

VšĮ „Investuok Lietuvoje“

**Atviros Vyriausybės iniciatyvos  
Lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje**

**Viešosios konsultacijos**

Būtinausių priemonių, veikslių ir metodų paieška sprendžiant ekonominę lyčių nelygybę  
Lietuvoje

**ATASKAITA**

Donatas Paulauskas

Vilnius

2017



Kuriame  
Lietuvos ateitį

2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veikslių programa

## Turinys

1. Santrumpos
2. Įvadas
3. Viešųjų konsultacijų vykdymo metodologija
4. Viešųjų konsultacijų vykdymo aprašymas
5. Išvados
6. Naudota literatūra
7. Priedai

## 2. Įvadas

Atlikto teminio tyrimo „Lyčių nelygybės darbo rinkoje padėtis ir įveikimo strategijos“ rezultatai atskleidžia, jog Lietuvoje stinga kokybiškų, efektyvių, nuoseklių pastangų, gerinant moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje. Tyrimo metu gautos išvados pagrindžia viešosios konsultacijos poreikį, kurios metu svarbu išsiaiškinti, kokių sprendimų ekonominės lyčių lygybės srityje reikia Lietuvai, kokių nuoseklių, ilgalaikių, strateginių priemonių vis dar trūksta. Į šią viešąją konsultaciją svarbu įtraukti nevyriausybinės organizacijas, akademinę bendruomenę, verslo atstovus ir viešosios politikos formuotojus. Tačiau ypatingą dėmesį svarbu skirti verslo ir valstybės įmonių atstovams, darbdaviams, kurie, būdami pagrindiniai, daugiausiai galios turintys darbo rinkos dalyviai, geriausiai žino jos situaciją, darbuotojų poreikius bei gali tiesiogiai prisidėti mažinant ekonominę lyčių nelygybę. Tad viešosios konsultacijos metu bus skiriamas didesnis dėmesys konsultavimuisi su viešosiomis ir privačiomis organizacijomis.

Šios viešosios konsultacijos **tema**: būtinausių priemonių, veiksmų ir metodų paieška sprendžiant ekonominę lyčių nelygybę Lietuvoje. **Pagrindinis tikslas**: išsiaiškinti, kokių konkrečių priemonių, veiksmų, metodų naudojimo stinga Lietuvos darbo rinkoje veikiančioms organizacijoms, siekiant nuosekliai, strategiškai užtikrinti ekonominę lyčių lygybę. **Kiti tikslai**: surinkti informaciją apie jau taikomas lyčių nelygybės mažinimo darbo rinkoje priemones; išsiaiškinti, kaip būtų galima pamatuoti ir įvertinti lyčių lygybės padėtį įstaigose.

Laukiami konsultacijos rezultatai:

1. viešos diskusijos metu surinkti gerųjų patirčių pavyzdžiai apie veiksmingiausius pačių įstaigų iniciatyva jau taikomus metodus, priemones ir veiksmus, siekiant mažinti lyčių nelygybę darbo rinkoje;
2. metodologiškai pagrįstas įrankis, skirtas įvertinti lyčių lygybės padėtį darbovietėje.
3. panaudojus lyčių lygybės vertinimo įrankį, įstaigų apklausos metu surinkti duomenys apie lyčių lygybės situaciją ir poreikius darbovietėse;

### 3. Viešųjų konsultacijų vykdymo metodologija

Viešosios konsultacijos vykdymo metodologija susideda šių etapų: inicijavimas, organizavimas, vykdymas, analizė, vertinimas, viešinimas. Suorganizuota viešoji konsultacija pavadinimu „Būtinausių priemonių, veiksnių ir metodų paieška sprendžiant ekonominę lyčių nelygybę Lietuvoje“, kuri vyko taikant tris konsultavimosi metodus: konferenciją, nestruktūruotą interviu ir kiekybinę apklausą. Taikant visus tris metodus laikytasi visų konsultacijos vykdymo etapų.

#### 1 metodas: konferencija

Bendradarbiaujant su Seimo nare Aušrine Armonaite ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2017 m. birželio 12 d. LR Seime buvo surengta konferencija „Įmonės, skatinančios lyčių lygybę: kodėl ir kaip tai daryti?“. Renginyje iš viso sudalyvavo 60 dalyvių iš tikslingai kviestų įstaigų (žr. 1 priedą). Konferencijos metu pranešėjai, atstovaudami skirtingas interesų grupes, dalinosi gerąja patirtimi ir diskutavo apie efektyviausius lyčių lygybės užtikrinimo būdus (renginio programa – 2 priede).

Konferencijos pranešėjai:

1. Aušrinė ARMONAITĖ, Seimo narė, Seimo laikinosios Moterų grupės pirmininkė
2. Agneta SKARDŽIUVIENĖ, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė
3. Donatas PAULAUSKAS, „Kurk Lietuvai“ projektų vadovas, VU Lyčių studijų centro lektorius
4. Dovilė GRIGIENĖ, „Swedbank“ Lietuvoje valdybos pirmininkė
5. Giedrė KAMINSKAITĖ-SALTERS, „Telia Lietuva“ teisės vadovė
6. Dalius MISIŪNAS, „Lietuvos energijos“ generalinis direktorius
7. Lina ŠIUMETĖ, „Nasdaq“ rinkos operacijų skyriaus vadovė

Konferencijos metu pranešėjų pateikta informacija buvo susisteminta ir publikuota žiniasklaidoje.<sup>1</sup> Vėliau, bendradarbiaujant su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, buvo sukurtos lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos<sup>2</sup> ir išsiųstos renginio dalyviams, valstybės įstaigoms, moterų nevyriausybinėms organizacijoms, suinteresuotiems verslo atstovams. Renginio dieną apie lyčių lygybės situaciją ir priemones buvo diskutuojama ir LRT radijo laidoje „Ryto garsai“.<sup>3</sup>

#### 2 metodas: nestruktūruotas interviu

<sup>1</sup> Paulauskas, D. 2017-06-13. „Lietuvos įmonės: dėl lyčių nelygybės darbovietėje kaltas tradicinis švietimas“, *15min.lt*, <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/lietuvos-imonės-del-lyciu-nelygybės-darbovietėje-kaltas-tradicinis-svietimas-56-811650>

<sup>2</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2017. *Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos*. <http://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos>

<sup>3</sup> LRT radijas. 2017-06-12. *Ryto garsai: ar įmonės užtikrina lyčių lygybę?* <http://lrvab.lrt.lt/lt/archive/38431/>

Šis metodas nestruktūruoto interviu su ekspertais metodas suteikė galimybę konsultuotis, gauti informaciją ir praktinius patarimus be formalizuoto interviu atlikimo būdo. Kadangi šis metodas buvo naudojamas siekiant sukurti metodologiškai pagrįstą įrankį, skirtą įvertinti lyčių lygybės padėtį darbovietėse ir surinkti vertingą informaciją apie darbo rinkos tendencijas lyčių aspektu, nestruktūruotas interviu metodas buvo tinkamiausias, nes interviu metu buvo stengiamasi iš karto modeliuoti ir pritaikyti ekspertų pasiūlymus. Laisvo formato interviu buvo lanksčiausias metodas šiam tikslui pasiekti. Priklausomai nuo ekspertų, susitikimų metu buvo kalbama apie klausimyno pobūdį, jo sudarymą, apklausos etikos klausimus, temas, galimus rezultatų skaičiavimo ir vertinimo metodus.

Interviu dalyvavę ekspertai<sup>4</sup>:

- Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vyresnioji patarėja
- Statistikos ekspertė-konsultantė
- Vytauto Didžiojo universiteto sociologijos doktorantė
- Dvi VšĮ „Investuok Lietuvoje“ analitikės

Konsultuojantis su šiais ekspertais, buvo sukurta „Lyčių lygybės liniuotė“<sup>5</sup> – įrankis, kurio pagalba viešojo ir privataus sektoriaus organizacijos gali įvertinti lyčių lygybės padėtį savo darbovietėje. Liniuotė taip pat suteikia galimybę palyginti lyčių lygybės situaciją skirtingose įstaigose. Ją galima naudoti ir kaip periodiškai taikomą pokyčių stebėjimo įrankį. Taip pat buvo sukurtos „Lyčių lygybės liniuotės metodologinės apybraižos“<sup>6</sup>.

### 3 metodas: kiekybinė apklausa

Panaudojant „Lyčių lygybės liniuotės“ įrankį, buvo atlikta ministerijų apklausa, kurios metu informacija gauta iš ministerijos darbuotojų ir vadovų. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kreipėsi raštu į visas ministerijas (ministrus, kanclerius ir raštines), kviesdama išbandyti šį įrankį ir taip sudalyvauti pilotiniame projekte.

Apklausoje sudalyvavo 10 ministerijų:

- Aplinkos ministerija
- Susisiekimo ministerija
- Žemės ūkio ministerija
- Energetikos ministerija
- Finansų ministerija
- Vidaus reikalų ministerija
- Užsienio reikalų ministerija
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

---

<sup>4</sup> Šiame viešai skelbiama dokumente ekspertų vardai ir pavardės nėra nurodomi. Prireikus šių duomenų – kreipkitės į projekto vadovą.

<sup>5</sup> Paulauskas, D. 2017. *Lyčių lygybės liniuotė*. <http://www.lygybe.lt/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781>

<sup>6</sup> Paulauskas, D. 2017. *Lyčių lygybės liniuotės metodologinės apybraižos*. <http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2017/08/Lyciu-lygybes-liniuotes-metodologines-apybraizos.pdf>

- Sveikatos apsaugos ministerija
- Teisingumo ministerija

Dėl pernelyg mažo darbuotojų atsakymų skaičiaus Kultūros ministerija nebuvo įtraukta į rezultatų analizę.

Apklausoje rezultatai buvo apdoroti ir sudėti į rezultatų ataskaitas, kuriose pateikti visi atsakymų rezultatai ir jų vertinimai. Ataskaitos buvo išsiųstos kiekvienai dalyvavusiai ministerijai ir patalpintos Lygių galimybių kontrolieriaus svetainėje.

#### **4. Viešųjų konsultacijų vykdymo aprašymas**

Viešoji konsultacija vyko šiais etapais:

##### **Inicijavimas**

Pirmiausia pradėta nuo inicijavimo etapo, kuomet buvo imtasi veiksmų siekiant tinkamai pasirengti konsultacijoms, todėl buvo įvertinti turimi ištekliai ir gebėjimai, suplanuotas susitikimų eiliškumas ir asmenys, su kuriais planuota susitikti ar susisiekti. Buvo apsvaustytos ir rizikos, susijusios su galutiniu konsultacijos laikotarpiu (vasaros mėnesiai, kai įstaigų darbuotojai, kuriuos planuota apklausti, atostogauja).

##### **Vykdymas**

Per numatytą 4 mėn. laikotarpį buvo atlikta viešoji konsultacija trimis metodais, t. y. konferencijos, nestruktūruoto interviu ir kiekybinės apklausos metodais.

Žemiau pateikiamas pasiūlymų sąrašas, sudarytas pagal konsultacijos tikslus:

##### Kokios yra jau taikomos lyčių nelygybės mažinimo darbo rinkoje priemonės?

- Swedbank patirtis
  - Vidinė organizacijos lygių galimybių politika
  - Mokymai, žinių suteikimas, darbuotojų įgalinimas lygių galimybių tema
  - Lyčių balanso vadovų pozicijose siekiamybės nustatymas
  - Moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo planas
  - Moterų, esančių vaiko priežiūros atostogose, atlyginimų kėlimo politika ir kt.
- Telia patirtis
  - Lanksčios darbo valandos

- Nuotolinio darbo skatinimas (planuojama)
- Moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo planas (planuojama)
- Moterų pritraukimo į technologijų sritį skatinimas visuomeninės reikšmės projektais (mentorystės programa)
- Vaikų priežiūros centras įstaigoje, skirtas darbuotojų vaikams (planuojama nuo 2019 m.) ir kt.
- Nasdaq patirtis
  - Dalyvavimas tyimuose, kurie analizuoja lyčių lygybės padėtį darbo vietoje
  - Įvairovės ir įtraukimo programos kaip personalo ir žmogiškųjų išteklių strategijos dalis
  - Etikos principų ir „Speak Up“ politika
  - Mentorystės programos ir kt.

Kaip būtų galima pamatuoti ir įvertinti lyčių lygybės padėtį įstaigose?

- Klausimynų pagrindu sukurti lyčių lygybės vertinimo darbovietėje įrankį
- Sudaryti du klausimynus – darbdavio ir darbuotojo
- Išskirti atskiras sritis, kurių rėmuose būtų galima identifikuoti kompleksiškas lyčių nelygybės formas
- Išskirti 8 sritis:
  - Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai
  - Darbo sąlygos
  - Profesinis tobulinimasis
  - Organizacijos kultūra
  - Organizacijos įvaizdis
  - Atlyginimas ir vertinimas
  - Karjeros pertrūkiai ir sugrįžimas į darbą
  - Organizacijos vertybės
- Atsakymus apdoroti ir vertinti dvejopai, atsakymų įvertinimą apskaičiuojant iš dviejų elementų: pagrindinio (visų atsakiusių atsakymų įvertinimas) ir korekcinio (atotrūkio tarp skirtingų lyčių atsakymų įvertinimas).

- Pagrindiniam elementui priskirti 100 proc. vertę, korekciniam elementui – 20 proc. vertę, kad korekcinis elementas galėtų koreguoti pagrindinį ne daugiau negu 20 proc.
- Apskaičiuoti klausimų, sričių ir bendrą įstaigos rodiklį laikantis nusibrėžtų metodologinių gairių.

Kokių konkrečių priemonių, veiksmų, metodų naudojimo stinga Lietuvos darbo rinkoje veikiančioms organizacijoms, siekiant nuosekliai, strategiškai užtikrinti ekonominę lyčių lygybę?

- Atlikus pilotines apklausas ministerijose, paaiškėjo, kad labiausiai įstaigose lyčių lygybės trūksta šiose srityse: darbo sąlygos, organizacijos vertybės, karjeros pertrūkiai ir grįžimas į darbą, įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai.
- Todėl galima daryti prielaidą, kad labiausiai Lietuvos darbo rinkoje veikiančioms viešosioms organizacijoms stinga šių konkrečių priemonių, veiksmų ir/ar metodų naudojimo:
  - Bendrai:
    - Lygių galimybių politikos, jos veiksmų plano ir stebėsenos mechanizmo diegimas
  - Konkrečiai<sup>7</sup>:
    - Darbo lankstumas
    - Vaikui draugiška aplinka (vaikų kambariai, priežiūros centrai)
    - Spartesnio sugrįžimo po karjeros pertrūkio skatinimo sistema
    - Paaukštinimo procesų išskaidrinimas, skaidrių taisyklių turėjimas
    - Mentorystės programos
    - Lygių galimybių mokymai darbuotojams
    - Kontaktinio asmens lygių galimybių klausimais turėjimas
    - Personalo apklausų lygių galimybių klausimais vykdymas

„Lyčių lygybės liniuotė“ taip pat gali būti naudojama tiriant situaciją ir privačiose įstaigose. Po pilotinio tyrimo šis įrankis yra prieinamas visoms suinteresuotoms įstaigoms ir įmonėms. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba planuoja kviesti privačias įmones išbandyti šią priemonę.

<sup>7</sup> Šios priemonės detaliau aprašytos „Lygių galimybių politikos rekomendacijose“: <http://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos>

## Analizė ir vertinimas

Konsultacijos metu gauta informacija buvo analizuojama sisteminant duomenis:

- Taikant konferencijos metodą, visas renginys buvo įrašinėjamas, o vėliau sukurta ir žiniasklaidoje publikuota svarbiausių pasisakymų santrauka. Ši santrauka padėjo kurti ir minėtas Lygių galimybių politikos rekomendacijas.
- Taikant nestruktūruoto interviu metodą, svarbiausi pasiūlymai buvo konspektuojami ir išbandomi vietoje, pvz., siūlant vieną ar kitą skaičiavimo metodą, bandyta iš karto įsitikinti, ar jis tinkamas duomenų įvertinimui, tiesiogiai dirbant su pirminiais rezultatais. Labiausiai pasitvirtinę skaičiavimo variantai buvo pasižymėti susitikimo konspekte.
- Taikant kiekybinės apklausos metodą, visi duomenys buvo gaunami ir apdorojami Excel programa, tuo pačiu sukuriant atskirą kiekvienos įstaigos ataskaitą, kurioje išanalizuoti visi įstaigos rezultatai ir pateikiamas visų 8 sričių ir bendras įstaigos lyčių lygybės vertinimas.

## Viešinimas

Konferencija buvo viešinimas susidėjo iš komunikacijos prieš renginį, ir po renginio. Prieš renginį buvo komunikuojama socialiniuose tinkluose,<sup>8</sup> LR Seimo tinklapyje<sup>9</sup> ir el. laiškas, siunčiant juos suinteresuotoms grupėms (akademikams, verslininkams, nevyriausybininkams, politikams). Taip pat visiems žiniasklaidos šaltiniams buvo siunčiamas pranešimas spaudai apie būsimą renginį. Konferencija buvo aptarta ir jau minėtoje LRT radijo laidoje „Ryto garsai“. Po renginio konferencijos vaizdo įrašas buvo patalpintas Seimo YouTube kanale ir sulaukė 570 peržiūrų.<sup>10</sup> Straipsnis su esminėmis pranešėjų mintimis kitą dieną po renginio buvo publikuotas portale 15min.lt.<sup>11</sup> Lygių galimybių politikos rekomendacijos, kurios Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje buvo rengtos pasiremiant ir konferencijos pranešimais, publikuotos tarnybos interneto svetainėje ir išsiųstos suinteresuotoms šalims.<sup>12</sup>

Pasinaudojant nestruktūruoto interviu metodu ir kita informacija buvo sukurtas „Lyčių lygybės liniuotės“ įrankis, integruotas interneto svetainėje [www.lygus.lt](http://www.lygus.lt), bei jo metodologinės apybraižos, patalpintos prie projekto failų portale [www.kurkl.lt](http://www.kurkl.lt). Įstaigų rezultatų ataskaitos išsiųstos dalyvavusioms apklausoje šalims ir patalpintos [www.lygus.lt](http://www.lygus.lt). Šiuo metu ruošiamas pranešimas spaudai apie gautus pilotinio projekto rezultatus.

<sup>8</sup> „Įmonės, skatinančios lyčių lygybę: kodėl ir kaip tai daryti?“. Facebook renginys.

<https://www.facebook.com/events/734083810107434/>

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Seimas. 2017-06-09. „Seime bus diskutuojama apie lyčių lygybę“.

[http://www.lrs.lt/sip/portal.show?p\\_r=119&p\\_k=1&p\\_t=174063](http://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=119&p_k=1&p_t=174063)

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos Seimas. 2017-06-12. Diskusija „Įmonės, kurios užtikrina lyčių lygybę: kodėl ir kaip reikia tą daryti?“. YouTube, <https://www.youtube.com/watch?v=2q771ZuKGRY>

<sup>11</sup> Paulauskas, D. 2017-06-13. „Lietuvos įmonės: dėl lyčių nelygybės darbovietėje kaltas tradicinis švietimas“, *15min.lt*, <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/lietuvos-imonės-del-lyciu-nelygybes-darbovietėje-kaltas-tradicinis-svietimas-56-811650>

<sup>12</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2017. *Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos*. <http://lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos>



Šios Atviros Vyriausybės iniciatyvos „Lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje“ tarpiniai rezultatai (teminio tyrimo temos ir išvados) buvo pristatyti šiuose renginiuose:

- 2017 m. birželio 29 d. apskritojo stalo diskusija „Lyčių lygybės darbo rinkoje“. Vieta: Vilnius. Skaitytas pranešimas: „Lyčių nelygybė darbo rinkoje“. Dalyvių skaičius: ~40 žmonių. Organizatorius: Asociacija „Lyderė“.<sup>13</sup>
- 2017 m. rugpjūčio 6 d. Juro Poželos socialdemokratijos mokykla. Vieta: Vilnius. Skaitytas pranešimas: „Lyčių nelygybė darbo rinkoje: problema ir sprendimo būdai“. Dalyvių skaičius: ~35 žmonių. Organizatorius: Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjunga.<sup>14</sup>

## 5. Išvados

Atliktos viešosios konsultacijos rezultatai - tai sugeneruoti pasiūlymai, padėję išsiaiškinti, kaip būtų galima pamatuoti ir įvertinti lyčių lygybės padėtį darbo rinkoje, kokių konkrečių priemonių, veiksmų, metodų naudojimo stinga Lietuvos darbo rinkoje veikiančioms (viešosioms) organizacijoms, ir kokios yra jau taikomos lyčių nelygybės mažinimo darbo rinkoje priemonės.

Atlikus pilotines apklausas ministerijose, paaiškėjo, kad labiausiai įstaigose lyčių lygybės trūksta šiose srityse: darbo sąlygos, organizacijos vertybės, karjeros pertrūkiai ir grįžimas į darbą, įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai. Todėl galima daryti prielaidą, kad labiausiai Lietuvos darbo rinkoje veikiančioms viešosioms organizacijoms stinga lygių galimybių politikos, jos veiksmų plano ir stebėsenos mechanizmo turėjimo ir šių konkrečių priemonių, veiksmų ir/ar metodų naudojimo: darbo lankstumo, vaikui draugiško aplinkos (vaikų kambariai, priežiūros centrai), spartesnio sugrįžimo po karjeros pertrūkio skatinimo sistemos ir t. t.

Galutiniai konsultacijų rezultatai:

- „Lyčių lygybės liniuotė“ ir jos metodika.
- 10 ministerijų apklausa ir rezultatų ataskaitos.
- Susisteminta informacija apie lygių galimybių politikos priemones ir jos pritaikymas kartu su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba paruoštose Lygių galimybių politikos rekomendacijose.

---

<sup>13</sup> Asociacija Lyderė. 2017-07-05. „Diskusija „Lyčių lygybė darbo rinkoje““. <http://lydere.lt/naujienos/diskusija-lyciu-lygybe-darbo-rinkoje/>

<sup>14</sup> LSDJS. 2017-08-01. Juro Poželos socialdemokratijos mokykla: programa. [https://www.facebook.com/events/115213562448598/permalink/120104111959543/?action\\_history=null](https://www.facebook.com/events/115213562448598/permalink/120104111959543/?action_history=null)

## 6. Naudota literatūra/šaltiniai

Ruošiant šią ataskaitą, nenaudota jokių išorinių literatūros šaltinių. Viskas, kas nurodyta išnašose, yra projekto rezultatų nuorodos.

## 7. Priedai

### 1 priedas. Konferencijos dalyvių sąrašas

Dėl formato ypatybių priedas negali būti patalpintas šiame dokumente. Jis pasiekiamas šiuo el. adresu: <http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2017/08/konferencijos-dalyviu-sarasas.pdf>

### 2 priedas. Konferencijos programa



Konferencija

„Įmonės, kurios skatina lyčių lygybę: kodėl ir kaip reikia tą daryti?“

9.30 – 10.00	Dalyvių registracija
10.00 – 10.15	<b>Sveikinimo žodis</b> Aušrinė ARMONAITĖ Seimo narė, Seimo laikinosios Moterų grupės pirmininkė
	Agneta SKARDŽIUVIENĖ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė
	Donatas PAULAUSKAS „Kurk Lietuvai“ projektų vadovas, VU Lyčių studijų centro lektorius
10.15 – 10.35	<b>Lygybės planų diegimas</b> Mėta ADUTAVIČIŪTĖ Žmogaus teisių stebėjimo instituto advokacijos vadovė
10.35 – 10:55	<b>„Swedbank“ patirtis</b> Dovilė GRIGIENĖ „Swedbank“ Lietuvoje valdybos pirmininkė
10.55 – 11.15	<b>„Telia“ patirtis</b> Giedrė KAMINSKAITĖ-SALTERS „Telia Lietuva“ teisės vadovė
11.15 – 11.35	<b>„Lietuvos energijos“ patirtis</b> Dalius MISIŪNAS „Lietuvos energijos“ generalinis direktorius
11.35 – 11.55	<b>„Nasdaq“ patirtis</b> Lina ŠIUMETĖ „Nasdaq“ rinkos operacijų skyriaus vadovė
11.55 – 12:25	<b>Diskusija</b>

### 3 priedas. „Lyčių lygybės liniuotės“ metodologinės apybraižos

#### TYRIMO KLAUSIMŲ PAGRINDIMAS

Tyrimo klausimai buvo sudarinėjami atsižvelgiant į jau egzistuojančią tokių tyrimų patirtį Lietuvoje ir užsienio šalyse. Kai kurie anketų klausimai buvo paimti iš kitų panašių tyrimų ir pritaikyti šio tyrimo anketoms.

Rengiant anketas, atsižvelgta į žemiau išvardytų tyrimų klausimynus:

- WEPs Gender Gap Analysis Tool. Autoriai: UN Global Compact. Daugiau informacijos: <https://weps-gapanalysis.org/>
- Sudėtinis lyčių lygybės darbo vietoje rodiklis. Autoriai: Europos Bendrijos EQUAL projekto „Gender Index“ vykdytojai (Lenkija, Lietuva). Daugiau informacijos: <http://csr.baltic.lt/tag/lyciu-lygybe/>
- Self-Assessment Guide on Gender Equality in Companies. Autoriai: Development Partnership of the Social Dialogue and Equality in Companies Project dalyviai (Portugalija). Daugiau informacijos: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/acting4p.pdf>
- Gender Audit Tool and Guidelines. Autoriai: Women's Health East (Australija). Daugiau informacijos: <http://whe.org.au/tfer/wp-content/uploads/sites/2/2014/06/Gender-Audit-Tool-and-Guidelines1.pdf>
- Measurement of Gender Equality. Autorius: Eva Krzaklewska (Lenkija). Daugiau informacijos: [http://www.geq.sociologia.uj.edu.pl/documents/32447484/75036585/WP1.2.Krzaklewska\\_GE\\_Measurements.pdf](http://www.geq.sociologia.uj.edu.pl/documents/32447484/75036585/WP1.2.Krzaklewska_GE_Measurements.pdf)

#### TYRIMO SRITYS

Siekiant lyčių aspektu įvertinti kuo daugiau sričių, kurios galėtų atskleisti lyčių lygybės padėtį įmonėje, klausimais yra siekiama apimti ir su tiesioginiu darbu susijusius, ir nesijusius aspektus (pavyzdžiui, mikroklimatą tarp kolegų laisvalaikio metu).

Klausimai yra išskirstyti į 8 sritis:

- Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai
- Darbo sąlygos
- Profesinis tobulinimasis
- Organizacijos kultūra
- Organizacijos įvaizdis
- Atlyginimas ir vertinimas
- Karjeros pertrūkiai ir sugrįžimas į darbą
- Organizacijos vertybės

#### TYRIMO EIGA

Tyrimas atliekamas elektroniniu būdu, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos interneto svetainėje: <http://lygybe.lt/lt/lyciu-lygybes-liniuote/781>. Tyrimas turi 5 žingsnius:

1) Įstaigos vadovas (-ė) ar jo paskirtas asmuo užpildo elektroninę darbdavio anketą, pateikdamas faktinius duomenis apie įstaigą;

2) Įstaigos vadovas (-ė) ar jo paskirtas asmuo persiunčia visiems savo darbuotojams elektroninę nuorodą į jiems skirtą anoniminę darbuotojų anketą ir įpareigoja ją užpildyti per 10 dienų;

3) Pasibaigus 10 dienų terminui, gauti duomenys yra apdorojami, nustatomas įstaigos Lyčių lygybės liniuotės rodiklis;

4) Paruošiama ir vadovui (-ei) išsiunčiama glausta ataskaita su gautų duomenų vizualizacija, rekomendacijomis ir pažymėjimu, patvirtinančiu įstaigos dalyvavimą apklausoje.

5) Viešojo sektoriaus įstaigos atveju, ataskaita ir įstaigos rodiklis taip pat paviešinamas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos interneto svetainėje. Privataus sektoriaus įstaigos atveju, paviešinamas tik įstaigos rodiklis; jai sutikus, gali būti paviešinta ir ataskaita.

Pilotinio tyrimo rezultatai bus pristatyti rugpjūčio 31 d., programos „Kurk Lietuvai“ projektų rezultatų pristatymo renginyje LR Vyriausybėje. Po šios datos „Lyčių lygybės liniuotė“ bus prieinama visoms suinteresuotoms organizacijoms.

#### TYRIMO REZULTATŲ SKAIČIAVIMAS

Lyčių lygybės liniuotės rodiklis apibrėžiamas kaip įstaigos lyčių lygybės padėties vertinimas balais, kai 10 lygu visiškai lygybei, o 1 – visiškai nelygybei.

Gavus atsakymus į abi – darbdavio ir darbuotojo – anketas, rodiklis skaičiuojamas 37 klausimų, suskirstytų į 8 sritis, pagrindu. Atkreiptinas dėmesys, kad:

- darbdavio anketos klausimai nr. 3 ir 4 bei nr. 5 ir 6 yra laikomi atitinkamai dvejais atskirais klausimais, kurie anketoje buvo išskirti į 4 klausimus dėl anketos išdėstymo ypatybių;
- darbdavio anketos klausimo nr. 7 ir darbuotojo anketos klausimo nr. 9 vertinimai yra sudedami į vieną, nes klausimas nr. 9 laikomas kontroliniu klausimu;
- sudarant rodiklį, nėra vertinamas darbuotojų anketos klausimas nr. 13 ir paskutinis darbuotojų anketos klausimas nr. 35 („Ar sutiktumėte su teiginiu, kad įstaigoje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio lygių galimybių klausimams?“), nes juo siekiama įvertinti ne lyčių lygybės padėtį, o darbuotojų lūkesčius lygių galimybių politikos darbovietėje atžvilgiu;
- skaičiuojant rodiklį, darbdavio klausimai yra atitinkamai temišškai integruojami į minėtas 8 rodiklio sritis ir vertinami lygiavertiškai su darbuotojų klausimais;
- atsižvelgiant į organizacijos ypatybes ar nenumatytas problemas, galimas vieno ar kelių klausimų anuliavimas.

#### Pagrindinis skaičiavimas

Kiekvieno klausimo atsakymo variantui yra suteikiama skaitinė reikšmė (1-10). Apskaičiavus kiekvieno klausimo vertę, apskaičiuojami kiekvienos iš 8 sričių vidurkiai iš nustatytų joms priklausančių klausimų vertinimų. Atsakymai skaičiuojami šiuo būdu:

1. Skaičiuojamas bendras kiekvieno atsakymo reikšmių aritmetinis vidurkis, taip pat – atskirai moterų ir vyrų atsakymų reikšmių aritmetiniai vidurkiai.
2. Siekiant įvertinti ne tik atsakymų vertę, bet ir atotrūkio tarp skirtingų lyčių atsakymų vertę (t.y. kaip skirtingai į klausimą atsakė skirtingų lyčių asmenys), kiekvieno atsakymo įvertinimas susideda iš dviejų – pagrindinio ir korekcinio – elementų, kuriems priskiriamas skirtingas svoris:  $100\% \times \text{aritmetinis bendrų to klausimo atsakymų vidurkis} - 20\% \times \text{moterų ir vyrų atsakymų reikšmių atotrūkis (skirtumas)} = \text{atsakymo įvertinimas}$ . Bendrieji klausimai laikomi tais, kurie suteikia pagrindinę informaciją ir sudaro pagrindinį rodiklio turinį, tuo tarpu skirtingų lyčių atsakymų verčių atotrūkis laikomas papildomu korekcinio elementu, kurio pagalba galima adekvačiau įvertinti gautus duomenis koreguojant juos lyčių lygybės aspektu.
3. Atsižvelgiant į visus kiekvienos iš 8 sričių atsakymų įvertinimus, apskaičiuojamas kiekvienos srities atskiras vidurkis iš tos srities atsakymų įvertinimų. Taip gaunami 8 sričių įvertinimai, kurių vidurkiai sudaro organizacijos rodiklį.

#### Išimtinis skaičiavimas

Žemiau įvardytiems klausimams taikomas išimtinis skaičiavimas – skaičiuojami tik bendri atsakymų reikšmių aritmetiniai vidurkiai, papildomai neskaičiuojant atotrūkio tarp skirtingų lyčių atsakymo reikšmių, nes šie klausimai skirti išsiaiškinti faktines aplinkybes, kurių buvimas ar nebuvimas nepriklauso nuo lyties:

- „Ar Jūsų darbovietėje yra įrengtas vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams?“
- „Ar, Jūsų žiniomis, įstaiga turi veiksmų planą, strategiją ar kokį kitą dokumentą, kuriuo siekiama skatinti lyčių lygybę ir/ar lygias galimybes?“

Išimtinis skaičiavimas taikomas ir klausimams apie moterų ir vyrų darbuotojų balansą, moterų ir vyrų, išėjusių vaiko priežiūros atostogų, balansą, taip pat vertinant ir darbo užmokesčio atotrūkį tarp lyčių.

Lyčių studijų literatūroje išskiriama, kad realusis moterų ir vyrų balansas užtikrinimas tuomet, kai moterų ir vyrų skaičius sudaro bent 60/40 proporciją, susidedančią iš bet kurios lyties asmenų (60 proc. gali sudaryti tiek moterys, tiek vyrai, taip pat, kaip ir 40 proc.). Nukrypimas nuo šio apibrėžto balanso gali būti laikomas lyčių nelygybės reiškiniu. Skaičiuojant moterų ir vyrų darbuotojų balansą, laikomasi šios nuostatos. Laikoma, kad 60/40 ir didesnis balansas reiškia 10, o 100/0 disbalansas reiškia 1. Skaičiuojant moterų ir vyrų, išėjusių vaiko priežiūros atostogų, balansą bus laikomasi to paties skaičiavimo principo.

Darbo užmokesčio atotrūkis skaičiuojamas atsižvelgiant į didžiausią Lietuvoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, fiksuojamą finansinės ir draudimo veiklos sektoriuje, kuris 2016 m. sudarė 38 proc. Vertinimo metu, 38 proc. ir didesniai darbo užmokesčio atotrūkiui bus suteikiama reikšmė 1. Atotrūkiui, kuris lygus 0 – reikšmė 10.

Darbdavio anketos klausimui nr. 9 („Ar įstaigoje yra diegiamos konkrečios lygių galimybių politikos priemonės? Jei taip, įvardykite kokios“) bus taikomas subjektyvus išimtinis skaičiavimas, nes gauti atsakymai nebus formalizuoti. Atsakymas į šį klausimą vertinamas subjektyviai, laikantis principo, kad viena nedidelės reikšmės priemonė (pvz., vieneri mokymai), taikoma įstaigoje, vertinama +1 balu, o didelės reikšmės priemonė (pvz., lygių galimybių politikos turėjimas) – aukštesniu balu (+3, +4, +5...), priklausomai nuo pateikto atsakymo turinio.

Po pilotinio projekto metodologija ir klausimai galės būti koreguojami atsižvelgiant į tyrimo praktinę patirtį ir tyrimo dalyvių pasiūlymus.

## KLAUSIMYNAI

### Darbdavio anketa

\*Privaloma

1. Įstaigos pavadinimas \*

2. Jūsų įstaigos ekonominės veiklos sektorius: \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- A Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė
- B Kasyba ir karjerų eksploatavimas
- C Apdirbamoji gamyba
- D Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas
- E Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas
- F Statyba

- G Didmeninė ir mažmeninė prekyba; Variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas
- H Transportas ir saugojimas
- I Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla
- J Informacija ir ryšiai
- K Finansinė ir draudimo veikla
- L Nekilnojamojo turto operacijos
- M Profesinė, mokslinė ir techninė veikla
- N Administracinė ir aptarnavimo veikla
- Viešasis valdymas ir gynyba; Privalomasis socialinis draudimas
- P Švietimas
- Q Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
- R Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla
- S Kita aptarnavimo veikla
- T Namų ūkių, samdančių darbininkus, veikla
- U Ekstrateritorinių organizacijų ir įstaigų veikla

3. Įstaigoje dirbančių moterų skaičius: \*

4. Įstaigoje dirbančių vyrų skaičius: \*

5. Vaiko priežiūros atostogose esančių vyrų skaičius: \*

6. Vaiko priežiūros atostogose esančių moterų skaičius: \*

7. Ar įstaigoje yra įrengtas vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne, neplanuojama
- Ne, planuojama

8. Ar įstaigos dokumentuose yra numatytas lygių galimybių ar lyčių lygybės principas? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

9. Ar įstaigoje yra diegiamos konkrečios lygių galimybių politikos priemonės? Jei taip, įvardykite kokios. \*

10. Ar įstaigoje yra paskirtas darbuotojas ar padalinys, atsakingas už lyčių lygybės ar lygių galimybių įgyvendinimą įstaigoje? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne, neplanuojama
- Ne, planuojama

11. Jei norite paminėti ką nors svarbaus, kas nebuvo įtraukta į apklausos klausimus, parašykite:

Darbuotojo anketa

\*Privaloma

1. Įstaigos, kurioje dirbate, pavadinimas \*

2. Jūsų amžius \*

3. Jūsų lytis \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Moteris
- Vyras
- Kita

*Įsidarbinimo ir paaukštinimo procesai*

4. Ar atrankos į šį darbą metu buvo teirautasi apie Jūsų šeiminių statusą, vaikus, planavimą turėti vaikų ar kitus šeimos planus? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

5. Kaip šioje darbovietėje vertinate savo galimybes kilti pareigose? \*

Pažymėkite viską, kas tinka.

- Teigiamai, matau realias galimybes
- Neigiamai, nematau realių galimybių

6. Ar, Jūsų manymu, paaukštinimo tvarka įstaigoje yra aiški ir skaidri? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip, visiškai
- Taip, iš dalies
- Ne

*Darbo sąlygos*

7. Jeigu turite vaikų ir/ar globos reikalaujančių šeimos narių, ar dažnai jų priežiūra ir globa apsunkina Jūsų profesinių pareigų vykdymą? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Dažnai
- Retai
- Niekada
- Neturiu

8. Ar Jūsų darbovietėje taikomos priemonos darbuotojų vaikų priežiūrai (lopšeliams, darželiams apmokėti) ir/ar lavinimui (būreliams, korepetitoriams, pamokoms apmokėti)? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne
- Nežinau

9. Ar Jūsų darbovietėje yra įrengtas vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

10. Ar galėtumėte darbo metu pasiimti 1 (ar daugiau) laisvą nuo darbo valandą šeimos reikalams? (Pvz., išeiti valandą anksčiau iš darbo, kad galėtumėte pasiimti vaiką iš mokyklos ir kt. atvejais.) \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip, lengvai
- Taip, bet sunkiai
- Ne
- Nežinau

11. Ar Jūsų darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti iš namų bent keletą dienų per mėnesį? \*

- Pažymėkite tik vieną ovalą.
- Taip
- Ne
- Mano darbo neįmanoma atlikti iš namų

12. Ar Jūsų darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti ne visą darbo dieną (ne visu etatu)? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

13. Ar šioje įstaigoje šiuo metu dirbate visą darbo dieną (visu etatu)? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne, dirbu ne visą darbo dieną (ne visu etatu)

#### *Profesinis tobulinimasis*

14. Ar kada nors šioje darbovietėje esate dalyvavęs (-usi) kokiuose nors kvalifikacijos kėlimo kursuose, konferencijose, seminaruose, kuriuos rengė ar apmokėjo darbovietė? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

15. Ar kada nors šioje darbovietėje buvo toks atvejis, kai norėjote dalyvauti kokiuose nors kvalifikacijos kėlimo kursuose, tačiau darbdavys jūsų neišleido? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

#### *Organizacijos kultūra*

16. Ar per pastaruosius 2 metus šioje darbovietėje esate susilaukęs (-usi) nemalonių, nepageidaujamų komentarų apie savo išvaizdą, kūno formas ir pan.? \*

Pažymėkite viską, kas tinka.

- Taip, iš darbdavių
- Taip, iš kolegų
- Taip, iš klientų
- Ne

17. Ar per pastaruosius 2 metus už darbovietės ribų (kolektyvo socialiniuose tinkluose, neformaliuose susitikimuose, išvykose) esate susilaukęs (-usi) nemalonių, nepageidaujamų komentarų apie savo išvaizdą, kūno formas ir pan.? \*



Pažymėkite viską, kas tinka.

- Taip, iš darbdavių
- Taip, iš kolegų
- Ne

18. Ar per pastaruosius 2 metus šioje darbovietėje esate girdėjęs (-usi) nemalonių juokelių, anekdotų apie kurią nors lytį? \*

Pažymėkite viską, kas tinka.

- Taip, iš darbdavių
- Taip, iš kolegų
- Taip, iš klientų
- Ne

19. Ar per pastaruosius 2 metus už darbovietės ribų (kolektyvo socialiniuose tinkluose, neformaliuose susitikimuose, išvykose) esate girdėjęs (-usi) nemalonių juokelių, anekdotų apie kurią nors lytį? \*

Pažymėkite viską, kas tinka.

- Taip, iš darbdavių
- Taip, iš kolegų
- Ne

20. Ar per pastaruosius 2 metus šioje darbovietėje buvo jums žinomas seksualinio priekabiavimo atvejis? \*

Pažymėkite viską, kas tinka.

- Taip, iš darbdavių
- Taip, iš kolegų
- Taip, iš klientų
- Ne

21. Ar per pastaruosius 2 metus šioje darbovietėje esate sulaukęs (-usi) nepageidaujamo, orumą žeidžiančio seksualinio pobūdžio elgesio? \*

Pažymėkite viską, kas tinka.

- Taip, iš darbdavių
- Taip, iš kolegų
- Taip, iš klientų
- Ne

22. Ar per pastaruosius 2 metus šioje darbovietėje Jums yra tekę dirbti ne pagal jūsų pareigas ir kvalifikaciją paskirtus darbus (pvz., sutvarkyti patalpas, suplauti indus ir pan.), kurie žeidė jūsų orumą? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

*Organizacijos įvaizdis*

23. Ar Jūsų įstaiga yra naudojusi stereotipinius lyčių įvaizdžius savo komunikacijoje, leidiniuose ir (ar) reklamoje? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne
- Nežinau

24. Kaip manote, kas dažniau atstovauja Jūsų įstaigą viešumoje (pristatymuose, konferencijose, bendraujant su žiniasklaida ir pan.)? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Moterys
- Vyrų
- Vienodai tiek moterys, tiek vyrai

*Atlyginimas ir vertinimas*

25. Ar jaučiatės pakankamai vertinama(-s) savo darbe? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip, visiškai
- Taip, iš dalies
- Ne
- Nežinau

26. Kaip dažnai Jūsų gerai atliktą darbą giria ir įvertina tiesioginis vadovas? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Dažnai
- Retkarčiais
- Retai
- Niekada

27. Kaip manote, ar jūsų įstaigoje lyties kriterijus daro įtaką atlyginimų dydžiui (įskaitant visą papildomą skatinimą, priemokas, premijas)? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

28. Nurodykite savo atlyginimo dydį (su priedais ir priemokomis), kurį gaunate "į rankas". \*

*Karjeros pertrūkiai ir sugrįžimas į darbą*

29. Ar pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms buvote sugrąžintas (-a) į tas pačias pareigas, kurias ėjote iki atostogų? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne, sugrąžino į aukštesnes
- Ne, sugrąžino į žemesnes
- Nebuvau išėjęs (-usi)

30. Ar sugrįžus atgal į šią darbovietę po vaiko priežiūros atostogų gavote tokį patį atlyginimą, kokį gaudavote iki atostogų? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne, sugrįžęs (-usi) gavau didesnį
- Ne, sugrįžęs (-usi) gavau mažesnį
- Nebuvau išėjęs (-usi)

31. Ar Jūsų darbovietėje yra skatinama sugrįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų anksčiau negu po

2 metų? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne
- Nežinau

*Organizacijos vertybės*

32. Kaip manote, ar lyčių lygybės bei lygių galimybių principas yra viena iš jūsų įstaigos vertybių? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip, visiškai
- Taip, iš dalies
- Ne

33. Ar, Jūsų žiniomis, įstaiga turi veiksmų planą, strategiją ar kokį kitą dokumentą, kuriuo siekiama skatinti lyčių lygybę ir/ar lygias galimybes? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

34. Ar kada nors teko dalyvauti šios įstaigos organizuose ar finansuotose mokymuose apie lyčių lygybę ir/ar lygias galimybes? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip
- Ne

35. Ar sutiktumėte su teiginiu, kad įstaigoje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio lygių galimybių klausimams? \*

Pažymėkite tik vieną ovalą.

- Taip, visiškai
- Taip, iš dalies
- Ne