

# Lygių galimybių politikos įgyvendinimo etapai

Lyčių lygybės planavimas – tai nuoseklus, kūrybingas procesas. Labai svarbu, kad įmonės vadovybė būtų suinteresuota sukurti darbo aplinką, kurioje vyrų lygybė, todėl reikia siekti, kad vadovaujantys asmenys dalyvautų lygybės planavimo procesuose.

## Rekomenduojami šie lyčių lygybės plano kūrimo etapai:

### Lyčių lygybės specialisto paskyrimas, bei lyčių lygybės komisijos sudarymas

Rekomenduojama paskirti lyčių lygybės specialistą, kuris bus atsakingas už lyčių lygybės planavimą ir įgyvendinimą įmonėje/įstaigoje. Tai gali būti specialiai šioms pareigoms priimtas darbuotojas, arba įmonėje dirbantis kitos srities specialistas (pvz. Personalo skyriaus, darbo saugos skyriaus, juridinio skyriaus darbuotojas ir pan.), į kurio pareigines instrukcijas įrašomos papildomos lyčių lygybės priežiūros įmonėje funkcijos. Atskirais atvejais gali būti samdomas ir nepriklausomas lyčių lygybės konsultantas. Lyčių lygybės specialistas inicijuoja lyčių lygybės įmonėje/įstaigoje sukūrimą. Į lyčių lygybės komisijos sudėtį rekomenduojama įtraukti: personalo skyriaus vadovą, kitų padalinių vadovus, darbo saugos specialistą bei vietinės profesinės sąjungos atstovą. Formuojant lyčių lygybės komisiją reikėtų atkreipti dėmesį į proporcingą moterų ir vyrų atstovavimą.

Visais atvejais būtina įsitikinti, kad komisijos sudėtis yra pakankamai įvairi, ir užtikrinti, kad jos darbo metu bus atsižvelgta į skirtingą nuomonę bei patirtį. Rekomenduojama, kad lygybės komisiją sudarytų 5-8 žmonės.

Lyčių lygybės plano rengimas prasideda nuo lyčių lygybės situacijos įmonėje/įstaigoje įvertinimo. Norint tai atlikti, būtina surinkti informaciją apie problemų sritis, kuriose reikėtų pagerinti lyčių lygybės situaciją.

Lyčių lygybės situacijos įmonėje/įstaigoje įvertinimui rekomenduojame atlikti statistinį tyrimą, pagal lytį šiose srityse:

- Įmonės personalo struktūra (pagal lytį įvertinant darbuotojų skaičių, dominuojančių darbo sutarčių tipus, atliekamo darbo trukmę, darbuotojų išsilavinimą);
- Moterų ir vyrų įdarbinimo politika (moterų ir vyrų, pateikusių paraišką bei atrinktų laisvoms darbo vietoms užimti skaičius);
- Įmonės struktūra ir užduočių paskirstymas;
- Atlyginimai bei atlyginimų struktūra;
- Darbuotojų mokymai;
- Darbuotojų karjeros galimybės;
- Darbo ir įsipareigojimų šeimai suderinamumas.

Gauti statistiniai duomenys panaudojami lyčių lygybės problemų sričių identifikavimui.

Labai svarbu ištirti, kaip darbuotojai vertina lyčių lygybės situaciją įmonėje/įstaigoje. Tai galima talikti apklausų būdu, organizuojant apskritojo stalo diskusijas, incijuojant pokalbius su darbuotojais ir t.t. Šis tyrimas padeda pamatyti įmonėje esančias problemas, kurios turėtų būti įtrauktos į lyčių lygybės planą. Tyrimai rodo, kad moterys vertina lyčių lygybės įgyvendinimą darbo vietose kritiškiau nei vyrai. Klausimai, susiję su lyčių lygybės įgyvendinimu darbo vietoje, gali būti įtraukiami ir į pasitenkinimo darbu, ar darbo aplinkos tyrimus. Šiuo atveju, tyrimo rezultatai turėtų būti vertinami pagal lytį atskirai. Vienas iš svarbiausių lyčių lygybės vertinimo įmonėje/įstaigoje aspektų yra apmokėjimų už tapatų, ar tos pačios vertės darbą tyrimas. Pirmiausia reikėtų nustatyti, ar įmonė taiko vienodo atlyginimo už tapatų ar tos pačios vertės darbą metodiką. Jei įmonėje/įstaigoje netaikoma vienodo atlyginimo už tapatų ar tos pačios vertės darbą nustatymo metodika, tai turėtų būti numatyta lyčių lygybės plane, kaip viena iš būtinų priemonių.

Lyčių lygybės situacijos įmonėje/įstaigoje įvertinimo pabaigoje rekomenduojame pateikti išvadas apie analizuojamą situaciją ir nuspręsti, ar tokia situacija yra priimtina, ar ją bus planuojama keisti kitais metais, įtraukiant į įmonės/įstaigos lyčių lygybės planą atitinkamas priemones.

Kiekvienai lyčių lygybės plane pasirinktai sričiai turi būti nustatomi aiškūs tikslai, kurių bus siekiama lyčių lygybės situacijos įmonėje/įstaigoje pakeitimai. Šių tikslų įgyvendinimui turi būti numatomos konkrečios priemonės. Pirmą kartą rengiant lyčių lygybės planą dažnai pasirenkami pernelyg bendri tikslai, kuriuos sudėtinga įgyvendinti bei kontroliuoti. Išanalizavus užsienio šalių gerosios praktikos lyčių lygybės planavime pavyzdžius, o taip pat nacionaliniame lygmenyje įmonėje/įstaigoje sukurtus pilotinius lyčių lygybės planus, šio leidinio tračiame skyriuje pateikiami patariai, kaip rengiant lyčių lygybės planą numatyti konkrečius tikslus ir priemones.

Sudarant lyčių lygybės planą, kiekvienai priemonei nustatomas įgyvendinimo terminas bei paskiriamas atsakingas asmuo. Jei įmanoma patartina aprašyti rodiklius, pagal kuriuos bus vertinamas priemonės įgyvendinimas.

Rekomenduojama lyčių lygybės planą aptarti įmonės valdybos posėdyje. Lyčių lygybės planas turi būti patvirtintas įmonės vadovų.

Plane pateikiamos priemonės gali būti numatytos ne tik metams, bet ir ilgesniam laikotarpiui, pvz. trejiems metams, bet jų įgyvendinimo progresas turėtų būti įvertinamas kiekvienais metais.

[Daugiau apie lyčių lygybę ir naująjį Darbo kodeksą.](#)

[Įmonės sėkmingai įgyvendinusios lyčių lygybės politiką](#)

Siekiant užtikrinti efektyvų lyčių lygybės įgyvendinimą įmonėje/įstaigoje, būtina apmokyti lyčių lygybės specialistą, bei lyčių lygybės komisijos atstovus. Rekomenduojama lyčių lygybės specialistui sudaryti sąlygas mokytis lyčių lygybės planavimo, dalyvaujant specializuotų įstaigų organizuojamuose mokymuose.

Prieš pradėdant lyčių lygybės planavimą, patartina apsilankyti kitose įmonėse/įstaigoje, turinčiose lyčių lygybės planavimo patirtį. Tai yra viena iš efektyviausių mokomųjų priemonių.

Atlikus lyčių lygybės situacijos įmonėje/įstaigoje įvertinimą, gauta informacija panaudojama renkant problemų sritis, kurios bus įtrauktos į lyčių lygybės planą ir kuriose reikėtų keisti situaciją. Patartina parengti visų problemų sričių sąrašą, tačiau pilotiniam lyčių lygybės planui rekomenduojama išskirti tris-keturias problemų sritis. Dažniausiai įmonėse/įstaigoje darbuotojai patiria lyčių nelygybę šiose srityse:

- Darbo organizavimas. Personalo struktūra.
- Darbuotojų atranka.
- Darbo užmokestis ir atlyginimo struktūra.
- Darbuotojų švietimas ir mokymas.
- Karjeros bei rotacijos darbovietėje galimybės.
  - Darbo ir įsipareigojimų šeimai suderinamumas.
    - Darbo sąlygos ir sveika darbo aplinka.
    - Darbiniai santykiai ( seksualinio priekabiavimo ar žeidinėjimo dėl lyties atvejai).

Parengus lyčių lygybės planą rekomenduojama įmonėje/įstaigoje organizuoti informacinę kampaniją, kurios metu įmonės/įstaigos darbuotojai būtų supažindinami su lyčių lygybės planu bei planuojamais teigiamais pokyčiais. Lyčių lygybės plano efektyvus įgyvendinimas labai priklauso nuo to, kaip gerai darbuotojai informuojami apie planą. Informacijos apie planą sklaidai galima pasinaudoti intranetu, skelbimų lenta. Šia tema galima kalbėti informacinio pobūdžio ir kitų renginių, pavyzdžiui, susirinkimų skyriuose, metu.

Įgyvendinus plane numatytas priemones, lyčių lygybės situacijos pokyčius turi įvertinti lyčių lygybės komisija ar asmenys, tam tikslui paskirti lyčių lygybės plano rengimo pradžioje. Lyčių lygybės plano įvertinimo rezultatai skelbiami viešuose bei visiems įmonės/įstaigos darbuotojams prieinamose vietose. Labai svarbu, kad lyčių lygybės specialistas pastoviai informuotų įmonės/įstaigos vadovą apie plane numatytų priemonių įgyvendinimo eigą, iškilusius sunkumus, pasiektus rezultatus. Lyčių lygybės plane numatytų tikslų ir priemonių įgyvendinimo įvertinimą rekomenduojama atlikti kiekvienų metų pabaigoje ir jų pagrindu formuoti kitų metų planą.

### Lyčių lygybės plano įgyvendinimo efektyvumo įvertinimas ir rezultatai

### Tikslų ir priemonių nustatymas atskiroms sritims

### Sričių, kuriose būtina gerinti lyčių lygybės situaciją pasirinkimas

### Lyčių lygybės situacijos įmonėje, įstaigoje įvertinimas (įmonės personalo struktūra, moterų ir vyrų įdarbinimo politika, įmonės struktūra bei užduočių paskirstymas, atlyginimai bei atlyginimų struktūra, darbuotojų mokymai, darbuotojų karjeros galimybės, darbo ir įsipareigojimų šeimai suderinamumas.)

### Lyčių lygybės specialisto bei komisijos apmokymas lyčių lygybės planavimo ir gyvendinimo įmonėje/įstaigoje tematika

# Galimos lyčių lygybės įgyvendinimo priemonės

**1 Apklausa** (situacijos diagnostika) yra įrankis, kuriuo analizuojama lygybės (ar jos trūkumo) situacija organizacijoje. Klausimai formuluojami taip, kad būtų galima atskleisti darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą. Apklausa gali būti vykdoma komandos, skyriaus, departamentų, padalinių ar visos organizacijos mastu ir skirtas darbdaviams ir (ar) darbuotojams. Apklausa gali vykdyti personalo skyrius ar kitas vadovybės paskirtas padalyns ar asmuo. Vienas iš apklausos pavyzdžių yra Lyčių lygybės linuotė. Apklausa suteikia duomenų strategijos tikslams ir veiksmų plano rodikliams nusistatyti, taip pat – patikrinti, ar rodikliai buvo pasiekti, ir spręsti, kaip situaciją gerinti.

**2 Darbo užmokesčio atotrūkio auditas.** Šios priemonės tikslas yra patikrinti, ar visiems darbuotojams užtikrinama teisė į vienodą darbo užmokesį už tą patį ar vienodos vertės darbą. Atliekant darbo užmokesčio atotrūkio auditą siekiama, kad pareigybės ir darbai būtų vertinami pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiiribojant nuo darbuotojo, kuris tą darbą dirba. Taip galima užkirsti kelią ir nevienodam darbo užmokesčio mokėjimui, kurio dydį nepagrįstai gali lemti darbuotojo lytis, amžius, negalia ar kiti požymiai. Atliekant darbo užmokesčio atotrūkio auditą galima remtis pvz., Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu parengta Darbų ir pareigybių vertinimo metodika, Federalinio Šveicarijos lyčių lygybės biuro parengtu įrankiu ar kitomis priemonėmis. Audito metu yra tikrinamos darbo su personalu procedūros, įskaitant įdarbinimą, atranką, paaukštinimą pareigose, apmokymą, discipliną ir skundų nagrinėjimą. Rezultatas – darbo apmokėjimo sistemos suvienodinimas ir išskaidrinimas. Užsienio šalių praktikai rekomenduoja šį auditą vykdyti ne rečiau nei kas ketverius metus, auditą prižiūrint trečiajai šaliai.

**3 Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo politika.** Organizacijos nusistato tikslą per konkretų laikotarpį sumažinti darbo užmokesčio už tą patį ar vienodos vertės darbą atotrūkį. Siekiant šio tikslo numatomi rodikliai, kiek procentų atotrūkis bus sumažintas. Formuojant šią politiką, numatoma atotrūkio mažinimo strategija, biudžetas, kiti politikos elementai. Specialios šios politikos priemonės nustatomos veiksmų plane. Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas neša apčiuopiamą naudą organizacijai, mažina darbuotojų kaitą, gerina mikroklimatą. Pagal naujausią statistiką, Lietuvoje moterys vidutiniškai gauna 13,4 proc. mažesnę atlyginimą negu vyrai.

**4 Viešas (arba atviras tik darbuotojams) vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio pagal pareigybių grupes skelbimas.** Informacijos apie vidutinį mėnesinį moterų ir vyrų darbo užmokesį (su priemokoms ir priedais) viešinimas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo. Tai didina moterų derėjimosi galią, skatina adekvačiau įvertinti savo darbo vertę bei patiems darbdaviams leidžia pastebėti atlyginimų skirtumus tarp lyčių. Ypač svarbu, kad vidutiniai moterų ir vyrų darbo užmokesčiai būtų skelbiami pagal pareigybių ar kategorijų grupes (pavyzdžiui, kiek vidutiniškai uždirba visi organizacijos konsultantai ir visos konsultantės ir t. t.). Saugant darbuotojų privatumą, ši priemonė turėtų būti taikoma vidutinėse ir didelėse organizacijose, kur vienodos kategorijos darbuotojai sudaro reikšmingą skaičių, kad nebūtų įmanoma lengvai identifikuoti konkretaus asmens ir jo gaunamą pajamų.

**5 Darbo lankstumas** – lankstūs darbo laiko organizavimo būdai palengvina profesinio bei šeimos gyvenimo derinimą, taip pat mažina stresą, gerina mikroklimatą, suteikia galimybes pratęsti organizacijos teikiamų paslaugų laiką.

## Lankstaus darbo laiko pavyzdžiai (būdai):

DARBAS IŠ NAMŲ	DARBAS OFISE	PAPILDOMOS LAISVOS DIENOS	PAPILDOMA LAISVA DIENA SAVAITĖJE DIRBANT ILGIAU LIKUSIAS DIENAS
Sudaroma galimybė kelias dienas per savaitę dirbti iš namų, turint darbinį kompiuterį ir kitas būtinas priemones.	Įprastas darbo laikas: 8.00 – 17.00  Lanksti darbo pradžia: 6.00 – 10.00  Privalomas buvimo darbe laikas: 10.00 – 15.00  Lankstus darbo pabaigos laikas: 15.00 – 19.00	Per 1 metus suteikiamos, pvz., 3 apmokamos darbo dienos, kurias darbuotojas gali savo ruožtu paimti be išankstinio prašymo ir be priežasties. Šias dienas gali naudoti savo nuožiūra – jei darbuotojas blogai jaučiasi, turi šeiminių įsipareigojimų ar kt. Tai nėra kasmetinių atostogų dienos.	4/10: Keturias dienas per savaitę darbuotojas dirba po 10 val., vieną dieną turi laisvą.  3/12: tris dienas per savaitę darbuotojas dirba po 12 val., dvi dienas turi laisvas.  9/80: pirmą savaitę darbuotojas dirba po 8 val. per dieną, antrą – po 10 val. keturias dienas per savaitę. Tokiu būdu per mėnesį susidaro dvi papildomos laisvos dienos.

Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos, parengtos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ([www.lygybe.lt/lt/veikla/lygiu-galimybiu-sklaida/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos/771](http://www.lygybe.lt/lt/veikla/lygiu-galimybiu-sklaida/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos/771))

**6 Grupės (klubai, komandos)** – šios priemonės tikslas yra užtikrinti lygiavertį dalyvavimą organizacijos veiklose. Darbuotojai buriasi į grupes, kurias vienija bendras tikslas (pvz., moterų grupė, amžiaus grupės ir pan.). Tokių grupių pagrindinė paskirtis yra atstovauti grupės interesus organizacijos valdyje, formuojamoje politikoje. Grupės susitikimų metu iškeliamos nariams aktualios problemos, kurios turėtų būti išspręstos, ieškoma būdų tai padaryti. Tai – saugi vieta žmogui, kuris gali iškelti jam rūpimą klausimą.

**7 Kontaktinis asmuo** (ar nuolat veikianti grupė, komisija), kuriam darbuotojai galėtų saugiai papasakoti problemą, susijusią su lygių galimybių pažeidimu darbe. Kontaktinis asmuo, darbuotojui pageidaujant, nuasmenina situaciją ir iškelia klausimą, jį sprendžia vadovybės lygyje.

**8 Mentorstė** – organizacijoje sukuriama mentorstės programa, kai vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai savo pavyzdžiu skatina darbuotojus tobulėti. Vadovui gali būti priskiriamas vienas ar keli darbuotojai, kuriems vadovas duoda patarimų, darbuotojai gali su juo pasitarti karjeros klausimais. Mentorstė yra skatinamoji priemonė darbuotojams.

**9 Mokymai** – ugdant darbuotojus lygių galimybių tema, jie yra įgalinami, suteiktos žinios padeda suvokti lygių galimybių darbe prasmę ir esmę, jos teikiamą naudą. Mokymai atlieka tiek švietimo, tiek informavimo funkciją – tai veiksminga priemonė, ugdanti darbuotojų teisinį išprusimą ir sąmoningumą, padedanti išvengti galimų konfliktų dėl darbinų funkcijų, teisių ir galimybių. Mokymai gali apimti informaciją apie antidiskriminacinius teisės aktus, kurie garantuoja lygias galimybes darbe nepaisant lyties, amžiaus, tautybės, religijos ar įsitikinimų, lytinės orientacijos, negalios, šeiminių ar socialinės padėties ir kt., apie teisę į vaiko priežiūros atostogas, specialias teises nėščioms moterims, garantijas priešpensionio amžiaus darbuotojams ir kt. Mokymai turėtų būti organizuojami komandoms, skyriams – ne didesnėms nei 15 žmonių grupėms. Į mokymų programą svarbu įtraukti mokymus apie priekabavimą, patyčias darbe („mobingą“), ugdyti nepakantumą seksualiniam ir kitokiam priekabavimui darbe.

**10** Besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų **perkvalifikavimas**. Rengiami specialūs kvalifikacijos kėlimo mokymai apie naujausius darbovietės darbo metodus darbuotojams, grįžtantiems iš vaiko priežiūros atostogų.

**11** Viešai skelbiamas **taisyklių rinkinys** kaip elgtis, kad darbe nebūtų priekabaujama ar seksualiai priekabaujama. Tokios taisyklės publikuojamos darbuotojams prieinamoje vietoje, su jomis turėtų būti supažindinamas kiekvienas darbuotojas.

**12 Pritaikytos darbo sąlygos** – darbovietės infrastruktūros pritaikymas darbuotojams su negalia. Taip pat vyresnio amžiaus asmenims ir kitiems darbuotojams, kurie susiduria su įvairiais iššūkiais darbe, pvz., informacinių technologijų naudojimo ir pan. Organizacija įsipareigoja sukurti tokią darbo ir administravimo kultūrą, kurioje nebūtų priekabavimo bei patyčių, o sprendimai būtų priimami atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms.

## Šaltiniai:

- Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos // [www.lygybe.lt/lt/veikla/lygiu-galimybiu-sklaida/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos/771](http://www.lygybe.lt/lt/veikla/lygiu-galimybiu-sklaida/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos/771);
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // TAR, 2016-09-19, Nr. 23709;
- Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // TAR, 2016-11-17, Nr. 26966;
- Praktinis vadovas „Lyčių lygybės planavimas įmonėse/įstaigose“, Kaunas, Socialinių inovacijų fondas, 2008
- Paulauskas D. Lietuvos įmonės: dėl lyčių nelygybės darbovietėje kaltas tradicinis švietimas // [www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/lietuvos-imonės-del-lyciu-nelygybes-darbovietėje-kaltas-tradicinis-svietimas-56-811650](http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/lietuvos-imonės-del-lyciu-nelygybes-darbovietėje-kaltas-tradicinis-svietimas-56-811650)

