iš jų – 16 moterų (11 proc.) ir 10 vyrų (7 proc.). Aukščiausias vadovaujamas pareigas – mero, vicemero, direktoriaus – 100 proc. užima vyrai, o Skyrių veiklai vadovauja moterys (69 proc.).

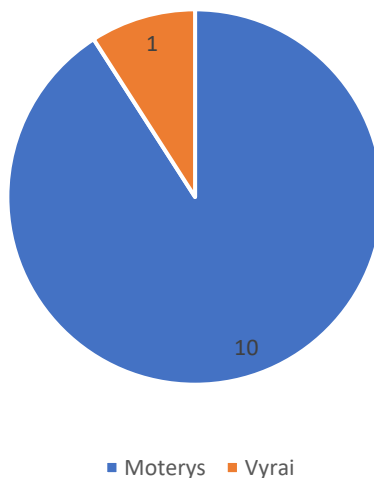
2024 m. Savivaldybės administracijoje įdarbinti darbuotojai



4 pav. 2024 m. Savivaldybės administracijoje įdarbinti darbuotojai (moterys ir vyrai)

2024 metais Savivaldybės administracijoje priimti dirbti 15 darbuotojų, iš jų – 7 moterys ir 8 vyrai. Galima teigti, kad priimant į darbą, Savivaldybės administracijoje taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos visiems kandidatams.

Savivaldybės administracijoje dirbantys darbuotojai turintys negalią



5 pav. Savivaldybės administracijoje įdarbinti darbuotojai, turintys negalią

Savivaldybės administracijoje dirba 147 darbuotojai, iš kurių 11 darbuotojų, turintys negalia, o tai sudaro 7,48 proc. viso darbuotojų skaičiaus.

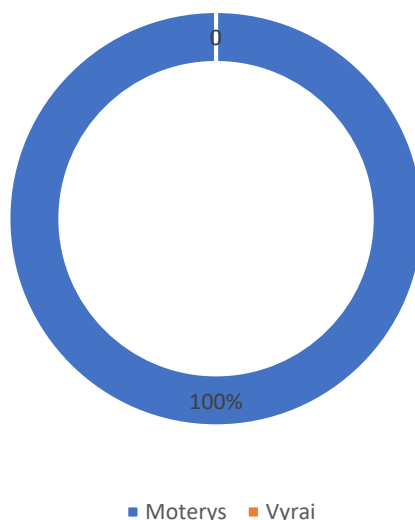
Savivaldybės administracijoje laikomasi nuostatos, kad reikia skatinti, apsaugoti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui. Savivaldybės administracija įsipareigoja, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų pritaikymą. Asmuo su negalia turi lygias teises su kitais asmenimis įgyvendinti visas žmogaus teises ir naudotis savo laisvėmis. Savivaldybės administracija laikosi pozicijos, kad komandos, kurioms būdinga įvairovė, dirba našiau ir geriau. Įvairovė pasižyminčioje darbo vietoje sukaupia patirtis, kompetencijos ir darbo metodai skatina didesnę darbuotojų produktyvumą ir jų darbo našumą.

R2 – Resursai (ištekliai)

R2 tyrimo etapo tikslas – surinkti kiekybinius duomenis apie prieinamus išteklius, susijusius su nagrinėjama problema, ir nustatyti, kaip jie paskirstomi moterims ir vyrams. Šiame etape analizuojamas tam tikros srities išteklių – laiko (*tikslinės atostogos vaikui priežiūrai*), darbo priemonių ir sąlygų (*vienodos darbo sąlygos*), žinių ir informacijos (*vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimą*), pozityvaus ir negatyvaus dėmesio, pripažinimo, socialinių tinklų, priėjimo prie informacijos, naujų technologijų, paslaugų ir pan. – pasiskirstymas. Šiam tikslui pasiekti renkami kiekybiniai duomenys apie įvairius išteklius, atsakant į šiuos klausimus:

1. Kiek moterų ir vyrų Savivaldybės administracijoje naudojami tikslinėmis atostogomis vaiko priežiūrai?
2. Kiek moterų ir vyrų Savivaldybės administracijoje naudojami papildomomis poilsio dienomis, sutrumpinta darbo laiko norma, lanksčiu darbo grafiku, nuotolinio darbo galimybe?
3. Koks dirbančių moterų ir vyrų išsilavinimo lygis?
4. Kiek moterų ir vyrų tobulino kvalifikaciją?
5. Ar vienodos darbo sąlygos taikomos moterims ir vyrams?

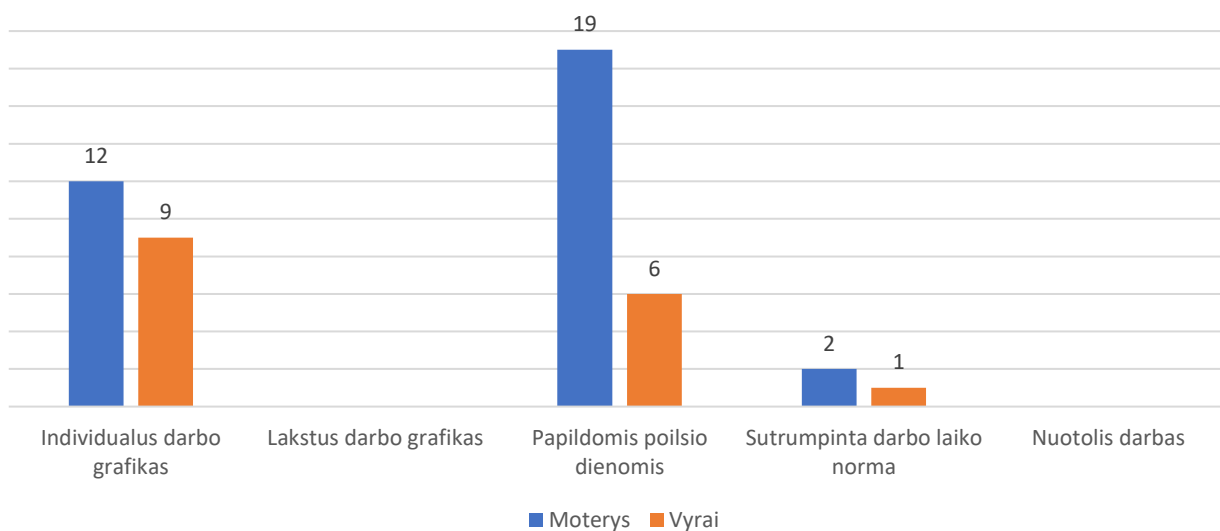
Tikslinės atostogos vaiko priežiūrai



6 pav. Tikslinės atostogos vaiko priežiūrai

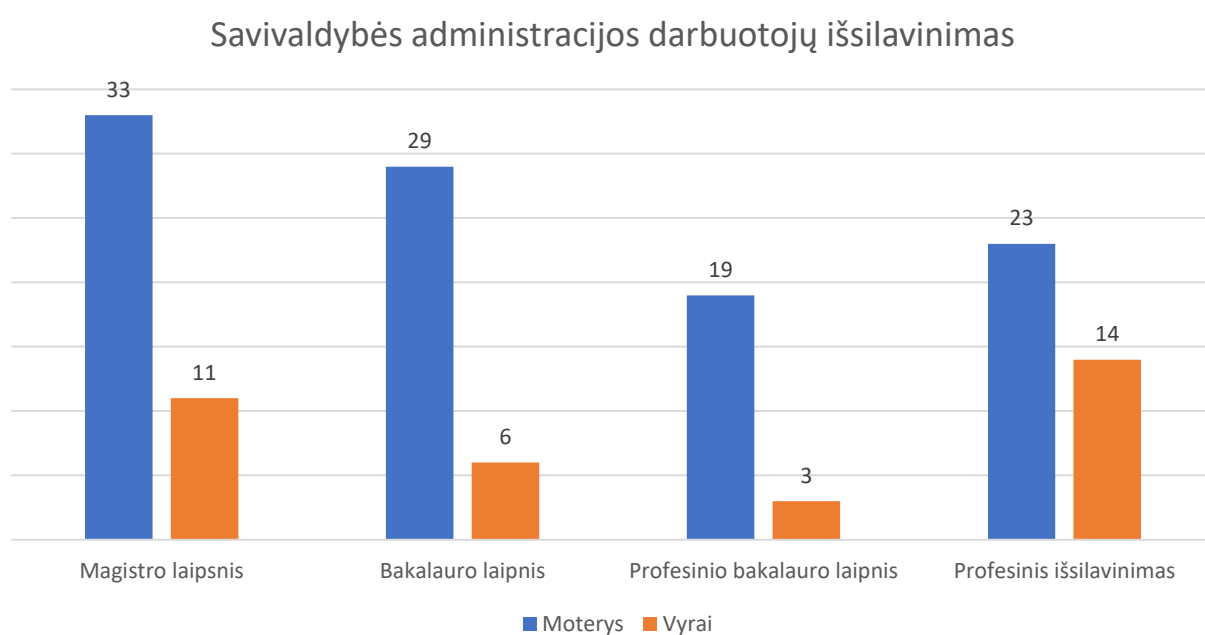
Resursų paskirstymo tarp darbuotojų svarbus aspektas – moterų ir vyrų pasinaudojimas tikslinėmis atostogomis vaikui prižiūrėti. Tai aktualu, nes šia atostogų rūšimi įstatymiškai gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai, tačiau dažniausiai tai daro moterys. 6 pav. matyti, kad Savivaldybės administracijoje tikslinių atostogų vaikui prižiūrėti kol kas eina tik 1 moteris.

Darbuotojai, kurie naudojami galimybėmis, kurios padeda vykdyti šeiminius įsipareigojimus



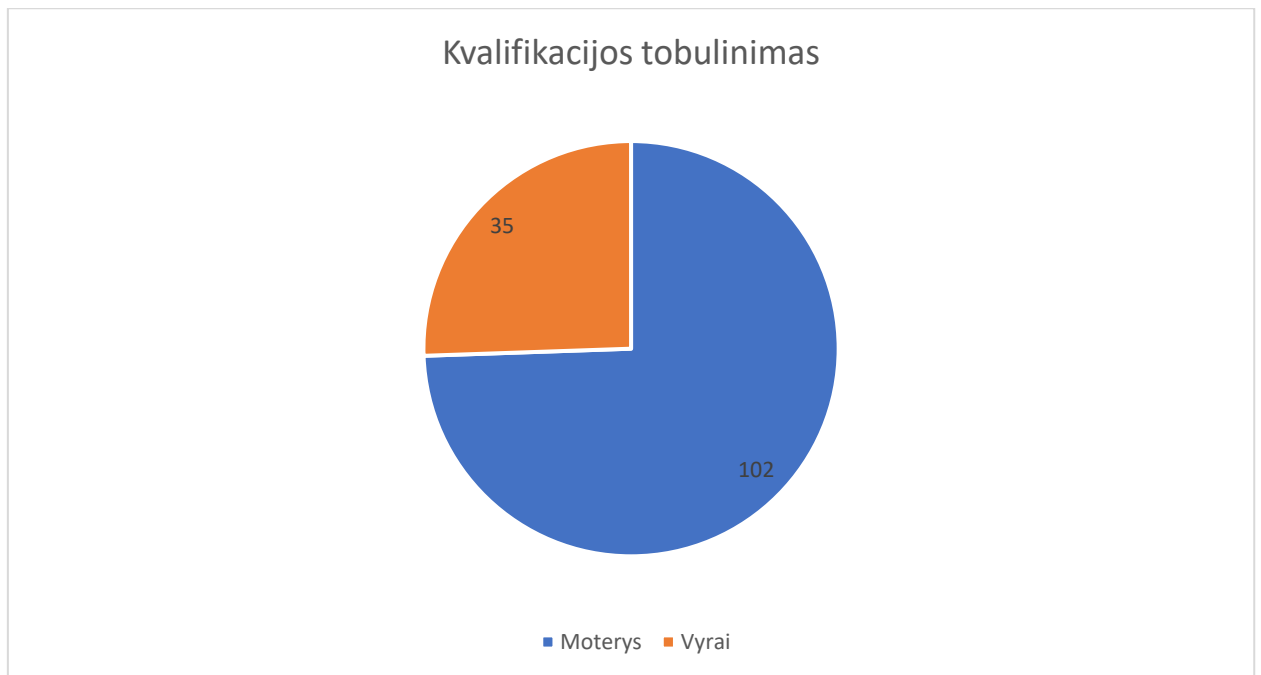
7 pav. Naudojimas individualiu, lanksčiu darbo grafiku, papildomomis poilsio dienomis, sutrumpinta darbo laiko norma, nuotoliniu darbu

Savivaldybės administracija imasi priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Mažus vaikus auginantys darbuotojai Savivaldybės administracijoje gali prašyti individualaus darbo grafiko ir lankstesnių darbo sąlygų. Savivaldybės administracijoje be papildomų poilsio dienų, individualaus darbo laiko, lankstaus darbo grafiko, sutrumpintos darbo laiko normos gana dažnai naudojamosi nuotolinio darbo galimybe. Visi teikti darbuotojų prašymai dirbti nuotoliniu būdu, siekiant suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, buvo suderinti – visiems besikreipusiems darbuotojams suteikta tokia galimybė. Savivaldybės administracijoje dirba trys darbuotojai, turintys vaikų iki trejų metų amžiaus. Jų prašymu, visiems nustatyta sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma.



8 pav. Dirbančiųjų išsilavinimas (magistro, bakalauro ir profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis, profesinis išsilavinimas)

Savivaldybės administracijos išsilavinimo lygis yra aukštas. Kaip matyti iš 8 pav., magistro laipsnį įgiję daugiau moterų – 33, o vyrų – 19, bendrai sudaro 30 proc. visų darbuotojų. Bakalauro laipsnį įgijusios 29 moterys ir 6 vyrai, profesinį bakalauro laipsnį įgijusios 19 moterų ir 3 vyrai, profesinį išsilavinimą turi 23 moterys ir 14 vyrų.



10 pav. Kvalifikaciją tobulinę darbuotojai

2024 m. seminaruose, mokymuose, kursuose dalyvavo, kvalifikaciją tobulino 137 (93 proc.) Savivaldybės administracijos valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, t. y. 102 moterys (69 proc.) ir 35 vyrai (24 proc.). Savivaldybės administracijos darbuotojai nuolatos dalyvauja e-mokymuose jų kompetencijos ribose. Atsižvelgiant į visų dirbančiųjų pasiskirstymą pagal lytį (73 proc. – moterų, 27 proc. – vyrų), galima teigti, kad visiems darbuotojams sudaromos vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją, taip užtikrinant lyčių lygybės ir nediskriminavimo principą.

Galime teigti, kad Savivaldybės administracijoje darbo sąlygos taikomos visiems vienodai: visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, sudaryta sveika ir saugi darbo aplinka, sudarytos sąlygos darbo funkcijoms atlikti, visiems darbuotojams taikomi vienodi aprangos ir išvaizdos reikalavimai, bendrieji vidaus tvarkos reikalavimai, sudarytos vienodos sąlygos darbuotojams mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir tobulėti, siekiant paaukštinimo.

R3 – Realioji situacija (esama padėtis)

R3 tyrimo etapo tikslas – paaiškinti R1 (reprezentacijos) ir R2 (išteklių) etapų rezultatus ir atsakyti į pagrindinius kokybinės analizės klausimus. Kitaip tariant, šia analize atkreipiamas dėmesys į socialinius reiškinius, kurie dažniausiai laikomi nereikšmingais ir dėl to yra nematomi. Įprasta manyti, kad lyčių padėtis yra natūrali, todėl apie jos kilmę dažnai net nesusimąstome. Visa tai susiję su lyčių stereotipais, kuriuos R3 tyrimas padeda atskleisti ir paaiškinti. Esamos padėties analize pereinama prie tiriamosios problemos esmės, atsakant į iškilius klausimus. Atsakymai padeda atskleisti normas ir išankstinius nusistatymus, susijusius su moterų ir vyrų vaidmenimis ir nevienodu

išteklių pasiskirstymu. Šiuo atveju būtina rasti atsakymą į klausimą, kiek nagrinėjamasis reiškinys ar žmonių elgesys yra veikiamas įprastinės socialinės praktikos, galios santykių tarp lyčių, tradicijų ir mūsų suvokimo apie tai, kas moteriška ir vyriška. Analizė padeda atsakyti į klausimą, ar moterys ir vyrai yra vertinami pagal vienodus kriterijus ir kaip tai veikia Savivaldybės administracijos funkcionavimą?

R1 ir R2 atsako į kiekybinį klausimą – kas, ko ir kiek gauna? O R3 analize siekiama nustatyti sąlygas, kuriomis tai vyksta. Pirmieji du tyrimo etapai pateikia statistinius skaičius, o trečiuoju etapu siekiama paaiškinti gautus rezultatus ir nustatyti jų priežastis.

Savivaldybės administracijoje siekiama užtikrinti, kad būtų vykdomi įstatymuose įtvirtinti principai – nediskriminuojantis priėmimas į darbą, vienodos darbo sąlygos, tas pats darbo užmokestis už tą patį darbą ir nediskriminacinė darbo aplinka.

Šiam tikslui pasiekti renkami kokybiniai duomenys apie esamą padėtį, atsakant į šiuos klausimus:

1. Kodėl Savivaldybės administracijoje dirba daugiau moterų nei vyrų?

Priėmimas į darbą paprastai apima kelis etapus: darbo skelbimų rengimą, kandidatų į darbo pokalbį atranką, pokalbį dėl darbo ir sprendimo įdarbinti priėmimą. Taigi diskriminacija gali pasitaikyti bet kuriame iš šių etapų. Siekiant išvengti diskriminacijos per darbo pokalbį kandidatų atrankos metu, užduodant klausimus, orientuojamasi tik į profesines kandidato savybes, kompetenciją ir įgūdžius, reikalingus darbui atlikti. Kandidatų atrankos metu niekada neužduodami klausimai, susiję su seksualine orientacija, šeimine padėtimi ir šeimos pagausėjimo planais, šeimos narių priežiūros poreikiu, laikino nedarbingumo laikotarpiais, religija, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, etniniais, politiniais ar kitokiais įsitikinimais. Priimant į darbą, Savivaldybės administracijoje taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos visiems kandidatams. Darbo skelbimuose nurodomi objektyvūs ir neutralūs profesiniai kriterijai, įtraukiamos tik būtinos darbui atlikti dalykinės savybės ir įgūdžiai. Tai atsispindi ir statistiniuose duomenyse, t. y. apylygis 2024 m. Savivaldybės administracijoje į karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas priimtų moterų ir vyrų skaičius – 7 moterys ir 8 vyrai.

2. Kodėl didžioji dalis vadovaujamas pareigas einančių Savivaldybės administracijos darbuotojų yra moterys?

Išanalizavus statistinius duomenis lyties atžvilgiu, atsižvelgus į tai, kad moterų, einančių karjeros valstybės tarnautojo pareigas ar dirbančių pagal darbo sutartis, taip pat užimančių vadovaujamas pareigas, Savivaldybės administracijoje yra daugiau nei vyrų, galima teigti, kad yra paisoma lyčių lygybės principo, sudaromos vienodos galimybės moterims ir vyrams dalyvauti priimant sprendimus. Taigi Savivaldybės administracijoje darbuotojams mokamas toks pat darbo

užmokestis už tokį patį ar vienodos vertės darbą jų nediskriminuojant dėl lyties, negalios, amžiaus, šeiminių padėties ar kito tapatybės bruožo.

3. Kodėl tik moterys naudojasi tikslinėmis atostogomis vaikui priežiūrėti?

Stereotipinis mąstymas apie moters ir vyro vaidmenis visuomenėje sąlygoja moterų ir vyrų socialinės padėties skirtumus. Moterims vis dar tenka prisiimti „dvigubą našta“, t. y. aktyviai dalyvauti apmokamo darbo sektoriuje bei dirbti didžiąją dalį namų ruošos darbų, kurie visuomenėje nėra vertinami ir nėra apmokami. Dėl būčiai ir vaikų priežiūrai skiriamo neproporcingai didelio dėmesio moterys neišvengiamai tampa mažiau patrauklia darbo jėga. Nepaisant įstatymo teikiamos garantijos – suteikiamas atostogas vaikui priežiūrėti iki vaiko sukanka treji metai – Savivaldybės administracijoje dirbantys vyrai ja nesinaudoja ir prioritetą besąlygiškai skiria apmokamam darbui, o ne vaikų priežiūrai. Moteris, sukūrusi šeimą, dėl dvigubo užimtumo šeimoje ir profesinėje veikloje greičiau nei vyrai praranda socialinį lankstumą, galimybes siekti karjeros, kelti kvalifikaciją. Nors kita įstatymo teikiama garantija – tėvystės atostogomis – Savivaldybės administracijoje dirbantys vyrai dažniausiai pasinaudoja. Taip pat tiek moterys, tiek vyrai Savivaldybės administracijoje turi vienodas galimybes ir naudojasi papildomomis poilsio dienomis, kurios suteikiamos visiems vaikus auginantiems darbuotojams.

Taigi galima teigti, kad su vaiko priežiūra susijusios įstatymų teikiamos garantijos, vykdomos priemonės kol kas neužtikrina visiško lyčių lygybės ir šeimos bei darbo balanso. Savivaldybės administracijos pozicija – skatinti abiejų tėvų įsitraukimą į vaiko priežiūrą, siekiant padėti tėvams veiksmingai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Savivaldybės administracijoje siekiama užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės, vaiko priežiūros ar nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, suteikimo bei lankstaus darbo grafiko nustatymo. Savivaldybės administracijos siekiamybė, kad šeimos politikos priemonių visuma palengvintų kiekvienos dirbančios ir vaikus auginančios šeimos gyvenimą, įgyvendinant darbo ir šeimos darnos principą.

4. Kodėl Savivaldybės administracijoje daugiau moterų nei vyrų tobulino kvalifikaciją 2024 m.?

Savivaldybės administracijoje tiek moterims, tiek vyrams sudarytos vienodos sąlygos dalyvauti mokymuose, tobulinti kvalifikaciją, nepaisant amžiaus, lyties ar kitų tapatybės bruožų. Gana didelis skaičius moterų, 2024 metais tobulinusių kvalifikaciją, rodo, kad stereotipinį moters kaip namų šeiminių suvokimą šiuo atveju galima paneigti – moterys taip pat išvyksta ilgesniam laikui iš namų, siekia karjeros, dalyvauja kultūriniame, socialiniame, ekonominiame visuomenės gyvenime. Galima daryti išvadą, kad moterys geba pasirūpinti šeima ir kartu aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Taip pat svarbu paminėti, kad kvalifikacijos tobulinimą nulemia ir darbuotojų pasiskirstymas

pagal pareigybės. Skyrių vedėjų, vyriausiųjų specialistų ir seniūnų pavaduotojų pareigas eina daugiausia moterys, todėl natūralu, kad kvalifikaciją tobulinusių moterų skaičius yra didesnis.

Apibendrinant visus duomenis, galima apibrėžti Savivaldybės administracijos poziciją – Savivaldybės administracija įsipareigojusi laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų ir toliau įvykdyti šias prievoles:

- priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat taikyti vienodas lengvatas ir vienodus darbo vertinimo bei atleidimo iš darbo kriterijus, už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.

Savivaldybės administracija įsipareigojusi imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

Lygiomis galimybėmis, lyčių lygybe, įvairove pasižyminti darbo vieta – tai gilesnis žinių, įgūdžių, gyvenimiškos patirties, požiūrių ir kompetencijos šaltinis. Darbo jėgos įvairovė lemia didesnę kūrybiškumą, novatoriškumą, greitesnę ir veiksmingesnę planavimą, plėtrą ir įgyvendinimą, nes skirtingos patirties turintys darbuotojai turi didesnę sprendimų potencialą bendram tikslui pasiekti.
