



Co-funded by
the European Union



IDEM projektas:

Didesnės įvairovės, įtraukties ir lygybės užtikrinimas

MVĮ valdyme



Galutinė ataskaita apie situaciją Lietuvoje

Šio dokumento turinys atspindi tik autorių požiūrį ir už jį atsako tik jie patys. Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame esančios informacijos naudojimą.



IDEM ĮRANKIS: didesnės įvairovės, įtraukties ir lygybės užtikrinimas MVĮ valdyme

Galutinė ataskaita apie situaciją LIETUVOJE

Parengė Indrė Kabišiūtė

Peržiūrėjo Rugilė Trumpytė

Ir Alicia Fernández

Paveikslų sąrašas

- 1 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) gyventi vienoje kaimynystėje su musulmonais? 1 pav.
- 2 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) dirbti vienoje įmonėje su musulmonais?
- 3 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) gyventi vienoje kaimynystėje su romų tautybės asmenimis?
- 4 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) dirbti vienoje įmonėje su romų tautybės asmenimis?
- 5 pav. Savo darbe jaučiuosi gerai ir jaučiu palaikymą.
- 6 pav. Manau, kad mano ir organizacijos vertybės yra labai panašios.
- 7 pav. Ar jūsų dabartinėje darbovietėje veikia saugaus pranešimo sistema?
- 8 pav. Ar jūsų (ar jūsų galimo) kolegos diskriminavimo atveju būtumėte linkęs/ norėtumėte apie tai pranešti?
- 9 pav. Ar pažįstate kolegų, kurie patyrė diskriminaciją dėl savo amžiaus?
- 10 pav. Ar savo darbovietėje patyrėte diskriminaciją arba su jumis buvo nesąžiningai pasielgta (elgiamasi) dėl jūsų lyties?
- 11 pav. Ar įdarbinimo metu sulaukėte klausimo apie savo šeiminių padėtį ir su tuo susijusius planus?
- 12 pav. Ar pažįstate kolegų, kurie būtų patyrę diskriminaciją dėl savo seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės?
- 13 pav. Kokia jūsų seksualinė orientacija?
- 14 pav. Ar turite negalią?
- 15 pav. Ar savo darbovietėje patyrėte diskriminaciją arba nesąžiningą elgesį dėl savo religinių įsitikinimų?

Trumpiniai

ĮSA – įmonių socialinė atsakomybė (angl. Corporate Social Responsibility, CSR)

ĮĮ – įvairovė ir įtrauktis (angl. Diversity and Inclusion, D&I)

LGBTQ – lesbietės, gėjai, biseksualūs, translyčiai, netradicinės pakraipos ir (arba) savo lytinės tapatybės tebeieškantys asmenys ir jų bendruomenės (angl. Lesbian, gay, bisexual, transgender and queer)

Turinys

1.	Apžvalga	5
2.	Pagrindinės rekomendacijos.....	6
3.	Metodika	7
4.	Darbovietės klimatas įvairovės ir įtraukties požiūriu apklausoje dalyvavusiose įmonėse	8
4.1	Darbuotojų patirtis.....	12
4.2	Darbuotojų patirtis: amžius	14
4.3	Darbuotojų patirtis: lytis	15
4.4	Darbuotojų patirtis: LGBTQ+	17
4.5	Darbuotojų patirtis: (ne)galia	18
4.6	Darbuotojų patirtis: religija	19
5.	Įmonių įvairovės ir įtraukties sistema	20
	Literatūros šaltinių sąrašas.....	22

1. Apžvalga

Įvairovė – tai nuolatinis procesas, kurio rodiklių ir savybių sąrašas nėra baigtinis, todėl kyla iššūkių vertinant ir nustatant šio proceso rezultatus. Bendrovėms ir visuomenėms ji suteikia neišsenkančių socialinių, kultūrinių ir ekonominių išteklių, įgalindama jas plėtoti socialines ir ekonomines inovacijas, užtikrinančias neselektyvų požiūrį į žmogaus teises ir darnią visuomenę. Dabartinėmis poliarizuotų visuomenių ir susiskaldžiusio solidarumo sąlygomis, pripažįstant, kad įmonės atlieka svarbų vaidmenį ir prisideda formuojant viešąjį diskursą su įvairove susijusiais klausimais, įvairovės ir įtraukties politikos ir praktikos vertinimas yra ypač svarbus.

2022 m. sausio – birželio mėnesiais vykdytas 10 Lietuvos įmonių tyrimas yra svarbus atspirties taškas nustatant galimą diskriminacijos, lygybės, įvairovės ir įtraukties situaciją Lietuvos darbo aplinkoje. Ši ataskaita yra pirmasis įrodymais pagrįstas bandymas pradėti vertinti įvairovę ir įtrauktį įmonių aplinkoje. Vertinimas paremtas darbuotojų patirtimi ir vyraujančiomis nuostatomis, visa tai atspindėjo respondentams atsakinėjant į daugiausia uždarus internetinės apklausos klausimus. Apžvelgti įvairūs įvairovės – lyties tapatybės, lyties, religijos ar tikėjimo, negalios, etninės priklausomybės, seksualinės orientacijos ir amžiaus – aspektai.

Į klausimus atsakinėjo verslo konsultacijų, svetingumo paslaugų, meno vadybos, žiniasklaidos, draudimo, įdarbinimo, kosmetikos, informacinių technologijų ir maitinimo sričių darbuotojai. Klausimyno rezultatai išryškina keletą svarbių klausimų ir (arba) problemų, kurias reikėtų toliau nagrinėti, įskaitant sudėtingus tarpsektorinius klausimus.

Rezultatai rodo, kad dauguma įmonių neturi jokių strategijų ar veiksmų planų, skirtų užtikrinti įvairovę ir įtrauktį, nedalyvauja nei tarptautinėse, nei vietinėse organizacijose, kurios padėtų užtikrinti lygybę, įvairovę ir įtrauktį. 85 proc. respondentų mano, kad įmonės ir jų asmeninės vertybės dažnai yra labai panašios, 91 proc. mano, kad kolegos vertina juos kaip asmenybę, 94 proc. respondentų dabartinėje darbovietėje nėra patyrę patyčių ar priekabiavimo.

Iš rezultatų matome, kad įdarbinimo proceso metu lyčių lygybė užtikrinama nevisiškai, nes gerokai daugiau moterų nei vyrų sulaukė klausimo apie savo šeiminių padėčių ir su tuo susijusius planus. Analizuojant respondentus kaip grupę, galima pastebėti, kad dauguma respondentų buvo heteroseksualūs (75 proc.), neturintys negalios (94 proc.), išsilavinę (86 proc. turi aukštąjį

išsilavinimą), vidutinio amžiaus (85 proc. priklauso 35-54 metų amžiaus grupei), taigi patys savaime nėra labai įvairialypė grupė.

2. Pagrindinės rekomendacijos

Įdiegti saugius ir konfidencialius pranešimo kanalus. Labai svarbu turėti saugią, gerai žinomą ir prižiūrimą pranešimų teikimo sistemą. **Tik dvi iš dešimties įmonių nurodė turinčios konfidencialią pranešimo sistemą**, prieinamą visiems darbuotojams, ir tik **22 proc. respondentų atsakė, kad jų įmonė tokią sistemą turi**. Dėl nepakankamo pranešimo ir duomenų trūkumo sunku įvertinti tikrąją padėtį ir tiksliai įvertinti problemų mastą.

Užtikrinti sąžiningą ir skaidrų kandidatų įdarbinimą. **17 proc. moterų ir 2 proc. vyrų** įdarbinimo metu **sulaukė klausimų apie savo šeiminę padėtį** ir su tuo susijusius planus. Pradedant darbo skelbimais, kurie turi būti skirti plačiam kandidatų ratui, ir baigiant sąžiningu atrankos procesu, skaidrumas ir lygios galimybės turėtų būti užtikrinamos nuo šio etapo ir vėliau. Galima būtų apsvarstyti galimybę atlikti nuasmenintą gyvenimo aprašymų peržiūrą ir naudoti automatines trumpųjų sąrašų sudarymo priemones. Nuo gyvenimo aprašymo vertinimo iki pokalbio kandidatams turi būti taikomi sąžiningi ir vienodi kriterijai.

Užtikrinti nuolatinę stebėseną. Nors **40 proc. įmonių teigė, kad šiuo metu vykdo stebėseną**, tik 19 proc. respondentų nurodė, kad jų įmonė stebi darbo jėgos sudėtį įmonėje, siekdama įvertinti atstovavimą įvairioms visuomenės grupėms. Komandos, skyriaus ar organizacijos mastu atliekamos apklausos gali padėti nustatyti, ar strategijos tikslai pasiekti. Pateiktus duomenis galima analizuoti ir atitinkamai gerinti padėtį. Darbo užmokesčio atotrūkio auditas – tai priemonė, užtikrinanti, kad pareigybės ir darbo vietos būtų vertinamos pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiribojant nuo darbuotojo. Ta pati priemonė leidžia užkirsti kelią nevienodam darbo užmokesčio mokėjimui, kurį gali nepagrįstai lemti darbuotojo lytis, amžius, negalia ar kitos savybės. Taip pat reikėtų nuolat tikrinti įdarbinimo, atrankos, paaukštinimo, mokymų ir skundų nagrinėjimo procedūras. Įvairaus stiliaus apklausos padeda bendrovėms surinkti įžvalgas, kurios reikalingos norint atlikti realiai įgyvendinamus pokyčius ir patobulinius tokiuose procesuose kaip įvairių kandidatų įdarbinimas.

3. Metodika

Yra nemažai informacijos ir literatūros apie įtraukties ir įvairovės politikos ir praktikos įmonėse ir darbovietėse vertinimą ir įvertinimą. Kaip ir bet kuris mokslinis ar taikomasis tyrimas, įtraukties ir įvairovės strategijų vertinimui taikomos įvairios priemonės ir metodikos. Nors norint priimti pagrįstus verslo sprendimus, užtikrinti kokybę ir išlaikyti mokslinių tyrimų vientisumą, būtina surinkti tikslius duomenis, įmonių ekosistema yra sudėtinga, o suvokti šį sudėtingumą, ypač kalbant apie įvairovę, nėra paprasta užduotis. Kadangi nėra tobulo sprendimo ir metodikos, kaip vertinti ir įvertinti II politiką ir praktiką įmonėse ir darbo vietose, IDEM įrankis yra prieinama apklausos priemonė, skirta duomenims pagrindiniais klausimais rinkti.

Klausimynai – nesudėtingas duomenų rinkimo metodas, o IDEM įrankiu siekiama sukurti lyginamąjį II politikos indeksą, kad įmonės galėtų nustatyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses bei kurti esama gerą patirtimi pagrįstą savo II politiką. Ši konkreti priemonė taip pat skirta organizacijos bendriesiems įvairovės ir įtraukties standartams kurti, neapsiribojant vien darbo vietos aplinka ir siekiant suprasti, kokia atmosfera vyrauja įmonėje bei kaip personalas prisideda (ar neprisideda) prie įvairių su įvairove ir įtrauktimi susijusių iniciatyvų. Duomenų analizė leidžia atskleisti, kokius konkrečiai įmonei skirtus II veiksmus būtų galima įgyvendinti atsižvelgiant į vyraujančias nuostatas, stereotipus, išankstines nuostatas ir požiūrį į įvairias įvairovės rūšis. Be to, surinkti duomenys gali palengvinti vidinį dialogą įmonėje tarp darbuotojų ir (vyresniosios) vadovybės įvairiais II klausimais, taikant įrodymais pagrįstą metodą.

Siekiant sudaryti reprezentatyvią imtį, internetinė apklausa (klausimynas) buvo skirta visiems MVĮ valdymo lygiams: nuo vykdomosios valdybos iki eilinių darbuotojų. IDEM apklausą pildė 10 Lietuvos įmonių, veikiančių verslo konsultacijų, svetingumo paslaugų, meno vadybos, žiniasklaidos, draudimo, įdarbinimo, kosmetikos, IT ir viešojo maitinimo srityse, darbuotojai. Duomenys internetinėje svetainėje www.surveymonkey.com buvo renkami nuo 2022 m. sausio iki birželio mėnesio.

Vieną kartą pildytą apklausą sudarė klausimai, į kuriuos reikėjo atsakyti tik „Taip“ arba „Ne“, taip pat du klausimai, į kuriuos reikėjo atsakyti „Sutinku“ arba „Nesutinku“ ir 5 balų skalės klausimai, skirti atskleisti, kokius konkrečiai įmonei skirtus II veiksmus būtų galima įgyvendinti atsižvelgiant

į vyraujančias nuostatas, stereotipus, išankstines nuostatas ir požiūrį į įvairias įvairovės rūšis. Klausimynu siekta nustatyti didžiausius iššūkius (spragas) ir galimybes ir atkreipti dėmesį į socialinės atskirties problemą bei į vyraujantį požiūrį, išankstines nuostatas ir stereotipus įvairių socialinių, etninių ir religinių grupių atžvilgiu tiek visoje visuomenėje, tiek pačioje darbovietėje. Klausimai buvo įvairūs: pradedant aktualiomis darbovietėje kylančiomis problemomis ir baigiant bendrais įsitikinimais, įdarbinimo procesu ir net hipotetinėmis situacijomis. Atsakymai į visų konstruktyvius klausimus atrodo nuoseklūs.

Iš viso į apklausos klausimus atsakė 129 respondentai, iš kurių 61 proc. priskyrė save moterims, 34 proc. – vyrams, o 5 proc. pageidavo nenurodyti savo lyties. Nė vienas respondentas nebuvo vyresnis nei 54 metų. Apklausos dalyvių galima priskirti dviem pagrindinėms amžiaus grupėms: 18-34 m. ir 35-54 m. 85 proc. respondentų yra 35 metų ir vyresni. 75 proc. respondentų save identifikavo kaip heteroseksualius, nors 16 proc. pageidavo neatskleisti informacijos apie savo seksualinę orientaciją.

Iš visų respondentų 86 proc. yra įgiję aukštąjį išsilavinimą. 32 proc. savo darbovietėje užima aukštas pareigas. 2 proc. paminėjo turintys negalią, 42 proc. laiko save religingais, o 28 proc. – ne.

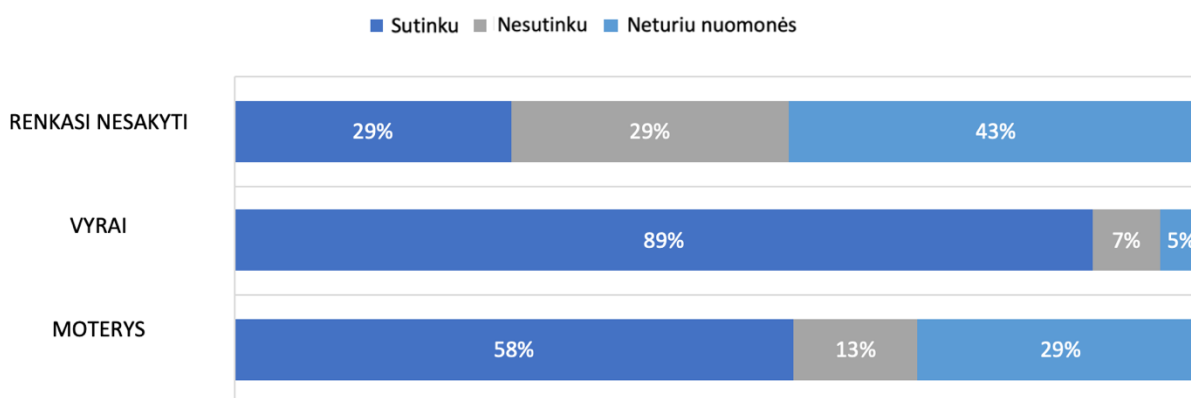
4. Darbovietės klimatas įvairovės ir įtraukties požiūriu apklausoje dalyvavusiose įmonėse

Nors daugelio etninių grupių socialinė atskirtis sumažėjo, tam tikrų tautybių asmenys vis dar lieka nepalankesnėje padėtyje nei kiti. 2019 m. atlikto reprezentatyvaus visuomenės nuostatų tyrimo duomenimis, daugiau nei trečdalis (36 proc.) respondentų nenorėtų gyventi kaimynystėje su musulmonu, 15 proc. nemėgtų juodaodžio kaimyno, du trečdaliai (63 proc.) nurodė nenorintys, kad kaimynystėje gyventų romai. Nors socialinė atskirtis musulmonų ir juodaodžių atžvilgiu nėra tokia ryški kaip anksčiau, požiūris į romus beveik nepasikeitė (Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas, 2019: 1-2).

Vertintose bendrovėse padėtis labai panaši. Žmonės daug dažniau dirba su įvairių rasių ir etninių grupių atstovais, bet negyvena su jais tame pačiame rajone. Kaip matyti iš 1 ir 2 paveiksluose pateiktų apklausos rezultatų, **12 proc. respondentų nenorėtų gyventi kaimynystėje su**

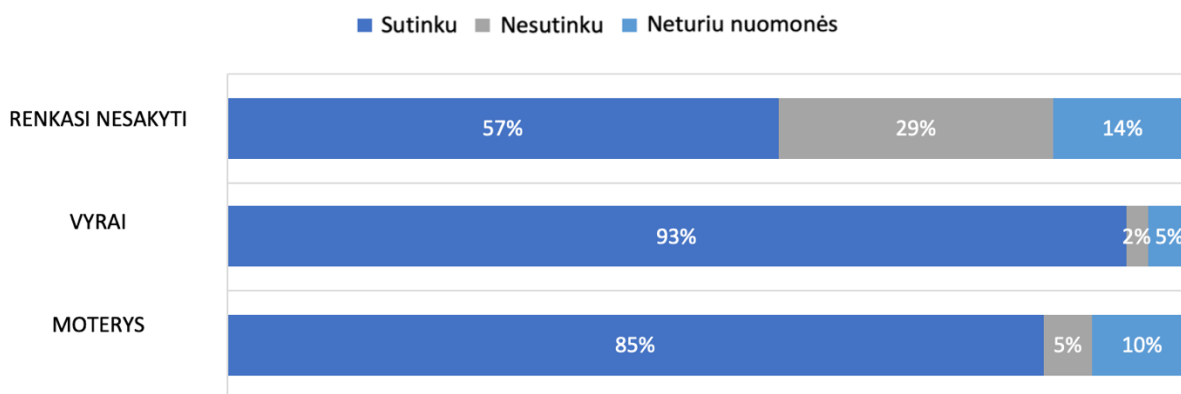
musulmonu, o 7 proc. respondentų nenorėtų dirbti toje pačioje įmonėje su musulmonu. 99 proc. respondentų neprieštarautų juodaodžiams kaimynams ir tik 2 proc. nenorėtų turėti juodaodžio kolegos. Apklausa patvirtina, kad nepalankiausioje padėtyje vis dar yra romai – **28 proc. respondentų nenorėtų turėti kaimyno romo ir 13 proc. nenorėtų turėti romų tautybės kolegos**. Svarbu pabrėžti, kad įtraukties aplinka – tai tokia aplinka, kai politika, procedūros ir valdžią turinčių žmonių veiksmai atitinka sąžiningą elgesį su visomis socialinėmis grupėmis, ypatingą dėmesį skiriant grupėms, kurios turėjo mažiau galimybių ir kurios yra stigmatizuojamos visuomenėje, kurioje gyvename.

1 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) gyventi vienoje kaimynystėje su musulmonais?



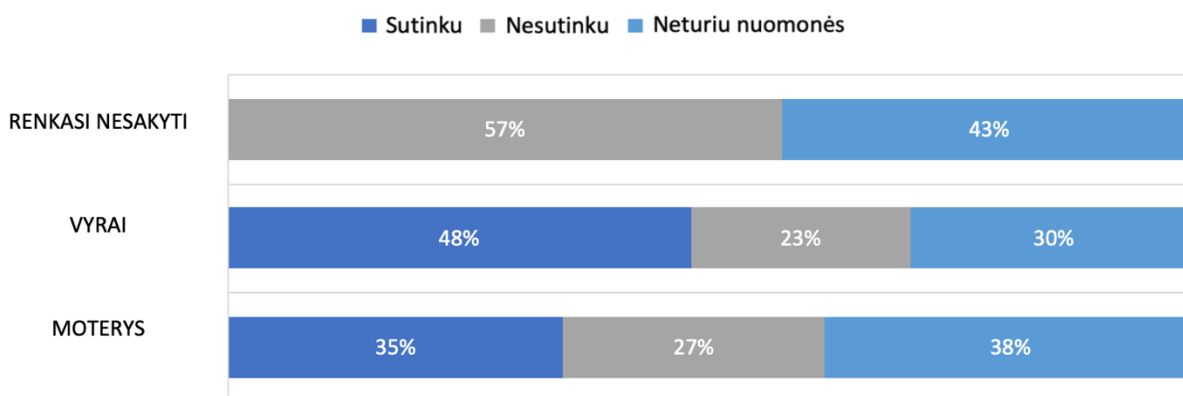
Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

2 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) dirbti vienoje įmonėje su musulmonais?



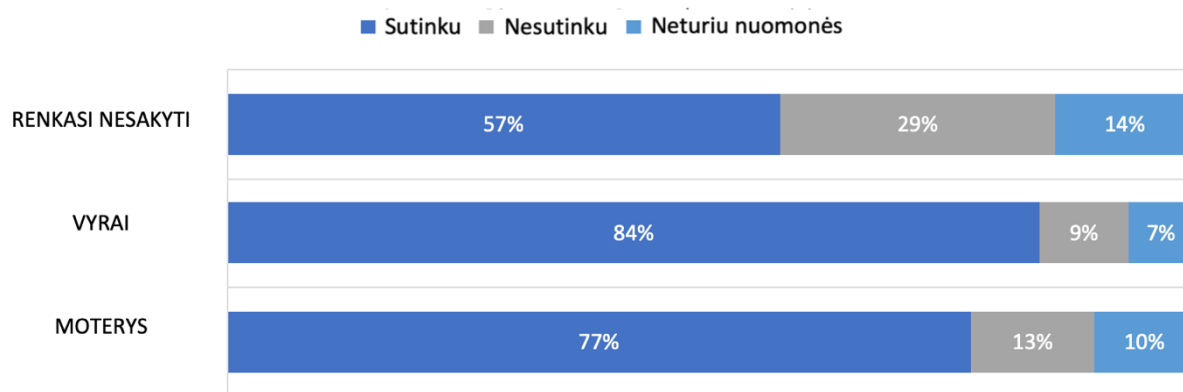
Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

3 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) gyventi vienoje kaimynystėje su romų tautybės asmenimis?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

4 pav. Ar sutiktumėte (nesutiktumėte) dirbti vienoje įmonėje su romų tautybės asmenimis?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

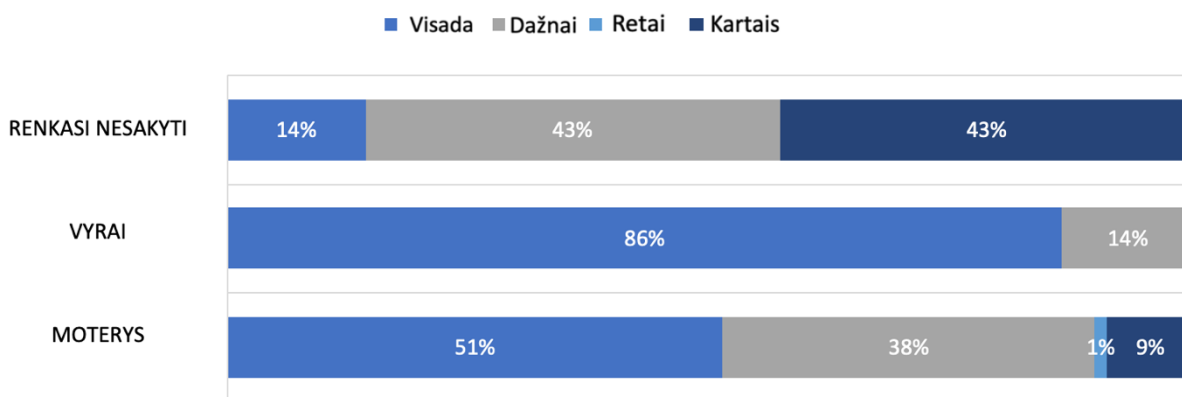
Tik teigiamai pakeitus asmeninį požiūrį galima tikėtis realių pokyčių ir darbo vietoje. Lietuvos atveju, jei žmonės turėtų galimybę atsidurti darbdavio vietoje, 3 proc. gyventojų sutiktų įdarbinti vaikų namuose užaugusius žmones arba neįgaliuosius (*Gruževskis – apie nurašytus asmenis*, 2019). Vis dėlto, nepaisant vyraujančio nenoro turėti labiau įtraukias darbovietes ir matant didėjančią tolesniam įvairovės ir įtraukties skatinimui skirtų iniciatyvų skaičių¹ ir tam tikrus

¹ Į skatinimo ir praktikavimo darbo rinkoje iniciatyvas: *Įvairovės chartija* (<http://www.ivairove.lt/>), „Lygių galimybių sparnai“ (<https://bit.ly/35ksSMf>), „Lygių galimybių liniuotė“ (<https://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-liniuote/>), *Lygių galimybių liniuotė* (<https://www.lygybe.lt/lt/lyciu-lygybes-liniuotes-anketos/792>), *Tvarumo*

reguliavimo sistemos pokyčius², darbdavių požiūris į įvairias etnines ir socialines grupes ir jų įtraukimą į darbo rinką pasikeitė teigiama linkme. Kai kuriais atvejais įmonių („Pirmas blynas“, „Krapas ir burokėlis“, „Mano Guru“) pavyzdžiai gali būti naudojami kaip geroji patirtis ir, tikėtina, įkvėps kitas įmones diegti šią politiką ir strategijas.

Dauguma respondentų (93 proc.) jaučia palaikymą darbe ir mano, kad kolegos juos gerbia kaip asmenybę (91 proc.). 71 proc. mano, kad jiems mokamas toks atlyginimas, kokio jie nusipelnė. 85 proc. mano, kad dažnai arba net visada jų ir organizacijos vertybės yra labai panašios. 74 proc. mano, kad drąsiai kalbėtų su vadovu apie psichikos sveikatos problemas (kurios gali apimti nerimą, stresą, depresiją ir pan.). Dauguma darbuotojų dabartinėje įmonėje jaučiasi gana pozityviai. Jie jaučiasi gerbiami ir vertinami. Atrodo, kad asmenys jaučiasi įtraukti į kolektyvą ir gali laisvai išlaikyti savo unikalumą darbo grupėje. 47 proc. respondentų norėtų dalyvauti mokymuose apie įtrauktį ir įvairovę (51 proc. respondentų jau dalyvauja mokymuose apie šią darbe).

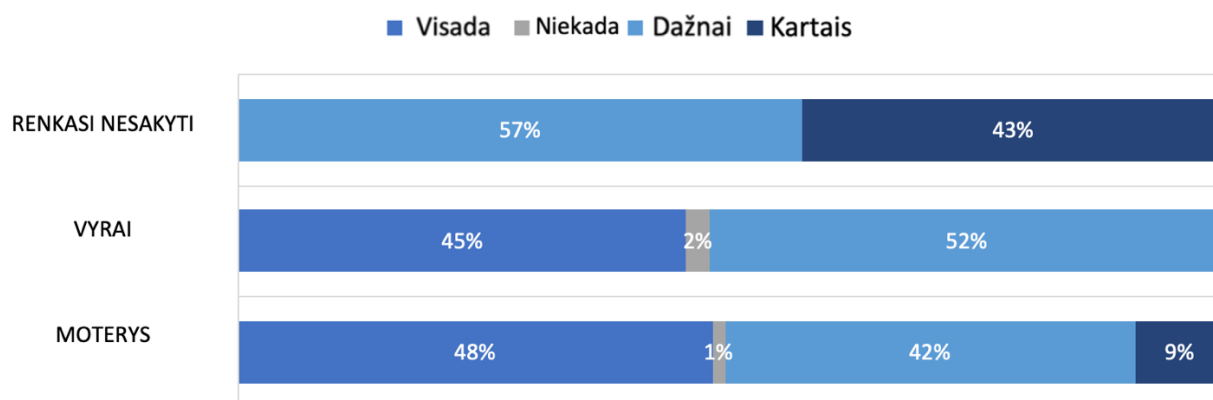
5 pav. Savo darbe jaučiuosi gerai ir jaučiu palaikymą.



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

indeksas (<https://asociacijalava.lt/tvarumo-indeksas/>), Verslo tvarumo ir atsakingumo indeksas ([https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/VTAI%20pristatymas\(1\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/VTAI%20pristatymas(1).pdf)), Lygiausia darbovietė (<http://www.lygus.lt/rakta%C5%BEod%C5%BEiai/lygiausia-darboviete/>), Nacionaliniai lygybės ir įvairovės apdovanojimai (<https://www.lygybe.lt/index.php/lt/nacionaliniai-lygybes-ir-ivairoves-apdovanojimai>).

² Nauji Darbo kodekso pakeitimai.



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

4.1 Darbuotojų patirtis

Visuomenės apklausos ir skundų dėl diskriminacijos rūšys rodo, kad Lietuvoje diskriminaciniai veiksmai dažniausiai siejami su darbo santykiais. Paprašyti įvardyti diskriminacines situacijas, daugiausia (daugiau nei 92 proc.) respondentų diskriminacinių veiksmų pavyzdžiais laikė įdarbinimą, atleidimą iš darbo ir darbo užmokesčio skirtumus (Janušauskienė, 2019). Diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje vyksta įvairiais pagrindais ir toliau trukdo pritraukti ir integruoti papildomą darbo jėgą. Dėl to mažėja darbuotojų motyvacija ir ribojamos jų galimybės prisidėti prie ekonominės ir socialinės gerovės kūrimo. Paklausti, kodėl diskriminaciją patyrę žmonės negina savo teisių, daugiau nei trys ketvirtadaliai respondentų (78 proc.) atsakė, kad dėl to gali būti atleisti iš darbo, kiek mažiau žmonių (69 proc.) baiminasi, kad tai gali paveikti jų santykius su kolegomis (Janušauskienė, 2019).³

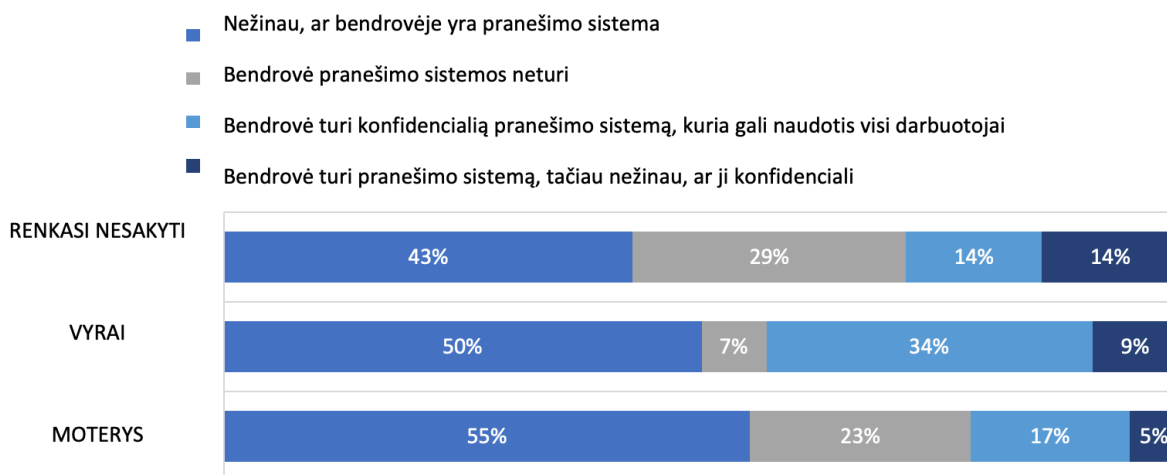
Iš visų šioje apklausoje dalyvavusių respondentų **3 proc. patyrė patyčias** ar priekabiavimą dabartinėje darbovietėje. 1 proc. pažįsta kolegų, kurie patyrė diskriminaciją dėl etninės ir (arba)

³ Straipsnyje daugiau dėmesio skiriama bendrai situacijai, o ne bendrovių taikomoms saugaus pranešimo priemonėms ir mechanizmams Lietuvoje. Tiksliau tariant, straipsnyje kalbama apie bendrą pranešimo kultūrą Lietuvoje ir nurodoma, kad pirmiausia žmonės linkę situaciją spręsti tiesiogiai su pažeidėju (63 proc.) arba svarsto galimybę kreiptis į viršininką, darbdavį ar kitą atsakingą asmenį (60 proc.). Tik po to, norėdami pranešti apie diskriminacines situacijas, jie ieško institucijų, tokių kaip policija, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, ministerijos, savivaldybės ir t. t. Tai daroma tais atvejais, kai žmonės vis dėlto nusprendžia pranešti.

rasinės kilmės. Tik 1 iš 5 įmonių turi kokią nors pranešimo sistemą, tik 22 proc. **respondentų atsakė, kad jų dabartinėje darbovietėje yra saugus ir konfidencialus kanalas, kuriuo galima pranešti apie bet kokius incidentus. O 7 proc. teigė nesantys tikri, ar pranešimo sistema yra konfidenciali.** Iš tų 3 proc., kurie prisipažino patyrę patyčias ar priekabiavimą, dauguma taip pat atsakė, kad jų įmonėje apskritai nėra pranešimo sistemos, ir tik 1 asmuo atsakė, kad įmonėje, kurioje jis dirba, yra pranešimo sistema, tačiau jis nežino, ar ji yra konfidenciali. Neaišku, kokiomis aplinkybėmis apie šiuos incidentus būtų pranešta, nors 79 proc. iš visų respondentų teigė, kad diskriminacijos jų ar jų kolegų atžvilgiu atveju jie būtų pasiruošę pranešti, ir tik 2 proc. atsakė, kad apie incidentą nepraneštų.

Vertinant bendrą situaciją Lietuvoje matyti, kad **darbuotojai dažniausiai nusprendžia apskritai nepranešti**, dauguma žmonių nenori, kad jų atvejis būtų pavišintas (77 proc.), 78 proc. mano, kad anksčiau ar vėliau gali prarasti darbą, 69 proc. bijo, kad gali nukentėti santykiai su kolegomis (Janušauskienė, 2019). Nors 21 proc. gyventojų teigia, kad praneštų apie nesąžiningo elgesio atvejį, iš tikrųjų pranešė tik 4 proc.⁴

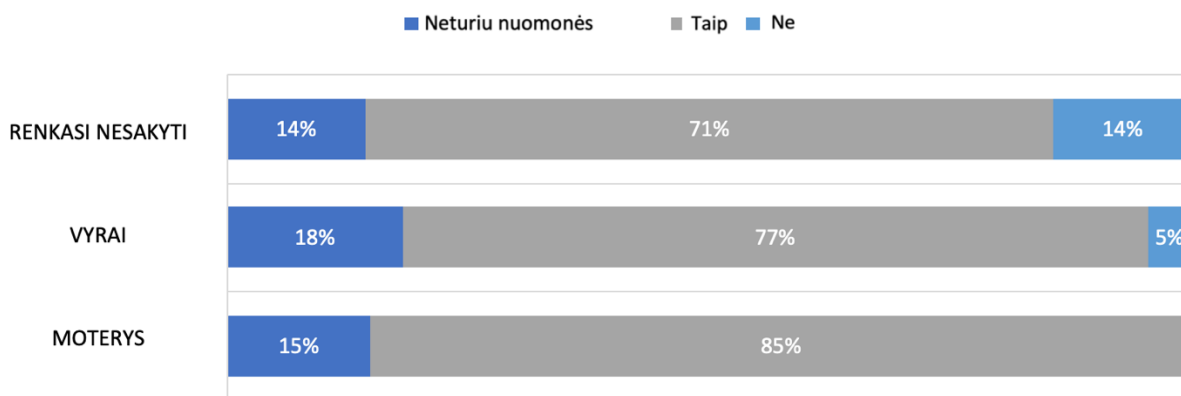
7 pav. Ar jūsų dabartinėje darbovietėje veikia saugaus pranešimo sistema?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

⁴ „Lietuvos korupcijos žemėlapis 2021“: <https://www.stt.lt/analitine-antikorupcine-zvalgyba/lietuvos-korupcijos-zemelapis/7437>

8 pav. Ar jūsų (ar jūsų galimo) kolegos diskriminavimo atveju būtumėte linkęs/ norėtumėte apie tai pranešti?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

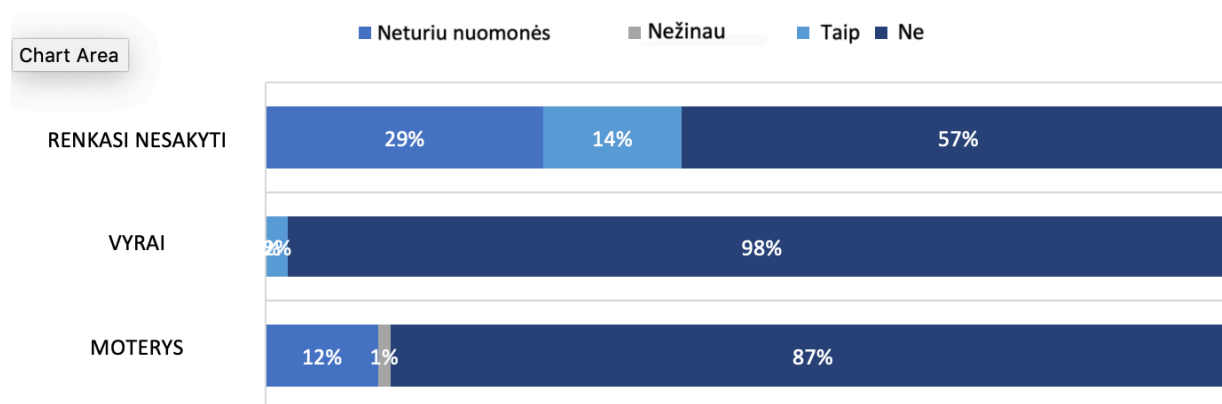
4.2 Darbuotojų patirtis: amžius

2018 m. „Vilmorus“ atliktame ir pristatytame tyrime „Diskriminacijos Lietuvos darbo rinkoje barometras“ nurodoma, kad 57 proc. respondentų asmeniškai patyrė diskriminaciją darbe, o daugiau nei 40 proc. respondentų teigė pažįstantys bent vieną asmenį, kuris patyrė diskriminaciją darbe dėl savo amžiaus (Grigaitė-Mockevičienė, 2019: 9). Panašiai ir specialiosios „Eurobarometro“ apklausos dėl diskriminacijos rezultatai rodo, kad beveik pusė Lietuvos gyventojų (45 proc.) mano, jog ieškant darbo vis dar vyrauja diskriminacija dėl amžiaus. Daugiau nei pusė gyventojų (59 proc.) nurodo, kad amžius (tai, jog asmuo per jaunas arba per senas) gali būti priežastis, dėl kurios, nors ir kvalifikuotas kandidatas, gali negauti darbo (Europos Komisija, 2019 m.). 2021 m. pranešimai apie diskriminaciją dėl amžiaus sudarė 11 proc. visų skundų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2021). Sprendžiant iš bendros situacijos Lietuvoje, matyti, kad vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau susiduria su diskriminaciniais ir nepagarbiais darbo santykiais, patiria spaudimą išeiti į pensiją nesulaukę pensinio amžiaus arba galiausiai yra nepagrįstai atleidžiami iš darbo (Brazienė, 2018: 54-57).

Visų 10 tirtų įmonių respondentai sutiktų ir dirbti, ir gyventi tame pačiame rajone kaip ir pagyvenę žmonės, tik 1 proc. nesutinka dirbti su pagyvenusiais žmonėmis. Nė vienas respondentas nėra patyręs diskriminacijos dėl savo amžiaus, taip pat nepažįsta kolegų, kurie būtų

buvę diskriminuojami dėl savo amžiaus. Diskriminacija dėl amžiaus ypač ryški tarp 50-55 metų amžiaus grupės asmenų: jie laikomi pasyviais, neproduktyviais, nesugebančiais prisitaikyti prie naujovių ir nenorinčiais mokytis. 10 proc. respondentų mano, kad, jeigu bendrovė, kurioje jie šiuo metu dirba, norėtų įdarbinti naują žmogų ir galėtų rinktis iš dviejų kandidatų, turinčių vienodus įgūdžius ir kvalifikaciją, kandidato amžius (per jaunas arba per senas) sudarytų jam nepalankias sąlygas. Nors žmonės atrodo teigiamai nusiteikę pagyvenusių žmonių atžvilgiu, neaišku, kodėl, jie mano, kad amžius gali tapti nepalankiu veiksnio siekiant pareigų dabartinėje įmonėje.

9 pav. Ar pažįstate kolegų, kurie patyrė diskriminaciją dėl savo amžiaus?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

4.3 Darbuotojų patirtis: lytis

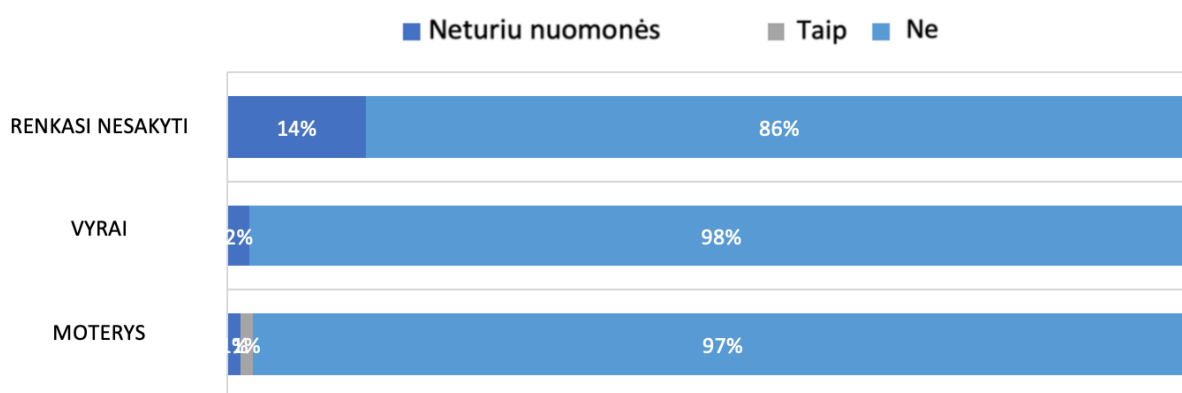
Lyčių segregacija Lietuvoje – tiek vertikalios (profesijos), tiek horizontalios (profesijų pasiskirstymo sritys) – vis dar lieka iššūkiu (Litvinaitė, 2020: 55-5). Ji pastebima švietimo įstaigose, taip pat žvelgiant į bendrą darbo vietų pasiskirstymą (Dargužaitė ir Litvinaitė, 2018). Be to, esama iššūkių, susijusių su galimybėmis derinti darbą ir šeimos pareigas. Nors Darbo kodekse teigiama, kad motinoms / tėvams turi būti sudarytos sąlygos derinti darbą ir šeimos pareigas, praktiškai tai įgyvendinti daug sunkiau. Šiuo metu nėra pakankamų mechanizmų, kurie užtikrintų lankstų darbo grafiką ir (arba) kitaip patenkintų darbuotojo, siekiančio derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, poreikius. Ir nors dėl šios priežasties iš darbo rinkos pasitraukia 27 900 (75,6 proc.) moterų, tik 9 000 (24,4 proc.) vyrų priima sprendimą rūpintis šeimos nariais, taigi susidaro situacija, kai

moterys vėl susiduria su didesniais iššūkiais nei vyrai (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2021).

Tik respondentai, kurie priskyrė save moterims, pripažino patyrę diskriminaciją dėl savo lyties.

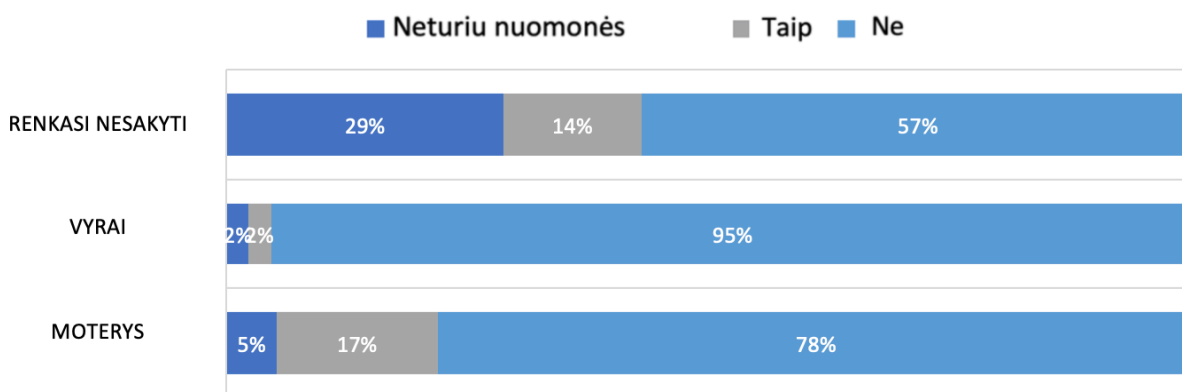
17 proc. moterų buvo užduoti klausimai ir apie jų šeiminių padėtį. 28 proc. visų respondentų atsakė, kad jų dabartinėje darbovietėje imamasi priemonių darbo užmokesčio skirtumui tarp lyčių mažinti, nors 25 proc. norėtų, kad jų įmonėje būtų įdiegtos tokios įvairovės ir įtraukties priemonės, kurios padėtų išspręsti nevienodo darbo užmokesčio problemas.

10 pav. Ar savo darbovietėje patyrėte diskriminaciją arba su jumis buvo nesąžiningai pasielgta (elgiamasi) dėl jūsų lyties?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

11 pav. Ar įdarbinimo metu sulaukėte klausimo apie savo šeiminių padėtį ir su tuo susijusius planus?



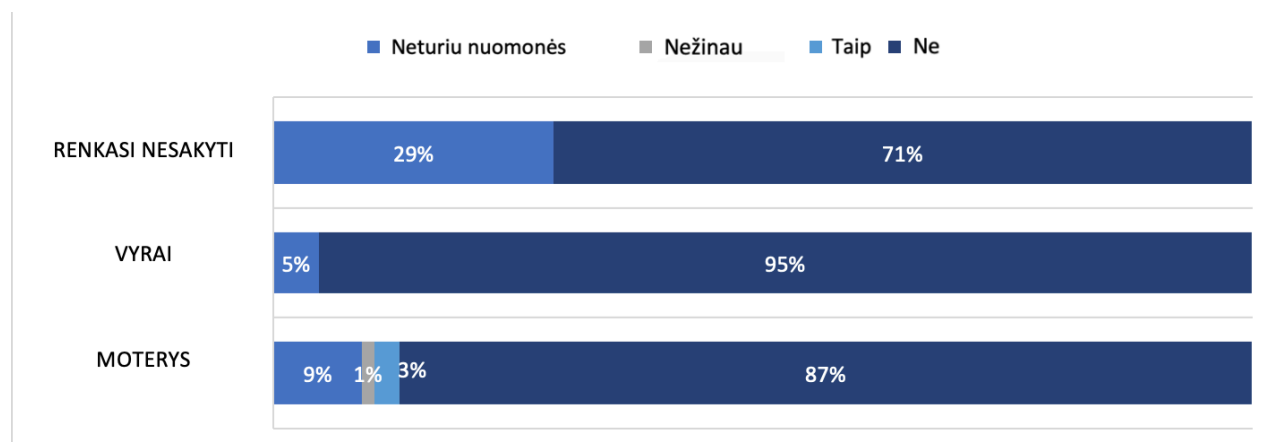
4.4 Darbuotojų patirtis: LGBTQ+

Seksualinė orientacija, kaip atskiras diskriminacijos pagrindas, į Lietuvos teisės aktus įtraukta 2003 m. Tuo tarpu lytinė tapatybė vis dar neįtraukta. Lietuvoje LGBTQ+ asmenys Europos kontekste diskriminuojami labiausiai (ES FRA, 2013). Be to, apklausos duomenimis, 58 proc. LGBTQ+ asmenų Lietuvoje per pastaruosius 5 metus neprisipažino apie savo seksualinę orientaciją darbe. Šiuo metu daugiau nei pusė (53 proc.) Lietuvos gyventojų sutinka su teiginiu, kad homoseksualūs ir biseksualūs asmenys turėtų turėti lygias teises su kitais šalies gyventojais. Vis dėlto 44 proc. gyventojų jaustųsi nepatogiai, jei gėjus, lesbietę ar biseksualus asmuo būtų išrinktas į aukščiausią politinį postą (Europos Komisija, 2019). Jei atidžiau panagrinėtume požiūrį į transseksualus, 28 proc. gyventojų jaustųsi nepatogiai dirbdami vienoje darbo vietoje su transseksualais, tačiau 64 proc. sutiktų dirbti vienoje darbo vietoje su transseksuali asmeniu (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2019:7).

Respondentai vyrai sutiktų dirbti su žmonėmis, kurių seksualinė orientacija ir lytinė tapatybė skiriasi nuo jų, tačiau yra mažiau linkę sutikti gyventi toje pačioje kaimynystėje (2 proc. nesutiktų), priešingai nei respondentės moterys: 2 proc. nesutiktų dirbti toje pačioje darbo vietoje, tačiau tik 1 proc. nesutiktų gyventi toje pačioje kaimynystėje.

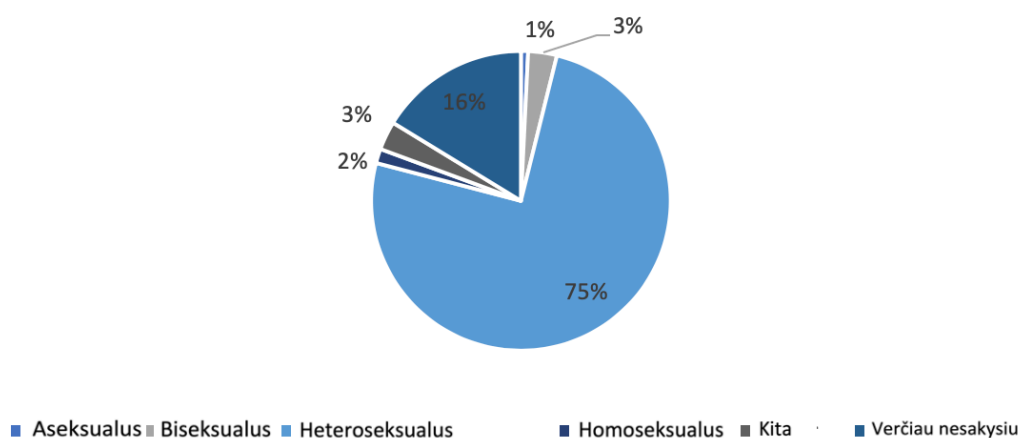
1 proc. visų apklaustųjų yra patyrę diskriminaciją ar neteisingą elgesį dėl savo seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės. 2 proc. žino, kad yra kolegų, kurie patyrė diskriminaciją dėl savo seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės. O 3 proc. mano, kad jei įmonė, kurioje jie šiuo metu dirba, galėtų rinktis iš dviejų kandidatų, turinčių vienodus įgūdžius ir kvalifikaciją, dėl kandidato seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės jie atsidurtų nepalankioje padėtyje. Bendra situacija, vertinant LGBT+ šiose 10 įmonių, atrodo geresnė nei Lietuvos vidurkis, nors net 16 proc. apklausos dalyvių nusprendė neatskleisti savo seksualinės orientacijos.

12 pav. Ar pažįstate kolegų, kurie būtų patyrę diskriminaciją dėl savo seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

53 pav. Kokia jūsų seksualinė orientacija?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

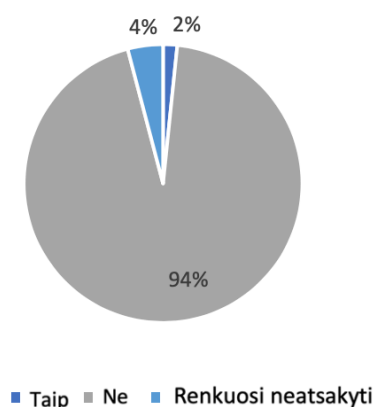
4.5 Darbuotojų patirtis: (ne)galia

Susirūpinimą kelia tai, kad Lietuvoje renkama neįgaliųjų padėtį atskleidžianti statistika yra nepakankama ir neatspindi tikrosios neįgaliųjų įtraukimo į darbo rinką situacijos. Po pokalbių su ekspertais Grigaitė-Mockevičienė (2019: 10-12) pastebėjo, kad neįgalieji su didžiausia diskriminacija susiduria bandydami įsidarbinti – kai jie tiesiog nekviečiami į darbo pokalbius dėl

darbdavių baimių, išankstinių nuostatų ar paprasčiausio nežinojimo, pavyzdžiui, apie galimybę nemokamai užsisakyti gestų kalbos vertėją kurčiam kandidatui.

Apklausoje dalyvavę respondentai yra atviresni fizinę, o ne psichikos negalią turintiems asmenims. Tik 1 proc. respondentų nenorėtų dirbti vienoje įmonėje su žmonėmis, turinčiais fizinę negalią, o 8 proc. nesutiktų dirbti vienoje įmonėje su žmonėmis, turinčiais psichikos negalią. Į klausimą, kiek veiksmingos yra darbdavio priemonės, skirtos užkirsti kelią diskriminacijai darbe dėl psichinės padėties (negalios) ir fizinės negalios, 54 proc. respondentų atsakė, kad priemonės yra veiksmingos, o 31 proc. atsakė, kad darbdavys faktiškai nesiiima jokių priemonių arba jos yra visiškai neveiksmingos. Nė vienas respondentas nėra patyręs diskriminacijos dėl psichinės ar fizinės negalios. Nepaisant to, svarbu dar kartą pabrėžti, kad tik 2 proc. iš visų respondentų turi negalią. Ir dar svarbu paminėti, kad į klausimą, ar pažįsta kolegų, patyrusių diskriminaciją dėl fizinių gebėjimų, 1 proc. respondentų atsakė „Taip“, nors nė vienas neprisipažino patyręs diskriminaciją ar priekabiavimą dėl savo negalios.

64 pav. Ar turite negalią?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

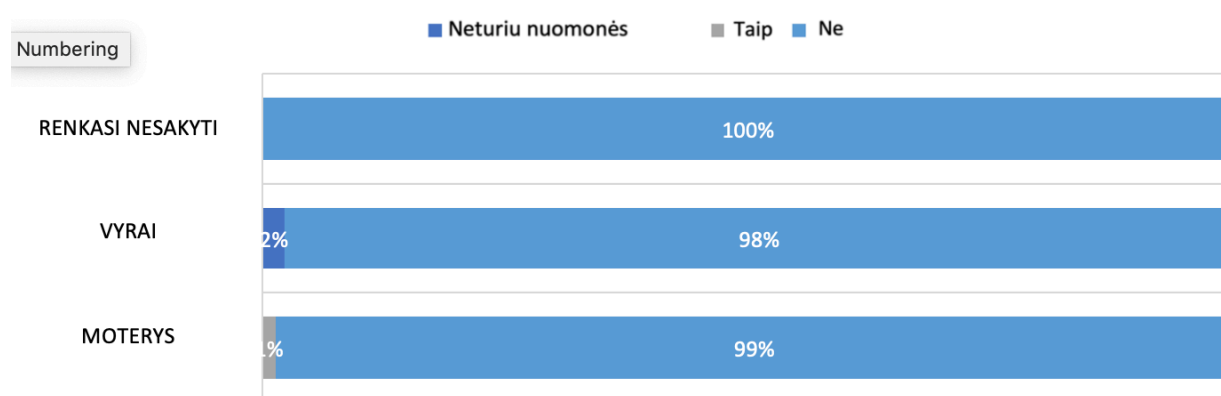
4.6 Darbuotojų patirtis: religija

2018 m. atliktos visuomenės apklausos duomenimis, 37 proc. lietuvių nenorėjo dirbti su musulmonais, daugiau nei 20 proc. – su Jehovos liudytojais, beveik 18 proc. – su induistais ir budistais (Ališauskienė, 2020; Grigaitė-Mockevičienė, 2019). Su religingumu save tapatina 42

proc. respondentų. Tik 1 proc. patyrė diskriminaciją dėl religijos. Iš rezultatų aiškiai matyti, kad krikščionys vertinami gerokai palankiau nei musulmonai.

Kaip nurodyta pirmiau, 12 proc. respondentų nenorėtų gyventi kaimynystėje su musulmonu, o 7 proc. nenorėtų su juo dirbti vienoje įmonėje. Nė vienas iš respondentų nenurodė, kad apie jų religinius įsitikinimus būtų klausta įdarbinimo metu. 9 proc. respondentų mano, kad jei įmonė, kurioje jie šiuo metu dirba, norėtų įdarbinti naują žmogų ir galėtų rinktis iš dviejų kandidatų, turinčių vienodus įgūdžius ir kvalifikaciją, aiškiai savo religinius įsitikinimus demonstruojantis kandidatas (matomų religinių simbolių dėvėjimas) atsidurtų nepalankioje padėtyje.

75 pav. Ar savo darbovietėje patyrėte diskriminaciją arba nesąžiningą elgesį dėl savo religinių įsitikinimų?



Šaltinis: IDEM įrankio apklausa

5. Įmonių įvairovės ir įtraukties sistema

IDEM įrankio metodika pagrįsta galiojančių teisinių sistemų, konkrečios šalies informacijos, ES konteksto apžvalgos ir esamos į į praktikos analize. **57 proc. apklaustų įmonių apskritai neturi į strategijos, 29 proc. ją turi, o 14 proc. ją turi tik žmogiškųjų išteklių lygmeniu.**

Tačiau net ir tose įmonėse, kurios turi strategiją, mažiau tikėtina, kad apie ją žino darbuotojai, priešingai nei verslo vadovai ir žmogiškųjų išteklių specialistai, kurie greičiausiai duomenis apie tai gauna. Vis dėlto analizė padeda atskleisti, kokius konkrečiai įmonei skirtus į veiksmus būtų galima parengti ir įgyvendinti atsižvelgiant į vyraujančias nuostatas, stereotipus, prietarus ir požiūrį į įvairių rūšių įvairovę. Analizė leidžia nustatyti didžiausius iššūkius (spragas) ir galimybes,

taip pat pritaikyti JI veiksmų planus ir tikslinę veiklą pagal konkrečios įmonės klimatą, įskaitant informuotumo didinimą, mokymus ir gebėjimų stiprinimą. Be to, tokie duomenys gali padėti palengvinti vidinį įmonės darbuotojų ir (vyresniosios) vadovybės dialogą įvairiais JI klausimais, taikant įrodymais pagrįstą požiūrį ir stiprinant dialogą kaip abipusį procesą.

Į savo pagrindinę veiklos strategiją įvairovę ir įtrauktį yra įtraukusios tik 14 proc. apklaustų įmonių, tik 29 proc. turi vidinę komandą ar asmenį, dirbantį su JI ir lygybės planais. IDEM įrankis stebi ir tikrina vidaus politiką ir procedūras, daugiausia dėmesio skirdamas darbuotojo gyvenimo ciklui įmonėje, akcentuodamas bendrą strateginį mąstymą; žmogiškųjų išteklių strategijas ir įdarbinimo procedūras (tik 14 proc. reguliariai peržiūri įdarbinimo procesą); padėtį po įdarbinimo ir įtraukią (arba išskirtinę) darbo aplinką, taip pat darbuotojų išlaikymo strategijas; išorinę ir vidinę komunikaciją, įskaitant tokius elementus kaip įmonių socialinė atsakomybė (ISA), darnaus vystymosi tikslai (DVT), informuotumo didinimo veikla, mokymai ir gebėjimų ugdymas; galiausiai, prekės ženklo kūrimo ir rinkodaros strategijas.

Apskritai IDEM įrankiu siekiama sukurti holistinę metodiką ir skatinti holistinį požiūrį į įvairovę ir įtrauktį mažosiose ir vidutinėse įmonėse, apimančią penkis esminius MVĮ gyvavimo ciklo elementus: strategijas ir (arba) veiksmų planus, darbo vietą, darbo jėgą, rinkas ir bendruomenę. IDEM įrankyje svarbiausią vietą užima darbuotojai, nes daugiausia dėmesio skiriama darbuotojų gerovei ir neselektyviam požiūriui į įvairovę. Jis padeda MVĮ parengti įvairovės ir įtraukties veiksmų planus ir plėtoti tolesnę veiklą pagal įmonės esamą padėtį pasitelkiant įrodymais pagrįstą metodą. IDEM įrankis sukurtas kaip vartotojui patogi metodika, leidžianti MVĮ naudoti ją kaip įsivertinimo priemonę ilgalaikėje perspektyvoje, stebint padarytą pažangą ir nustatant papildomus / tolesnius reikalingus veiksmus. Klausimynai parengti taip, kad įmonės galėtų gauti naudojimui paruoštus duomenis, kurie būtų aiškiai suprantami ir naudojami tolesniam darbui. Dar visapusiškesnį požiūrį užtikrintų tolesnės diskusijos su atitinkamais ekspertais dėl konkrečių JI veiksmų planavimo, rengimo ir įgyvendinimo. Jos įvairovės ir įtraukties klausimą padėtų perkelti į strategiškai aukštesnį lygmenį.

Literatūros šaltinių sąrašas

- Ališauskienė, M. (2020). *Diskriminacija dėl religijos* [Žmogaus teisės Lietuvoje 2018-2019]. Žmogaus teisių stebėjimo institutas. http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2020/06/ZmogausTeisesLietuvoje_galutinis.pdf
- Brazienė, R. (2018). *Age and Workplace Discrimination in Lithuania*. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/84640/>
- Dargužaitė, M., & Litvinaitė, U. (2018). *Stereotipai ir moterys darbo rinkoje* (pp. 1–34). Asociacija „Lyderė.“ <https://lydere.lt/wp-content/uploads/2019/10/Lyderė-Stereotipai-ir-moterys-darbo-rinkoje.pdf>
- EU FRA. (2013). *EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf
- European Commission. (2019). „*Special Eurobarometer 493: Report on discrimination in European Union*“. <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/88301>
- Grigaitė-Mockevičienė, S. (2019). *Lygios Galimybės Lietuvos darbo rinkoje: Situacijos apžvalga* (pp. 1–21). Kurk Lietuvai, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2019/10/LG-Situacijos-apzvalga_SGM-2019.pdf?fbclid=IwAR1ZBKdXW1iZ6ebJBf11blwUn7dycxJi_LSmXnk1UKjQYkOzFUn4ZyC9WWw
- Gruževskis – apie nurašytus asmenis: *Jiems susirasti darbu – itin sudėtinga*. (2019, November 18). DELFI. <https://www.delfi.lt/a/82817721>
- Janušauskienė, D. (2019). Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, 30(2), 100–107.
- Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolierius. (2022). *2021 metų veiklos ataskaita* (NR. BR-31). <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2022/09/2021-metu-lgk-veiklos-ataskaita.pdf>

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolierius. (2021). Tyrimo „Šeimos, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo iššūkiai mamoms“ įžvalgos
<https://lygybe.lt/data/public/uploads/2021/11/seimos-darbo-ir-asmeninio-gyvenimo-derinimo-issukiai-mamoms.pdf>

Lietuvos korupcijos žemėlapis 2021. <https://www.stt.lt/analitine-antikorupcine-zvalgyba/lietuvos-korupcijos-zemelapis/7437>

Lietuvos socialinių tyrimo centro Etninių tyrimų institutas. (2019). *Visuomenės nuostatų apklausos rezultatai*. http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2010/02/Visuomenės-nuostatos-apklauso-rezultatai_20191.pdf

Socialinių dirbtuvių įkūrėjai: Neįgalūs žmonės gali dirbti, tereikia atpažinti ir pritaikyti jų talentus. (2020, November 7). lrt.lt. <https://www.lrt.lt/mediateka/irasas/2000128136/socialiniu-dirbtuviu-ikurejai-neigalus-zmones-gali-dirbti-tereikia-atpazinti-ir-pritaikyti-ju-talentus>