



**LYGIOS GALIMYBĖS
LIETUVOS
SAVIVALDYBĖSE
IR DIDŽIAUSIOSE
LIETUVOS ĮMONĖSE**
SITUACIJOS ANALIZĖ
DARBO VIETOSE

Svarbiausios išvalgos

- **46 iš 60 savivaldybių ir 16 iš 20 didžiausių įmonių Lietuvoje** viešai skelbia poziciją, kad **siekia užtikrinti lygias galimybes** savivaldybėse ir įmonėse dirbantiems asmenims.
- 3 iš 4 Lietuvos savivaldybių turi lygių galimybių užtikrinimui skirtus dokumentus, tačiau juose numatytų priemonių **nepakaktų efektyviam darbuotojų lygių galimybių užtikrinimui**.
- Vienas didžiausių iššūkių Lietuvos savivaldybėms – gebėjimas įvardinti, kokio pokyčio siekiama lygių galimybių dokumentuose numatytomis priemonėmis. Tik 2 iš 60 savivaldybių skelbia šią informaciją, iš kurių **nė viena negavo aukščiausio įvertinimo**.
- 53 iš 60 savivaldybių viešai skelbia informaciją, kaip pranešti apie galimą piktnaudžiavimą darbe. Tačiau **49 iš jų neskelbia, kokio pobūdžio pranešimai gali būti pranešami šiais kanalais** (pvz., ar galima šiais kanalais pranešti apie lygių galimybių užtikrinimo darbe pažeidimus arba diskriminacijos atvejus) bei neinformuoja apie pranešimų konfidencialumą.
- Lygių galimybių užtikrinimui įmonių viduje skirtus dokumentus **skelbia 14 iš 20 didžiausių įmonių** Lietuvoje. Tačiau tik pusė (10 iš 20) viešai skelbia informaciją apie įmonėse įgyvendinamas lygias galimybes užtikrinančias priemones. Visais atvejais ši informacija yra abstraktaus pobūdžio arba nėra aišku, kokias problemas siekiama spręsti įgyvendinamomis priemonėmis.
- Apie tai, kokio pokyčio tikisi, skelbia tik 3 iš 20.
- Vienas didžiausių iššūkių įmonėms yra statistinės informacijos skelbimas apie lygių galimybių užtikrinimą įmonės viduje (pvz., vadovaujančias pozicijas užimančius asmenis pagal lytį, į vaikų priežiūros atostogas išėjusius asmenis ir pan.). Tokios informacijos trūkumas gali turėti neigiamą poveikį įmonių veiklos skaidrumui, taip pat informacija lieka neprieinama potencialiems darbuotojams, įmonių partneriams ir visuomenei, kurie turi interesą žinoti, kaip įmonė veikia ir užtikrina lygias galimybes.

Rekomendacijos

SAVIVALDYBĖMS:

1. Atlikti lygių galimybių situacijos analizę bei viešinti atliktos analizės rezultatus, įskaitant darbovietai aktualius lygių galimybių iššūkius ir problemas. 2 iš 3 savivaldybių neskelbia jokios informacijos apie lygių galimybių situaciją savivaldybės viduje ir vos 1 iš 10 pristato lygių galimybių iššūkius darbo vietoje.
2. Aiškiai įvardinti ir skelbti, kokio pokyčio lygių galimybių srityje yra siekiama. Vos 1 iš 3 savivaldybių yra išsiskelusi tikslą, tiesiogiai susijusį su lygių galimybių užtikrinimu, ir tik kas dešimtos savivaldybės tikslas turi ryšį su skelbiamomis priemonėmis.
3. Užtikrinti galimybę saugiai pranešti apie lygių galimybių pažeidimus darbo vietoje ir viešai informuoti apie jų konfidencialumą, paskirtį ir pranešimo būdus. 9 iš 10 Lietuvos savivaldybių skelbia apie galimybę pranešti, bet tik 1 iš 10 nurodo, kiek šie kanalai yra saugūs ir tinkami.

DIDŽIAUSIOMS LIETUVOJE VEIKIANČIOMS ĮMONĖMS:

1. Atlikti vidines analizes apie darbovietai aktualias lygių galimybių problemas ir skelbti jų rezultatus. 2 iš 3 didžiausių įmonių neskelbia jokios informacijos apie lygių galimybių situaciją ir vos 1 iš 20 atskleidžia lygių galimybių iššūkius darbo vietoje.
2. Skelbti, kokio pokyčio siekiama darbuotojų įvairovės ir įtraukties srityje. Vos 3 iš 20 didžiausių Lietuvos įmonių skelbia apie norimą pokytį, tačiau nei viena nenurodo, kaip tiksliai jo sieks.
3. Aiškiai pateikti viešai prieinamą informaciją, kaip saugiai pranešti apie lygių galimybių pažeidimus darbo vietoje ir kaip užtikrinamas tokių pranešimų konfidencialumas. Šiuo metu pranešimų apie pažeidimus kanalą turi 11 iš 20 įmonių, tačiau apie jų saugumą ir paskirtį nurodo tik kas trečia.

Kodėl svarbu tirti lygių galimybių užtikrinimą darbe?

Statistiniai duomenys rodo, kad darbo jėga Lietuvoje tampa vis įvairesnė, tačiau tyrimas atskleidžia, kad lygių galimybių užtikrinimo ir įgyvendinimo klausimas darbo vietoje išlieka probleminiu.

Nors Migracijos departamento duomenimis vien 2021 m. Lietuvoje buvo išduota daugiau kaip 40 tūkst. leidimų laikinai gyventi užsieniečiams, kurie atvyko dirbti, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerija skelbia, kad 2021 m. šalyje dirbo virš 42 tūkst. asmenų su negalia, socialinė distancija šių grupių atžvilgiu išlieka viena didžiausių. 2021 m. įgyvendinta visuomenės nuostaty apklausa atskleidžia, kad 46 proc. Lietuvos gyventojų nenorėtų dirbti vienoje darbovietėje su psichikos negalią turinčiais asmenimis, apie trečdalis (atitinkamai 31 proc. ir 28 proc) – su musulmonais, ir pabėgėliais. Dar apie 27 proc. respondentų nenorėtų dirbti vienoje darbovietėje su homoseksualiais asmenimis.¹

Kaip rodo atliktas tyrimas, Lietuva nepadarė jokios pažangos gerindama LGBTQ+ asmenų padėtį, užimdama 34 vietą tarp 49 šalių 2022 m. atliktame Europos šalių „Vaivorykštės indekse“², o Lyčių lygybės indeksas rodo ir ypač lėtą pažangą moterų ir vyrų lygybės srityje.³

COVID-19 pandemija taip pat atskleidė Lietuvos visuomenės pažeidžiamumą ir išryškino iki tol egzistavusius iššūkius lyčių lygybės darbo rinkoje srityje. Remiantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) atlikta studija darbo praradimas ir suradimo statistika Lietuvoje neproporcingai skyrėsi tarp skirtingų moterų ir vyrų grupių 2020 metais. Jaunimas, ypač jaunos moterys, prarado neproporcingai daugiau darbo vietų per pirmąją COVID-19 bangą.⁴

1 Diversity Development Group, Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto Etninių tyrimų skyrius. Visuomenės nuostatos etninių ir religinių grupių atžvilgiu Lietuvoje | 2021 m. Prieiga internetu: <https://www.diversitygroup.lt/2021/11/16/pristatyti-2021-m-atliktu-visuomenes-nuostatu-tyrimo-ir-ziniasklaidos-stebesenos-rezultatai/>

2 ILGA-Europe, Vaivorykštės indeksas 2022 Prieiga internetu: <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2022/>

3 Lyčių lygybės indekse Lietuva užėmė 20 vietą tarp ES šalių. Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2021 m. Lietuvos lyčių lygybės indeksas Lietuvos padėties analizė. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/MVLG%20konkursai/LT%20Lyciu%20lygybes%20indekso%20analiz%C4%97%202021.pdf>

4 Europos lyčių lygybės institutas, Lyčių lygybė ir COVID 19 socialinis bei ekonominis poveikis (org. Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19) Prieiga internetu: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/MVLG%20konkursai/Eige_research%20notePTPresidency_under%20embargo1.pdf

Besikeičiančios visuomenės akivaizdoje tampa dar svarbiau atkreipti dėmesį į viešojo ir privataus sektoriaus organizacijas, skatinant jas ne tik įgyvendinti politiką, kuria siekiama sukurti įtraukią ir darnią darbo vietą, bet ir aktyviai diegti naujas praktikas, kad būtų sukurta tokia darbo aplinka, kurioje kiekvienas darbuotojas jaustųsi oriai, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, ir integruoti juos į pagrindinę personalo grupę. Jau dabar laikas pradėti vertinti, ar veiksmai, kurių imtasi siekiant užtikrinti lygias galimybes, iš tiesų duoda pridėtinę vertę ir leidžia visiems darbuotojams jaustis saugiems ir vertinamiems darbe, nesvarbu, ar tai būtų viešasis, ar privatusis sektorius. Dėl šios priežasties tyrimu buvo siekiama: a) įvertinti, kaip savivaldybių ir įmonių veiklos siekiant užtikrinti lygias galimybes darbe rezultatus ir pateikti pritaikytas bei įrodymais pagrįstas rekomendacijas, b) padėti savivaldybėms ir įmonėms įgyvendinti įvairovės ir įtraukties politiką.

Tyrimo metodologija

Tyrimu buvo siekiama: a) įvertinti, kaip savivaldybių ir įmonių veiklos siekiant užtikrinti lygias galimybes darbe rezultatus ir pateikti pritaikytas bei įrodymais pagrįstas rekomendacijas, b) padėti savivaldybėms ir įmonėms įgyvendinti įvairovės ir įtraukties politiką. Siekiant šių tikslų buvo atlikta išsami 20 didžiausių Lietuvoje veikiančių įmonių⁵ ir visų 60 Lietuvos savivaldybių lygių galimybių politikos bei taikomų priemonių analizė. Šios organizacijos buvo pasirinktos todėl, kad lygybė ir įvairovė iš esmės tapo neatsiejama viešojo ir privataus sektoriaus įmonių ir organizacijų dalimi, kuri yra aktuali kiekvienam darbuotojui ir jo gerovei. Atitinkamai buvo pasirinkti vieni didžiausių viešojo sektoriaus darbdavių - savivaldybės, bei didžiausios įmonės, kurios dėl savo dydžio ir reputacijos iš esmės atspindi lygių galimybių užtikrinimo darbe tendencijas Lietuvos privačiame sektoriuje.

Savivaldybių ir įmonių analizė buvo atliekama birželio 1 d. - rugsėjo 19 d. Svarbu pabrėžti, kad šiame tyrime buvo analizuojama tik viešai prieinami duomenys ir dokumentai bei kita savivaldybių ir įmonių interneto svetainėse viešai skelbiama informacija⁶. Siekiant visapusiškai užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą, tam skirtos priemonės turi būti viešos, skaidrios ir lengvai pasiekiamos darbuotojams. Todėl į analizę nebuvo įtraukta vidinė (viešai neprieinama) savivaldybių administracijų ir įmonių politika ar kita informacija apie lygių galimybių ir įvairovės valdymą.

5 Įmonių sąrašas parengtas remiantis Verslo žinių publikacija „Didžiausios Lietuvos bendrovės 2022“ Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/verslo-aplinka/top1000-2022> (žiūrėta 2022-08-30)

6 Savivaldybėse dažniausiai buvo vertinami šie dokumentai: Strateginiai plėtros planai, Strateginiai veiklos planai, Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašai, Lygių galimybių veiksmų planai.

Vykdam analizę buvo paruošti klausimynai įmonėms ir savivaldybėms, pagal kuriuos tyrimo metu buvo renkama viešai skelbiama informacija, susijusi su lygių galimybių užtikrinimu savivaldybių ir įmonių viduje. Informacija buvo renkama siekiant sudaryti kuo tikslesnį ir detalesnį vaizdą apie faktiškai savivaldybių administracijų ir įmonių įgyvendinamas priemones bei jų efektyvumą. Todėl buvo analizuojami ne tik vieši dokumentai ir jų egzistavimo faktas, bet ir deklaruojami su lygiomis galimybėmis darbe susiję tikslai, įvardijamos problemos, uždaviniai bei konkretūs rodikliai, kurių savivaldybės arba įmonės siekia. Visais atvejais buvo vertinama, ar surinkta informacija ir duomenys yra susiję būtent su lygių galimybių užtikrinimu savivaldybių administracijų ir įmonių darbuotojams, o ne bendrai. Siekiant palyginti surinktus duomenis ir informaciją, jie buvo konvertuoti į balus: 0 (jei duomenų rasti nepavyko arba pateikti duomenys nebuvo susiję su tyrimo klausimu), 0.5 (pateikti duomenys atitiko bent dalį klausimo vertinimo kriterijų) ir 1 (jei duomenys atitiko visus klausimo vertinimo kriterijus ir laikytini geruoju pavyzdžiu) už kiekvieną klausimą. Kiekvieno klausimo vertinimo kriterijai yra nurodyti klausimynuose. Visos tyrime dalyvavusios savivaldybės ir įmonės tyrimo metu turėjo galimybę tiek susipažinti, tiek papildyti arba patikslinti tyrimo metu surinktą informaciją ir joms skirtus įvertinimus.

Tyrimo rezultatų apžvalga

Įgyvendinant projektą „Tvarių pokyčių diegimas didinant įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje“ (*org. Introducing Sustainable Change by Uplifting Diversity and Inclusion at Workplace*), 2022 m. birželio – rugsėjo mėnesiais buvo atliekamas tyrimas, kurio tikslas - įvertinti lygių galimybių politikos ir jos priemonių įgyvendinimą 60 Lietuvos savivaldybių administracijų ir 20 didžiausių Lietuvoje veikiančių verslo įmonių.

Viešai prieinamų dokumentų ir duomenų analizė atskleidė, kad daugiau nei 3 iš 4 Lietuvos savivaldybių turi lygių galimybių užtikrinimui skirtus dokumentus, tačiau dokumentuose numatytų priemonių nepakaktų efektyviam savivaldybių administracijos darbuotojų lygių galimybių užtikrinimui. Nepaisant deklaruojamo įsipareigojimo užtikrinti lygias galimybes, dokumentuose dažnai nėra nenumatyta konkrečių su lygių galimybių užtikrinimu darbe susijusių tikslų, priemonių arba pokyčio, kurio tikimasi pasiekti įgyvendinus priemones. Kitaip tariant, savivaldybių dokumentuose lygių galimybių užtikrinimas yra dažniausiai įvardijamas kaip siekiamybė, tačiau tai nėra konkretizuojama, neaišku, kokių tiksliai veiksmų savivaldybė ketina imtis, kodėl tai yra aktualu arba svarbu.

Dažniausiai savivaldybių svetainėse viešinami dokumentai yra „Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašai“, kuriuos turi pasitvirtinusios dauguma savivaldybių. Tačiau tokiuose aprašuose dažniausiai nurodomos bendro pobūdžio taisyklės ir principai, tokie kaip diskriminacijos draudimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, vienodo atlygio mokėjimas už lygiavertį darbą, vienodo priėmimo ir atleidimo iš darbo kriterijų taikymas ir kiti. Vis dėlto šių principų įvardijimas iš esmės nesuteikia jokios informacijos apie tai, kaip jų įgyvendinimas yra užtikrinamas praktiškai.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, **kad vidutinis visų savivaldybių įvertinimas siekia vos 3 balus iš 10**. Svarbu pažymėti, kad tyrimo metu aukščiausias fiksuotas įvertinimas buvo skirtas Akmenės rajono savivaldybei (9.5 balo). Tai leidžia daryti išvadą, kad tyrimo metu pasirinkti vertinimo kriterijai yra iš esmės įgyvendinami ir pagrįsti.

Kaip rodo tyrimas, vienas didžiausių iššūkių Lietuvos savivaldybėms – gebėjimas įvardinti, kokio pokyčio siekiama numatytomis priemonėmis. Kadangi LR Lygių galimybių įstatyme nurodytas lygių galimybių apibrėžimas yra itin platus⁷, jo nepakanka konkrečiam tikslui, skirtam konkrečiai darbovietai (savivaldybės administracijai), formulavimui. Todėl siekiamo pokyčio įvardijimas turėtų būti pagrindu planuojant, įgyvendinant bei vertinant priemonių efektyvumą. Vis dėlto pokytį – konkrečius, pamatuojamus rezultatus ir rodiklius, kuriuos savivaldybė turėtų pasiekti – nurodė tik 2 savivaldybės, iš kurių nei viena nebuvo įvertinta aukščiausiu įvertinimu prie atitinkamo klausimo. Savivaldybės taip pat nėra linkusios analizuoti lygių galimybių užtikrinimo įstaigoje situacijos bei įvardinti konkrečių problemų. Tai galėtų reikšti nepakankamą dėmesį šiai sričiai arba kompetencijų lygių galimybių srityje tobulinimo poreikį.

Efektyviam iššūkių identifikavimui bei priemonių rengimui yra svarbus ir susijusių duomenų kaupimas bei viešinimas. Statistiką apie savivaldybėje dirbančių darbuotojų pasiskirstymą pagal lytis ir kitus aktualius duomenis priklausomai nuo jų tipo atitinkamai viešina nuotremdžio iki pusės visų savivaldybių. Pažymėtina, kad mažiau nei pusė savivaldybių nurodo už lygių galimybių užtikrinimą įstaigoje atsakingą asmenį arba skyrių, kitais atvejais ši funkcija lieka paprasčiausiai nepriskirta. Tai reiškia, kad 12 Lietuvos savivaldybių yra viešai įsipareigojusios užtikrinti lygias galimybes darbe, tačiau formaliai už tai niekas nėra atsakingas. Apibendrinus galima teigti, kad Lietuvos savivaldybės skiria dėmesio lygių galimybių užtikrinimui darbe, tačiau nepakankamai išanalizuoja situaciją, neišskiria konkrečių problemų ir tikslų. Veiksmai lygių galimybių srityje daugiausiai apima dokumentų kūrimą, pagrindinių principų išdėstymą ir informacijos sklaidą, tačiau praktiniai lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmai daugeliu atveju nėra numatyti.

⁷ Įstatyme pateikiamas lygių galimybių apibrėžimas: „Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.“ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d., Nr. IX-1826. Galiojanti suvestinė redakcija 2022 m. rugpjūčio 1 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

Vidutinis tyrimo metu vertintų **20 didžiausių įmonių Lietuvoje įvertinimas siekia vos 4 iš 13 galimų balų** (savivaldybėms ir įmonėms naudojami klausimynai turėjo skirtingą vertinamų klausimų skaičių). Tačiau ir šiuo atveju buvo įmonių, kurios surinko po 11 (UAB Ignitis) ir 10.5 taškų (AB Telia Lietuva), kas rodo, kad tyrimo metu taikomi kriterijai yra iš esmės įgyvendinami. Dažnu atveju pagrindinis nustatomas trūkumas buvo tai, kad įsipareigojimas užtikrinti lygias galimybes yra bendro pobūdžio ir nenumatantis jokių konkrečių įmonės veiksmų arba įsipareigojimų, skirtų įmonės darbuotojams. Dėl privataus sektoriaus komunikacijos ypatumų, privačios įmonės yra dar mažiau linkusios viešai komunikuoti apie potencialius iššūkius lygių galimybių srityje, o konkretų pamatuojamą situacijos pokytį yra numačiusios tik 3 iš 20. Vos 6 įmonės viešina informaciją apie paskirtą už lygių galimybių įgyvendinimą įmonėje atsakingą padalinį arba darbuotoją. Taip pat tik 5 įmonės viešina informaciją apie vadovaujančias pozicijas užimančių darbuotojų skaičių pagal lytį. Viešos informacijos trūkumas analizuojant didžiausias Lietuvos įmones išlieka didžiausiu iššūkiu lygių galimybių užtikrinimo srityje. Nepaisant deklaruojamų tikslų įmonės nėra linkusios viešinti įgyvendinamų priemonių ir iniciatyvų, o dažnai net ir pagrindinių principų arba darbo taisyklių argumentuojant, kad tai yra vidiniai ir tik darbuotojams skirti dokumentai. Tačiau dėl šios priežasties informacija lieka neprieinama potencialiems darbuotojams, įmonių partneriams ir plačiajai visuomenei.

INTRODUCING SUSTAINABLE CHANGE BY UPLIFTING DIVERSITY
AND INCLUSION AT WORKPLACE (ISCUD), 101049654

© Lietuvos įvairovės chartija

© Diversity Development Group

