

LYČIŲ LYGYBĖS INTEGRAVIMAS LIETUVOS SAVIVALDYBĖSE

SITUACIJOS APŽVALGA IR REKOMENDACIJOS SPARTESNEI PAŽANGAI

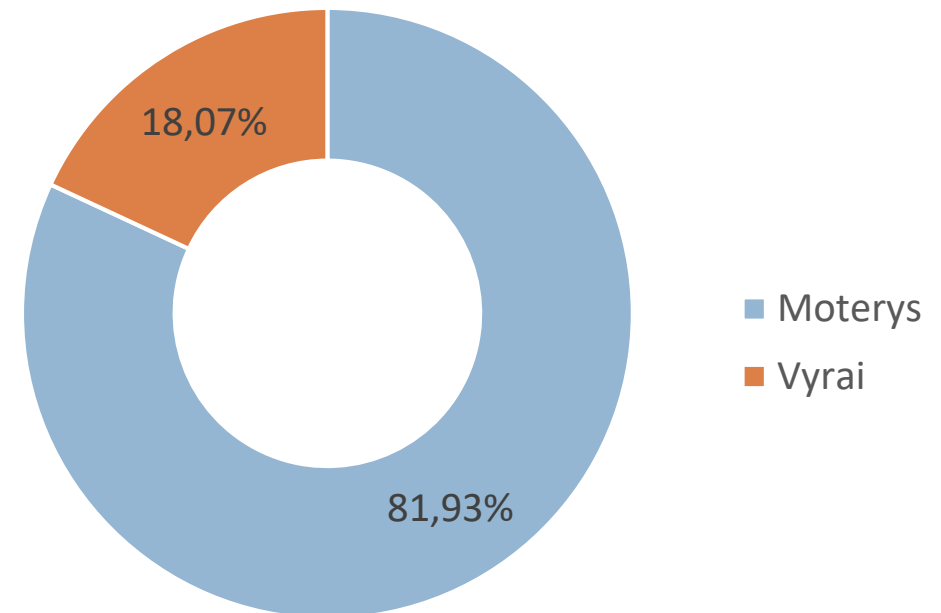


LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS TARNYBA

Mindaugas Kluonis
Lygių galimybių integravimo
skyriaus patarėjas
2018-10-04
Kaunas

Lyčių lygybės liniuotė: savivaldybės kaip darbdavys

DALYVAVUSIŲ SAVIVALDYBIŲ
SKAIČIUS: **59**
IŠ VISO RESPONDENTŲ: **2590**
IŠ JŲ MOTERYS: **2122**
IŠ JŲ VYRAI: **468**
APKLAUSOS DATA: **2018 m.**
vasario – kovo mėn.



Nustatyti 6 sričių vertinimai

SRITIS	VERTINIMAS	VIDURKIS
Darbo sąlygos	4,4016	6,73
Karjeros pertrūkiai ir sugrįžimas į darbą	6,4063	
Atlyginimas ir vertinimas	6,7000	
Organizacijos vertybės	6,7743	
Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai	7,0829	
Organizacijos kultūra	9,0211	

Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai ir darbo sąlygos

- Teiraujamasi priimant į darbą apie šeimos planus: 19% moterų ir 14% vyrų;
- Galimybę kilti pareigose darbovietėje mano turintys: 64% moterų ir 70% vyrų. Tokios galimybės turintys nemano: 28% moterų ir 23% vyrų;
- 27% darbuotojų (nežymiai dažniau moterys) mano, kad paaukštinimo sistema nėra skaidri. 61% mano, kad paaukštinimo sistema yra skaidri;
- Apie ketvirtadalis darbuotojų nežino kokios yra jų galimybės dirbti nuotoliniu būdu, ne visą darbo laiką, kaip darbovietėje reglamentuojamas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas.

Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai ir darbo sąlygos

- Priimant į darbą nereikėtų teirautis apie šeimos planus, šeiminę padėtį ir kitą potencialiai diskriminaciją galinčią sąlygoti asmeninę informaciją.
- Darbuotojai pastebi vertikalią segregaciją tarp lyčių. Rekomenduotina atlikti kilimo pareigose, priedų ir priemokų auditą pagal lytį, siekiant nustatyti ar nėra nepastebėto šališkumo paaukštinimo procesuose.
- Rekomenduotina nustatyti ir paskelbti aiškią paaukštinimo, priedų ir priemokų skyrimo tvarką, supažindinti su ja darbuotojus, informuoti darbuotojus apie lankstaus darbo laiko galimybes. Tai prisidėtų prie pasitikėjimo darbo santykių skaidrumu įstaigoje augimo.

Organizacijos kultūra

- 11% apklausos dalyvių nurodė, kad per pastaruosius 2 metus yra sulaukę nepageidaujamų komentarų iš kolegų apie išvaizdą, kūno formas. 2% apklausos dalyvių tokių komentarų sulaukė iš darbdavių.
- 11% apklausos dalyvių nurodė, kad per pastaruosius 2 metus yra sulaukę nemalonių juokelių apie kurią nors lytį iš kolegų. 3% apklausos dalyvių tokių juokelių sulaukė iš darbdavių.
- Orumą žeidžiančio seksualinio pobūdžio elgesio iš kolegų nurodė sulaukę 2% respondentų, iš darbdavių – 1% respondentų.
- Komentarų apie išvaizdą ir orumą žeidžiantį seksualinio pobūdžio elgesį moterys ir vyrai patiria beveik vienodai, seksualinio pobūdžio juokelių iš kolegų dažniau sulaukia moterys.

Organizācijas kultūra

- Rekomendūotina savivaldybēms pasirengti priekabiavimā, seksualinī priekabiavimā ir persekiojimā draudziančīā tvarkā ir su ja supāžindinti visus darbuotojus. Tvarka turētū apimti ir aišķias procedūras, nurodančias kā daryti patyrus priekabiavimā, seksualinī priekabiavimā, persekiojimā, procedūras kaip tokie reišķiniai yra užkardomi, šiū problemū sprendimo būdus.
- Seksualinis priekabiavimas savivaldybēse nēra labai paplitēs, tuo tarpu priekabiavimā patiria kas 10 darbuotojas. Mokymū savivaldybiū darbuotojams metu pastebēta, kad priekabiavimas paplitēs ne tik dēl lyties ar išvaizdos, bet ir dēl amžiaus, seksualinēs orientacijos. Siekiant sukurti saugīā ir oriā darbo aplinkā darbuotojams bei paslaugū gavējams rekomendūotina savivaldybēms organizuoti mokymus personalui apie profesionalius bendravimo standartus, diskriminacijos atpažinimā ir užkardymā.

Atlyginimas ir įvertinimas

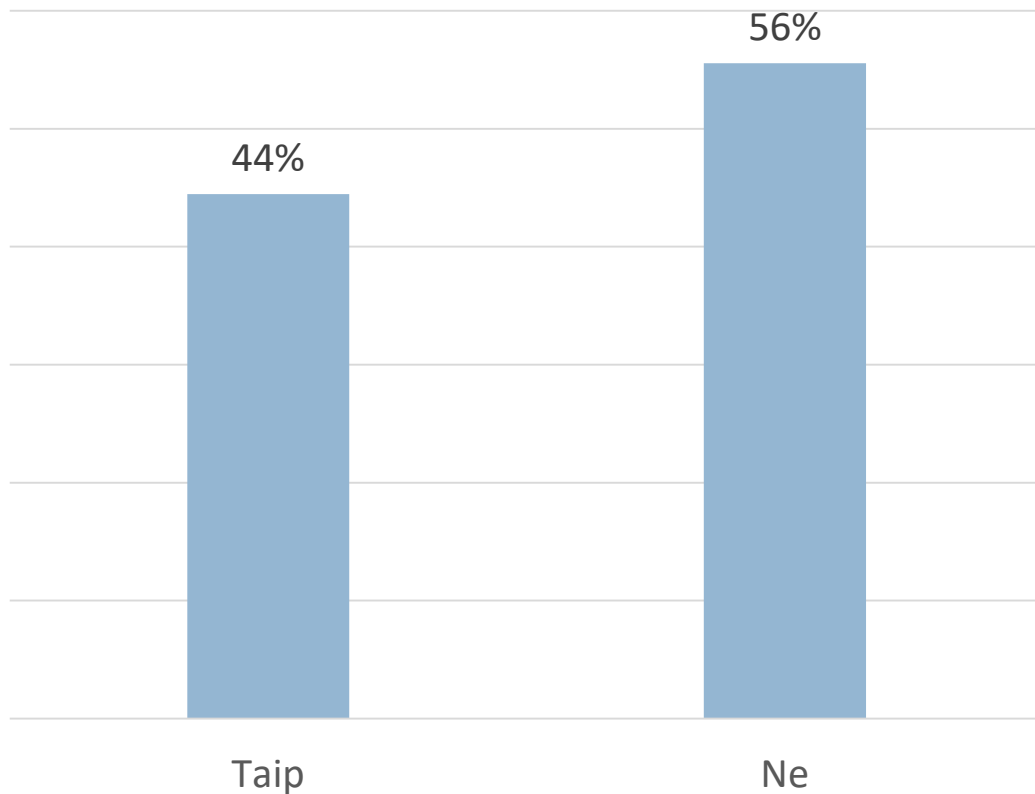
- Darbe vertinami jaučiasi 79%, nevertinami – 18% darbuotojų. 82% vyrų ir 73% moterų mano, kad jie vertinami darbe. 19% moterų ir 14% vyrų mano kitaip. Šiame segmente pastebimas atotrūkis tarp lyčių.
- 16% moterų ir 8% vyrų mano, kad lyties kriterijus savivaldybėje turi įtakos atlyginimo dydžiui. 64% moterų ir 78% vyrų mano, kad taip nėra.
- Savivaldybėse atlyginimų atotrūkis tarp lyčių yra 20%. Moterys uždirba (įskaitant visas priemokas ir priedus) vidutiniškai „į rankas“ 969 eurus, vyrai – 771 eurą. Reikalinga atotrūkio analizė, tačiau vienas galimų paaiškinimų yra prielaida, kad moterys savivaldybėse dirba ilgiau.

Organizacijos vertybės

- 67% darbuotojų nežino ar savivaldybė turi kokį nors dokumentą skirtą užtikrinti ar skatinti lygias galimybes.
- 44% darbuotojų negalėjo atsakyti į klausimą ar lyčių lygybė yra viena iš savivaldybės, kurioje jie dirba, vertybių.
- 36% darbuotojų nežino ar reikėtų skirti daugiau dėmesio lygių galimybių klausimams.
- 38% moterų ir 24% vyrų teigė, kad lygių galimybių klausimams savivaldybėje reikėtų skirti daugiau dėmesio, 27% moterų ir 41% vyrų manė, kad to nereikia.

28. Ar įstaigoje yra paskirtas darbuotojas ar padalinys, atsakingas už lyčių lygybės ar lygių galimybių įgyvendinimą įstaigoje? (klausimas darbdaviui)

ORGANIZACIJOS VERTYBĖS

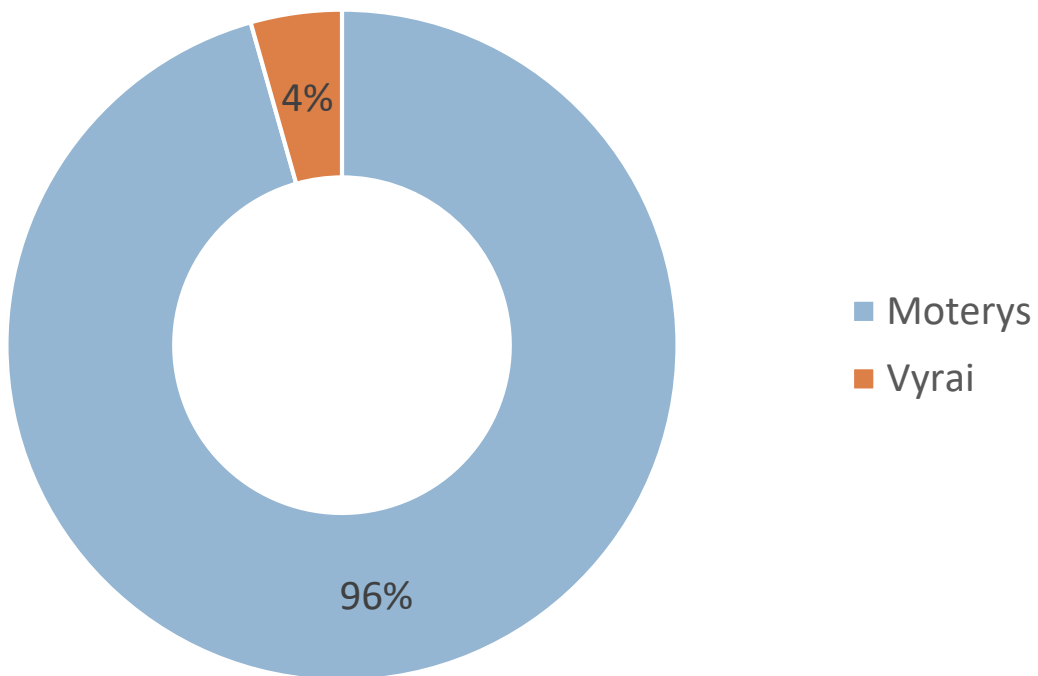


Atlyginimas ir įvertinimas, organizacijos vertybės

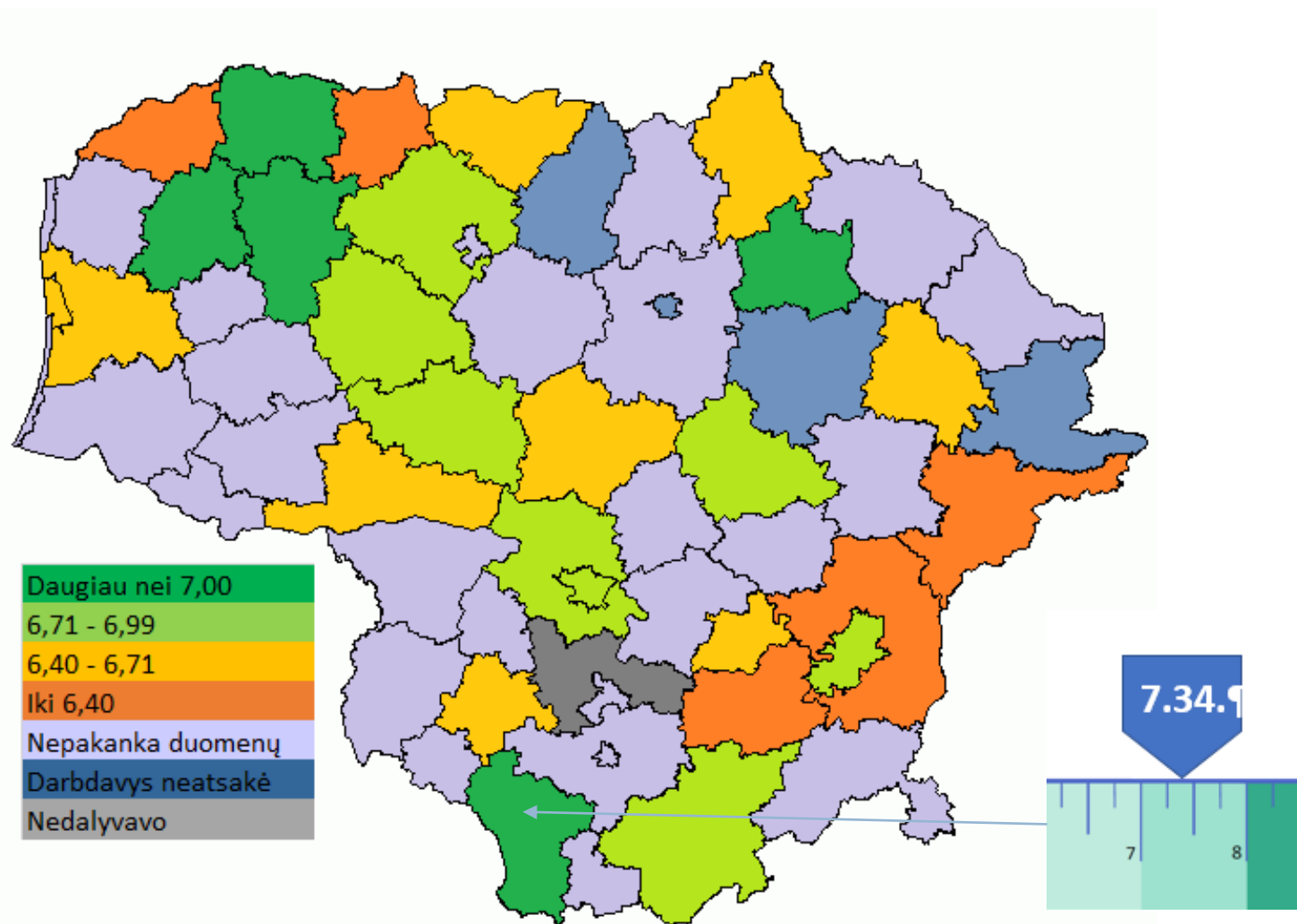
- Primintina rekomendacija nustatyti aiškias, skaidrias apmokėjimo už darbą, skatinimo, paaukštinimo tvarkas savivaldybėse, paaiškinti jas darbuotojams. Jei yra dokumentas reglamentuojantis lygių galimybių užtikrinimą vertėtų pakartotinai su juo supažindinti darbuotojus.
- Reikalingas aiškus savivaldybės įsipareigojimas skatinti lygias galimybes, kad darbuotojai žinotų, jog tai yra viena iš organizacijos vertybių;
- Rekomenduotina plačiau supažindinti darbuotojus su lygių galimybių užtikrinimo įstatyminiu reglamentavimu ir teikiama nauda (ypač vyrus), kadangi trūksta suvokimo, kad lygios galimybės turi būti užtikrinamos. Tai aktualu ne tik darbo santykių, bet ir paslaugų teikimo srityje.

23. Vaiko priežiūros atostogose esančių moterų ir vyrų skaičius (klausimas darbdaviui).

KARJEROS PETRŪKIAI IR
SUGRĮŽIMAS Į DARBĄ



Lyčių lygybės liniuotės rezultatai



Savivaldybių lygių galimybių politikos aprašai

Daugumos (16 iš 23 pateikusių) savivaldybių lygių galimybių politika yra parengta pagal tą patį šabloną (ir su ta pačia redagavimo klaida, kuri šias politikas daro neatitinkančiomis Lygių galimybių įstatymo). Iš ne šabloninių dokumentų išsamiausias yra parengtas Kauno miesto savivaldybės.

Dalis (17) savivaldybių lygių galimybių politikoje numato tik nuostatas savivaldybės, kaip darbdavio atžvilgiu, kelios (5) yra įtraukę ir paslaugų teikimą. Reikėtų įtraukti paslaugų teikimą į lygių galimybių politikos aprašą;

Daugėja savivaldybių, kuriose yra paskirtas darbuotojas, turintis koordinuoti lygių galimybių užtikrinimą, tačiau konkrečios tokio darbuotojo funkcijos yra aprašomos retai, ne visuomet yra skiriamas ir priedas už šių funkcijų atlikimą. Išsamiausiai funkcijos aprašytos Kauno miesto ir Vilkaviškio rajono savivaldybėse.

Kokybinio tyrimo išvados

2017 m. spalio – 2018 m. vasario mėnesiais atliktas kokybinis tyrimas 10 savivaldybių parodė, kad:

- Esamas teisinis reglamentavimas nepakankamai įpareigoja savivaldybes imtis priemonių lyčių lygybei didinti;
- Savivaldybės nėra pakankamai įtraukiamos į lygių galimybių politikos priemonių formavimą, todėl dažnai vertina lyčių lygybę kaip iš viršaus nuleistą funkciją, kuri neduoda savivaldybei praktinės naudos;
- Dažnai lyčių lygybės priemonių suvokimas apsiriboja tik diskriminavimo darbo santykiuose draudimu.

Rekomendacijos iš kokybinio tyrimo išvadų

- Taisyti teisinę bazę, kad ji įpareigotų savivaldybes vykdant strateginį planavimą ir biudžetą atsižvelgti ir įvertinti poveikį lytims;
- Įtraukti savivaldybes į lygių galimybių politikos priemonių planavimo procesą;
- Parengti:
 - metodikas, kaip planuoti lyčių lygybės strategiją ir priemones, kaip rinkti duomenis;
 - pavyzdinį lygių galimybių koordinatoriaus funkcijų aprašymą;
 - palyginamą indeksą, kuris leistų įvertinti savivaldybių pažangą

Ką gali padaryti pačios savivaldybės?

- Politinis įsipareigojimas ir lygių galimybių naudos suvokimas;
- Lygių galimybių užtikrinimas planuojant paslaugų teikimą ir savivaldybės biudžetą;
- Faktiniais patikrinamais duomenimis parengtas priemonių rengimas, biudžeto formavimas;
- Platus interesų grupių pasitelkimas, konsultacijų mechanizmo sukūrimas;
- Suinteresuotumas pokyčiais