

Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, visi darbdaviai privalo įgyvendinti lygias galimybes darbe. Pareiga pagal kompetenciją rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, pilietybės iki šiol buvo numatyta valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms (tik viešajam sektoriui). Valstybės institucijos priemonės lygioms galimybėms užtikrinti numato strateginio planavimo dokumentuose, o savivaldybių institucijos – savivaldybės strateginiame plėtros plane ir (ar) savivaldybės strateginiame veiklos plane.

Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujos redakcijos [Lietuvos Respublikos darbo kodeksui](#), visiems darbdaviams įtvirtinama pareiga įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, o organizacijų, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, darbdaviai privalo priimti ir paskelbti lygių galimybių politikos ir jos vykdymo priežiūros priemones:

„26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;

5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.

4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.“

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

Organizacijos valdymas daro poveikį visų jos darbuotojų gyvenimo kokybei, todėl organizacija yra saistoma teisinės ir moralinės atsakomybės įgyvendinti lygių galimybių politiką. Lygios galimybės turi būti užtikrintos visiems asmenims, paslaugų vartotojams ir darbuotojams, nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės. Darbo kodekse minėtą draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašą papildo šeiminė padėtis, ketinimas turėti vaiką (vaikų). Draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašas neprivalo būti baigtinis. Darbdavys savo nuožiūra gali papildyti sąrašą pagrindais, kurie nėra įtvirtinti įstatymuose, pvz. dėl išvaizdos, lytinės tapatybės, gyvenamosios vietos ir pan.

Lygių galimybių bei įvairovės įtraukimas į viešojo ar privataus sektoriaus organizacijos valdymą leidžia užtikrinti didesnę organizacijos našumą, pranašumą ir aukščiausius veiklos standartus atliekant savo funkcijas. Tačiau pažymėtina, kad vien bendrojo pobūdžio lygybės principo deklaravimo organizacijos nuostatuose nepakanka siekiant efektyviai kovoti su diskriminacijos apraiškomis. Visoms organizacijoms (ir toms, kuriose dirba mažiau nei 50 darbuotojų) rekomenduojama atlikti organizacijos lygių galimybių analizę (diagnostiką), patvirtinti vidinę **Lygių galimybių strategiją** ir **veiksmų planą**. Taip pat svarbu šiuos dokumentus nuolat peržiūrėti, o poveikį – stebėti ir į(si)vertinti:

A) Analizė	B) Planavimas	C) Įgyvendinimas	D) Priežiūra
<i>Kur šiuo metu yra Jūsų organizacija? Kur norite būti (ir kodėl)?</i>	<i>Koks geriausias kelias tai pasiekti?</i>	<i>Kaip pradėti (ar tęsti) judėjimą tikslo link?</i>	<i>Kaip Jums sekasi siekti tikslų?</i>
Lygių galimybių diagnostika	Lygių galimybių strategija	Lygybės veiksmų planai	Poveikio vertinimas

Lygių galimybių strategijos naudojimas darbovietėje užtikrintų sklandų lygių galimybių principo taikymą, Darbo kodekso, Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimą.

Lygių galimybių strategija privalo apimti minimuose įstatymuose numatytas pareigas:

- 1) priimdamas į darbą, darbdavys privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 4) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Lygių galimybių strategijos kūrimas yra organizacijos vadovybės kompetencija, o įgyvendinimą gali administruoti atsakingas darbuotojas (-ai).

Strategija įgyvendinama vykdamas veiksmų planą, kuriame numatyti konkretūs metiniai tikslai bei siekiami rodikliai, kurie yra nuolat stebimi ir įvertinami.

GALIMOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pateikia pavyzdžius, koku būdu galėtų būti užtikrinamas šios politikos taikymas privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose, taip pat – kokie elementai gali sudaryti strategijos turinį:

- **Apklausa** (situacijos diagnostika) yra įrankis, kuriuo analizuojama lygybės (ar jos trūkumo) situacija organizacijoje. Klausimai formuluojami taip, kad būtų galima atskleisti darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą. Apklausa gali būti vykdoma komandos, skyriaus, departamentų, padalinių ar visos organizacijos mastu ir skirtas darbdaviams ir (ar) darbuotojams. Apklausa gali vykdyti personalo skyrius ar kitas vadovybės paskirtas padaliny ar asmuo. Vienas iš apklausos pavyzdžių yra

[Lyčių lygybės liniuotė](#). Apklausa suteikia duomenų strategijos tikslams ir veiksmų plano rodikliams nusistatyti, taip pat – pasitikrinti, ar rodikliai buvo pasiekti, ir spręsti, kaip situaciją gerinti.

- Darbo užmokesčio atotrūkio **auditas**. Šios priemonės tikslas yra patikrinti, ar visiems darbuotojams užtikrinama teisė į vienodą darbo užmokestį už tą patį ar vienodos vertės darbą. Atliekant darbo užmokesčio atotrūkio auditą siekiama, kad pareigybės ir darbai būtų vertinami pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiribojant nuo darbuotojo, kuris tą darbą dirba. Taip galima užkirsti kelią ir nevienodam darbo užmokesčio mokėjimui, kurio dydį nepagrįstai gali lemti darbuotojo lytis, amžius, negalia ar kiti požymiai. Atliekant darbo užmokesčio atotrūkio auditą galima remtis pvz., Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu parengta Darbų ir pareigybių vertinimo [metodika](#), Federalinio Šveicarijos lyčių lygybės biuro parengtu [irankiu](#) ar kitomis priemonėmis. Audito metu yra tikrinamos darbo su personalu procedūros, įskaitant įdarbinimą, atranką, paaukštinimą pareigose, apmokymą, discipliną ir skundų nagrinėjimą. Rezultatas – darbo apmokėjimo sistemos suvienodinimas ir išskaidrinimas. Užsienio šalių praktikai rekomenduoja šį auditą vykdyti ne rečiau nei kas ketverius metus, auditą prižiūrint trečiajai šaliai.
- Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo **politika**. Organizacijos nusistato tikslą per konkretų laikotarpį sumažinti darbo užmokesčio už tą patį ar vienodos vertės darbą atotrūkį. Siekiant šio tikslo numatomi rodikliai, kiek procentų atotrūkis bus sumažintas. Formuojant šią politiką, numatoma atotrūkio mažinimo strategija, biudžetas, kiti politikos elementai. Specialios šios politikos priemonės nustatomos veiksmų plane. Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas neša apčiuopiamą naudą organizacijai, mažina darbuotojų kaitą, gerina mikroklimatą. Pagal naujausią statistiką, Lietuvoje moterys vidutiniškai gauna 13,4 proc. mažesnę atlyginimą negu vyrai.
- Viešas (arba atviras tik darbuotojams) vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio pagal pareigybių grupes **skelbimas**. Informacijos apie vidutinį mėnesinį moterų ir vyrų darbo užmokestį (su priemokoms ir priedais) viešinimas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo. Tai didina moterų derėjimosi galią, skatina adekvačiau įvertinti savo darbo vertę bei patiems darbdaviams leidžia pastebėti atlyginimų skirtumus tarp lyčių. Ypač svarbu, kad vidutiniai moterų ir vyrų darbo užmokesčiai būtų skelbiami pagal pareigybių ar kategorijų grupes (pavyzdžiui, kiek vidutiniškai uždirba visi organizacijos konsultantai ir visos konsultantės ir t. t.). Saugant darbuotojų privatumą, ši priemonė turėtų būti taikoma vidutinėse ir didelėse organizacijose, kur vienodos kategorijos darbuotojai sudaro reikšmingą skaičių, kad nebūtų įmanoma lengvai identifikuoti konkretaus asmens ir jo gaunamų pajamų.

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

Lankstaus darbo laiko pavyzdžiai (būdai)¹:

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

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

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

→ **Mentorystė** – organizacijoje sukuriama mentorystės programa, kai vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai savo pavyzdžiu skatina darbuotojus tobulėti. Vadovui gali būti priskiriamas

¹ Svarbu paminėti, kad visos priemonės turėtų būti suderintos su Lietuvos Respublikoje galiojančiais teisės aktais, reglamentuojančiais valstybės tarnybą, darbo santykius.

vienas ar keli darbuotojai, kuriems vadovas duoda patarimų, darbuotojai gali su juo pasitarti karjeros klausimais. Mentorystė yra skatinamoji priemonė darbuotojams.

- **Mokymai** – ugdant darbuotojus lygių galimybių tema, jie yra įgalinami, suteiktos žinios padeda suvokti lygių galimybių darbe prasmę ir esmę, jos teikiama naudą. Mokymai atlieka tiek švietimo, tiek informavimo funkciją – tai veiksminga priemonė, ugdanti darbuotojų teisinį išprusimą ir sąmoningumą, padedanti išvengti galimų konfliktų dėl darbinių funkcijų, teisių ir galimybių. Mokymai gali apimti informaciją apie antidiskriminacinius teisės aktus, kurie garantuoja lygias galimybes darbe nepaisant lyties, amžiaus, tautybės, religijos ar įsitikinimų, lytinės orientacijos, negalios, šeiminės ar socialinės padėties ir kt., apie teisę į vaiko priežiūros atostogas, specialias teises nėščioms moterims, garantijas priešpensinio amžiaus darbuotojams ir kt. Mokymai turėtų būti organizuojami komandoms, skyriams – ne didesnėms nei 15 žmonių grupėms. Į mokymų programą svarbu įtraukti mokymus apie priekabiavimą, patyčias darbe („mobingą“), ugdyti nepakantumą seksualiniam ir kitokiam priekabiavimui darbe.
- Besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų **perkvalifikavimas**. Rengiami specialūs kvalifikacijos kėlimo mokymai apie naujausius darbovietės darbo metodus darbuotojams, grįžtantiems iš vaiko priežiūros atostogų.
- Viešai skelbiamas **taisyklių rinkinys** kaip elgtis, kad darbe nebūtų priekabiauama ar seksualiai priekabiauama. Tokios taisyklės publikuojamos darbuotojams prieinamoje vietoje, su jomis turėtų būti supažindinamas kiekvienas darbuotojas.
- **Pritaikytos darbo sąlygos** – darbovietės infrastruktūros pritaikymas darbuotojams su negalia. Taip pat vyresnio amžiaus asmenims ir kitiems darbuotojams, kurie susiduria su įvairiais iššūkiais darbe, pvz., informacinių technologijų naudojimo ir pan. Organizacija įsipareigoja sukurti tokią darbo ir administravimo kultūrą, kurioje nebūtų priekabiavimo bei patyčių, o sprendimai būtų priimami atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms.
- **Vaikų kambariai** (darželis) – darbovietės patalpose esanti erdvė, skirta prižiūrėti, ugdyti darbuotojų vaikus darbo metu. Vaikų priežiūros paslaugas teikiantiems darbdaviams lengviau išsaugoti kvalifikuotus darbuotojus, pritraukti daugiau potencialių kandidatų į darbo vietas, padidinti įmonės našumą, sumažinti darbuotojų nebuvimą darbe. Taip pat organizacijos gali svarstyti vaikų laisvalaikio organizavimo galimybes, pvz., organizuoti stovyklas vasarą ir pan.

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

Organizacijų vadovybė ne tik privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemones, tačiau ir apsispręsti, kaip priemonių vykdymas bus prižiūrimas.

Sukūrus ir patvirtinus Lygių galimybių strategiją bei metinį veiksmų planą, svarbu nusimatyti tikslus, uždavinius ir nuolat prižiūrėti rodiklius, t. y. vykdyti lygių galimybių politikos priežiūrą.

Pagrindinę strategijos ir veiksmų plano įgyvendinimo priežiūrą vykdo organizacijos vadovybė, tačiau rekomenduojama sukurti ir strategijos valdymo grupę, atsakingą už jos atskirų sričių įgyvendinimą, tikslų ir rodiklių nuolatinį stebėjimą, kontrolę. Suėjus veiksmų plano terminui, atlikti strategijos ir veiksmų plano priemonių poveikio vertinimą.

Strategija turėtų būti nuolat (ne rečiau nei kartą per metus) peržiūrima ir tobulinama.

Darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo procese taip pat yra svarbus. Siekiant sukurti skaidrią organizacijos lygių galimybių politiką, rekomenduojama įtraukti įvairių socialinių grupių darbuotojus į įmonės lygybės planų, rezultatų svarstymą, sprendimų priėmimą.

DAUGIAU INFORMACIJOS

Federal Office for Gender Equality, Swiss Government. [*Equal pay self-test tool: Logib*](#)

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2013) [*Lygios galimybės ir vietos valdžia*](#).

Mackevičiūtė I. (sud.). (2008) [*Lyčių lygybės vadovas savivaldos institucijoms*](#). Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras

Platovas E. ir Petrauskaitė-Kriauzienė V. [*Lygybės ir įvairovės politika mūsų darbo vietose*](#). (2013)

Sansonetti S., De Micheli B., Palmen R., Wroblewski A. (2017). [*Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union: Study*](#).

Šileika A., Blažienė I., Gerikienė V., Grigoras V. (2004) [*Darbų ir pareigybių vertinimo metodika*](#).

Vengalė L. ir Mackevičiūtė I. (2007) [*Lygybė ir įvairovė darbo vietoje: lygių galimybių politikos apžvalga ir teisinės rekomendacijos*](#).

Workplace Gender Equality Agency, Australian Government. [*Gender Strategy Toolkit*](#).