

Molėtų rajono savivaldybės administracija

Lygių galimybių liniuotės Rezultatų ataskaita

2025 m. vasario 25 d. Nr. LIN-89, Vilnius

MOLĖTŲ RAJONO SAVIVALDYBĖ



7.2

Ataskaitoje pateikiami atsakymų į klausimus rezultatai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos komentarai bei rekomendacijos.

Ataskaitą paruošė:

Lietuvos respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos
Lygių galimybių integravimo grupė

Turinys

1. Kolektyvo įvairovė.....	5
2. Darbo santykiai.....	7
2.1. Įdarbinimas.....	7
2.2. Darbuotojų įtrauktis.....	8
2.3. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas.....	11
2.4. Kvalifikacijos kėlimas.....	13
2.5. Atlyginimas ir paaukštinimo nustatymas.....	15
2.6. Vadov(i)ų įsitraukimas.....	17
3. Diskriminacijos atpažinimas.....	18
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra.....	22
5. Lygių galimybių politika.....	28
5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų.....	28
5.2. Darbuotojų vertinimas.....	31
6. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai.....	32
7. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms.....	35

Apžvalga

- **Darbovietė:** Molėtų rajono savivaldybės administracija
- **Apklausos laikotarpis:** 2024 m. sausio 2 – 21 d.
- **Darbuotojų skaičius:** 131
- **Iš jų anketą užpildė:** 86
- **Reprezentatyvumas:** 66 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)
- **Nustatytas darbovietės lygių galimybių liniuotės rodiklis:** 7,2 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (7) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,2))

Rezultatų apibendrinimas

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Skundų nagrinėjimo mechanizmas:** rekomenduojame darbovietėje pasitvirtinti skundų dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimų ar priekabiavimo darbovietėje mechanizmą. Taip, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija, šiuo metu jaučiasi 45 % darbuotojų.
- **Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas:** Apklausos rezultatai rodo, jog organizacijos darbuotojos (-ai) ne visada turi galimybę naudotis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje. Rekomenduojame dėti kryptingas pastangas puoselėjant asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui palankią aplinką darbovietėje. Daugiau informacijos apie priemones, skirtas pagerinti asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą, galite rasti čia: <https://daugiaubalanso.lt/>.

- **Įsipareigojimas:** Lygių galimybių politika atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. Rekomenduojame pasitvirtinti lygių galimybių politiką bei remiantis lygių galimybių liniuotės rezultatais pasirengti lygybės veiksmų planą, numatantį konkrečias prioritetines sritis, kuriose sieksite pokyčio, planuojamus veiksmus bei rodiklius, kaip pokytį matuosite.
- **Atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo tvarkos:** rekomenduojame stebėti atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo procesus. 60 % darbuotojų sutinka, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis) šioje darbovietėje. 63 % mano, kad paaukštinimo politika yra teisinga ir jos laikomasi. Skatintina ne tik turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūrų tvarkas, tačiau ir apie jas nuolat informuoti darbuotojus (-as).
- **Diskriminacijos atpažinimas ir vertinimas:** apklausos atsakymai rodo, jog darbuotojams (-oms) diskriminaciją atpažinti kai kuriose situacijose gali būti sunku. Rekomenduojama nuolat skirti dėmesio darbuotojų sąmoningumui ir didinti gebėjimus atpažinti skirtingas diskriminacijos formas. Papildomo dėmesio siūlome skirti tiems pagrindams, kurie tarp darbuotojų sukėlė daugiausia abejonių.
- **Bendravimo kultūra:** nemalonūs komentarai ar žeminantys juokeliai, girdimi organizacijoje iš to paties lygmens bendradarbių arba vadov(i)ų, dažniausiai yra susiję su amžiumi, lytimi bei įsitikinimais ir pažiūromis. Darbovietėje taip pat pastebimi ir seksualinio pobūdžio juokeliai arba komentarai apie žmonių išvaizdą, kūną ir pan. 27 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė, jog nepageidaujamų komentarų yra sukaukę iš vadov(i)ų. Tai labai svarbūs duomenys, parodantys, jog būtina skirti dėmesio tokio elgesio prevencijai, ne tik nusimatant aiškias vidines tvarkas, apibrėžiančias nepageidaujamą elgesį ir ką daryti susidūrus su nepageidaujamu komentaru, bet ir didinant darbuotojų ir vadov(ių) sąmoningumą bei reaguojant į darbuotojų pranešimus dėl žeidžiančių ar nemalonių komentarų, susijusių su darbuotojų tapatybės bruožais.

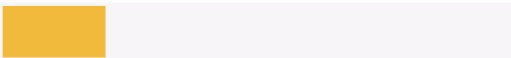
1. Kolektyvo įvairovė

Darbovietės darbuotojų pasiskirstymas pagal darbdavės (-io) pateiktą informaciją:

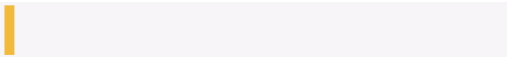
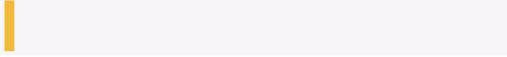
LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	43 (33 %)	Iki 29 m.	2 (2 %)
Moterys:	88 (67 %)	30 – 49 m.	41 (31 %)
		50 ir daugiau	88 (67 %)

Respondentų (-čių) pasiskirstymas pagal tapatybės bruožus:

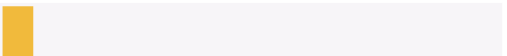
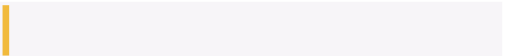
Lytis:

Vyras	20% (17)	
Moteris	78% (67)	
Kita	0% (0)	
Nenoriu atskleisti	2% (2)	

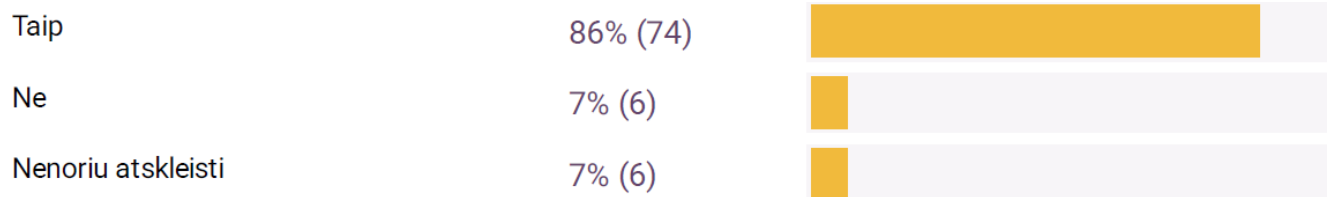
Amžius:

Iki 29 m.	2% (2)	
30–49 m.	40% (34)	
50 m. ir daugiau	56% (48)	
Nenoriu atskleisti	2% (2)	

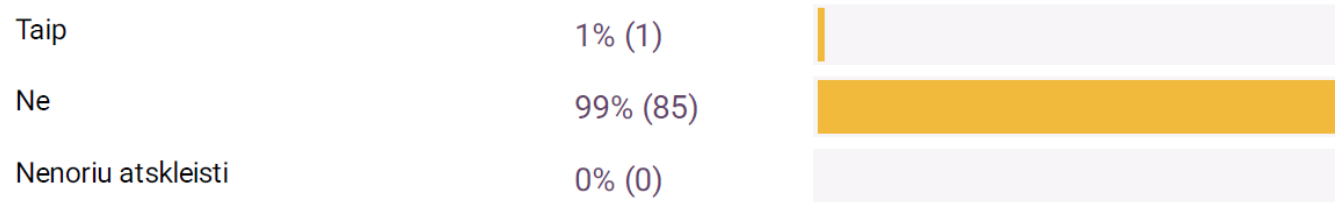
Tautybė (klausimas: ar esate lietuvių tautybės?):

Taip	93% (80)	
Ne	6% (5)	
Nenoriu atskleisti	1% (1)	

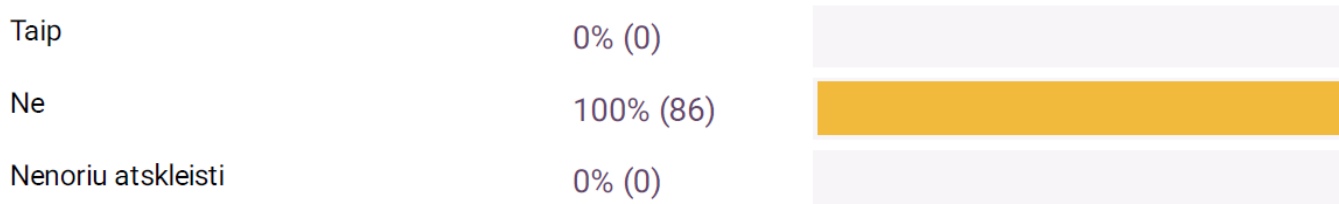
Tikėjimas (klauskimas: ar laikote save Romos kataliku?):



Negalia (klauskimas: ar turite fizinę ir (arba) psichikos negalią?):



Seksualinė orientacija (klauskimas: ar esate lesbietė, gėjus, biseksualus ar kitos neheteroseksualios seksualinės orientacijos žmogus?)



Lytinė tapatybė (klauskimas: ar esate translytis (-ė) arba nebinarinės lytinės tapatybės žmogus?)



KOMENTARAS

Pagal darbdavio (-ės) pateiktus atsakymus šioje darbovietėje 67 % darbuotojų yra moterys, o 33 % – vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima konstatuoti lyčių lygybę, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %. Didžiąją dalį darbuotojų kolektyvo sudaro 50 metų ir vyresni (-ės) darbuotojai (-os). 2 % darbuotojų yra iki 29 m., o 31 % kolektyvo sudaro 50 m. arba vyresni (-ės) darbuotojai (-os).

Lyties ir amžiaus kategorijose panašiai pasiskirstė ir apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os).

2. Darbo santykiai

2.1. Įdarbinimas

Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:

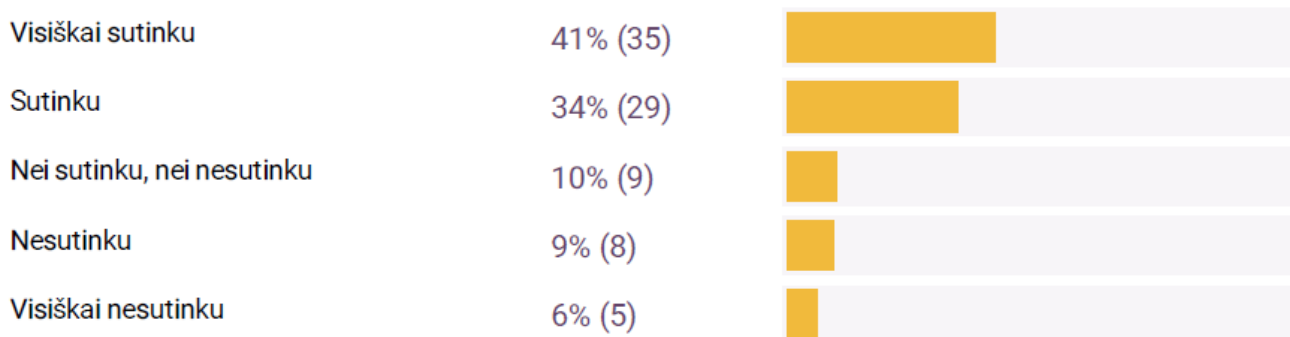
Lytį	0% (0)	
Amžių	2% (2)	
Šeiminių padėtį, planus susituokti ar turėti vaikų	3% (3)	
Fizinę ir (arba) psichikos negalią	0% (0)	
Kilmę, tautybę, odos spalvą	0% (0)	
Religinius įsitikinimus, tikėjimą	0% (0)	
Seksualinę orientaciją	0% (0)	
Lytinę tapatybę	0% (0)	
Įsitikinimus, pažiūras	2% (2)	
Išsilavinimą ar kvalifikaciją, su lūkesčiu, kad jie įgyti užsie...	9% (8)	
Asmeninę, šeimos nuosavybę ar gaunamas pajamas	1% (1)	
Nustatytą valstybės paramą (arba jos poreikį)	0% (0)	
Tokių klausimų arba komentarų nebuvo	86% (74)	

KOMENTARAS

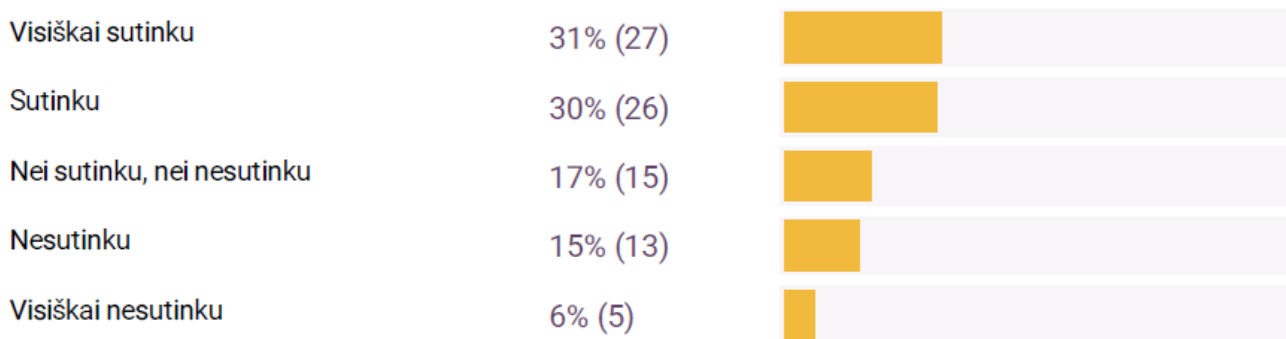
14 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įsidarbinimo metu sulaukė klausimų ir (ar) komentarų, susijusių su savo tapatybės bruožais (86 % tokių klausimų nesulaukė, likę atsakymai sudaro daugiau nei 14 %, nes buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną atsakymo variantą). 9 % sulaukė klausimų apie išsilavinimą ar kvalifikaciją su lūkesčiu, kad jie įgyti užsienyje. Pirmenybės teikimas konkrečią mokslo įstaigą baigusiesiems ar užsienyje išsilavinimą įgijusiems asmenims gali būti prilygintas tiesioginei diskriminacijai dėl socialinės padėties. Taip pat keletą darbuotojų buvo klausta apie jų šeiminių padėčių, ketinimus susilaukti vaikų, amžių, įsitikinimus ar pažiūras ir kitus tapatybės bruožus. Rekomenduojame užtikrinti, kad atranką vykdančys asmenys būtų susipažinę su lygių galimybių reikalavimais bei jais vadovautųsi įdarbinimo procesuose. Susipažinti su gerosiomis darbuotojų atrankos praktikomis bei rekomendacijomis galite čia: <https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/diskriminacijos-prevencija/darbuotoju-atranka/>.

2.2. Darbuotojų įtrauktis

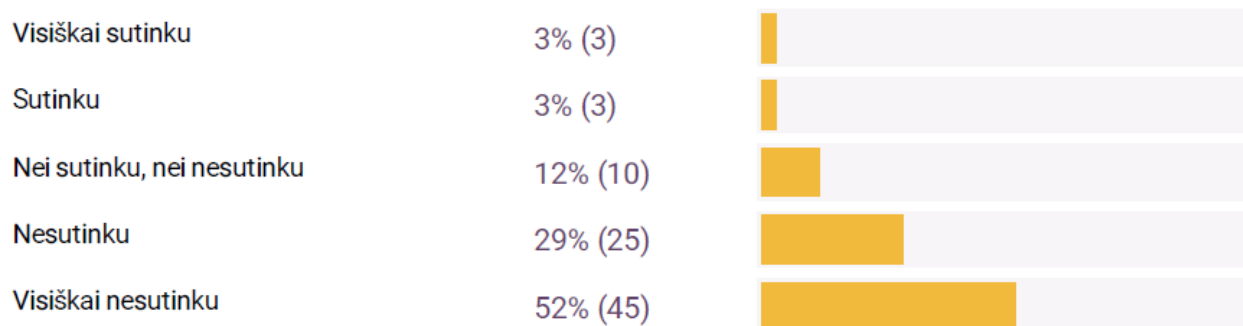
Jaučiuosi visavertė organizacijos dalis:



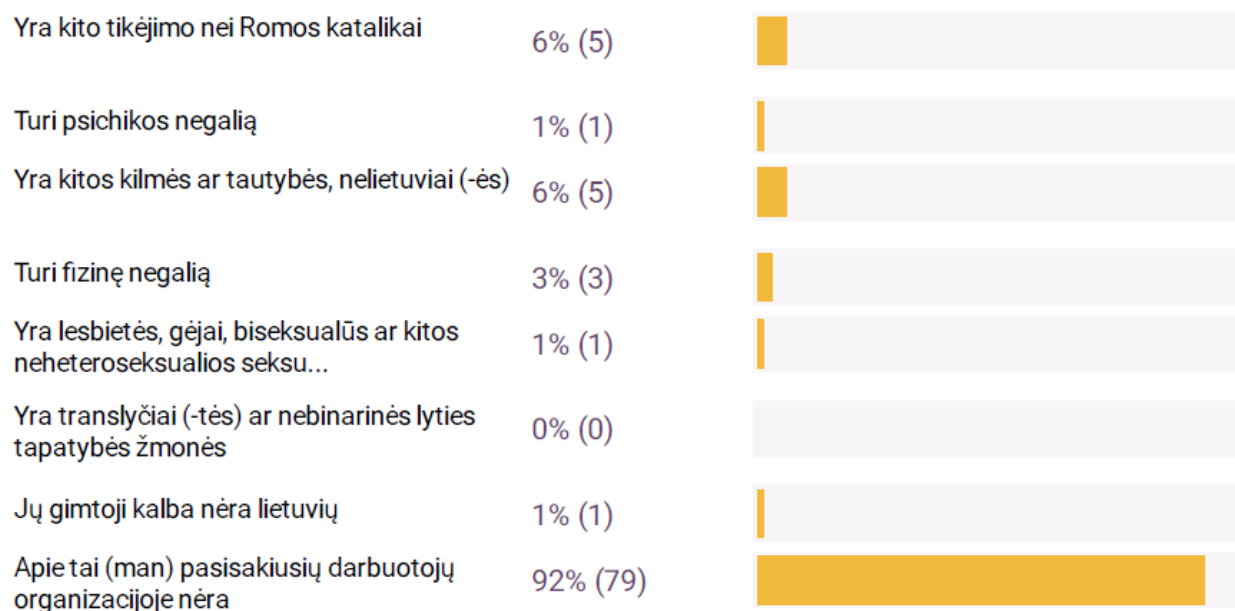
Darbe galiu pareikšti kitokią nuomonę, nebijodamas (-a) neigiamų pasekmių:



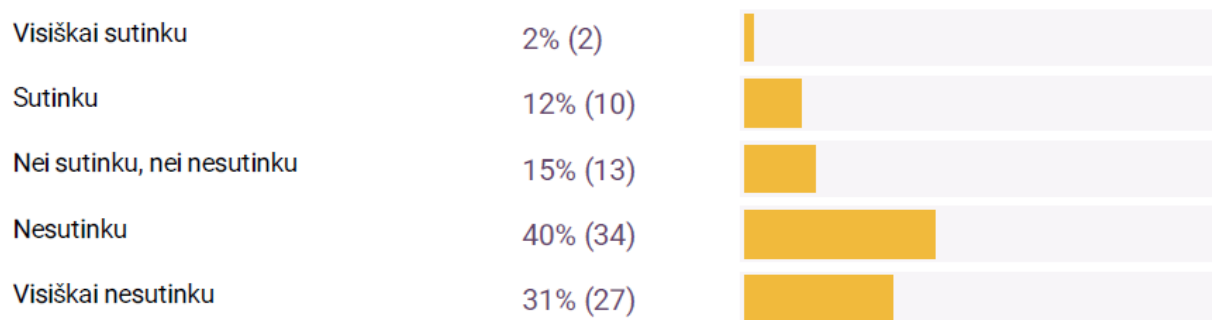
Darbe turiu slėpti tokius savo tapatybės bruožus kaip seksualinė orientacija, kilmė, religija ar kt.:



Ar organizacijoje esama kitų darbuotojų, kurie būtų (jums) pasisakę, kad jie (jos):



Darbe turiu laikytis darbovietės tradicijų, pvz., dalyvauti švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kt., net kai tai man nepriimtina:



KOMENTARAS

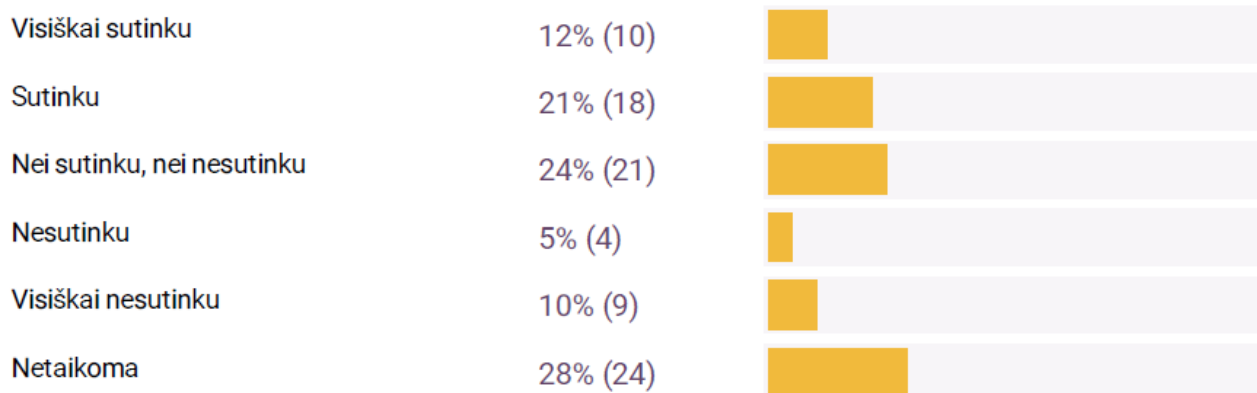
81 % darbuotojų nesijaučia taip, jog darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (seksualinę orientaciją, religiją ir pan.). Darbuotojų nuojauta, kad jų tapatybės bruožai bus priimami palankiai, leidžia žmonėms jaustis saugiai bei turi teigiamos įtakos motyvacijai ir gerai savijautai darbo vietoje. Visgi vos keletas organizacijos darbuotojų nurodė pastebinčios (-tys) egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais.

75 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visavertę organizacijos dalimi. Tačiau tik 61 % darbuotojų mano, jog darbe gali pareikšti kitokią nuomonę, nesibaimindami (-os) neigiamų pasekmių. Atvira komunikacija yra būtina tam, kad darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs ir gerbiami. Saugesnės aplinkos kūrimui rekomenduojame organizuoti mokymus apie efektyvią komunikaciją ir konfliktinių situacijų sprendimo būdus, didinti darbuotojų nesmurtinės komunikacijos, atgalinio ryšio davimo ir priėmimo įgūdžius, investuoti į emocinio raštingumo kompetenciją. Siūlome atlikti apklausą, siekiant išsiaiškinti, kas trukdo ir kas padėtų atvirai reikšti nuomonę, vadov(i)ų komandoje aptarti, kaip kurti atvirą aplinką skirtingoms nuomonėms.

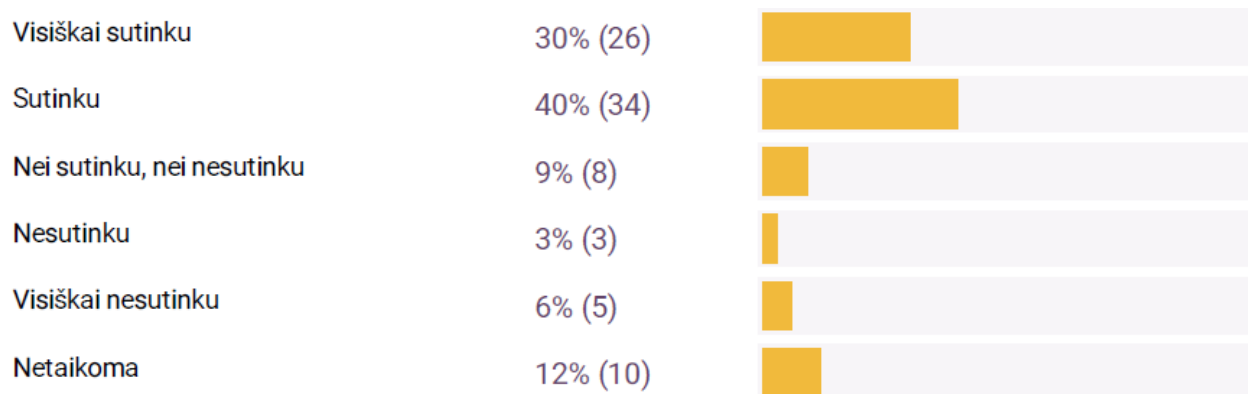
14 % apklaustų darbuotojų jaučiasi privalančios (-tys) laikytis darbovietė nustatytų tradicijų, net jei tai joms / jiems nėra priimtina, dar 15 % abejoja. Darbuotojai (-os) gali nenorėti dalyvauti bendrose veiklose ar prisijungti prie organizacijos tradicijų dėl įvairių priežasčių – nesutampa poreikiai ir / ar pomėgiai, kai kurios tradicijos gali prieštarauti darbuotojų įsitikinimams, dalyvavimą gali riboti finansinės galimybės ir t.t. Priverstinis dalyvavimas įvairiose organizacijos veiklose duoda daugiau žalos nei naudos – darbuotojai (-os) gali jaustis taip, tarsi jų poreikiai nėra svarbūs. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visiems (-oms) arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

2.3. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas

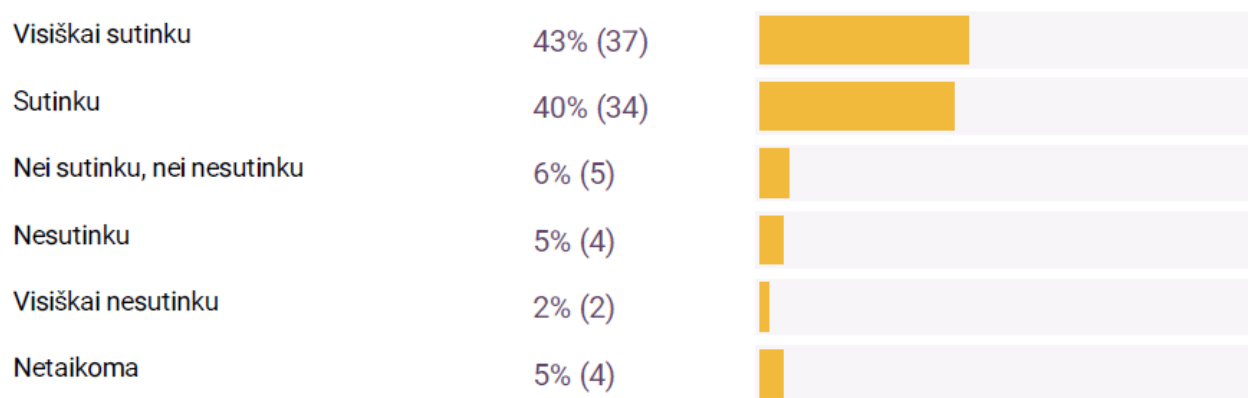
Darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną):



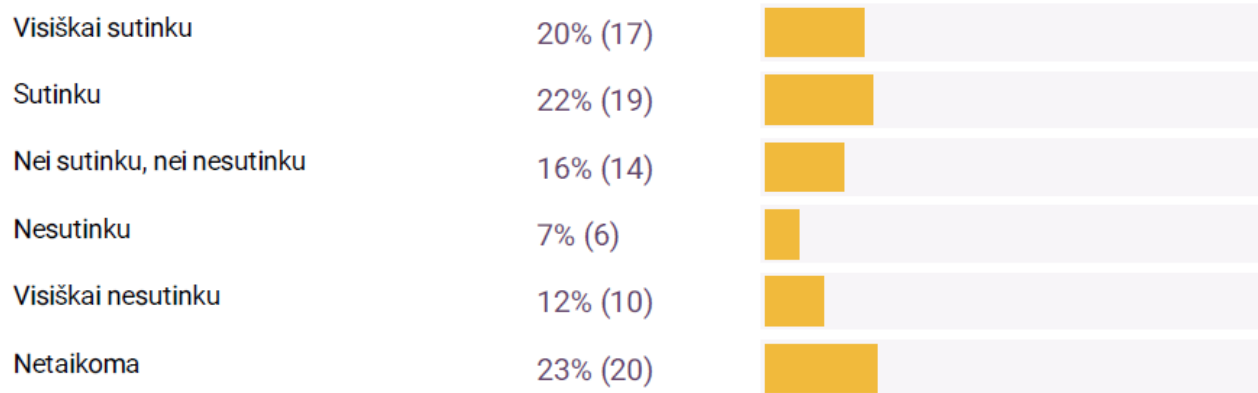
Turiu galimybę pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams:



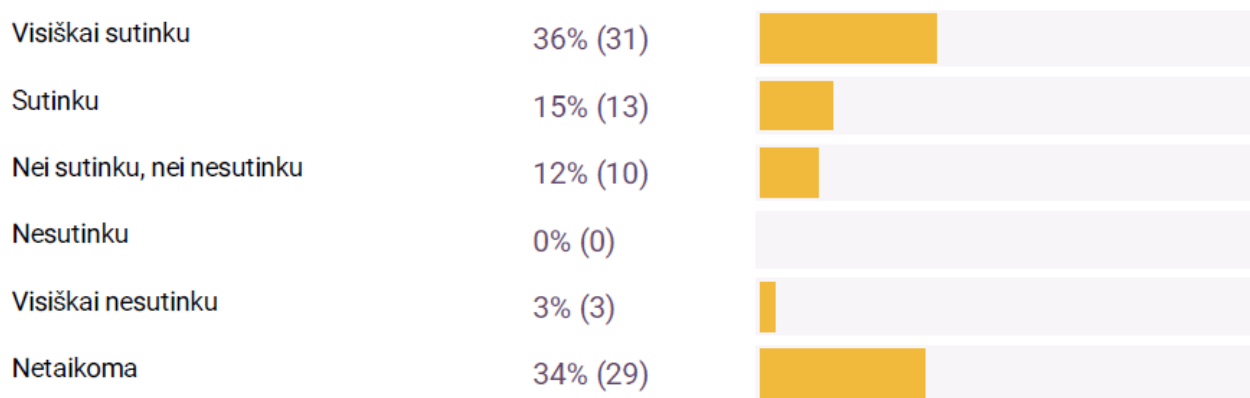
Turiu galimybę dirbti nuotoliniu būdu:



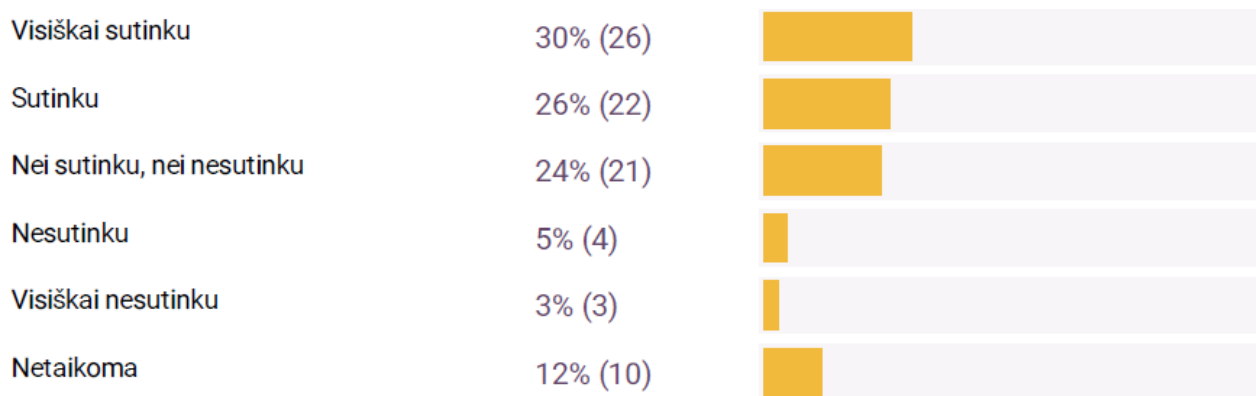
Turiu galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį:



Turiu galimybę pasiimti mamadienį arba tėvadienį:



Mano darbovietė palaiko darbuotojus (-as), išeinančius (-ias) motinystės, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų:



KOMENTARAS

Apklausos rezultatai rodo, jog galimybę naudotis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje turi tik dalis darbuotojų. Pavyzdžiui, galimybę dirbti nuotoliu turi 83 % organizacijos darbuotojų, o pasiimti vieną laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams - 70 %. Visgi dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį turi tik 42 % darbuotojų, 12 % nebuvo tikros (-i), ar gali pasiimti mamadienį / tėvadienį. Taip, jog organizacija palaiko darbuotojus (-as), išeinančius (-ias) motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų, jaučiasi kiek daugiau nei pusė (56 %) darbuotojų.

Net ir įdiegus faktines asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemones, svarbu puoselėti tokią darbo kultūrą, kurioje darbuotojai (-os) jaustųsi saugūs laisvai kalbėti apie savo poreikius ir faktiškai naudotis darbovietėje prieinamomis priemonėmis. Taip pat labai svarbu užtikrinti, jog darbuotoja(s) darbo vietoje nebūtų diskriminuojama(s) dėl vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju (-a) gyvenančiam asmeniui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo. Rekomenduojame dėti kryptingas pastangas ir toliau puoselėjant asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui palankią aplinką darbovietėje. Situacijai suvokti, galite taikyti anonimines darbuotojų apklausas, fokus grupes, individualius interviu / pokalbius, pasinaudoti metinių pokalbių su darbuotojomis (-ais) metu surinkta medžiaga (kai į pokalbį įtraukiamas klausimas apie darbuotojų patirtis ir poreikius derinant asmeninį gyvenimą ir darbą). Rekomenduojame vadovėms (-ams) skatinti darbuotojus (-as) pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyla sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojus (-as), kurie (-os) turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan.

Daugiau informacijos apie priemones, skirtas pagerinti asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą, galite rasti čia: <https://daugiaubalanso.lt/>

2.4. Kvalifikacijos kėlimas

Ar per pastaruosius 12 mėn. jūs dalyvavote: Kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba į kuriuos jus siuntė darbovietė:



Lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencijos mokymuose, kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba į kuriuos jus siuntė darbovietė:

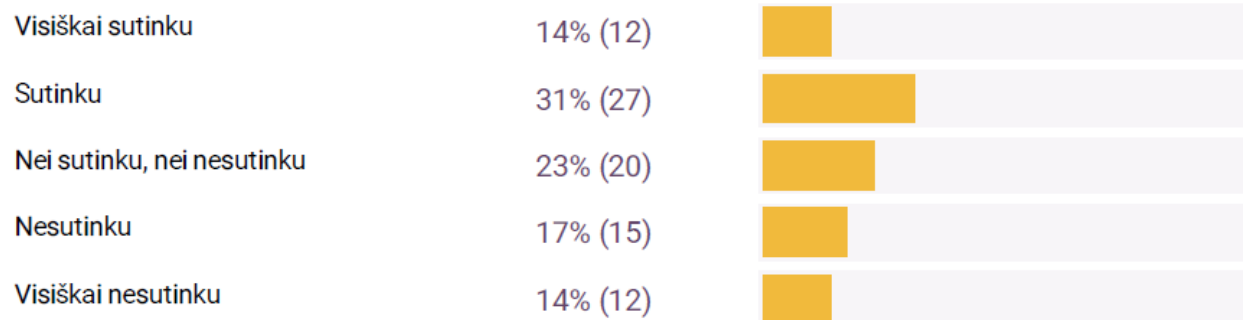


KOMENTARAS

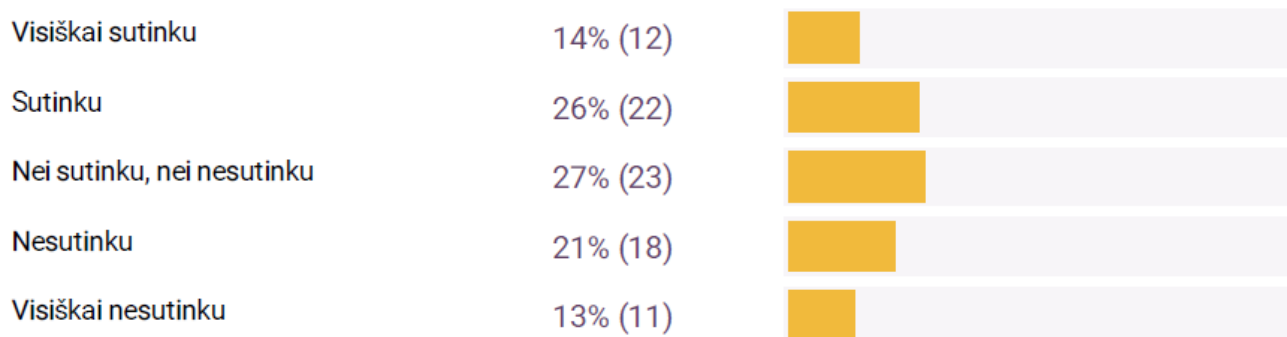
80 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, tačiau tik 30 % dalyvavo mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija. Skatiname sudaryti darbuotojams (-oms) galimybes dalyvauti su lygiomis galimybėmis ar lyčių lygybe susijusiuose mokymuose.

2.5. Atlyginimas ir paaugštinimo nustatymas

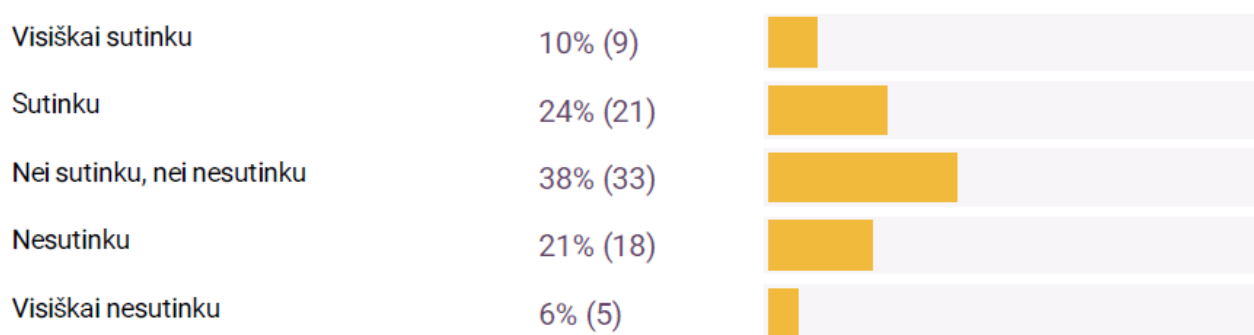
Mano atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais šioje darbovietėje:



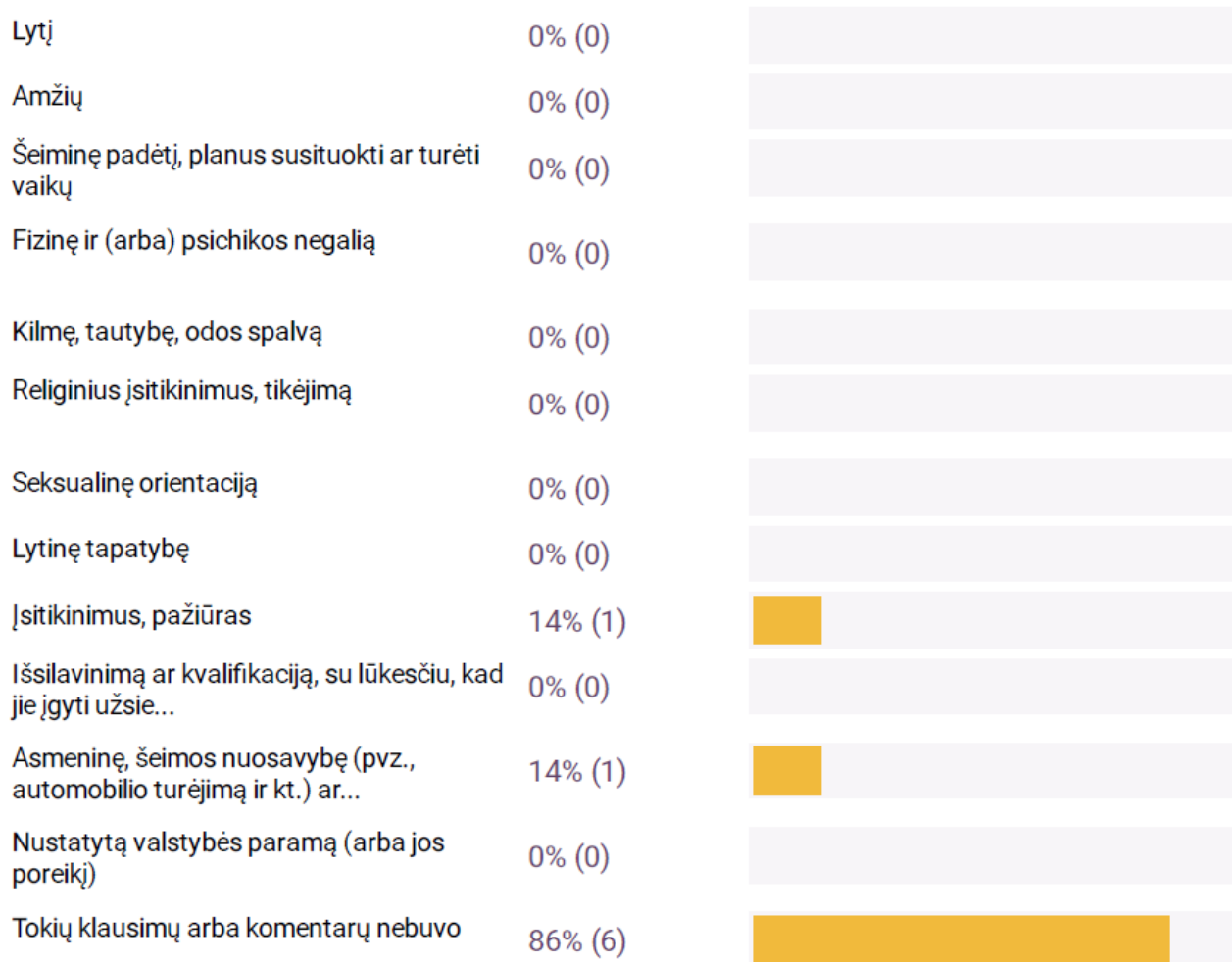
Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi:



Paaugštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga ir jos laikomasi:



Sprendžiant dėl mano paaukštinimo, sulaukiau klausimų arba komentarų apie savo:



KOMENTARAS

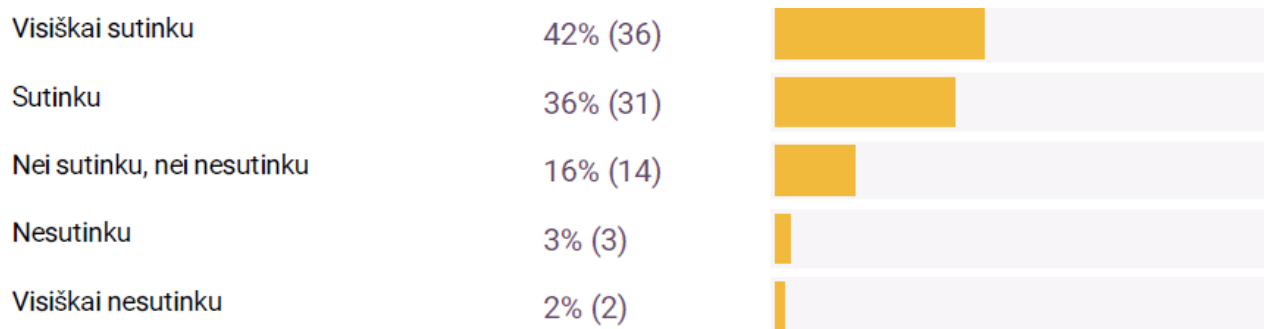
Tik 45 % darbuotojų sutinka, kad jų atlygis yra teisingas lyginant su kitų panašių pozicijų ir patirties darbuotojais (-omis) šioje darbovietėje. 40 % mano, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra teisinga ir jos laikomasi; apie paaukštinimo politiką taip galvoja dar mažiau – 34 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad nemaža dalis darbuotojų abejoja dėl atlygio bei paaukštinimo nustatymo tvarkos teisingumo – nei sutiko, nei nesutiko atitinkamai 27 % bei 38 % respondentų (-čių). Taip pat viena(s) darbuotoja(s) paaukštinimo proceso metu sulaukė klausimų apie savo pažiūras bei asmeninę nuosavybę.

Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ir gauti

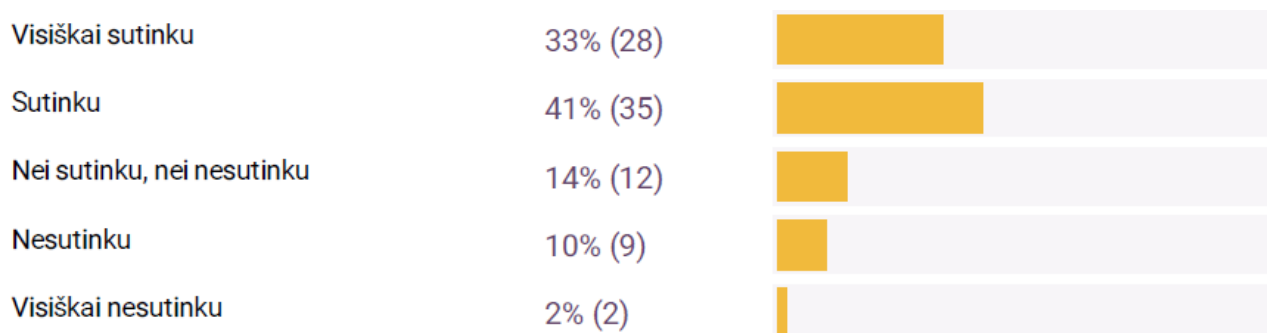
teisingą atlyginimą. Tai svarbu ir tam, kad darbuotojos (-ai) darbovietėje jaustųsi motyvuotos (-i), įvertintos (-i) bei svarbios (-ūs). Taip pat skatintina ne tik turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūrų tvarkas, tačiau ir apie jas nuolat informuoti darbuotojus (-as).

2.6. Vadov(i)ų įsitraukimas

Mano tiesioginis (-ė) vadovas (-ė) elgiasi su manimi pagarbiai ir vertina mano darbą:



Mano tiesioginis (-ė) vadovas (-ė) kuria lygias galimybes užtikrinančią ir įtraukią aplinką darbe:



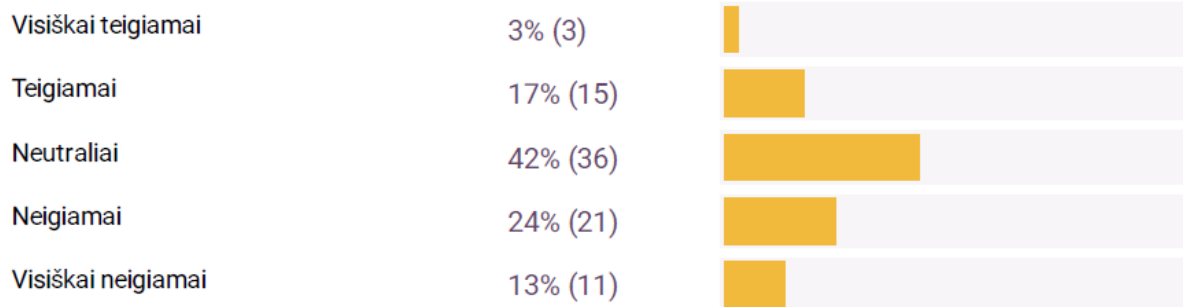
KOMENTARAS

78 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas (-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą. 74 % sutinka, kad vadovei (-ui) rūpi lygios galimybės darbe. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadov(i)ų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe bei formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

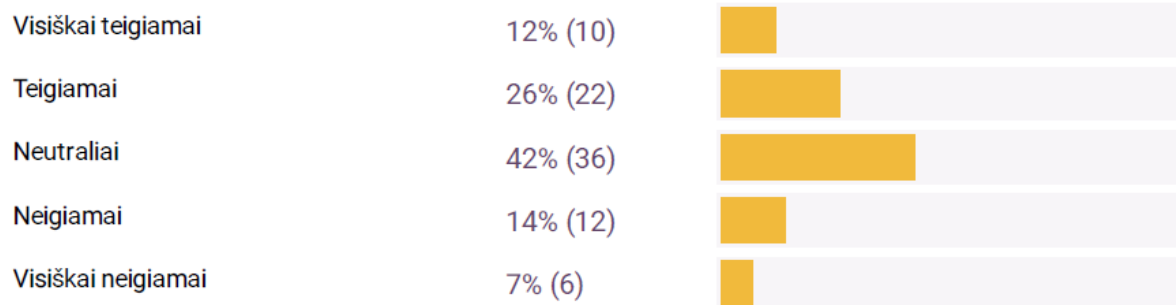
3. Diskriminacijos atpažinimas

Kaip vertinate kiekvieną iš šių hipotetinių situacijų:

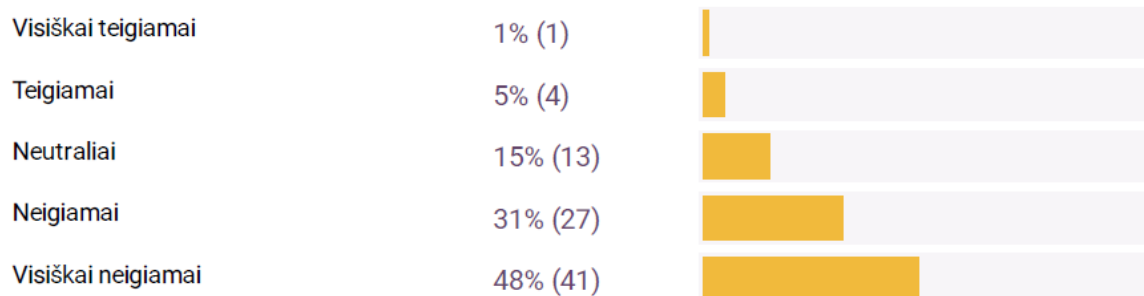
- 1. Darbo atrankos pokalbio metu kandidatei buvo užduotas klausimas: „Jeigu tektų dirbti viršvalandžius, kaip organizuotumėte savo vaikų priežiūrą?“**



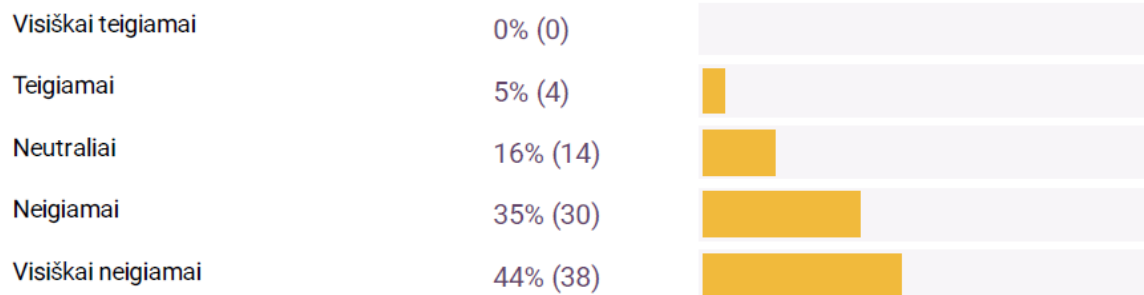
- 2. Darbovietė laisvame kabinete įrengė kambarį maldai, kuriame skirtingų religijų darbuotojai gali atlikti tikėjimo praktikas.**



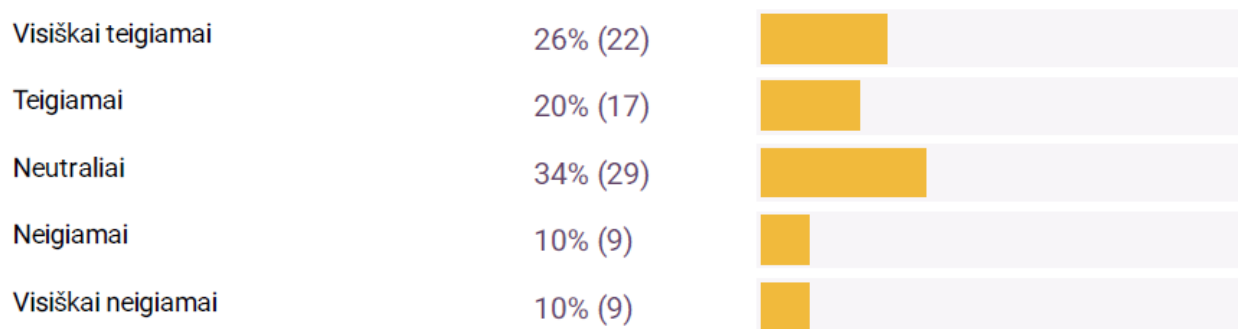
- 3. Į visos komandos formavimui skirtą popietę darbdavys nusprendė nekviesti kolegą, judančio vežimėliu, nes komanda planuoja žaisti dažasvydį ir nenori, kad kolega pasijustų nejaukiai.**



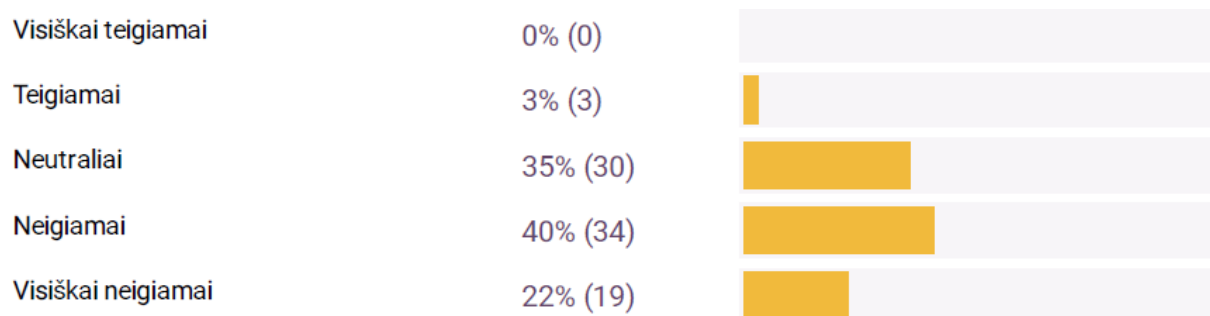
4. Darbuotoja nepaskiriama į vadovaujamas pareigas, nes, darbdavio manymu, kitiems darbuotojams gali nepatikti, kad vadovė už juos jaunesnė.



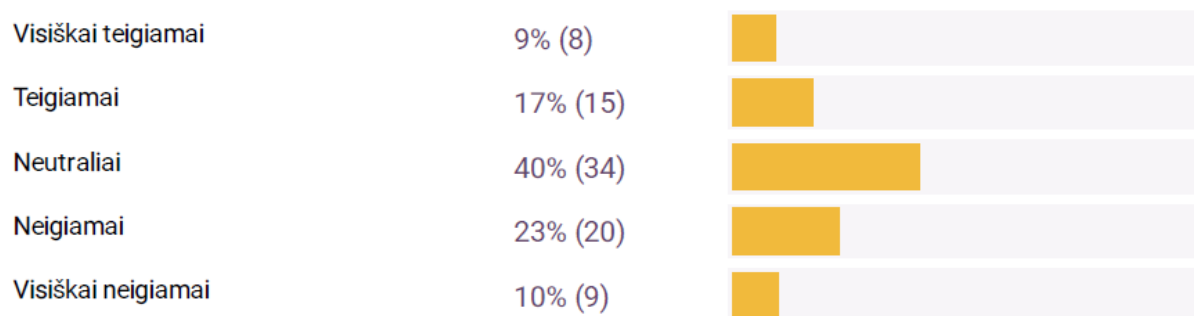
5. Ieškodama kandidatų vyriausiojo inžinieriaus pozicijai užimti, įmonė darbo skelbime parašė: ieškome vyriausiosios (-jo) inžinierės (-iaus).



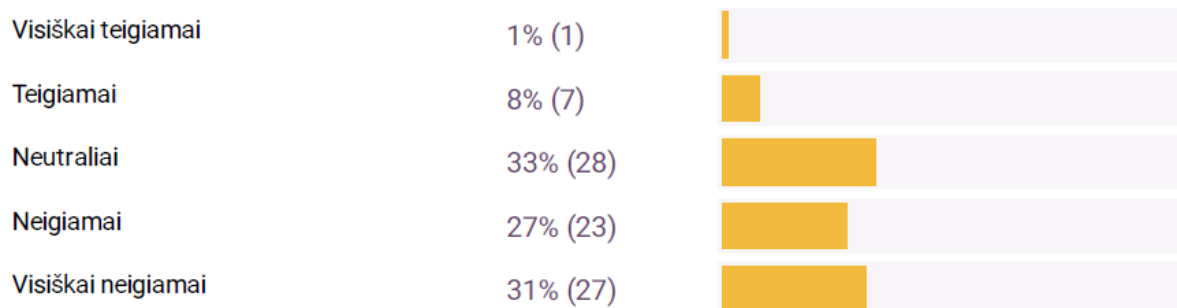
6. Darbdavys nesutinka svarstyti klausimo dėl romų tautybės asmens priėmimo į darbą, nes juo gali nepasitikėti klientai.



7. Atnaujindama patalpas įstaiga vaikų pervystymo stalą įrengė tik moterų tualete.



8. Įmonės veiklos apraše numatyta, kad, susilaukus vaiko, darbuotojai skiriama 1 000 EUR išmoka. Įmonės darbuotoja pateikė prašymą tokiai išmokai gauti. Darbdavys atmetė jį teigdamas, kad darbuotoja vaiką augina su savo partnere ir kad tai nėra jos biologinis vaikas.



KOMENTARAS

1, 3, 4, 6, 7 ir 8 situacijos šioje klausimų grupėje yra tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojančios darbuotojus (-as) skirtingais pagrindais. **2 ir 5** situacijos yra gerieji lygių galimybių integravimo darbovietėje pavyzdžiai. Šiuo klausimu tikrinama, ar darbuotojos (-ai) atpažįsta bei kaip vertina diskriminuojantį elgesį hipotetinėse situacijose, nes atitinkamai gali būti linkę (-usios) elgtis ir realiame gyvenime.

1) Darbo pokalbio metu darbdavys (-ė) gali užduoti klausimus, susijusius su kandidatės (-o) patirtimi, kompetencija, įgūdžiais ir t.t., tačiau neturi teisės klausti klausimų, susijusių su žmogaus šeimine padėtimi ar bet koku kitu tapatybės bruožu. Situaciją 20 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai, 42 % neutraliai. Tai rodo, kad didelei daliai darbuotojų pateiktoje situacijoje nepavyko atpažinti diskriminacijos lyties pagrindu.

2) Maldos kambario skirtingų religijų darbuotojoms (-ams) įrengimas yra sveikintina praktika, nes tikėjimas ir įvairių susijusių praktikų atlikimas kai kuriems darbuotojams (-oms) gali būti svarbi jų tapatybės dalis. Šią situaciją teigiamai įvertino 38 % respondenčių (-tų), dar 42 % vertino neutraliai.

3) Komandos formavimui skirti užsiėmimai turėtų būti organizuojami taip, kad juose galėtų dalyvauti visi (-os) darbuotojai (-os), nepaisant negalios ar kitų asmens tapatybės bruožų ar asmeninių aplinkybių. 6 % apklaustųjų įvertino situaciją teigiamai, 15 % įvertino neutraliai, kitos(i) - neigiamai. Tai rodo, jog darbuotojai (-os) atpažino diskriminacijos dėl negalios pavyzdį.

4) Sprendžiant dėl darbuotojų paaukštinimo turėtų būti vertinami tik objektyvūs, su darbu susiję reikalavimai. Situaciją teigiamai įvertino 5 %, neutraliai – 16 %, neigiamai – 79 % organizacijos darbuotojų. Tai rodo, jog darbuotojos (-ai) atpažino diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdį.

5) Kalba ne tik atspindi visuomenėje nusistovėjusias normas, bet ir prisideda prie jų formavimo. Įmonės sprendimas darbo skelbime pirmiausia naudoti moteriškos lyties galūnę ieškant žmogaus į vadovaujančią poziciją, kurioje tradiciškai dažniau matomi vyrai, yra geras pavyzdys, kaip tą galima daryti. Situaciją teigiamai įvertino 46 % apklausoje dalyvavusių žmonių. Tai rodo, kad didesnei daliai darbuotojų nepavyko atpažinti gerosios praktikos pavyzdžio.

6) situacija yra tiesioginės diskriminacijos dėl tautybės pavyzdys, atskleidžiantis, kaip turimos nuostatos gali paveikti sprendimų priėmimą įdarbinimo procesuose. Ją atpažino 46 % organizacijos darbuotojų.

7) situacija, kai vaikų pervystymo stalas yra įrengiamas tik moterų tualete, atspindi visuomenėje gajias nuostatas, jog vaikų priežiūra yra tik moterų reikalas. Tokias situacijas svarbu pastebėti ne tik tam, kad keistume nusistovėjusias nuostatas, bet ir tam, kad sudarytume galimybes tėčiams pasirūpinti kūdikiais ir vaikais. Situaciją kaip netinkamą įvertino 33 % organizacijos darbuotojų, 40 % vertino situaciją neutraliai, 26 % - teigiamai.

8) Nors Lietuvoje nėra teisinio reglamentavimo, užtikrinančio neheteroseksualiose porose augančių vaikų teises, privilegijų teikimas heteroseksualioms poroms yra diskriminacinis. Situaciją neigiamai įvertino 58 % darbuotojų. Situacija, kai darbdavys (-ė) užtikrina naudas visoms šeimoms, nepriklausomai nuo jų formos, yra puikus pavyzdys, kaip organizacija gali pasirūpinti visomis (-ais) darbuotojomis (-ais), nepriklausomai nuo jų seksualinės orientacijos.

Diskriminacinių situacijų atpažinimas yra pirmas žingsnis tam, kad darbuotojai (-os) galėtų į jas reaguoti. Apklausos atsakymai rodo, jog darbuotojams (-oms) diskriminaciją atpažinti kai kuriose situacijose yra sunku. Rekomenduojama nuolat skirti dėmesio darbuotojų sąmoningumui ir didinti gebėjimus atpažinti skirtingas diskriminacijos formas.

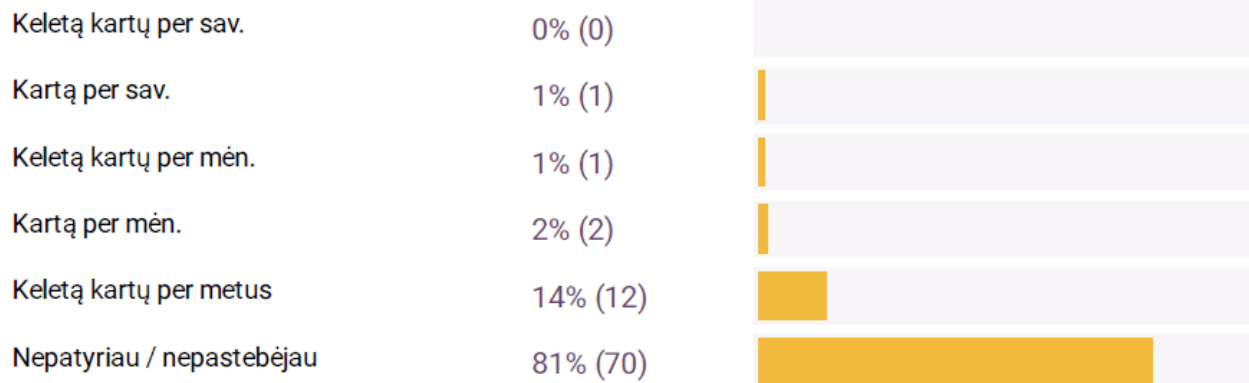
Papildomo dėmesio siūlome skirti tiems pagrindams, kurie tarp darbuotojų sukėlė

daugiausia abejonių.

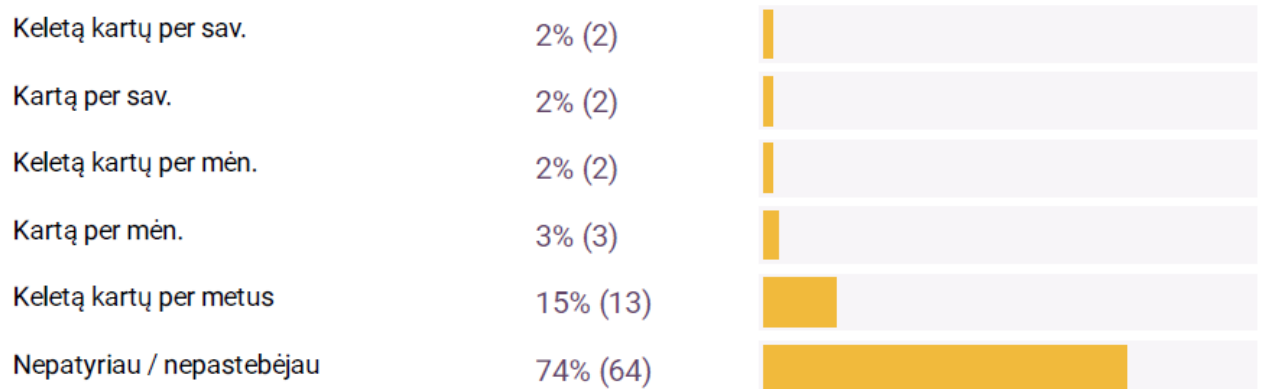
4. Organizacinė (bendravimo) kultūra

Šioje darbovietėje per pastaruosius 12 mėn. patyriau arba pastebėjau nepageidaujamą elgesį ar girdėjau žeminančius komentarus, susijusius su mano, bendradarbių ar kitų žmonių:

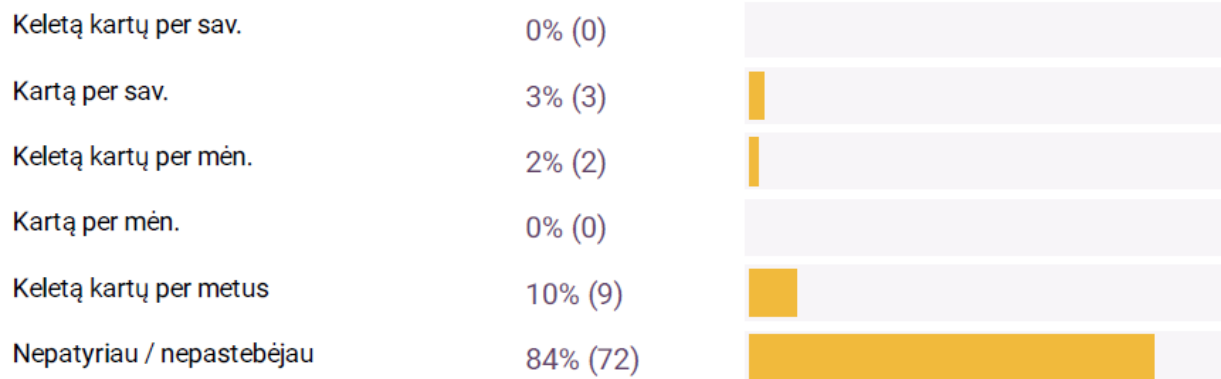
1. Lytimi:



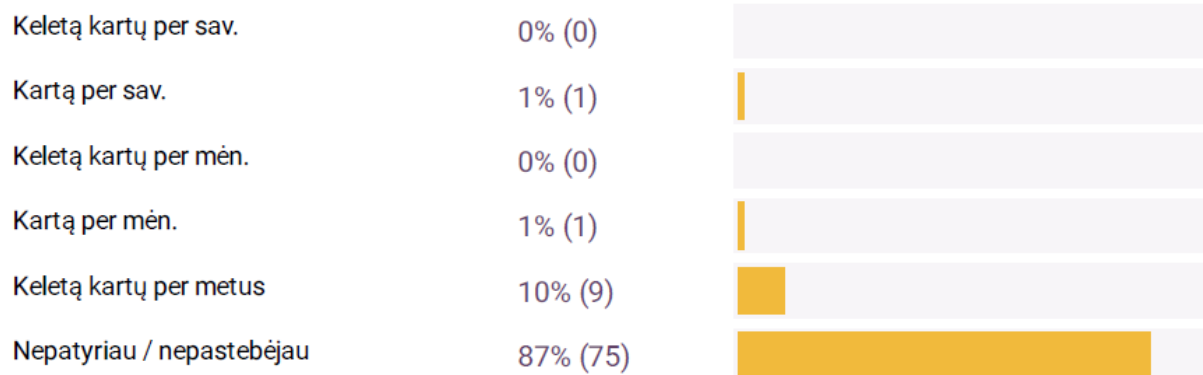
2. Amžiumi:



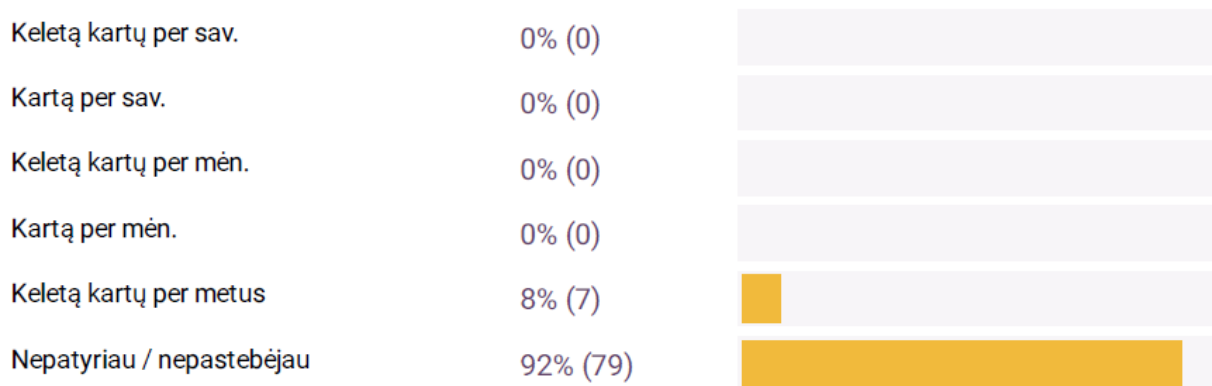
3. Šeimine padėtimi, planais susituokti ar turėti vaikų:



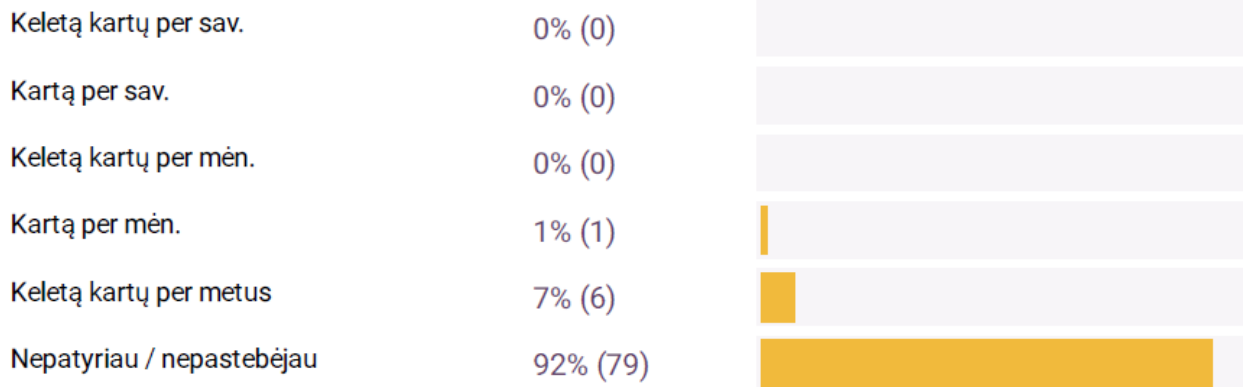
4. Fizinė ir (arba) psichikos negalia:



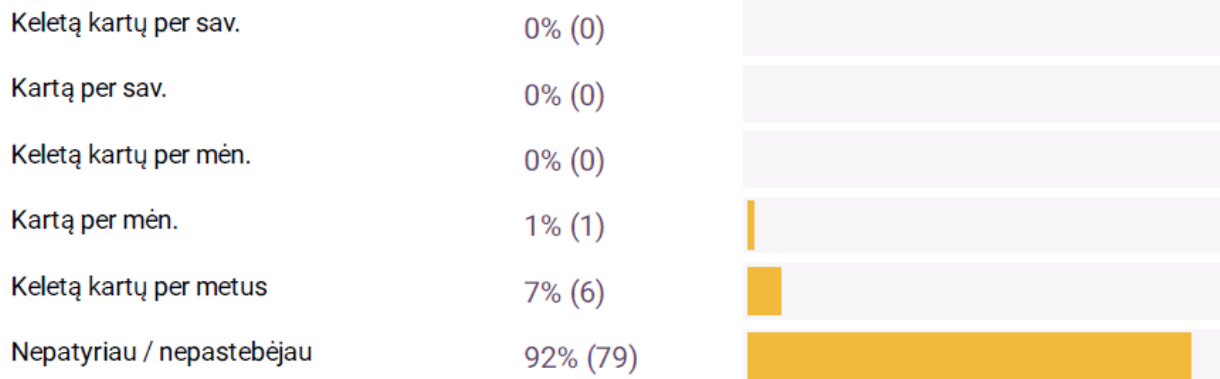
5. Kilmė, tautybė, odos spalva:



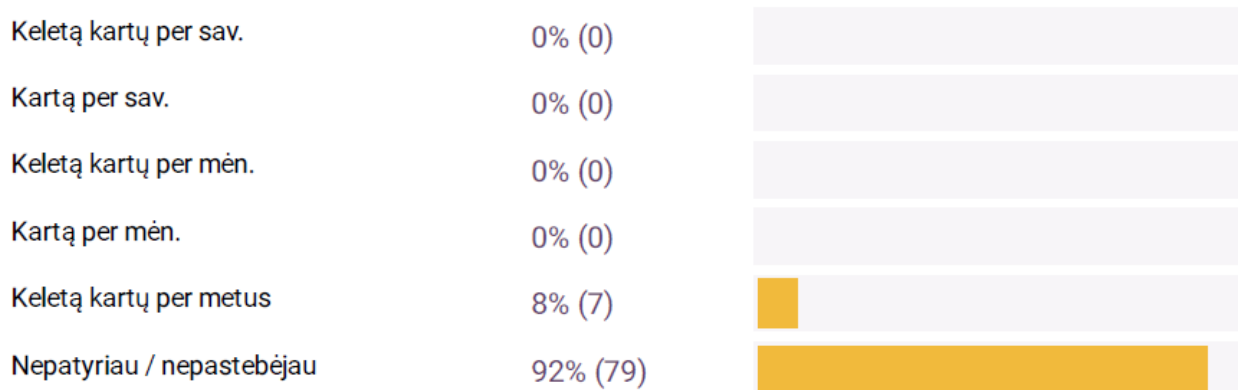
6. Religiniais įsitikinimais, tikėjimu:



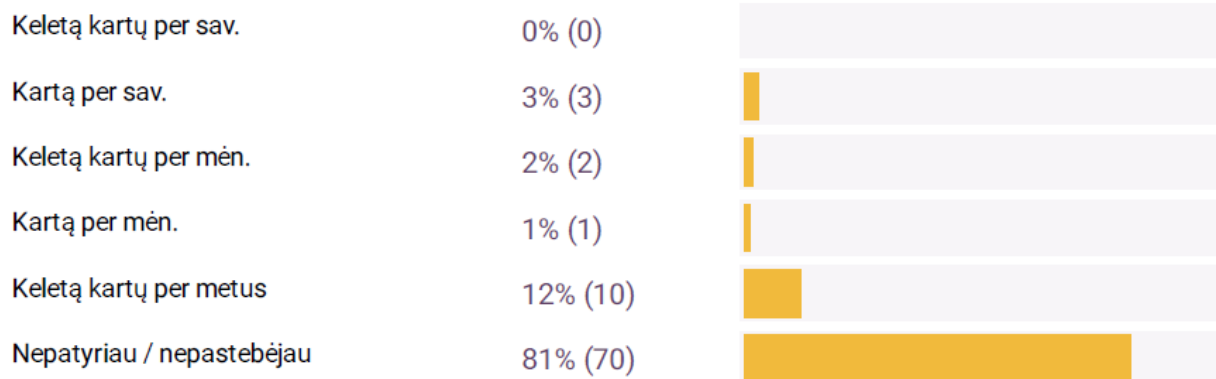
7. Seksualinė orientacija:



8. Lytinė tapatybė:

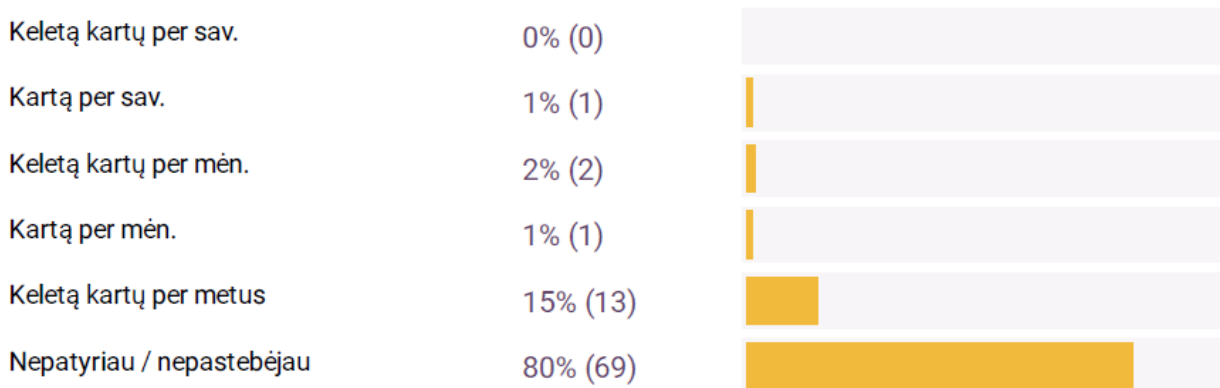


9. Įsitikinimais, pažįromis:

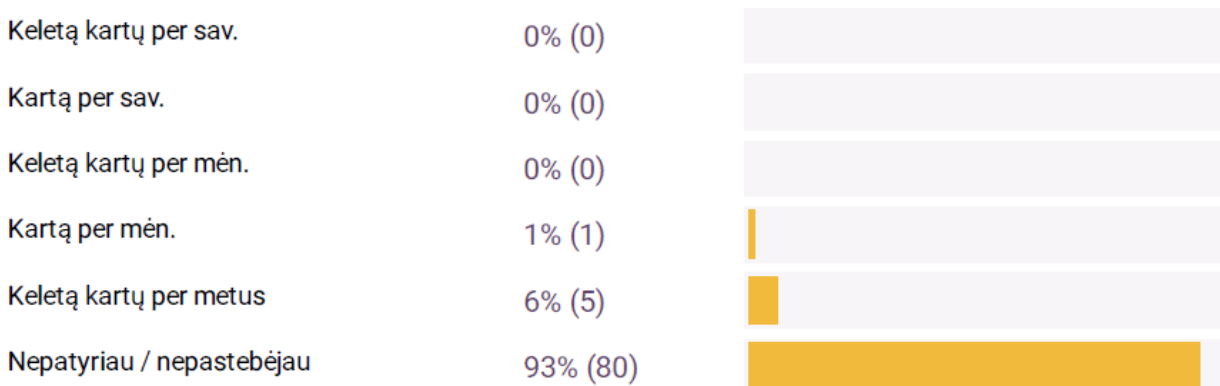


Per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyrčiau arba pastebėjau:

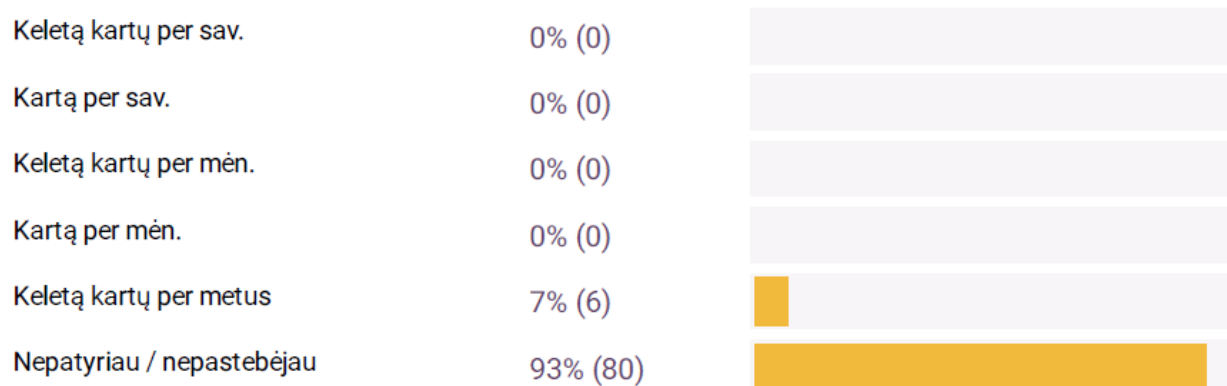
Seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie mano ar kitų žmonių išvaizdą, kūną ir pan.



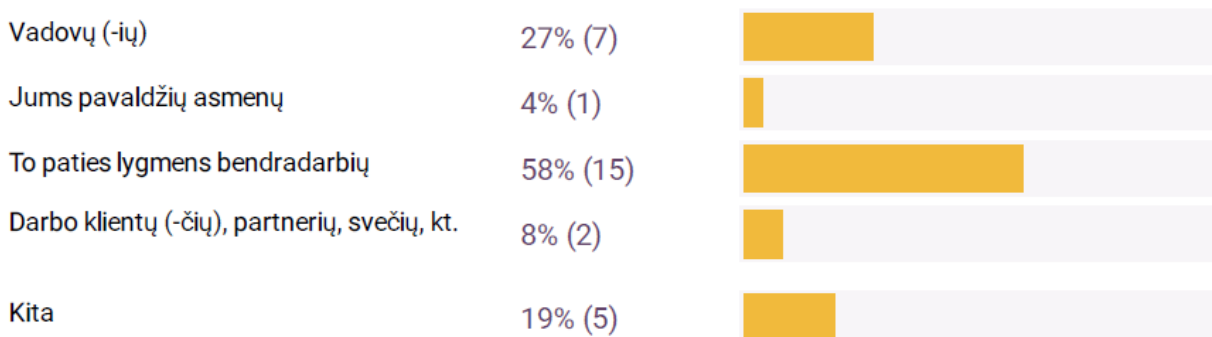
Nepageidaujamus prisilietimus (pvz., rankos uždėjimą ant juosmens ar kelio), mėginimą apkabinti, pabučiuoti ir pan.



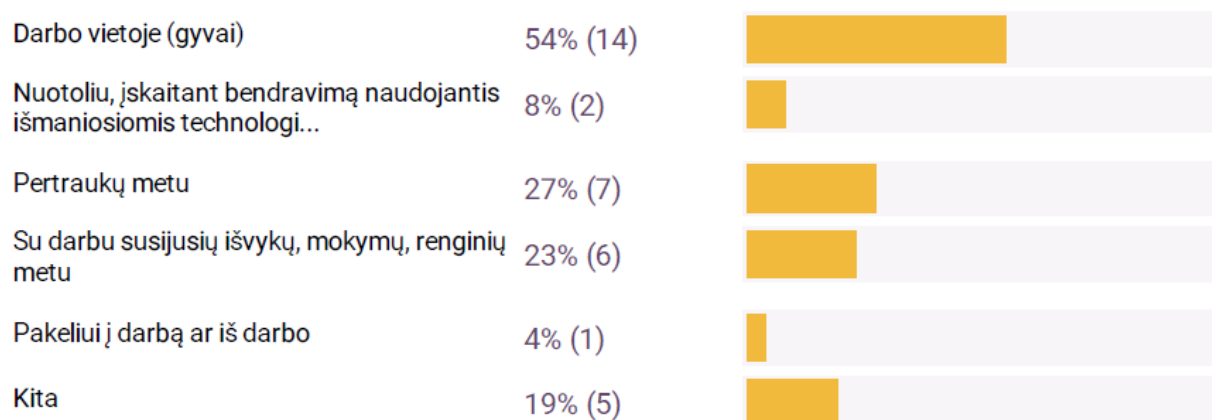
Seksualinio pobūdžio vaizdų siuntimą, jų žiūrėjimą prie manęs, mano arba kitų žmonių nuotraukų viešinimą ir pan.



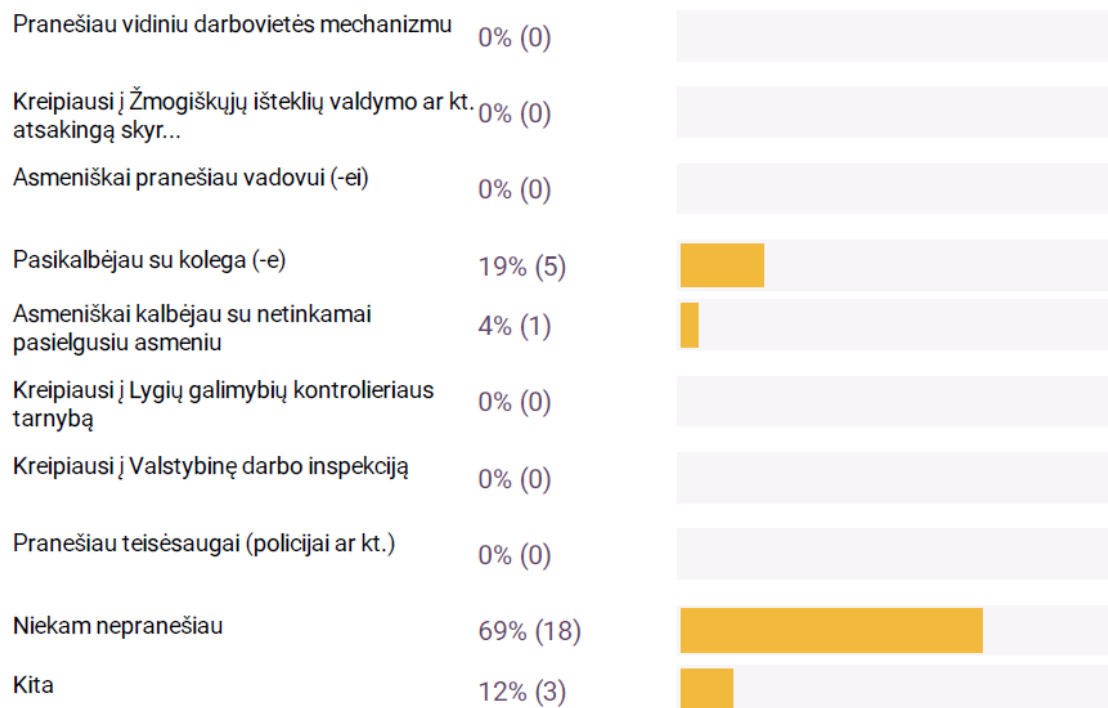
Nepageidaujamo pobūdžio elgesys ir (arba) komentarai buvo naudojami:



Kur patyrėte / pastebėjote tokį elgesį ir (arba) girdėjote komentarus?



Patyrus / pastebėjus nepageidaujamą elgesį ir (arba) girdėjus komentarus, aš:



KOMENTARAS

Šioje darbovietėje dažniausiai girdimi su amžiumi, lytimi bei įsitikinimais ir pažiūromis, susiję nemalonūs komentarai. Tokių komentarų apie amžių organizacijoje niekada negirdi 74 %, apie lytį bei įsitikinimus ir pažiūras – 81 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų. 20 % apklaustųjų per pastaruosius 12 mėn. šioje darbovietėje patyrė arba pastebėjo seksualinio pobūdžio juokelius arba komentarus apie žmonių išvaizdą, kūną ir pan. (kai kurie iš jų net keletą kartų per mėnesį). 7 % susidūrė su nepageidaujamais prisilietimais (pvz., rankos uždėjimu ant juosmens ar kelio), mėginimu apkabinti, pabučiuoti ir pan. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja darbdavius (-es) užtikrinti, kad darbuotojai (-os) nepatirtų seksualinio priekabiavimo. Šiuos duomenis vertėtų vertinti rimtai. Daugiau informacijos apie seksualinio priekabiavimo prevenciją darbovietėje galite rasti [čia](#).

Įvairūs nepageidaujami komentarai girdimi iš to paties lygmens bendradarbių (58 %) bei vadov(i)ų (27 %). Komentarai dažniausiai girdimi darbo vietoje (54 %). Susidūrę (-usios) su tokiu elgesiu darbuotojai (-os) dažniausiai niekam nepranešė (69 %) arba pasikalbėjo su kolega (19 %). Nepageidaujami žodiniai komentarai kuria nesaugią aplinką darbe bei gali būti priekabiavimo forma ar prielaida. Siūlome darbdavėms (-iams) skirti dėmesio tokio elgesio

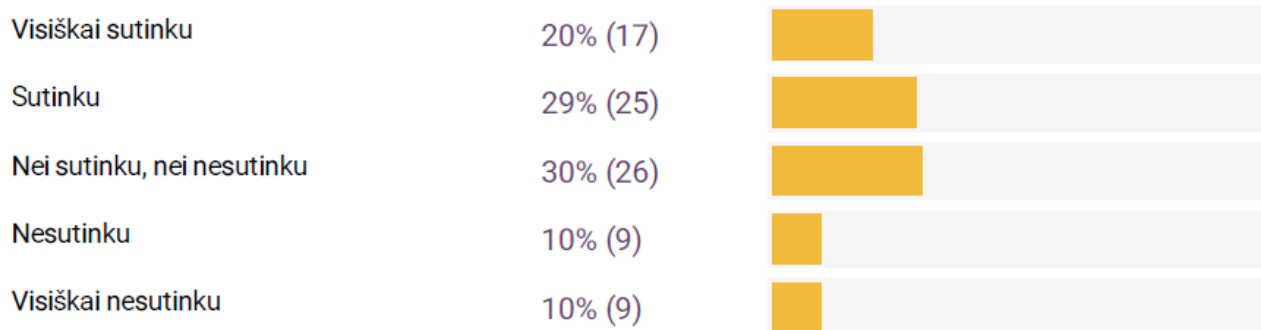
prevencijai, nusimatyti aiškias vidines tvarkas, apibrėžiančias nepageidaujamą elgesį ir ką daryti tokioms situacijoms nutikus, didinti darbuotojų sąmoningumą, reaguoti darbuotojų pranešimus dėl žeidžiančių ar nemalonių komentarų, susijusių su darbuotojų tapatybės bruožais ir taip kurti saugią darbo aplinką visiems (-oms) darbuotojams (-oms).

Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog tokie komentarai girdimi šioje darbovietėje itin dažnai girdimi ir iš vadov(i)ų. Vadov(i)ų pavyzdys formuoja organizacijos kultūrą ir stipriai prisideda prie bendros atmosferos darbe kūrimo, todėl rekomenduojame atkreipti dėmesį į vadov(i)ų sąmoningumo didinimą.

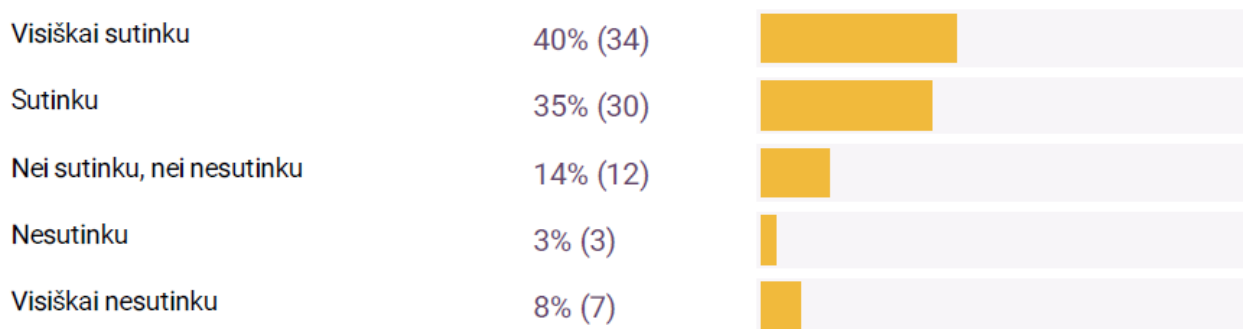
5. Lygių galimybių politika

5.1. Pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimų

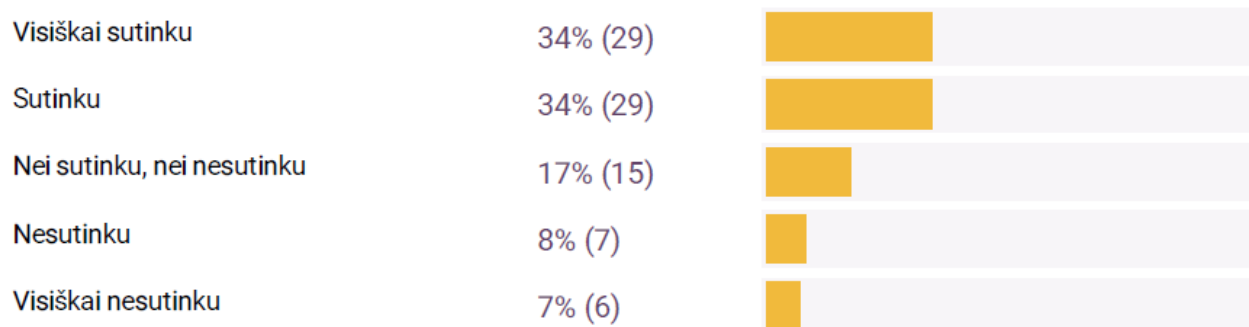
Esu susipažinęs (-usi) su darbovietės lygių galimybių politika ir (arba) veiksmų planu:



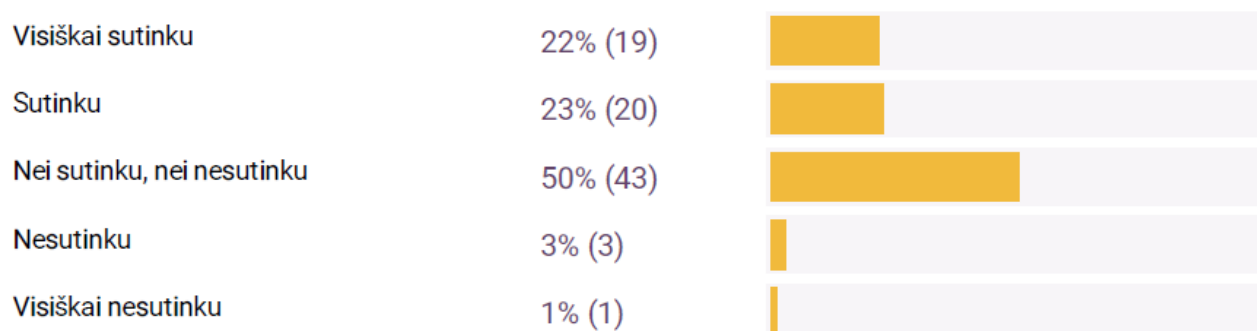
Žinau, kur (kam) oficialiai darbovietės viduje galiu pranešti, jei pastebėčiau ar susidurčiau su lygių galimybių pažeidimu ir (ar) diskriminacija darbe:



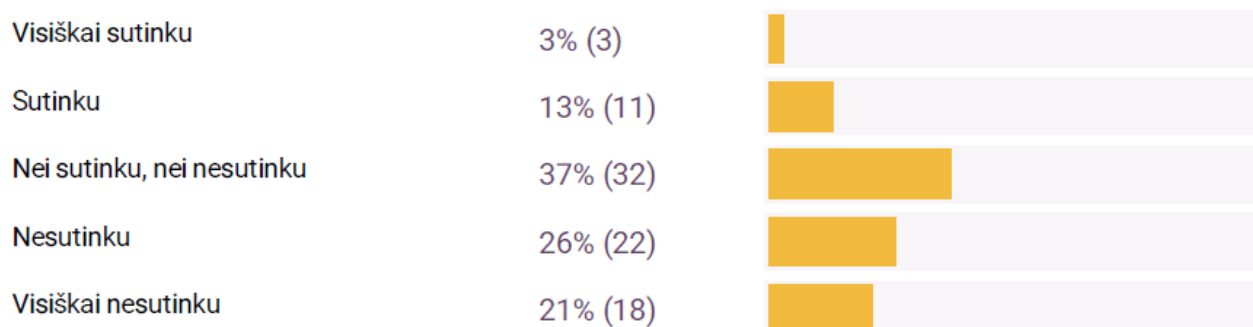
Žinau, kad pranešti apie patirtą ar pastebėtą lygių galimybių pažeidimą ir (ar) diskriminaciją darbe galiu konfidencialiai:



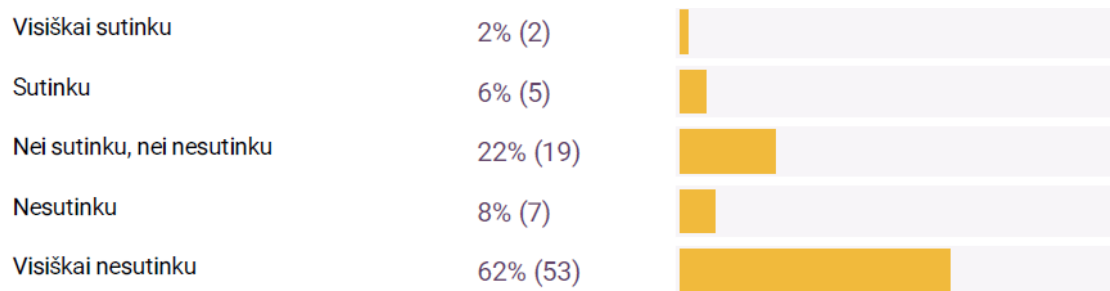
Mano darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija:



Pranešęs (-usi) apie lygių galimybių pažeidimus ar diskriminaciją darbe, galiu sulaukti neigiamų pasekmių iš kolegų (-ių) ar vadovo (-ės):



Pažįstu kolegę (-ą), kuri (-s) paliko šią darbovietę dėl jos (-o) lygių galimybių pažeidimo ir (ar) diskriminacijos darbe:

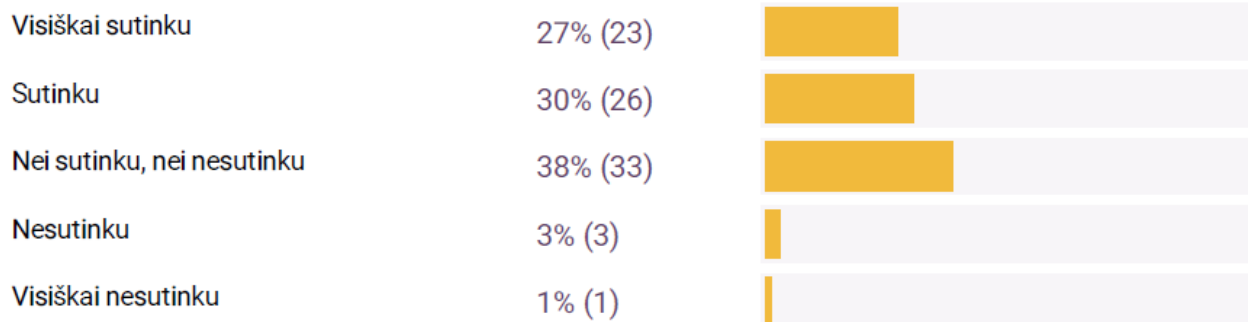


KOMENTARAS

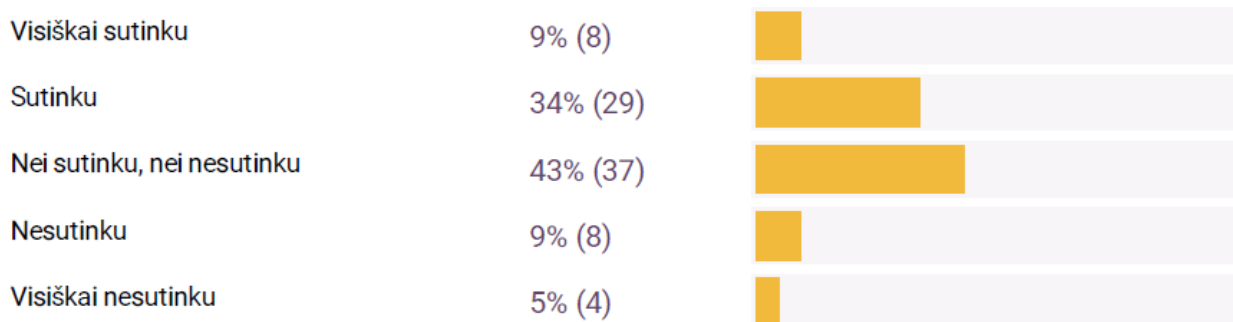
49 % darbuotojų nurodė, jog yra susipažinę (-usios) su organizacijos lygių galimybių politika, tačiau organizacija tokios politikos pasitvirtinusi neturi. 75 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žinotų, kur galima kreiptis, pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe, o 68 % žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai. Visgi taip, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija, jaučiasi mažiau - 45 % darbuotojų. 17 % mano, jog pranešę (-usios) apie lygių galimybių pažeidimus ar diskriminaciją, gali sulaukti neigiamų pasekmių iš kolegų (-ių) ar vadovo (-ės), tačiau dar 37 % dvejoja.

5.2. Darbuotojų vertinimas

Darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie mūsų organizacijos sėkmės:



Per pastaruosius vienerius metus pastebėjau konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi mano darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) nediskriminavimą savo darbuotojams:



Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui:

Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
1) Amžius (43 %) 2) Įsitikinimai, pažiūros (34%) 3) Lyčių lygybė (15 %)	1) Atlyginimo skyrimas ar didinimas (50 %) 2) Darbuotojų motyvacija ir savijauta (48 %) 3) Įdarbinimas, kompetencijų kėlimas (27 %)

KOMENTARAS

Organizacijos darbuotojos (-ai) pastangas užtikrinti lygias galimybes vertina gana palankiai – 57 % mano, jog darbuotojų lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų (prisideda) prie organizacijos sėkmės, tačiau tik 43 % per pastaruosius metus pastebėjo konkrečius pokyčius, kurių ėmėsi darbovietė, užtikrindama lygias galimybes ir (ar) diskriminacijos prevenciją. Kaip prioritetinius pagrindus, kuriems darbovietėje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio, kolektyvas nurodė amžių, įsitikinimus ir pažiūras bei lyčių lygybę. Apklausoje dalyvavę (-usios) darbuotojai (-os) mano, jog darbovietė turėtų daugiau dėmesio skirti darbuotojų motyvacijai ir savijautai darbe, atlygio skyrimui ir didinimui bei kompetencijų kėlimui. Rekomenduojame atsižvelgti į darbuotojų nurodytas prioritetines sritis ir skirti joms dėmesio, pavyzdžiui, organizuojant mokymus, supervizijas, peržiūrint atlyginimų skyrimo tvarką, numatytas priemones įtraukiant į planuojamą biudžetą ir pan.

6. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai

Įsipareigojimas:		Balas
Lygių galimybių politika	Ne	0
Lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planas	Ne	
Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika	Ne	
Numatyti resursai:		
Organizacija turi lygių galimybių koordinatorių (-ę) / darbo grupę, ambasadorių komandą	Taip	0.1
Organizacija skiria biudžetą lygių galimybių užtikrinimui	Taip	
Fizinio prieinamumo užtikrinimas:		
Darbovietėje yra bent viena tinkamai pritaikyta darbo vieta asmeniui, judančiam vežimėliu	Ne	0
Darbovietėje yra tualetas, lengvai pasiekiamas ir pritaikytas žmogui, judančiam vežimėliu	Ne	
Darbovietės pastatas yra fiziškai prieinamas asmenims su judėjimo negalia arba riboto judumo asmenims	Taip	
Vežimėliu judantis (-i) darbuotojas (-a) darbovietėje gali judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų ir t. t.)	Ne	

Įtraukios ir saugios darbo aplinkos kūrimas:		
Darbovietėje yra vaikų kambarys arba darželis darbuotojų vaikams	Ne	0
Darbovietėje yra maldos arba susikaupimo kambarys, kuriuo gali naudotis skirtingų tikėjimų darbuotojai	Ne	
Darbovietėje yra vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas	Ne	
Įtraukios komunikacijos priemonės:		
Laiškuose, oficialiuose dokumentuose naudojate prieinamą šriftą (pvz., Calibri, Verdana ar kt.)	Ne	0.1
Tekstus lygiuojate pagal kairiąją teksto kraštinę	Ne	
Komunikacijoje taikote lyčiai jautrios kalbos principus	Taip	
Organizacijos interneto svetainė yra pritaikyta skirtingų poreikių žmonėms (pvz., skaitantiems gestų kalba ar silpnaregiams)	Taip	
Turime patvirtintas rekomendacijas, kaip teikti paslaugas užtikrinant informacijos prieinamumą asmenims su negalia ir kt.	Taip	
Turime išorinės komunikacijos gaires, kuriose skiriamas dėmesys skirtingų visuomenės grupių vaizdavimui, stereotipų mažinimui, įvairovės puoselėjimui	Ne	
Bendras papildomas balas:		0.2

KOMENTARAS

Puiku, jog darbovietė skiria resursų lygių galimybių užtikrinimui ir turi paskirtą lygių galimybių temos koordinatore (-ių). Rekomenduojame darbovietai pasirengti strateginius lygių galimybių dokumentus - Lygių galimybių politiką, Lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planą bei Smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką. Tokie dokumentai ne tik parodo darbdavio (-ės) įsipareigojimą dirbti lygių galimybių srityje, tačiau ir nustato tematines sritis bei konkrečius veiksmus, kurių bus imtasi darbovietėje. Rekomenduojame rengiant šiuos dokumentus į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų – tam galima išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas. Taip pat svarbu užtikrinti vadov(i)ų įsitraukimą ir atsakomybės prisiėmimą už lygių galimybių priemonių, numatytų strateginiuose dokumentuose, įgyvendinimą. Taip pat skatiname paieškoti patrauklių būdų, kaip su dokumentais supažindinti visus (-as) naujai į darbą priimamus darbuotojus (-as).

Rekomenduojame darbovietę susikurti vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą, kuris užtikrintų skaidrų skundų sprendimą bei skundus pateikusių darbuotojų konfidencialumą.

Taip pat rekomenduojame darbovietėje įvertinti papildomų priemonių (pavyzdžiui, maldos kambario) poreikį bei pagal esamas galimybes tokias priemones įgyvendinti bei skirti dėmesio įtraukiai komunikacijai.

7. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbovietėms

Lygių galimybių liniuotė yra situacijos analizės etapas - vienas iš penkių žingsnių, kuriais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba siūlo sekti kiekvienai organizacijai, norinčiai siekti lygių galimybių užtikrinimo ir kurti palankią aplinką visiems darbuotojams (-oms), nepaisant lyties, amžiaus, kilmės, negalios ir kitų asmens tapatybės bruožų.



1) SUVOKIMAS IR ĮSIPAREIGOJIMAS

Pirmasis žingsnis diegiant lygių galimybių priemones organizacijoje yra **problemos suvokimas ir įsipareigojimas lygių galimybių principams**. Dažnai manoma, kad lygių galimybių užtikrinimas organizacijose nėra aktualus, jei nėra gaunama skundų dėl diskriminacijos. Taip pat dalis organizacijų nelaiko lygių galimybių įgyvendinimo prioritetu. Vis dėlto visuomenės nuomonės tyrimai rodo, kad pati visuomenė diskriminaciją vertina kaip plačiai paplitusią, ypač amžiaus, seksualinės orientacijos, tautybės pagrindais. Visuomenės nuostatų tyrimų duomenys atskleidžia itin neigiamą visuomenės nusistatymą asmenų su psichosocialine negalia,

homoseksualių asmenų, lietuvių kalbos nemokančių asmenų bei musulmonų atžvilgiu.^{1,2} Tai rodo, kad visuomenėje vis dar paplitę stereotipai, kurie gali turėti įtakos tiek diskriminacijos (ne)atpažinimui, tiek tapti kliūtimi kuriant įtraukią darbo aplinką. Lygių galimybių priemonių diegimas nėra tik diskriminacijos prevencija – tai ir įtraukios bei darbuotojų įvairovei palankios darbo kultūros kūrimas ir puoselėjimas, darbo sąlygų darbuotojams (-oms) 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 (-oms) darbuotojams (-oms).

Vadovų (-ių) įsitraukimas ir atsakomybės prisiėmimas yra vienas svarbiausių veiksmų siekiant užtikrinti sėkmingą lygių galimybių integravimo procesą organizacijoje, todėl ir „Suvokimo“ žingsnį tikslingiausia pradėti nuo skirtingo lygio vadovų (-ių). Taip darbdavys (-ė) parodys, kad lygių galimybių užtikrinimas yra vienas organizacijos prioritetų ir kad darbdavys (-ė) yra pasiruošęs (-usi) dėti visas pastangas įgyvendinti lygias galimybes organizacijoje.

Taip pat rekomenduojama organizacijoje įsteigti iniciatyvinę lygių galimybių užtikrinimui skirtą grupę. Į tokią grupę turėtų būti įtraukti skirtingoms darbuotojų grupėms priklausantys (-čios) darbuotojai (-os). Iniciatyvinei grupei rekomenduojame surengti seminarą **„Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje“**.

Suvokus iššūkius, svarbu, kad organizacija viešai įsipareigotų lygių galimybių principams patvirtindama organizacijos Lygių galimybių politiką. Rengiant politiką reikėtų įtraukti kuo įvairesnius (-es) darbuotojus (-as): ne tik užimančius (-ias) skirtingas pareigas, bet ir skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojus (-as), o su patvirtinta politika supažindinti visus (-as) organizacijos narius (-es). Tokio dokumento paskelbimas yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę darbovietėje. Lygių galimybių politika gali būti integruota į kitus įmonės dokumentus, bei turi būti suderinta su kitais organizacijos darbo veiklą reglamentuojančiais dokumentais ir apimti kiekvieną darbo santykių aspektą, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybes bei priekabiavimo

¹ Visuomenės nuostatos etninių, religinių, migrantų ir kitų socialinių grupių atžvilgiu Lietuvoje: 2023 m. Diversity Development Group ir Socialinių mokslų institutas. Nuoroda: <https://www.diversitygroup.lt/2024/03/06/pristatyti-2023-m-visuomenes-nuostatu-tyrimo-rezultatai/>

² Diskriminacija Europos Sąjungoje. Eurobarometras. 2023. Nuoroda: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

ir seksualinio priekabiavimo prevenciją. Plačiau apie tai, ką patartina įtraukti į organizacijos lygių galimybių politiką, [skaitykite čia](#).

2) ANALIZĖ

Kiekviena organizacija yra unikali: skiriasi jos veiklos pobūdis, sritis, klientai (-ės). Todėl greičiausiai ir lygių galimybių iššūkiai bus būdingi tik tai konkrečiai organizacijai.

Prieš pasitvirtinant lygių galimybių diegimo priemones, patartina atlikti lygių galimybių situacijos organizacijoje analizę. Ji padės identifikuoti esmines problemas bei išsikelti konkrečius tikslus. Situacijos diagnostiką galima atlikti pasitelkiant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtą [Lygių galimybių liniuotę](#). Šis įrankis leidžia analizuoti vadovų (-ių) ir pavaldinių santykius organizacijoje, pamatuoti, kaip darbe jaučiasi skirtingos darbuotojų grupės, kokia bendravimo kultūra vyrauja bei kaip darbuotojai (-os) vertina diskriminacines situacijas ir turimą darbovietės lygių galimybių politiką.

Analizę galite atlikti savarankiškai apklausdami darbuotojus (-as). Darbuotojų įtraukimas, jų požiūrio ir pasiūlymų integravimas į lygių galimybių planavimą ir diegimą padės užtikrinti, kad organizacija lygių galimybių srityje veiktų vieningai, o numatytos iniciatyvos ir priemonės turės stiprų darbuotojų palaikymą.

Pasiektus rezultatus rekomenduojame aptarti reguliariuose lygių galimybių darbo grupės susitikimuose, įtraukiant į procesą ir organizacijos vadovus (-es) ar valdybą.

3) PLANAVIMAS

Trečiasis lygių galimybių diegimo žingsnis yra lygių galimybių priemonių planavimas – konkrečių priemonių įtraukimas į organizacijos lygybės planą.

Lygybės planas – tai Jūsų organizacijos veiksmų planas, kuriuo iškeliami tikslai ir prioritetai lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje, numatomos konkrečios priemonės bei siejami rezultatai. Parinkdami (-os) priemones planui, remkitės organizacijoje atlikta lygių galimybių situacijos analize.

Gaires lygybės planui rengti ir lygybės plano pavyzdį rasite interneto svetainėje www.lygybesplanai.lt, o plačiau su priemonėmis galite susipažinti [Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijose](#).

4) ĮGYVENDINIMAS IR STEBĖSENA

Ketvirtasis lygių galimybių politikos diegimo žingsnis yra suplanuotų priemonių įgyvendinimas ir jų stebėseną. Siekiant veiksmingo proceso, patartina į šią užduotį įtraukti organizacijos vadovus (-es) bei integruoti lygybės plano tikslus į jų veiklos vertinimo rodiklius. Taip pat labai svarbu įtraukti visus (-as) organizacijos darbuotojus (-as): tiek skatinti savanorišką įsitraukimą, tiek vykdyti darbuotojų mokymus ir mentorystės programas lygių galimybių tema.

Rekomenduojama su vadovėmis (-ais) ir darbuotojais (-omis), atsakingais (-omis) už atskiras lygybės plano sritis, organizuoti reguliarius susitikimus, per kuriuos būtų vertinama pažanga, aptariami pasiekimai bei galimi lygybės plano tobulinimai. Prieš pradedant įgyvendinti lygybės planą, patartina darbuotojams (-oms) organizuoti mokymų sesijas, kuriose jie / jos būtų supažindinami (-os) su planu, numatytais priemonėmis, siektiniais rezultatais. Taip pat rekomenduojama nuolat komunikuoti apie tai, kaip sekasi siekti užsibrėžtų tikslų.

Įgyvendinant planą, patartina kas dvejus metus peržiūrėti priemones ir reikalui esant jas pakoreguoti arba papildyti. Tą galėtų atlikti už lygias galimybes organizacijoje atsakingas (-a) darbuotojas (-a) arba darbuotojų grupė.

Kas kelerius metus vėl pakartotinai atlikti situacijos analizę organizacijoje – tai leis įvertinti esamą situaciją bei pažangą, nustatyti naujas prioritetines sritis ir numatyti naujas priemones Lygybės planui. Siekiant sukurti lygioms galimybėms palankią darbo kultūrą, rekomenduojama įtraukti darbuotojus (-as), kai svarstomi rezultatai ir priimami sprendimai.

5) Į(SI)VERTINIMAS

Jeigu organizacija jau sėkmingai integruoja lygias galimybes savo veikloje, rekomenduojame įsivertinti savo pasiekimus.

Tai galite padaryti [„Lygių galimybių sparnų“](#) įrankiu. Prisijungti prie „Lygių galimybių sparnų“ iniciatyvos gali visos privačiojo ar viešojo sektoriaus organizacijos: įmonės, įstaigos, nevyriausybinės organizacijos. Jos turi atitikti nuo 4 iki 12 kriterijų, kurie matuoja organizacijos įsipareigojimą lygių galimybių principams. Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#) – jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketą](#) ir „auginkite sparnus“. **Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!**

Taip pat skatiname jungtis prie [Ivairovės chartijos Lietuvoje](#), kurios tikslas yra kurti draugišką ir įtraukią darbo aplinką bei skatinti įvairovę ir lygias galimybes darbo vietoje.

Daugiau informacijos apie lygių galimybių politikos diegimą skaitykite leidinyje [„Lygių galimybių politikos diegimas organizacijose“](#).