



**VILKAVIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL VILKAVIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ  
GALIMYBIŲ POLITIKOS 2021–2022 M. STRATEGIJOS IR VEIKSMŲ PLANO  
PATVIRTINIMO**

2021 m. kovo 23 d. Nr. B-IV-312  
Vilkaviškis

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 18 straipsnio 1 dalimi, 29 straipsnio 8 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punktu:

1. T v i r t i n u:

1.1. Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos 2021–2022 m. strategiją (pridedama);

1.2. Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2021–2022 m. veiksmų planą (pridedama).

2. P a v e d u šio įsakymo vykdymo kontrolę atlikti Personalo skyriaus vedėjai Aušrai Sinkevičienei.

3. P r i p a ž i s t u netekusiu galios Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos direktoriaus 2018 m. gruodžio 31 d. įsakymą Nr. B-IV-1538 „Dėl Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos strategijos ir veiksmų plano patvirtinimo“.

Šis įsakymas per vieną mėnesį nuo įsigaliojimo dienos gali būti skundžiamas Lietuvos administracinių ginčų komisijos Kauno apygardos skyriui (adresu: Laisvės al. 36, Kaunas) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatymo nustatyta tvarka.

Administracijos direktorius

Vitas Gavėnas

PATVIRTINTA  
Vilkaviškio rajono savivaldybės  
administracijos direktoriaus  
2021 m. kovo 23 d. įsakymu  
Nr. B-IV-312

## VILKAVIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS 2021–2022 M. STRATEGIJA

### I SKYRIUS

#### LYGIŲ GALIMYBIŲ SAMPRATA

**Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Pagarba žmogaus teisėms bei visuomenės įvairovei yra viena pagrindinių demokratinės santvarkos vertybių. Žmogus savo teises ir laisves įgyja nuo gimimo. Pagrindiniai žmogaus teisių gynimo principai yra įtvirtinti Konstitucijoje, o konkrečios teisės ir laisvės detalčiau aptariamose įstatymuose.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta, kad 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.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas įpareigoja darbdavius kiekvienam darbuotojui sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Valstybės tarnybos įstatymas įpareigoja valstybės tarnautojus vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisant jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų bei politinių pažiūrų.

Vienas iš Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme įtvirtintų švietimo sistemos principų yra lygios galimybės.

Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme yra nustatyti sveikatinimo veiklos reguliavimo principai, iš kurių vienas – asmens teisių turėti kuo geresnę sveikatą lygybė, nesvarbu, kokios jis būtų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, socialinės padėties ir profesijos.

Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas įpareigoja savivaldybes laikytis lygių galimybių principo – įtvirtina vietos valdžios institucijų pareigą nepažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei lygių galimybių.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas – tai specialūs antidiskriminaciniai įstatymai, kuriais siekiama užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

**Lietuvos Respublikos lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai Lietuvoje draudžia diskriminaciją šiais pagrindais:**

- *Lyties*
- *Lytinės orientacijos*
- *Negalios*
- *Amžiaus*
- *Rasės*
- *Etninės priklausomybės*
- *Tautybės*
- *Religijos*
- *Tikėjimo*
- *Kalbos*
- *Kilmės*
- *Socialinės padėties*
- *Įsitikinimų ar pažiūrų*

Lygias galimybes reglamentuojantys įstatymai draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti.

**Tiesioginė diskriminacija** – tai elgesys su asmeniu, kai jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

**Netiesioginis diskriminavimas** – tai akivaizdžiai neutrali sąlyga ar teisės norma, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas.

**Priekabiavimas** – tai nepageidaujamas elgesys, kai siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

**Seksualinis priekabiavimas** – tai nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

**Nurodymas diskriminuoti** – kai vienas asmuo nurodo kitam asmeniui diskriminuoti trečiąjį asmenį.

Vilkaviškio rajono savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija) laikosi tokios pozicijos, jog darniai funkcionuojanti ir demokratiška vietos valdžios institucija gali būti kuriama tik tuomet, kai, priimant ir vykdant įvairius sprendimus, paisoma lygių galimybių principo. Moterims ir vyrams, įvairaus amžiaus žmonėms, kitataučiams, kitos seksualinės orientacijos asmenims, skirtingas religijas išpažįstantiems, negalią turintiems piliečiams turi būti sudarytos vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus, naudotis ir gauti kokybiškas paslaugas.

## **II SKYRIUS**

### **LYGIŲ GALIMYBIŲ PADĖTIES ANALIZĖ**

Įgyvendindama lygių galimybių politiką, Savivaldybės administracija siekia skatinti, vertinti ir valdyti įvairovę, įsipareigoti visiems darbuotojams užtikrinti lygių galimybių principo įgyvendinimą, siekiant sukurti palankią, saugią, draugišką darbo aplinką bei pagerinti pačios Savivaldybės administracijos įvaizdį, kartu padidinant ir darbo efektyvumą.

Siekiant kurti harmoningai funkcionuojančią ir demokratišką vietos valdžios instituciją, įvairiose Savivaldybės administracijos sprendimų priėmimo srityje turi būti paisoma lyčių lygybės

principo. Lygių galimybių padėties analize siekiama adekvačiai įvertinti lyčių padėtį ir numatyti tokias priemones, paslaugas, programas ir veiksmų planus, kurie sukurtų vienodai kokybišką gyvenimą tiek moterims, tiek vyrams.

Atliekant lygių galimybių padėties analizę, pirmiausia buvo sukaupti Savivaldybės administracijos statistiniai duomenys, jie diferencijuoti pagal lyties, amžiaus, negalios ir kitus kriterijus, kurie padeda nustatyti lyčių nelygybės problemas ir rasti jų sprendimo būdus. Šie duomenys išanalizuoti lyčių lygybės aspektu.

Moterų ir vyrų padėties įvertinimas – pirmasis žingsnis sėkmingo lyčių lygybės aspekto integravimo procese. Lyčių lygybės aspekto integravimas – tai bet kokių planuojamų veiksmų, įstatymų, politinių priemonių ir programų vertinimo procesas visose srityse ir lygmenyse, atsižvelgiant į jų poveikį tiek moterims, tiek vyrams. Lyčių lygybės aspekto integravimas yra viena iš strategijų, padedanti siekti moterų ir vyrų lygybės įvairiose socialinio ir ekonominio gyvenimo srityse.

Atliekant lygių galimybių padėties analizę, į iškeltas problemas žvelgta iš moterų ir vyrų perspektyvos, analizuoti ir apibendrinti moterų ir vyrų padėtį atspindintys duomenys. Šiame tyrime visų pirma įvertinti moterų ir vyrų padėties skirtumai įstaigos viduje – Savivaldybės administracijoje, t. y. analizuojama iš Savivaldybės administracijos, kaip organizacijos – darbdavės, perspektyvos.

Išanalizavus Savivaldybės administracijos viduje egzistuojančią lyčių padėtį ir pateikus pokyčių įgyvendinimo priemonių planus, ateityje bus pereita prie platesnio lygmens, t. y. bus analizuojama lygių galimybių situacija iš kitos perspektyvos, t. y. Savivaldybės administracijos, kaip paslaugų teikėjos, perspektyvos.

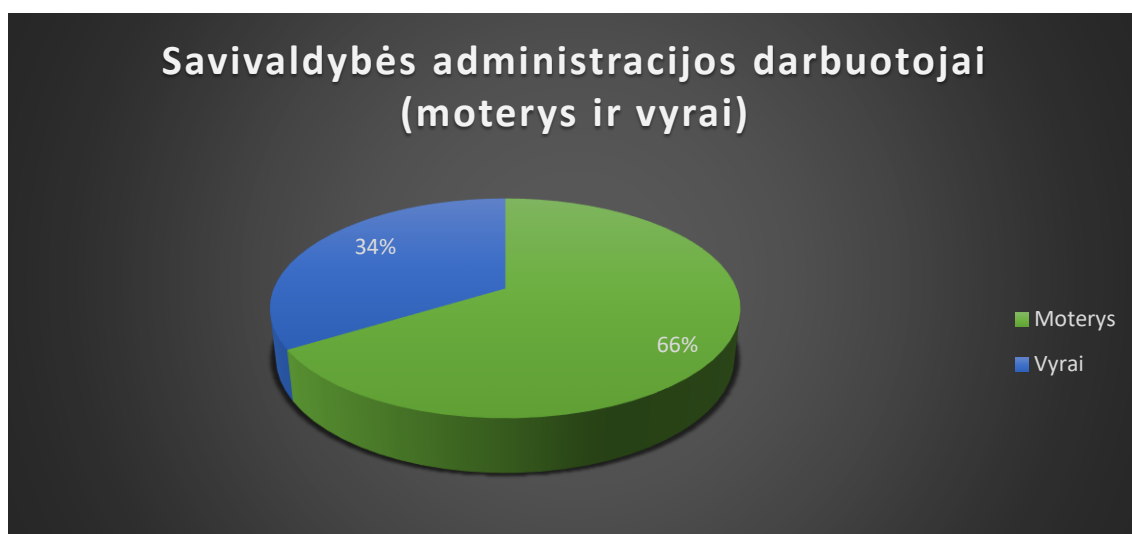
Lygių galimybių padėties analizėje naudota duomenų ir informacijos kaupimo priemonė – 3R metodas. 3R metodas yra analitinė priemonė, kuria naudojantis galima kaupti informaciją ir sistemingai integruoti lyčių lygybės aspektą į konkrečią veiklą. 3R metodas sudarytas iš tris pagrindines analizės kryptis apibrėžiančių sąvokų: R1 – Rerezentacija (atstovavimas), R2 – Resursai (ištekliai), R3 – Realī situacija (esama padėtis). 3R metodas yra viena iš lyčių lygybės aspekto integravimo į savivaldos procesą sėkmės prielaidų. Taigi, vertinant labai svarbu atsižvelgti, kaip moterys ir vyrai yra atstovaujami priimant sprendimus, kaip skirstomi įstaigos ištekliai ir kokios yra esamos padėties priežastys.

### **R1 – Rerezentacija (atstovavimas)**

R1 tyrimo etapo tikslas – nustatyti, kiek moterų ir vyrų dalyvauja priimant sprendimus Savivaldybės administracijos veikloje, kiek moterų ir vyrų yra atsakingi už sprendimų priėmimą, problemą veikiantys ir jos veikiami asmenys. Šiam tikslui pasiekti renkami kiekybiniai duomenys apie moterų ir vyrų atstovavimą bei dalyvavimą tam tikroje Savivaldybės administracijos veikloje, atsakant į šiuos klausimus:

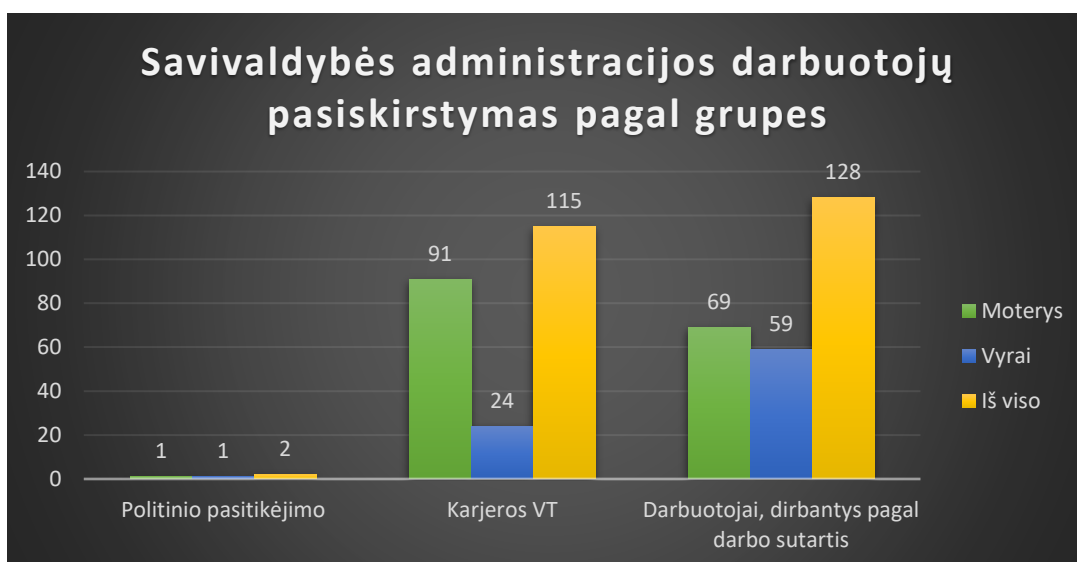
1. Kiek moterų ir vyrų dirba Savivaldybės administracijoje?
2. Koks Savivaldybės administracijos moterų ir vyrų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, pasiskirstymas pagal pareigybių grupes?
3. Kiek moterų ir vyrų užima vadovaujamas pareigas Savivaldybės administracijoje?
4. Kiek moterų ir vyrų vadovauja Savivaldybės administracijos komisijose ir darbo grupėse?
5. Kiek moterų ir kiek vyrų priimti dirbti Savivaldybės administracijoje į karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigas per 2020 metus?

*1 pav. Savivaldybės administracijos darbuotojai (moterys ir vyrai)*



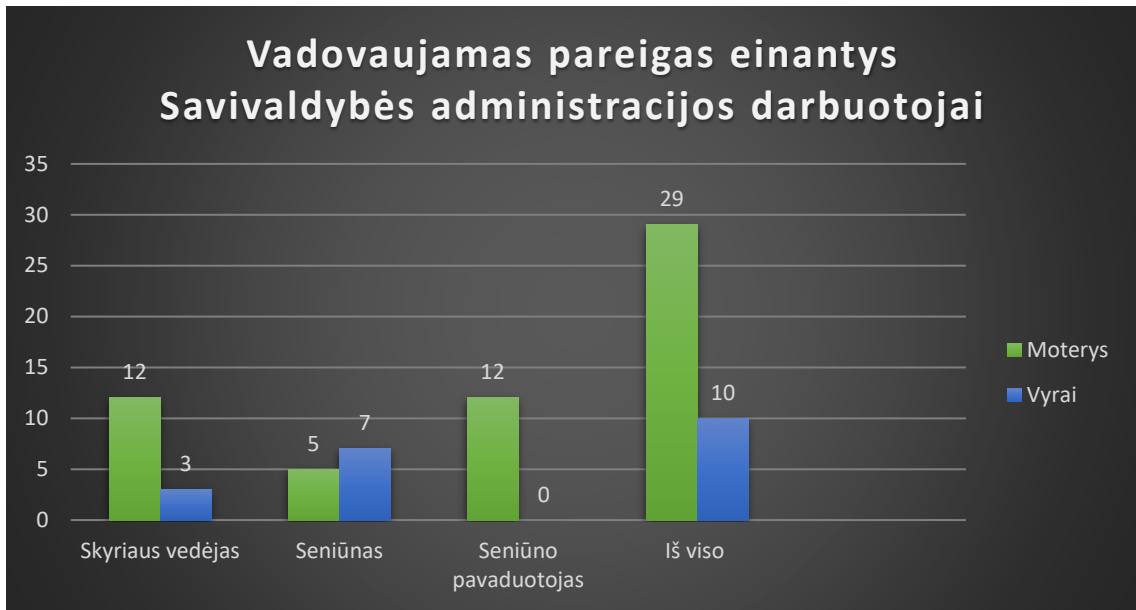
Savivaldybės administracijoje 2021 m. vasario mėn. duomenimis iš viso yra 243 dirbantieji (be Savivaldybės administracijos vadovų). Iš jų – 161 moteris (66 proc.) ir 82 vyrai (34 proc.), taigi moterų 32 proc. daugiau nei vyrų.

*2 pav. Savivaldybės administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal grupes*



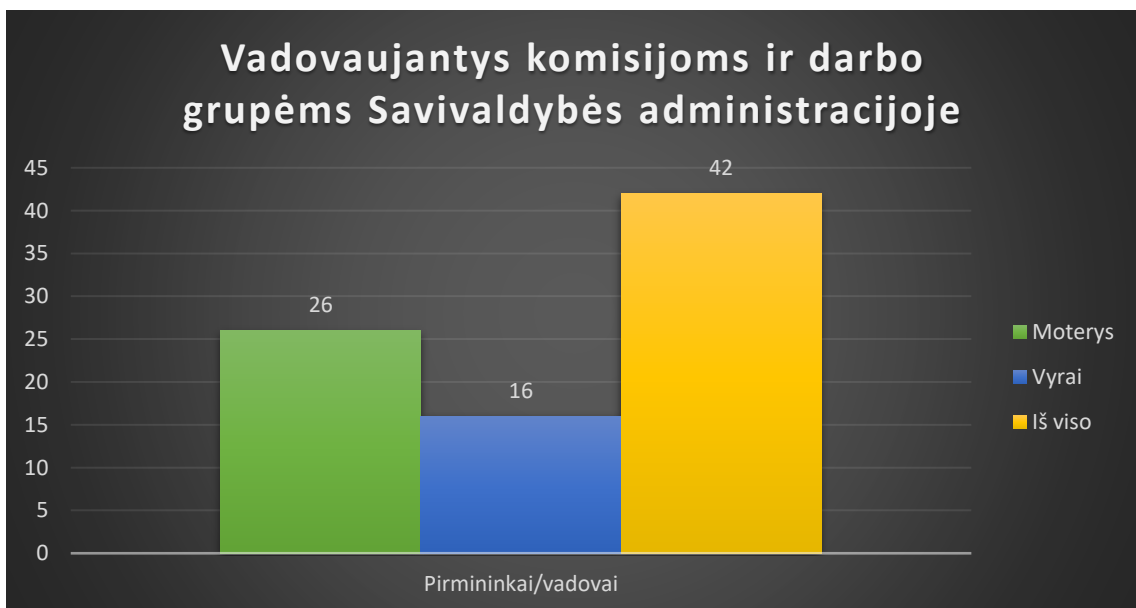
Iš 2 pav. matyti, kad Savivaldybės administracijoje politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu yra priimti du valstybės tarnautojai, tai Savivaldybės administracijos direktorius ir Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotoja. Savivaldybės administracijoje karjeros valstybės tarnautojų yra 115, iš jų 91 moteris ir 24 vyrai. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, yra 128, iš jų 69 moterys ir 59 vyrai. Pastebimas nemažas (58 proc.) skirtumas tarp karjeros valstybės tarnautojų moterų ir vyrų, moterų – 79 %, o vyrų – tik 21 %.

3 pav. Vadovaujamas pareigas einantys Savivaldybės administracijos darbuotojai



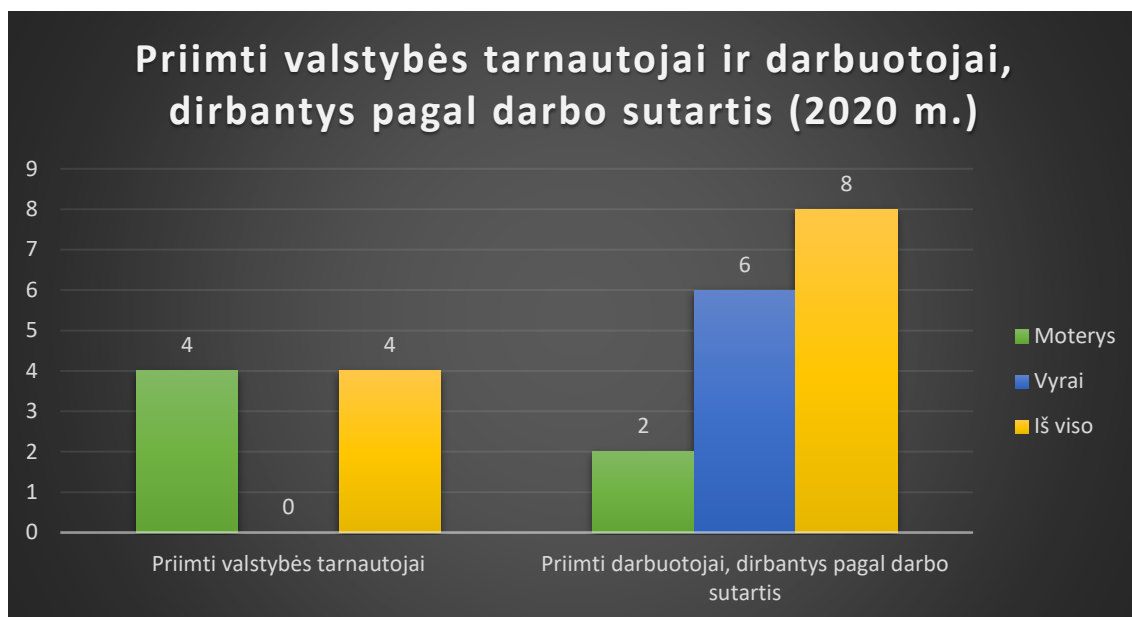
Savivaldybės administracijoje iš vadovujamas pareigas užimančių asmenų – Savivaldybės administracijos skyrių vedėjų, seniūnijų seniūnų ir jų pavaduotojų – daugumą sudaro moterys. Iš 39 vadovujamas pareigas einančių asmenų moterų yra 29, o vyrų – 10.

4 pav. Vadovaujantys komisijoms ir darbo grupėms Savivaldybės administracijoje



4 pav. matyti, kad Savivaldybės administracijos komisijoms ir darbo grupėms iš 42 komisijų ir darbo grupių vadovauja / pirmininkauja net 26 moterys ir 16 vyrų.

5 pav. 2020 m. priimti valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis



Savivaldybės administracijoje į karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas 2020 metais priimta dirbti 12 darbuotojų. Iš jų Savivaldybės administracijoje 2020 metais įsidarbino 6 moterys ir 6 vyrai.

2021 m. Savivaldybės administracijoje į karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas jau priimti 5 darbuotojai. Iš jų Savivaldybės administracijoje 2021 metais įsidarbino 2 karjeros valstybės tarnautojos moterys ir 3 darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, iš jų 1 moteris ir 2 vyrai.

## R2 – Resursai (ištekliai)

R2 tyrimo etapo tikslas – surinkti kiekybinius duomenis apie prieinamus išteklius, susijusius su nagrinėjama problema, ir nustatyti, kaip jie paskirstomi moterims ir vyrams. Šiame etape analizuojamas tam tikros srities išteklių – laiko (*tikslinės atostogos vaikui prižiūrėti*), darbo priemonių ir sąlygų (*vienodos darbo sąlygos*), žinių ir informacijos (*vyrų ir moterų pasiskirstymą pagal išsilavinimą, dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimą*), pozityvaus ir negatyvaus dėmesio, pripažinimo, socialinių tinklų, priėjimo prie informacijos, naujų technologijų, paslaugų ir pan. – pasiskirstymas. Šiam tikslui pasiekti renkami kiekybiniai duomenys apie įvairius išteklius, atsakant į šiuos klausimus:

1. Kiek moterų ir vyrų Savivaldybės administracijoje naudojami tikslinėmis atostogomis vaiko priežiūrai?

2. Koks dirbančių moterų ir vyrų išsilavinimo lygis?

3. Kiek moterų ir vyrų tobulino kvalifikaciją?

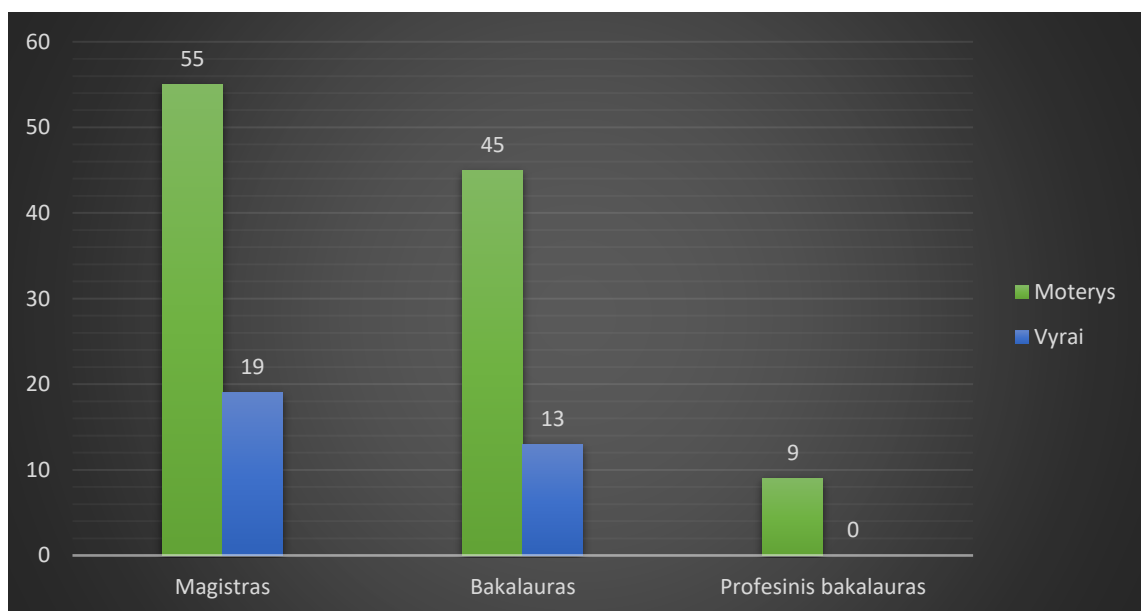
4. Ar vienodos darbo sąlygos taikomos moterims ir vyrams?

6 pav. Tikslinės atostogos vaikui prižiūrėti



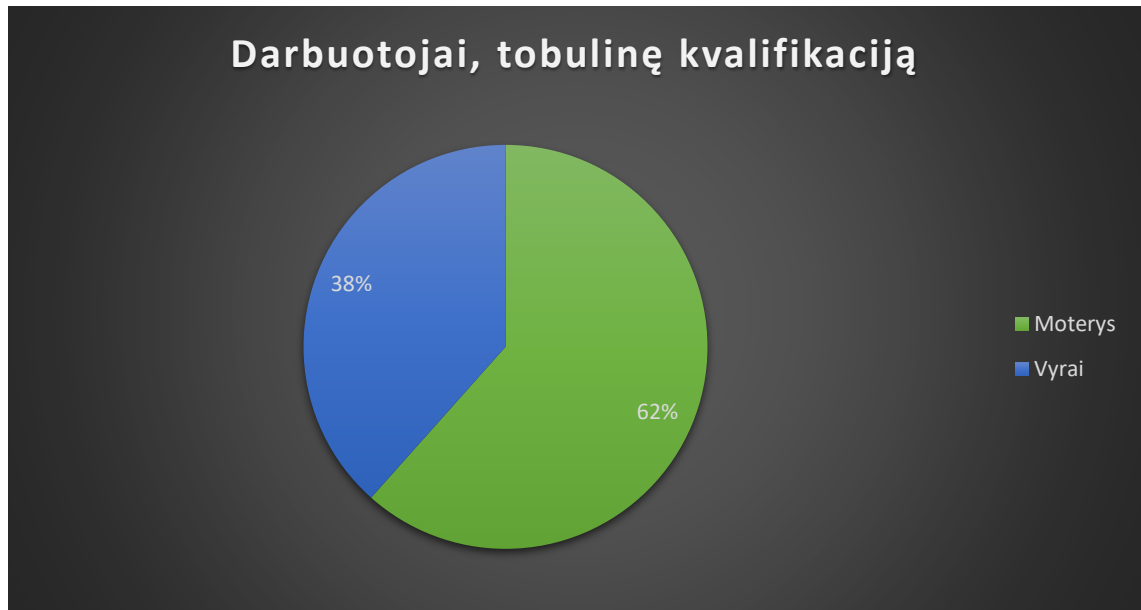
Klausimas, kuris svarbus kalbant apie resursų paskirstymą tarp darbuotojų – moterų ir vyrų tikslinių atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, ėmimas. Tai aktualu, nes šia atostogų rūšimi įstatymiškai gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai, tačiau dažniausiai tai daro moterys. Iš 6 pav. matome, kad Savivaldybės administracijoje tikslinių atostogų vaikui prižiūrėti eina tik moterys.

7 pav. Dirbančiųjų išsilavinimas (magistro, bakalauro ir profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis)



Duomenys rodo, kad daugiau moterų yra įgijusių magistro laipsnį – 55, vyrų – 19. Bakalauro laipsnį įgijusios 45 moterys ir 13 vyrų, profesinį bakalaurą įgiję 9 moterys.





2020 metais seminaruose, mokymuose, kursuose dalyvavo, kvalifikaciją kėlė 164 (68 proc.) Savivaldybės administracijos valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, t. y. 101 moteris (62 proc.) ir 63 vyrai (38 proc.). Kvalifikaciją tobulinusių valstybės tarnautojų skaičius – 83, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis – 81. Kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimus gavusių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, skaičius – 28. Atsižvelgiant į visų dirbančiųjų pasiskirstymą pagal lytį (66 % – moterys, 34 % – vyrai), galima teigti, kad diskriminacijos čia nėra, visiems darbuotojams, nepaisant lyties, yra vienoda galimybė kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose.

Darbo sąlygos taikomos visiems vienodai: visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, sudaryta sveika ir saugi darbo aplinka. Kiekvienam darbuotojui sudarytos sąlygos darbo funkcijoms atlikti ir suteiktos darbu atlikti reikalingos priemonės bei turtas. Savivaldybės administracijos vidaus tvarkos taisyklėse numatyta, jog visiems darbuotojams taikomi vienodi aprangos ir išvaizdos reikalavimai, bendrieji vidaus tvarkos reikalavimai.

### **R3 – Reali situacija (esama padėtis)**

R3 tyrimo etapo tikslas – paaiškinti R1 (reprezentacijos) ir R2 (išteklių) etapų rezultatus ir atsakyti į pagrindinius kokybinės analizės klausimus. Kitaip tariant, šia analize atkreipiamas dėmesys į socialinius reiškinius, kurie dažniausiai laikomi nereikšmingais ir dėl to yra nematomi. Įprasta manyti, kad lyčių padėtis yra natūrali, todėl savaime suprantama. Apie jos kilmę dažnai net nesusimąstome. Visa tai susiję su lyčių stereotipais, kuriuos R3 tyrimas padeda atskleisti ir paaiškinti. Esamos padėties analize pereinama prie tiriamosios problemos esmės, atsakant į iškilusius klausimus. Atsakymai padeda atskleisti normas ir išankstinius nusistatymus, susijusius su moterų ir vyrų vaidmenimis ir nevienodu išteklių pasiskirstymu. Šiuo atveju būtina rasti atsakymą į klausimą, kiek nagrinėjamasis reiškinys ar žmonių elgesys yra veikiamas įprastinės socialinės praktikos, galios santykių tarp lyčių, tradicijų ir mūsų suvokimo apie tai, kas moteriška ir vyriška? Taigi, analizė padeda atsakyti į klausimą, ar moterys ir vyrai yra vertinami pagal vienodus kriterijus ir kaip tai veikia Savivaldybės administracijos funkcionavimą?

R1 ir R2 atsako į kiekybinį klausimą – kas, ko ir kiek gauna? O R3 analize siekiama nustatyti sąlygas, kuriomis tai vyksta. Taigi, pirmieji du tyrimo etapai pateikia „grynus“ skaičius, o trečiuoju etapu siekiama paaiškinti gautus rezultatus ir nustatyti jų priežastis.

Savivaldybės administracijoje siekiama užtikrinti, kad būtų vykdomi 4 įstatymuose įtvirtinti principai – nediskriminuojantis priėmimas į darbą, vienodos darbo sąlygos, tas pats darbo užmokestis už tą patį darbą ir nediskriminacinė darbo aplinka.

Šiam tikslui pasiekti renkami kokybiniai duomenys apie esamą padėtį, atsakant į šiuos klausimus:

1. Kodėl Savivaldybės administracijoje dirba daugiau moterų nei vyrų?

Išanalizavus duomenis, darytina išvada, kad skelbimuose į darbą nenurodomi lyties reikalavimai, tai nėra kriterijus ir į tai jokių atvejų nėra atsižvelgiama. Taip pat galima paminėti, kad pagal 5 pav. duomenis 2020 m. priimti 6 vyrai ir 6 moterys dirbti valstybės tarnyboje ar pagal darbo sutartis.

2. Kodėl didžioji dalis vadovaujamas pareigas einančių Savivaldybės administracijos darbuotojų yra moterys?

Išanalizavus statistinius duomenis lyties atžvilgiu, atsižvelgus į tai, kad moterų, einančių karjeros valstybės tarnautojo pareigas ar dirbančių pagal darbo sutartį, taip pat užimančių vadovaujamas pareigas, Savivaldybės administracijoje yra daugiau nei vyrų, galima teigti, kad yra paisoma lyčių lygybės principo, sudaromos vienodos galimybės moterims ir vyrams dalyvauti priimant sprendimus.

3. Kodėl tik moterys naudojasi tikslinėmis atostogomis vaikui prižiūrėti?

Stereotipinis mąstymas apie moters ir vyro vaidmenis visuomenėje sąlygoja moterų ir vyrų socialinės padėties skirtumus. Moterims vis dar tenka prisiimti „dvigubą našta“, t. y. aktyviai dalyvauti apmokamo darbo sektoriuje bei dirbti didžiąją dalį namų ruošos darbų, kurie visuomenėje nėra vertinami ir nėra apmokami. Dėl buičiai ir vaikų priežiūrai skiriamos neproporcingai didelio dėmesio, moterys neišvengiamai tampa mažiau patrauklia darbo jėga. Nepaisant įstatymo teikiamos garantijos – suteikiamas atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai, – Savivaldybės administracijoje dirbantys vyrai ja nesinaudoja ir prioritetą besąlygiškai skiria apmokamam darbui, o ne vaikų priežiūrai. Moteris, sukūrusi šeimą, dėl dvigubo užimtumo šeimoje ir profesinėje veikloje greičiau nei vyrai praranda socialinį lankstumą, galimybes siekti karjeros, kelti kvalifikaciją ir augti profesiskai.

Nors kita įstatymo teikiama garantija – tėvystės atostogomis – Savivaldybės administracijoje dirbantys vyrai dažniausiai pasinaudoja. Taip pat tiek moterys, tiek vyrai turi vienodas galimybes ir naudojasi suteikiamomis papildomomis poilsio dienomis, auginantiems vaikus. Taigi Savivaldybės administracijoje teikiamos vienodos lengvatos darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties.

4. Kodėl Savivaldybės administracijoje daugiau moterų nei vyrų tobulino kvalifikaciją 2020 m.?

Savivaldybės administracijoje nėra sprendžiama apie darbuotojo galimybes dalyvauti kvalifikacijos kėlimo mokymuose pagal jų amžių, lytį ar kitus įstatymų saugomus tapatybės bruožus. Tiek moterims, tiek vyrams sudarytos vienodos sąlygos tobulinti kvalifikaciją. Gana didelis skaičius moterų, 2020 metais tobulinusių kvalifikaciją, rodo, kad stereotipinį moters, kaip namų šeiminkės, suvokimą šiuo atveju galima paneigti – moterys taip pat išvyksta ilgesniam laikui iš namų, siekia karjeros, visavertiškai dalyvauja kultūriniame, socialiniame, ekonominiame visuomenės gyvenime. Darytina išvada, kad moterys geba pasirūpinti šeima ir kartu aktyviai dalyvauti darbo rinkoje.

Taip pat svarbu paminėti, kad kvalifikacijos tobulinimą nulemia ir darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybes. Skyrių vedėjų, vyriausiųjų specialistų ir seniūnų pavaduotojų pareigas eina daugiausiai moterys, todėl natūralu, kad daugiau moterų tobulina kvalifikaciją.

## VILKAVIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ 2021–2022 M. VEIKSMŲ PLANAS

Kad R3 analizė būtų tikslinga, naudinga ir atneštų pokyčių, reikia imtis konkrečių priemonių. R3 metodą galima praplėsti ketvirtąja R – realizacijos dimensija. Šiame R4 etape siekiama įgyvendinti konkrečius pokyčius, t. y. peržiūrėti tikslus ir diegti priemones, kurios padėtų įgyvendinti lyčių lygybės principus.

| Nr.    | Tikslas   | Uždavinys | Priemonė   | Terminas               | Atsakingas vykdytojas                                   | Siekiami rezultatai  |
|--------|---|-----------|--|------------------------|---|--|
| 1.     | <i>Siekti, kad darbuotojai (moterys ir vyrai) turėtų lygias galimybes dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime</i> |           |  |                        |   |  |
| 1.1    | <i>Sudaryti darbuotojams (moterims ir vyrams) palankias sąlygas derinti šeimos įsipareigojimus ir darbą</i>               |           |  |                        |   |  |
| 1.1.1. |   |           | Sudaryti galimybes Savivaldybės administracijos darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ir taikyti lanksčius darbo grafikus.                     | Nuolat<br><br>2021 m.  | Personalo skyrius                                       | Užtikrinta galimybė dirbti nuotoliniu būdu, lanksčiu darbo grafiku.<br><br>Atnaujinti informaciją apie galimas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones. |
| 1.1.2. |   |           | Skatinti atvirą diskusiją su iš vaiko priežiūros atostogų grįžusiais darbuotojais apie jų lūkesčius, padėti jiems integruotis darbo vietoje. | 2021 m.–<br>nuolat     | Personalo skyrius,<br>Padalinių vadovai                 | Sudaryti sąlygas atnaujinti savo darbo įgūdžius ir įsisavinti pasikeitimus, dalyvaujant mokymuose, seminaruose, mokantis iš kitų asmenų.                       |
| 2.     | <i>Diegti priemones, kuriančias saugią darbo aplinką ir užtikrinančias diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją</i>    |           |  |                        |   |  |
| 2.1.   | <i>Užtikrinti anoniminio pranešimo įdiegimo procedūras</i>  |           |  |                        |   |  |
| 2.1.1. |   |           | Įdiegti anoniminio pranešimo skiltį apie diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus.   | 2021 m.<br><br>2021 m. | Informacinių technologijų skyrius,<br>Personalo skyrius | Įdiegta anoniminio pranešimo skiltis.<br><br>Parengtos priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo prevencijos taisyklės.                                       |

|        |  |   |                     |  |   |  |
|--------|--|---|---------------------|--|---|--|
|        |  |   |                     |  |   |  |
| 3.     | <i>Ugdyti visuomenės pagarbą įvairovei, žmogaus teisių suvokimą ir nepakantumą diskriminacijai dėl lyties, etninės kilmės, religijos, negalios, amžiaus, lytinės orientacijos</i>  |   |                     |  |   |  |
| 3.1    | <i>Padidėjęs vadovų ir darbuotojų sąmoningumas lygių galimybių tema</i>  |   |                     |  |   |  |
| 3.1.1. |  | Suorganizuoti lygių galimybių mokomuosius seminarus.                                    | 2021 m.             | Personalo skyrius  | Suorganizuoti 2 lygių galimybių seminarai.<br><br>30 proc. Savivaldybės darbuotojų bus dalyvavę e-mokymuose apie Lyties aspekto integravimą į paslaugų teikimą. |  |
| 4.     | <i>Siekti vyrų ir moterų lygybės principo užtikrinimo bei darbo sąlygų kokybės gerinimo Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijoje</i>   |   |                     |  |   |  |
| 4.1    | <i>Mokėti darbuotojams tokį patį darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą jų nediskriminuojant dėl lyties, negalios, amžiaus ar kito tapatybės bruožo</i>   |   |                     |  |   |  |
| 4.1.1. |  | Atlikti darbo užmokesčio atotrūkio peržiūrą.  | 2022 m.             | Personalo skyrius  | Peržiūrėtas darbo užmokestis ir pateiktos rekomendacijos.   |  |
| 4.2.   | <i>Įvertinti lyčių lygybės padėtį Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijoje</i>   |   |                     |  |   |  |
| 4.2.2. |  | Atlikti lyčių lygybės liniuotą Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijoje.        | 2021 m.             | Personalo skyrius  | Atlikta liniuotė ir pateiktos rekomendacijos tolimesniam veiksmų planui, 1 vnt.   |  |
| 5.     | <i>Didinti visuomenės žinomumą apie lygias galimybes</i>   |   |                     |  |   |  |
| 5.1.   | <i>Skleisti informaciją apie lygias galimybes vietos spaudoje ir Savivaldybės administracijos interneto svetainėje, nuolat atnaujinti informaciją, informuojant apie Savivaldybės administracijos veiklą lygių galimybių užtikrinimo srityje</i> |   |                     |  |   |  |
| 5.1.1. |  | Informuoti visuomenę lygių galimybių klausimais.  | 2021 m. - nuolat    | Personalo skyrius, Informacinių technologijų skyrius             | Parengta ir viešinama informacija – straipsniai, 3 vnt.   |  |
| 6.     | <i>Remti viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programas, kuriomis padedama įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes</i>  |   |                     |  |   |  |
| 6.1.   | <i>Pasiūlyti Savivaldybės rėmimo programose numatyti lygių galimybių kriterijus / kryptis</i>  |   |                     |  |   |  |
| 6.1.1. |  | Pasiūlyta Nevyriausybinų organizacijų rėmimo programoje ir Jaunimo iniciatyvų skatinimo | 2021 m. - 2021 m. - | Personalo skyrius, Investicijų ir strateginio planavimo skyrius, | Pateikti pasiūlymai, 2 vnt.<br><br>Programose įtraukta lygių galimybių rėmimo kriterijus / kryptis, 2 vnt.  |  |

|  |  |  |   |         |  |  |
|--|--|--|---|---------|--|--|
|  |  |  | projektuose numatyti lygių galimybių kriterijų ar kryptį. | 2022 m. | Jaunimo reikalų koordinatorius (vyriausiasis specialistas) |  |
|--|--|--|---|---------|--|--|

Stebėseną ir rezultatų įvertinimą – informaciją apie priemonių rezultatus bus teikiama Savivaldybės administracijos metinėje veiklos ataskaitoje, vietos spaudoje ir Savivaldybės administracijos interneto svetainėje. Švietimas ir informavimas – tai veiksminga priemonė, ugdanti darbuotojų teisinį švietimą ir sąmoningumą, padedanti išvengti galimų konfliktų dėl elementarių darbinių funkcijų, teisių ir galimybių nežinojimo, todėl bus stengiamasi aktyvinti šią veiklą, stebima, kaip keičiasi rodiklių reikšmės, ar vyksta teigiami pokyčiai.

- Kasmet rinkti informaciją apie priemonių rodiklius, stebėti, kaip jie keičiasi.
- Įvertinti priemonių įgyvendinimo rezultatus pagal lentelę.
- Pateikti ataskaitą apie pasiektus rezultatus ir pokyčius, įtraukiant lyčių lygybės rodiklius.

### Rezultatų vertinimo lentelė

|   | <b>Taip</b><br><i>(aprašyti, kas buvo padaryta)</i> | <b>Iš dalies</b><br><i>(aprašyti, kas buvo įgyvendinta ir kas ne)</i> | <b>Ne</b><br><i>(aprašyti, kas nebuvo įgyvendinta)</i> |
|---|---|---|--|
| Ar priemonė buvo įgyvendinta?   |   |   |  |
| Ar priemonė turėjo tokį poveikį, kurio buvo siekiama?                                     |   |   |  |
| Ar priemonė buvo tobulinta?   |   |   |  |
| Ar buvo numatytas priemonės tęstinumas?   |   |   |  |
| Ar priemonė galėtų būti pateikiama kaip gerosios praktikos pavyzdys kitoms savivaldybėms? |   |   |  |