



**Kauno technologijos universitetas**  
Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

# **Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas**

Baigiamasis magistro studijų projektas

---

**Remida Mikaliūkštienė**

Projekto autorė

**Lekt. dr. Vidmantė Giedraitytė**

Vadovė

---

**Kaunas, 2023**



**Kauno technologijos universitetas**

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

## **Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas**

Baigiamasis magistro studijų projektas

Viešasis administravimas (6211LX040)

---

**Remida Mikaliūkštienė**

Projekto autorė

**Lekt. dr. Vidmantė Giedraitytė**

Vadovė

**Lekt. dr. Jurgita Jurkevičienė**

Recenzentė

---

**Kaunas, 2023**



**Kauno technologijos universitetas**

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Remida Mikaliūkštienė

**Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų  
savivaldybėje vertinimas**

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Remida Mikaliūkštienė

*Patvirtinta elektroniniu būdu*

Mikaliūkštienė, Remida. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas. Magistro studijų baigiamasis projektas / vadovė lekt. dr. Vidmantė Giedraitytė; Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): 03S (L07).

Reikšminiai žodžiai: lygių teisių įgyvendinimas savivaldybėse, lygybės politika, lygybė viešajame administravime, lygybės įgyvendinimas, viešosios politikos įgyvendinimas savivaldybėse, lyčių lygybės politika.

Kaunas, 2023. 83 p.

### **Santrauka**

Lygių galimybių tematika daugiausia dėmesio sulaukė tarptautinėje ir ES erdvėje, kur hierarchiniu valdymo principu „iš viršaus į apačią“ lygių galimybių principams įgyvendinti parengtos priemonės, teisinės nuostatos perkeliamos į nacionalinę teisę. Europos Sąjunga, vykdydama lygių galimybių situacijos monitoringą valstybėse narėse, kasmet atlieka lygių galimybių ir lyčių lygybės sąlygų vertinimą. Vertinant situaciją Lietuvoje, vis dar matomas atsilikimas nuo bendro ES valstybių narių vidurkio. Nors 2019 m. Lietuva vertinta kaip regresuojanti šalis, per pastaruosius kelerius metus matomas situacijos pagerėjimas, 2021 m. Lietuva įvertinta kaip viena iš trijų didžiausių pažangą padariusių valstybių. Siekiant įtvirtinti JTO ir ES žmogaus teises, užtikrinančias ir nediskriminavimo principus įtvirtinančias nuostatas, nacionaliniu lygmeniu padaryti reikšmingi žingsniai, tačiau 2022 m. Europos lyčių lygybės instituto duomenimis, lygias galimybes reglamentuojantys teisės aktai nėra iki galo efektyvūs, o priemonės nepakankamai veiksmingos siekiant užtikrinti visuotinę lygybę ES valstybėse narėse, tuo pačiu ir Lietuvoje. Lygių galimybių stebėsenos Lietuvoje rezultatai rodo, kad vis dar nepakankamai lygių galimybių sąlygos užtikrinamos neįgaliesiems: nepritaikyta informacinė infrastruktūra, dėl to apribojamos galimybės naudotis internetu svetainėmis, ieškant informacijos ar kreipiantis į valstybines ar savivaldybės įstaigas paslaugų, net 65 proc. asmenų su negalia neužtikrinamos sąlygos dėl fizinės aplinkos apribojimų gyventi savarankiškai. Statistiškai Lietuva atsilieka nuo ES vidurkio, vertinant gyventojų, kurie gali dirbti lankstesniu darbo grafiku, skaičių, nepakankami ir kiti su darbo santykių reguliavimu užtikrinant lygias galimybes susiję rodikliai. Išanalizavus užsienio mokslininkų atliktus tyrimus, pastebima, kad daugiausia aiškinama lygybės samprata, pasigendama tyrimų, nagrinėjančių lygių galimybių įgyvendinimą politikos požiūriu. Lietuvių mokslininkai lygių galimybių ir diskriminacinę aplinką kuriančius veiksnius nagrinėjo per atskirų socialiai jautrių visuomenės grupių situaciją, atskiras veiklos sritis, organizaciniu lygmeniu. Savivaldybėse dėmesys skirtas vertinant sąlygas bendrai ir daugiausia lyčių požiūriu. Iki šiol atlikti tyrimai įgyvendinant lygias galimybes nagrinėti koncentruojantis į procesus. Pasigendama tyrimų, kuriais lygios galimybės būtų analizuojamos vertinant įgyvendinimo sąlygas tiek organizaciniu, kaip vidinio elemento, tiek kaip tai veikia lygias galimybes įgyvendinant vietos savivaldos lygmeniu. Šio darbo nagrinėjama problema – kokios sąlygos vyrauja įgyvendinant lygių galimybių politiką Elektrėnų savivaldybėje. Tyrimo objektas – lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos Elektrėnų savivaldybėje. Darbo tikslas – įvertinti lygių galimybių politikos sąlygas Elektrėnų savivaldybėje. Tikslui pasiekti iškelti uždaviniai: 1. išanalizuoti lygybės sampratą ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų teorinį kontekstą; 2. išanalizuoti lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinės ir strateginės aplinkos sąlygas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu; 3. atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų vertinimą Elektrėnų

savivaldybėje. Tyrimo metodai: sisteminė mokslinės literatūros, teisės aktų ir strateginių dokumentų analizė, empirinis kiekybinio dizaino tyrimas. Empiriniam tyrimui atlikti parengti du klausimynai – K1 ir K2. Duomenys tyrimui surinkti internetinės anketinės apklausos būdu. Anketas sudaro uždari, pusiau atviri, pusiau uždari klausimai. Gauti pirminiai duomenys išanalizuoti aprašomosios statistikos metodu. Projektą sudaro 3 skyriai. Pirmame skyriuje atliekama mokslinės literatūros analizė, nagrinėjama lygybės samprata ir lygių galimybių įgyvendinimo sąlygos organizaciniu ir savivaldos lygmeniu. Antrame skyriuje nagrinėjama lygias galimybes ir žmogaus teises užtikrinanti teisinė aplinka tarptautiniu, ES ir nacionaliniu lygmeniu. Trečiame skyriuje aprašyta tyrimo metodologija, pristatyti gauti tyrimo rezultatai. Empirinio tyrimo rezultatai parodė, kad sąlygos įgyvendinant lygių galimybių politiką Elektrėnų savivaldybėje sudarytos tik iš dalies. Įgyvendinant organizaciniu lygmeniu teigiamai galima vertinti organizacinę kultūrą, tačiau išvelgiamos nepakankami užtikrintos lygių galimybių sąlygos darbo aplinkoje. Įgyvendinant vietos savivaldos lygmeniu, teigiama tendencija matoma vertinant Savivaldybės įstaigų darbuotojų, kaip paslaugų teikėjų, pagarbi ir nediskriminuojanti elgsena. Nepakankamos sąlygos išvelgiamos vertinant paslaugų prieinamumą užtikrinant neįgaliesiems galimybę maksimaliai savarankiškai naudotis savo teisėmis ir laisvėmis. Magistro baigiamąjį projektą sudaro 83 puslapiai, 22 lentelės, 17 paveikslų ir 9 priedai. Mokslinei literatūros analizei panaudoti 52 moksliniai šaltiniai, teisinės aplinkos ir metodologijos rengimo analizei 37 informaciniai šaltiniai.

Mikaliūkštienė, Remida. Evaluation of Conditions for the Implementation of Equal Opportunities Policy in Elektrėnai Municipality. Master's Final Degree Project / supervisor lect. dr. Vidmantė Giedraitytė; Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): 03S (L07).

Keywords: equal rights implementation in municipalities, equality politics, equality in public administration, equality implementation, public policy implementation in municipalities, gender equality policy.

Kaunas, 2023. 83 p.

### **Summary**

The theme of equal opportunities has attracted the most attention in the international and EU space, where you can find developed tools for equal opportunities principals according to hierarchical principle of governance from top to bottom, and legal provisions are transposed into national law. The European Union, while monitoring the situation of equal opportunities in the member states, annually evaluates the conditions of equal opportunities and gender equality. When assessing the situation in Lithuania, it still falls behind the overall average of the EU member states. Although in 2019 Lithuania is assessed as a regressing country, the situation has improved over the past few years, in 2021 Lithuania is rated as one of the three countries that have made the most progress. In order to consolidate UN and EU human rights, ensuring and establishing the principles of non-discrimination, significant steps have been taken at the national level, but in 2022 according to the European Institute for Gender Equality, legal acts regulating equal opportunities are not fully effective, and the measures are not effective enough to ensure universal equality in the EU member states, including Lithuania. The results of the monitoring of equal opportunities in Lithuania show that the conditions of equal opportunities are still not sufficiently ensured for the disabled: the information infrastructure is not adapted, because of which the opportunities to use websites, to search for information or to contact state or municipal institutions for services are limited, even 65 percent of disabled people are not guaranteed the conditions to live independently due to the limitations of the physical environment. Statistically, Lithuania falls behind the EU average in assessing the number of residents who can work with a more flexible work schedule, and other indicators related to the regulation of labor relations ensuring equal opportunities are also insufficient. After analyzing the research carried out by foreign researchers, it is noticed that only the concept of equality is explained, while there is still missing research examining the implementation of equal opportunities from a political point of view. Lithuanian researchers examined the factors creating an equal opportunity and discriminatory environment through the situation of separate socially sensitive groups of society, separate fields of activity, at the organizational level. In municipalities, the focus is on assessing conditions in general and mainly from the gender perspective. Until now, implemented research on the equal opportunities have been examined mainly focusing on processes. There is a lack of research that would analyze equal opportunities by assessing the implementation conditions both organizational (as an internal element), as well as how this affects equal opportunities in the implementation at the local self-government level. The problem examined in this final work is what conditions prevail in the implementation of the equal opportunities policy in Elektrėnai Municipality. The object of this study is the conditions for the implementation of the equal opportunities policy in the municipality of Elektrėnai. The aim of the work is to evaluate the conditions of the equal opportunities policy in

Elektrėnai Municipality. The aim of the work is to evaluate the conditions of the equal opportunities policy in Elektrėnai Municipality. Tasks set to achieve the goal: 1. to analyze the concept of equality and the theoretical context of the conditions for the implementation of equal opportunities policy; 2. to analyze the conditions of the legal and strategic environment for the implementation of the equal opportunities policy at the international, European Union and national level; 3. carry out an evaluation of the conditions for the implementation of the equal opportunities policy in Elektrėnai municipality. Research methods: systematic analysis of scientific literature, legal acts and strategic documents, empirical study of quantitative design. Two questionnaires - K1 and K2 - were prepared for the empirical study. Data for the study were collected by means of an online questionnaire survey. Questionnaires consist of closed, semi-open and semi-closed questions. The obtained primary data were analyzed using the method of descriptive statistics. The project consists of 3 sections. The first chapter analyzes the scientific literature, examines the concept of equality and the conditions for the implementation of equal opportunities at the organizational and self-government level. The second chapter examines the legal environment ensuring equal opportunities and human rights at international, EU and national level. The third chapter describes the research methodology and presents the obtained research results. The results of the empirical study showed that the conditions for the implementation of the equal opportunities policy in the municipality of Elektrėnai are only partially met. While implementing at the organizational level, it is possible to evaluate the organizational culture positively, but you can notice insufficient ensured conditions of equal opportunities in the working environment. When implemented at the level of local self-government, a positive trend can be seen in the assessment of the respectful and non-discriminatory behavior of municipal employees as service providers. Inadequate conditions can be seen when assessing the accessibility of services to ensure disabled people having the opportunity to exercise their rights and freedoms independently. The master's final project consists of 83 pages, 22 tables, 17 figures and 9 appendices. 52 scientific sources were used for the scientific analysis of the literature, 37 information sources were used for the analysis of the legal environment and methodology preparation.

## Turinys

<b>Lentelių sąrašas .....</b>	<b>9</b>
<b>Paveikslų sąrašas .....</b>	<b>10</b>
<b>Santrumpų ir terminų sąrašas .....</b>	<b>11</b>
<b>Įvadas.....</b>	<b>12</b>
<b>1. Lygybės sampratos ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų teorinis kontekstas</b>	<b>15</b>
1.1. Lygybės samprata, sampratos formos ir teorinės paralelės .....	15
1.2. Lygių galimybių kaip viešosios politikos srities įgyvendinimo sąlygos .....	19
1.3. Lyčių lygybės įtaka įgyvendinant lygių galimybių politiką organizaciniu ir vietos savivaldos lygmeniu .....	26
1.4. Lygių galimybių užtikrinimo veiksniai teikiant viešąsias ir administracines paslaugas .....	29
<b>2. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo strateginė ir teisinė aplinka.....</b>	<b>34</b>
2.1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinės ir strateginės nuostatos tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmeniu .....	34
2.2. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinė ir strateginė aplinka nacionaliniu lygmeniu	38
<b>3. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas .....</b>	<b>45</b>
3.1. Tyrimo metodologija .....	45
3.2. Tyrimo rezultatų analizė .....	55
<b>Išvados .....</b>	<b>73</b>
<b>Rekomendacijos .....</b>	<b>76</b>
<b>Literatūros sąrašas .....</b>	<b>77</b>
<b>Informacijos šaltinių sąrašas .....</b>	<b>81</b>
<b>Priedai.....</b>	<b>84</b>
1 priedas. K1. Apklauso klausimynas. Lygių galimybių įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas (darbuotojai ir vadovai) .....	84
2 priedas. K1 klausimyno respondentų charakterizuojantys kintamieji ir kintamųjų koduotės .....	92
3 priedas. K1 7-14 klausimų kintamųjų koduotės .....	94
4 priedas. K1_15. Paslaugų prieinamumo paslaugų teikėjo vertinimas .....	95
5 priedas. Apklauso klausimynas. Lygių galimybių įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas (Elektrėnų savivaldybės gyventojai) .....	96
6 priedas. K2 klausimyno 1-12 klausimų kintamieji ir kintamųjų koduotės.....	101
7 priedas. Tyrimo K1 klausimų 1–6 respondentų charakteristikos analizė (proc.) .....	102
8 priedas. K1_18. Vadovo požiūris į lygių galimybių sąlygas darbo aplinkoje.....	103
9 priedas. Organizacinės kultūros ir darbo aplinkos sąlygų reikšmių veidrodinis vertinimas .....	104
10 priedas. Paslaugų teikėjo ir gavėjo paslaugų vertinimo reikšmių lyginamoji analizė.....	106



## Lentelių sąrašas

<b>1 lentelė.</b> Lygybės teorijos ir formos (sudaryta autorės, 2022).....	18
<b>2 lentelė.</b> Viešosios politikos sąvokos išaiškinimas pagal politikos mokslininkus (remiantis Cairney's (2019) ir Gerston'u (2010), sudaryta autorės, 2022).....	19
<b>3 lentelė.</b> Viešosios politikos įgyvendinimo teoriniai požiūriai (sudaryta autorės, remiantis Ghodang'u, 2020).....	21
<b>4 lentelė.</b> Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos pagal įgyvendinimo lygį (sudaryta autorės).....	32
<b>5 lentelė.</b> DVT uždavinių ir veiklos sričių lygybės užtikrinimo aspektu sisteminė analizė (sudaryta autorės, remiantis LR SADM duomenimis, 2022a).....	36
<b>6 lentelė.</b> Tyrimo K1 klausimyno charakteristika pagal klausimo tikslą (sudaryta autorės, 2022) ..	47
<b>7 lentelė.</b> Tyrimo K1 vertinimo elementai ir metodika (sudaryta autorės, 2022).....	48
<b>8 lentelė.</b> Tyrimo K2 klausimų charakteristika pagal klausimų tikslą ir jų teorinis pagrindimas (sudaryta autorės, 2022) .....	51
<b>9 lentelė.</b> Tyrimo K2 duomenų apdorojimo metodika ir vertinimo elementai (sudaryta autorės, 2022) .....	52
<b>10 lentelė.</b> K1 respondentų lyties priklausomybė nuo darbo užmokesčio (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	56
<b>11 lentelė.</b> K1 tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir lytį (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022).....	56
<b>12 lentelė.</b> K1 tyrimo respondentų išsilavinimo priklausomybės nuo lyties analizė (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022).....	57
<b>13 lentelė.</b> K1 tyrimo respondentų pagal pareigybių lygį ir statusą pasiskirstymas, proc. (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022).....	58
<b>14 lentelė.</b> K1_7. Respondentų požiūris į diskriminuojančius juokelius (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	59
<b>15 lentelė.</b> K1_8. Respondentų požiūris į diskriminuojančius juokelius (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	59
<b>16 lentelė.</b> K1_9. Respondentų pasiskirstymas pagal girdėtų diskriminuojančius juokelių dažnį, proc. (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	60
<b>17 lentelė.</b> K1_11. Respondentų požiūris į lygių galimybių įgyvendinimą organizacijoje (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022).....	61
<b>18 lentelė.</b> K1_12. Darbo sąlygų įgyvendinant lygių galimybių principus organizacijoje vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	61
<b>19 lentelė.</b> K2_4. Paslaugų teikėjų paslaugų prieinamumo vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	67
<b>20 lentelė.</b> K2_13. Paslaugų gavėjų paslaugų prieinamumo neįgaliesiems vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022).....	69
<b>21 lentelė.</b> K2_15. Paslaugų gavėjų informacijos prieinamumo vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022).....	71
<b>22 lentelė.</b> K2_14. Paslaugų gavėjų apie paslaugų teikėjų aptarnavimo elgseną vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022) .....	72

## Paveikslų sąrašas

<b>1 pav.</b> Lygybės konstruktai (sudaryta autorės, remiantis Colton'u ir Holmes'u, 2018; Cuellar, 2021; Davis'u ir Preece, 2022) .....	16
<b>2 pav.</b> Veiksniai viešajai politikai įgyvendinti (sudaryta autorės) .....	23
<b>3 pav.</b> Sąlygos lyčių lygybei įgyvendinti (sudaryta autorės, remiantis Spehar, 2018) .....	29
<b>4 pav.</b> Pagrindinės viešųjų ir administracinių paslaugų probleminės sritys ir diskriminaciją kuriančios formos (sudaryta autorės, remiantis Aragonés-González ir kt., 2020; Degener, 2016; Larsson, 2021; Rantau Itasari, 2020; Švagždienė ir kt., 2021) .....	32
<b>5 pav.</b> JTO Žmogaus teisių fundamentinių teisinių dokumentų raida ir nuostatos (sudaryta autorės) .....	34
<b>6 pav.</b> Lietuvos Respublikos institucinė teisės aktų hierarchinė tvarka (sudaryta autorės, remiantis <a href="https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-lt-maximizeMS-lt.do?member=1">https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-lt-maximizeMS-lt.do?member=1</a> ) .....	39
<b>7 pav.</b> Lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimo sritys valstybės ir savivaldybių įstaigose (sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu) .....	40
<b>8 pav.</b> Lygių galimybių politikos diegimo žingsniai (sudaryta autorės, remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2022a) .....	45
<b>9 pav.</b> Klausimynai pagal analizės lygmenis ir analizės vienetus (sudaryta autorės) .....	45
<b>10 pav.</b> Tyrimo įgyvendinimo etapai (sudaryta autorės, 2022) .....	46
<b>11 pav.</b> K1 tyrimo respondentų sudėtis pagal lytį (proc.) (sudaryta autorės) .....	55
<b>12 pav.</b> K1 tyrimo respondentų sudėtis pagal amžių (proc.) (sudaryta autorės) .....	55
<b>13 pav.</b> K1_10. Respondentų patirtis pagal diskriminacijos formas (proc.) ( <a href="http://www.manoapklausa.lt">www.manoapklausa.lt</a> duomenimis, sudaryta autorės) .....	60
<b>14 pav.</b> K1_13. Respondentų nuomonė apie tobulintinas sritys mažinant diskriminacines sąlygas (proc.) ( <a href="http://www.manoapklausa.lt">www.manoapklausa.lt</a> duomenimis, sudaryta autorės) .....	63
<b>15 pav.</b> K1_14. Respondentų nuomonė apie tobulintinas lygių galimybių sritys (proc.) ( <a href="http://www.manoapklausa.lt">www.manoapklausa.lt</a> duomenimis, sudaryta autorės) .....	63
<b>16 pav.</b> K2 tyrimo respondentų sudėtis pagal lytį (proc.) ( <a href="http://www.manoapklausa.lt">www.manoapklausa.lt</a> duomenimis, sudaryta autorės) .....	66
<b>17 pav.</b> K2 tyrimo respondentų sudėtis pagal amžių (proc.) ( <a href="http://www.manoapklausa.lt">www.manoapklausa.lt</a> duomenimis, sudaryta autorės) .....	67

## Santrumpų ir terminų sąrašas

### Santrumpos:

EIGE – Europos lyčių lygybės indeksas

DVT – Darnaus vystymosi tikslai

### Terminai:

**Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826., 2003).

**Interseksionalumas** – tai metodologinis požiūris, kurio metu įvertinama nuolatinė įvairių socialinių kategorijų (tapatumų) sąveika. Šios sąveikos pasekmės vadinamos sąveikinėmis (interseksionaliomis) (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [LR SADM], 2021b)

**Marginalizuoti asmenys** – asmenys konkrečioje kultūroje, kontekste ir istorijoje, rizikuojantys patirti daugialypę diskriminaciją dėl skirtingų asmeninių savybių ar pagrindų sąveikos, tokių kaip, biologinė ir socialinė lytis, amžius, etniškumas, religija ar tikėjimas, sveikatos būklė, negalia, lytinė orientacija, lytinė tapatybė, išsilavinimas, pajamos arba gyvenimas įvairiose geografinėse vietovėse (Europos lyčių lygybės institutas (terminas adaptuotas iš „marginalizuotos grupės“), 2022).

**Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826., 2003).

**Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826., 2003).

**Darnaus vystymosi tikslai** – pasaulio mastu sukurti 17 tikslų, kurie turi būti įgyvendinti iki 2030 m. Tai žmonėms, planetai ir klestėjimui skirtas veiksmų planas. Ja taip pat siekiama sustiprinti visuotinę taiką didesnės laisvės sąlygomis. Pripažįstame, kad visų formų skurdo visais atžvilgiais, įskaitant ypač didelį skurdą, panaikinimas yra didžiausias pasaulinis iššūkis ir būtina darnaus vystymosi sąlyga (Oficialios statistikos portalas, 2022b).

## Įvadas

**Temos aktualumas.** Lygios galimybės ir jų užtikrinimas sulaukia vis daugiau dėmesio visame pasaulyje. Darnaus vystymosi tikslų patvirtinimas tarptautiniu mastu, Europos Sąjungos (toliau – ES) vykdoma strateginė socialinė politika ir bendradarbiavimas siekiant visuotinių darnaus vystymosi tikslų, nuolatinis dėmesys ir situacijos vertinimas tai tik patvirtina. Stebint lygių galimybių situaciją, Europos Sąjungos valstybėse narėse kasmet atliekamas lygių galimybių ir lyčių lygybės būklės vertinimas. Vertinant situaciją Lietuvoje, vis dar matomas atsilikimas nuo bendro ES valstybių narių vidurkio, o 2019 m. Lietuva vertinta net kaip regresuojanti šalis. Per pastaruosius kelerius metus situacija ženkliai pakito ir 2021 m. Lietuva įvertinta kaip viena iš trijų didžiausių pažangą padariusių valstybių. 2021 m. didžiausias teigiamas pokytis matomas šiose srityse: darbas, pinigai ir galia, regresas – derinant laiką. Kaip teigiama Lygių galimybių rodiklių apžvalgoje (2021), matomas didelis lyčių indekso atotrūkis vertinant ekonominę sritį (Lietuva surinko 50,6, ES vidurkis yra 64,9 balo). Nors visiškai lyčių nelygybės eliminavimas nėra įmanomas, tačiau tai viena iš tų sričių, kuriai pasaulyje skiriamas ir reikalingas nuolatinis valstybių vyriausybių, mokslininkų ir analitikų dėmesys. Mokslininkų atlikti tyrimai parodė, kad padarius reikšmingus žingsnius siekiant užtikrinti lygias galimybes visose srityse, turi nenuginčijamai teigiamą poveikį makroekonomikai (Aragonés-González ir kt., 2020; Bilan ir kt., 2020; Zalieniene ir kt., 2013; Woods ir kt., 2022), kuri tiesiogiai veikia tiek valstybes, tiek joje gyvenančius piliečius. Taip pat pastebimas didėjančios turtinės ir gaunamų pajamų nelygybės atotrūkis tarp lyčių, o diskriminacija dėl lyties dabartinėje visuomenėje yra laikoma viena didžiausių ekonominių ir socialinių problemų nepriklausomai nuo šalies ekonominės padėties (Bilan ir kt., 2020). 2022 m. spalio mėn. paskelbtas Europos lyčių lygybės indeksas (angl. *European Institute for Gender Equality* [EIGE]), kuriuo vertinama moterų ir vyrų lygių galimybių situacija Europos Sąjungoje. Nors vertinant individualiai nuo 2021 m. Lietuvos rodiklis pakilo 2,2 balo, tačiau ES lygmeniu Lietuva vis dar 20-oje vietoje. Todėl akivaizdu, kad Lietuva šiuo požiūriu dirba nepakankamai. Kaip pastebima tyrime, lygias galimybes reglamentuojantys teisės aktai ir priemonės iki galo neužtikrina visuotinės lygybės, o diskriminacija ir nelygybė vis dar laikoma viena svarbiausių šiuolaikinės Lietuvos visuomenės problema. Ne išimtis ir ES. ES pagrindinių teisių agentūros (angl. *Fundamental Rights Agency* [FRA]) tyrimo duomenimis, diskriminacijos dėl lyties, tautybės, rasės, religijos, amžiaus, seksualinės orientacijos ir negalios tendencija matoma visose ES valstybėse narėse (LR SADM, 2021b). Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atlikti tyrimai, renkama statistika ir gaunamų skundų įvairovė dėl diskriminacijos tik patvirtina, kad Lietuvos situacija ne išimtis (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita, 2022). Pastebimas ir socialiai jautrių grupių naudojimosi paslaugomis duomenų apie patirtis trūkumas, todėl dažnu atveju sunku identifikuoti, su kokiomis sisteminėmis nelygybės ir diskriminacijos formomis ir kaip dažnai kiekvienas susiduria, pvz. kokie iššūkiai kyla negalią turintiems asmenims ir kt.

ES mastu tokie duomenys vadinami lygybės duomenimis (angl. *equality data*). Ir tokio pobūdžio tiek kiekybiniai, tiek kokybiniai duomenys itin vertingi siekiant įvertinti tiek priežastinius aspektus, tiek pasekmes įvairiais pjūviais. Pastarieji metai, ypač koronaviruso pandemijos laikotarpis, atskleidė daug probleminių sričių, kurios lėmė dar aktyvesnę susidomėjimą žmogaus teisėmis, tuo pačiu įtraukiant ir lygias galimybes. Pakitus aplinkybėms, taip pat aktualu tapo pergaltuoti jas įtvirtinančias nuostatas, kurios, anot Westros (2020), nebe tokios ir pakitusios iš esmės. Taigi žmogaus teisių ir lygių galimybių užtikrinimo tyrimai tampa aktualūs iš naujo.

**Temos naujumas.** Lygybės samprata ir lygių galimybių užtikrinimo įvairiose gyvenimo srityse tematika nagrinėta tiek užsienio, tiek Lietuvos mokslininkų. Lygybės sąvoką analizavo Benjan'as (2022), Zanetti'is (2021), lygybės formas Degener (2016). Socialinio pasitikėjimo sąsajas su lygybe analizavo Rothstein'as ir Uslaner'is (2005), Toleikienė ir kt. (2022), socialinės aplinkos įtaką požiūriui į lygybę Lewis'as Jr.(2021). Itin daug dėmesio sulaukė lygių galimybių tyrimai iš lyčių lygybės užtikrinimo perspektyvos: lyčių lygybės vaidmenį šalies vystymuisi tyrė Cornawall'is ir Rivas'as (2015), efektyvesnio moterų įgalinimo darbo rinkoje svarbą Bilan'as (2020), Bukina ir kt. (2021), lyčių lygybės užtikrinimo organizacijoje svarbą tyrė Kidron ir Chalutz'as Ben-Gal'is (2022), Woods'as, Benchop'as ir van den Brinks'as (2022), Porumbescu'as ir Pogan'as (2021). Kaip lygios galimybės veikia darbuotojų motyvaciją ir efektyvumą organizacijoje, tyrė Perkumienė (2015), vadovų vaidmenį ir tai, kaip jų požiūris gali paveikti lygių galimybių įgyvendinimą organizacijoje, analizavo Krekula ir kt. (2019), Toleikienė ir kt. (2022). Vietos savivaldos lygmeniu daugiausia dėmesio skirta lyčių lygybės integravimui į strateginius planus (Colley ir Foley, 2020; Sotirovič ir Kontvainė, 2021; Williamson,) ir finansinių išteklių planavimą (Colton ir Holmes, 2018; Williamson ir kt., 2020). Lyčių lygybės įtaką formuojant ir įgyvendinant viešąją politiką organizaciniu lygmeniu analizavo Ghodang'as (2020) ir Spehar (2018). Politikos formavimą ir procesus lyčių ir lygybės požiūriu nagrinėjo Lombardo, Meier ir Verloo'as (2017). Kaip visuomenės ir skirtingų didžiausių diskriminaciją patiriančių socialinių grupių išitraukimas į jiems aktualias politikos formavimo sritis veiktų įgyvendinimo galimybes, tyrė Augaitytė (2020), Yang'as (2016), Lewis'as Jr. (2021);, Noreikienė ir Žilinskas (2017). Automatizuotų paslaugų ir skaitmeninimo kuriamas diskriminacines sąlygas nagrinėjo Larsson'as (2021). Neįgalųjų situaciją ir fizinės aplinkos, apribojančios šių asmenų judumą veiksnius tyrė Degener (2016), Perkumienė ir Dagytė (2021), Rantau Itasari (2020), Švagždienė. Daugelis mokslininkų atliktų tyrimų skirti lygybės sampratai išaiškinti, lygybės ir lyčių lygybės užtikrinimo organizaciniu ir bendrai šalies lygmeniu. Matomas ir nepakankamas mokslininkų dėmesys analizuojant lygias galimybes iš politikos įgyvendinimo ir aplinkos analizės perspektyvos.

Lietuvoje nuo 2005 m. įsigaliojus Lygių galimybių įstatymui, žengtas reikšmingas žingsnis lygių galimybių teisinio reguliavimo požiūriu. 2017 m. įsigaliojus LR DK 26 straipsnio nuostatomis, organizacijos, turinčios daugiau kaip 50 darbuotojų, įpareigtos patvirtinti Lygių galimybių politiką organizacijos viduje. Siekiant nuosekliai įgyvendinti politiką, svarbu parengti priemonių planą, kuriam būtina aplinkos ir sąlygų analizė (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2022), todėl matomas tyrimų trūkumas, kuriais vertinama lygių galimybių aplinka ir sąlygos įgyvendinant lygių galimybių politiką ne nacionaliniu, bet vietos savivaldos lygmeniu individualiai. Kaip teigia Krekula ir kt. (2019), atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad lygybės principų įgyvendinimo sėkmė tikėtina nacionalinės svarbos tikslus perkeliant į vietos savivaldos lygmenį, kur didžiausia tikimybė, išanalizavus toje aplinkoje vyraujančius iššūkius, teoriją paversti realia praktika. Atsižvelgiant į kiekvienos savivaldybės savitumą, socioekonominę, demografinę padėtį, lygybės politikos įgyvendinimo sėkmė tikėtina tik vertinant individualius tai savivaldybei būdingus veiksnius, to ir siekiama šiuo tyrimu.

**Problema.** Kokios vyrauja sąlygos Lygių galimybių politikai įgyvendinti Elektrėnų savivaldybėje?

**Projekto objektas** – Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos Elektrėnų savivaldybėje.

**Projekto tikslas** – įvertinti lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygas Elektrėnų savivaldybėje.

**Projekto uždaviniai:**

1. išanalizuoti lygybės sampratą ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų teorinį kontekstą;
2. išanalizuoti lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinės ir strateginės aplinkos sąlygas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu;
3. atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų vertinimą Elektrėnų savivaldybėje.

**Tyrimo metodai:** siekiant išsiaiškinti lygybės sampratą ir lygių galimybių politikos kaip viešosios politikos srities įgyvendinimo sąlygas organizaciniu ir vietos savivaldos lygmeniu atlikta sisteminė mokslinės literatūros analizė. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinė aplinka nagrinėta analizuojant teisės aktus ir strateginius dokumentus. Vertinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygas Elektrėnų savivaldybėje atliktas empirinis kiekybinio dizaino tyrimas. Tyrimo duomenims surinkti pasirinktas internetinės anketinės apklausos būdu. Anketą sudaro uždari, pusiau atviri, pusiau uždari klausimai. Gauti pirminiai duomenys išanalizuoti aprašomosios statistikos metodu.

**Projekto struktūra.** Magistro baigiamojo darbo projektą sudaro įvadas, dvi struktūrinės dalys (trys skyriai) – teorinė ir empirinė, darbas apibendrinamas pateikiant išvadas ir rekomendacijas. Siekiant išsiaiškinti, kaip ir kokiame kontekste suvokiama lygybės sąvoka, remiantis moksliniais šaltiniais, išanalizuota lygybės samprata, sąvokų paralelės, per lygybės teorijas ir formas, susisteminti pagrindiniai su lygybės teorijomis sietini požiūriai, politikos įgyvendinimą sąlygojantys veiksniai. Antrame teorinės dalies skyriuje atlikta tarptautinių, Europos Sąjungos ir nacionalinio lygmens teisinės aplinkos ir teisinių dokumentų, susijusių su lygių galimybių, lyčių lygybės ir žmogaus teisių sritimis, analizė, kurioje aptariama institucinė teisinių dokumentų hierarchinė tvarka, teisės aktai, aktualūs analizuojamai temai. Empirinė dalis suskirstyta į du poskyrius: pirmame, remiantis teorine dalimi, aprašyti atlikto tyrimo metodai, antrame – pristatyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimo rezultatai. Baigiamąjį projektą sudaro 106 psl. (su priedais), 17 paveikslai, 22 lentelės. Teorinei analizei atlikti panaudoti 52 mokslinės literatūros šaltiniai, 37 informaciniai šaltiniai.

## **1. Lygybės sampratos ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų teorinis kontekstas**

Lygybės samprata yra plati ir daugialypė, turinti daug formų ir apimanti daugelį politikos sričių. Anot Mir'o ir Bhat'o (2022), lygybės samprata yra progresyvus principas, neatsiejamas nuo šiuolaikinio gyvenimo paradigmu, demokratinių vertybių ir yra pagrindinis demokratinės politikos ir visuomenės tobulėjimo bruožas. Būtent todėl, ypač demokratinėse valstybėse, lygioms galimybėms turi būti skiriamas ne mažesnis dėmesys nei kitoms sritims. Siekiant lygiateisiškumo, svarbu išaiškinti lygybės sąvokos reikšmę, aptarti, kokiuose kontekstuose ir kaip suprantamos lygybės paralelės. Remiantis mokslininkų įžvalgomis ir atliktais tyrimais, šiame skyriuje analizuojamos su lygybe susijusios teorijos, jų formos ir požūriai. Analizuojama, kas yra viešoji politika, vertinamos viešosios politikos įgyvendinimo sąlygos. Aiškinamasi, kaip lygybė suvokiama visuomenėje, su kuo tapatinama, kokią reikšmę turi formuojant viešąją politiką. Analizuojami veiksniai, kuriantys diskriminacines sąlygas organizacijose ir visuomenėje. Bendrai apžvelgiamos aktualiausias diskriminaciją patiriančios sritys ir visuomenės grupės, analizuojamos turinčios įtakos lygių galimybių politikos įgyvendinimui organizacijos viduje: tiek iš darbuotojo pozicijos, tiek vadovo vaidmuo. Nors lygybės politikos įgyvendinimo laukas vertinant visuomenės grupes neapsiriboja ties viena forma, tačiau atsižvelgiant į išaugusį mokslininkų dėmesį į vyraujančios daugelyje gyvenimo sričių segregacijos tarp lyčių tendenciją, analizuojamas lyčių lygybės aspektas, taip pat lyčių lygybės ir lyčių lygybės politikos užtikrinimo vaidmuo ir kokią įtaką daro siekiant visuotinės lygybės tikslų. Remiantis atliktais moksliniais tyrimais, vertinama situacija darbo rinkoje, planuojant žmogiškųjų išteklių valdymą, atkreipiant dėmesį į susiformavusius stereotipus ir švietimo, kaip įrankio viską keisti, svarbą. Taip pat, remiantis moksliniais šaltiniais aptariami diskriminaciją kuriantys veiksniai vietos savivaldos lygmeniu, dėmesys skiriamas socialiai jautrioms visuomenės grupėms, aptariamas jų vaidmuo socialiniame gyvenime. Analizuojamos vietos gyventojams teikiamų viešųjų ir administracinių paslaugų sąlygos ir prieinamumo problematika, vertinant, kaip įgyvendinamas lygiateisiškumo principas.

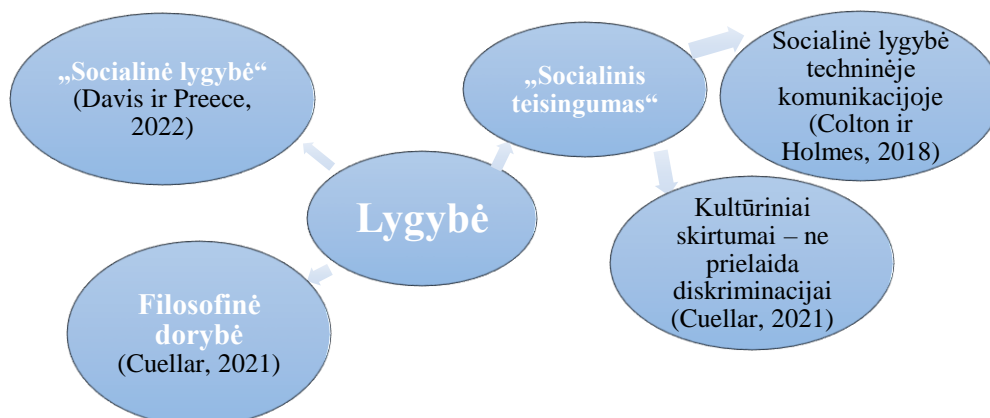
### **1.1. Lygybės samprata, sampratos formos ir teorinės paralelės**

Lygybės sąvoka, kaip teigia Mir'as ir Bhat'as (2022), yra labai paini ir glaudžiai susijusi su kitomis politinės filosofijos sąvokomis: laisvė, teisė, socialinis ir ekonominis teisingumas, lygiateisiškumas, nuosavybė ir kt. Analizuojant lygybės sampratą, pastebėta, kad lygybės sąvoka daugiausia tapatinama su „socialine lygybe“ (Davis ir Preece, 2022) ir „socialiniu teisingumu“ (Colton ir Holmes, 2018). Socialinės lygybės užtikrinimas visuomenėje yra svarbi sąlyga įgyvendinant viešąją politiką (Davis ir Preece, 2022). Siekdami išsiaiškinti, kaip socialinė lygybė koreliuoja su visuomenės individualiais poreikiais, kartu kaip tai gali paveikti viešosios politikos įgyvendinimą, tyrimą atliko Davis'as ir Preece'as (2022). Atliktame tyrime pastebėta, kad visuomenės socialinės lygybės poreikis mažėja tada, kai lygybės klausimas pereina iš asmeninės į viešąją erdvę, ir šios išvados skatina domėtis, kaip paaiškinti normatyvinės lygybės reikšmę. Kitaip sakant, vertinant tokias išvadas, darosi sunku socialinės lygybės sąvoką konkretizuoti, taikant vieną būdingą formą ar standartą, dėl to tam tikra prasme ši samprata yra neapibrėžta. Kita sąvoka „socialinis teisingumas“ mokslininkų nagrinėta dviem požūriais: 1. kaip priemonė išvengti diskriminacijos techninėje komunikacijoje (Colton ir Holmes, 2018); 2. kaip dorybė visuomenėje, neleidžianti kito vertinti pagal išankstines nuostatas (Cuellar, 2021).

Pirmuoju požiūriu „socialinį teisingumą“, remdamiesi Jones’u ir Walton’u (2018), nagrinėjo Colton’as ir Holmes’as (2018), kurie socialinį teisingumą tapatino su socialinio teisingumo sistema techninėje komunikacijoje, jie teigia, kad socialinis teisingumas gali būti kaip priemonė, padedanti išvengti seksualinio priekabiavimo, diskriminavimo dėl amžiaus ar rasės, išankstinių nusistatymų ir kitose srityse. Kitaip sakant, mokslininkai tyrimu siekė atkreipti dėmesį į nepakankamai skiriamus išteklius, sprendžiant žmogaus teisių klausimus techninėje komunikacijoje. Nagrinėdami socialinį teisingumą, Colton’as ir Holmes’as (2018) išskiria Ranciére’ą, kuris analizuodamas „aktyvios lygybės teoriją“, išskiria techninės komunikacijos spragas. Kaip pavyzdys pateikiamas gerai žinomos vaizdo medžiagos dalijimosi ir socialinės medijos platformos „Youtube“ socialinės neteisybės pavyzdys. Anot mokslininkų, kol „Youtube“ platformoje nėra nustatytos teisinės prievolės vaizdo ir garso medžiagą viešinti kartu su subtitrais, tol tokią komunikacinę priemonę galima vertinti, kaip sukuriančią sąlygas socialinei neteisybei neįgalųjų ir kitų jautrių socialinių grupių atžvilgiu. Pastebima ir tai, kad šiomis sąlygomis yra diskriminuojami kitakalbiai, todėl akivaizdu, kad yra pažeidžiamos šių asmenų teisės, o tai lemia nelygybę.

Antruoju požiūriu „socialinį teisingumą“ nagrinėjo Cuellar (2021). Mokslininkė pastebi, kad socialinis teisingumas, kaip ir socialinė (ne)lygybė, skirtingomis aplinkybėmis gali būti suvokiama savitai, kaip individui ar visuomenei tuo metu atrodys priimtinausia. Tuo pačiu atkreipia dėmesį, kad nepaisant aplinkybių, kultūriniai skirtumai neturi būti rodiklis, lemiantis, kaip su kiekvienu turi būti elgiamasi. Taip pat neturi būti suteikiama prielaida diskriminacijai dėl amžiaus, seksualinės orientacijos, rasės, ekonominės padėties ar kitų ypatybių, todėl mokslininkė socialinį teisingumą tapatina su „filosofine dorybe“ ir, remdamasi Aristotelio moralės teorija, išskiria dorybes: santūrumas ir tvirtumas, išmintis ir teisingumas, kur pastarasis priskiriamas žmogaus prigimtinei ar valdžios struktūrų nustatytai juridinei teisei ir yra paremtas lygybės principu (Cuellar, 2021). Taigi galima teigti, kad socialinis teisingumas turi būti paremtas išmintimi ir teisingumu, o ne išankstinėmis nuostatomis.

Atsižvelgiant į mokslininkų įžvalgas, galima teigti, kad lygybė daugiausia siejama su tokiais socialiniais konstruktais kaip „socialinė (ne)lygybė“ ir „socialinis teisingumas“ ir kurie siejami su prigimtine žmogaus dorybėmis (žr. 1 pav.). O vertinant šių konstrukto susiformavimo sąlygas, akivaizdu, kad lygybė siejama su nediskriminavimo principais.



**1 pav.** Lygybės konstruktai (sudaryta autorės, remiantis Colton’u ir Holmes’u, 2018; Cuellar, 2021; Davis’u ir Preece, 2022)



Lygybės samprata mokslininkų analizuojama ir kaip reiškinys, aiškinant lygybę kaip teoriją. Lygybės teorijos, pagal taip, valdžios struktūrose įgyvendinamos, skirstomos į formas. Valdžios struktūrų įtaką ir demokratines teisingumo formas analizuoja Colton'as ir Holmes'as (2018), kurie savo straipsnyje aptaria paraleliai lygybės sąvokai galimas tapatinti teorijas ir išskiria teorijoms būdingus požūrius. Pirmoji – „liberalioji teorija“, kuri siejama su tuo, ką žmogus turėtų gauti. Antroji – „paskirstymo teorija“, kurioje pabrėžiamas „kas ką gauna“ principas, kur valdžios organai kontroliuoja viešųjų gėrybių, teisių ir pareigų, užtikrinančių socialinę lygybę visuomenėje, paskirstymą. „Paskirstymo teorija“ teigiama, kad gėrybių gavėjai yra pasyvūs, neturintys didelių galių įgyvendinant socialinį teisingumą veikėjai, o marginalizuoti asmenys apibūdinami kaip nepakankamai veiksnūs įgyvendinant lygybę individualiu lygmeniu, paskirstymo objektai (Colton ir Holmes, 2018). Būtent dėl tiesioginių teisių apribojimų ir apribotų galimybių keisti, šios teorijos prilyginamos prie „pasyvios lygybės“ formos. „Liberalioji teorija“ ir „paskirstymo teorija“ pagal įgyvendinamos valstybės politikos požiūrį skirstomos į formas: „pasyvi lygybė“ ir „aktyvi lygybė“.

„Pasyvios lygybės“ forma pastebima ir liberalioje politinėje filosofijoje, kuri aptinkama dabartinių laikų kuriamose socialinėse teisingumo sistemose ir kur teigiama, kad valstybė privalo apsaugoti asmens teises taip, kad būtų kuo mažiau daroma įtaka piliečių gyvenimui. Tačiau lygybės užtikrinimas, vertinant šias aplinkybes, yra tik antraeilis darbas, kur socialinė neteisybė atsiranda būtent tada, kai valstybė neužtikrina žmogaus teisių į jo laisvę (Colton ir Holmes, 2018). Priešingybė „pasyviai lygybei“ – „aktyvi lygybė“, kuri orientuota įgyvendinti socialinį teisingumą ne visiškai pasikliaujant aprašytomis liberaliomis socialinio teisingumo teorijomis. „Aktyvia lygybe“, kaip politinės valios forma, atkreipiamas dėmesys į galimas neigiamas ilgalaikes „pasyvios lygybės“ užtikrinimo pasekmes. Taip pat skatinama daugiau dėmesio skirti visuomenėje vyraujančioms nelygybės apraiškoms ir, nepaisant susiformavusio socialinio įpročio, aktyviau imtis veiksmų, kurie sukeltų net institucinius pokyčius.

Remiantis XVII a. Anglijoje vyravusios Leveler'ių (angl. *Levellers*) politinės jėgos idėjomis, analizuota lygybės prasmė ir ištakos (Benjan, 2022). Kaip teigia autorius, Leveler'iai, remdamiesi pariteto principu, pritarė lygiam šalių atstovavimui. Atsižvelgiant į principus, išskirtos šios sąvokos ir lygybės formos: „natūrali lygybė“ ir „natūralus lygumas“, kur lygumas nebuvo sietinas su fiksuotu elgesiu, tačiau pabrėžia lygiavertį pagarbų elgesį kiekvienam, paliekant natūralius žmogiškuosius skirtumus, o ne išskiriant dėl to, kad yra skirtingas. Leveler'ių, kaip ankstyvųjų egalitaristų, dėka paritetas šiame kontekste pradėtas suvokti kaip socialinė sąvoka (Benjan, 2022), todėl galima įžvelgti, kad Leveler'ių principinės nuostatos pritaria prigimtinei lygybei, kur žmogus išskiriamas kaip visuomenei vertę turintis individas. Autorius (Benjan, 2022) atkreipia dėmesį, kad natūralus lygumas, kuris daug metų buvo abejingas žmogiškajai prigimčiai, ieškant bendro skirtumo, tiek Leveler'ių dėmesys prigimtinei lygybei, nuvedė ties tuo, ką dabartiniu laiku politikos teoretikai vadina „pagrindine lygybe“, tačiau Leveler'ių pariteto sąvoka šiuolaikiniame politiniame žodyne jau seniai nevartojama. Dabartiniu metu daugiau dėmesio skiriama pabrėžti elgesio, ekonominius ir socialinius skirtumus, o lygybė siejama su sprendimų priėmimo etika, kuriai priešintasi, o priešinimasi, kaip manoma, sukėlė pariteto sąsaja su socialine hierarchija, kurią mokslininkas išskiria dviem požiūriais: rango hierarchija (statuso, turinčio išskirtinę socialinę vertę, vertinama kaip aukšta arba žema) ir laipsnio hierarchija (kiekvieno rango išskyrimas, vertinant orumą) (Benjan, 2022). Benjan'as (2022) apibendrinamas savo analizę teigia, kad „pagrindinė lygybė – tai nuolatinė politinės filosofijos „aksioma“ – veikianti panašiai kaip Leveler'ių prigimtinio pariteto prielaida“, kur išskiriama žmonių vertė, o remiantis Pojman'u (1997) ir vertinant jo poziciją, kad kiekvienas individas yra lygus pagal

įgimtus gebėjimus ar asmenines savybes: protą, orumą ar moralinį suvokimą, teoriškai sunkiai įtikima ir empiriškai klaidinanti. Vertinant Leveler'ių principines nuostatas ir šiuolaikinių egalitarizmo teoretikų mintis, galima išvelgti bendrą, lygybės suvokimo ir siekiamybės įgyvendinti, vardiklį – eliminuoti privilegijas (žr. 1 lent.).

**1 lentelė.** Lygybės teorijos ir formos (sudaryta autorės, 2022)

Teorijos	Formos	Požiūris
Liberalioji teorija (Colton ir Holmes, 2018) Paskirstymo teorija („kas ką gauna principu“)	„Pasyvi lygybė“	Valstybės politika, prievolė apsaugoti asmens teises su kuo mažesne valstybės intervencija piliečių gyvenime. Lygybė – antraeilis darbas. Nepakankamas žmogaus teisių į jo laisvę užtikrinimas – prielaida rasti socialinei neteisybei.
	„Aktyvi lygybė“	Lygybės užtikrinimas socialiai jautrioms ir daugiausia pažeidžiamoms visuomenės grupėms
Leveler'ių (pariteto) teorija (Benjan, 2022)	„Natūrali lygybė“ + „Natūralus lygumas“ = „Pagrindinė lygybė“	Fiksuotas elgesys. Lygiavertis elgesys, pripažįstant natūralius žmogiškuosius skirtumus. Pagrindinė (prigimtinė) lygybė, eliminuojant privilegijas.

Lygybė kaip sąvoka dėl daugybės teorinių paralelių sunkiai apibrėžiama, todėl dėl aiškumo stokos visuomenėje kelia daug diskusijų, dėl kurių kyla priešpriešų. Zanetti'is (2021) lygybę prilygina idėjai, kuriai įgyvendinti pritaikomos praktikos, kurios tikslas – įvertinus situaciją, eliminuoti aplinkybes, sudarančias sąlygas nelygybei ir diskriminacijai egzistuoti. Aiškinant lygybės sampratą, reikia suvokti skirtumus tarp formalios ir esminės (natūralios) lygybės, kur formali lygybė tapatinama su procedūrinu teisingumu ir kuris naudojamas kaip priemonė kovai prieš tiesioginę diskriminaciją (Degener, 2016), o esminė yra susijusi su paskirstymo teisingumu (Zanetti, 2021), analizuojant skirtumus tarp individų ir galios pasiskirstymo tarp jų (Degener, 2016).

Vyraujančios socialinės stratifikacijos modelių nuostatas visuomenėje ir įtaką žmonių psichologijai siekiant egalitarinių tikslų nagrinėjo Lewis'as Jr. (2021). Anot mokslininko, kiekvienas skirtingos visuomenės ir bendruomenės individas, priklausomai nuo jį supančios socialinės ir ekonominės aplinkos, skirtingai traktuoja lygybę kaip sąvoką, todėl skirtingai interpretuoja egzistuojančios nelygybės mastą. Taip pat paminėtina tai, kad dažnas esantis toje pačioje socialinėje padėtyje ir nuolatos bendraujantis su tokios pat padėties individais, linkęs manyti ir tapatinti kitus su savimi, pvz., jei asmuo yra turtingas, savo kaimynystėje asmenis regi lygiaverčiais sau ir atvirkščiai. Ir čia veikia paprasčiausia logika – jeigu asmeniui galimybės (ne)leisti, taip (ne)gyventų (Lewis Jr., 2021). Šiomis aplinkybėmis atsiranda prielaida atsirasti tam tikriems socialiniams burbulams, kurie bendradarbiauja savo vidiniame pasaulyje ir dėl kurio regima empatijos stoka, o tai sudaro sąlygas nelygybei. Anot Lewis'o Jr. (2021), visuomenė, susiskirstydama į tam tikras jų socialiniam sluoksniui būdingas aplinkas, ydingai linkę individus suskirstyti į grupes: „vienas iš mūsų“ ar „vienas iš jų“. Šiame kontekste paminėtini ir anksčiau minėti Cuellar (2021) pastebėjimai, kurie tik patvirtina, kad dažnas individas vertindamas kitą asmenį vadovaujasi išankstinėmis nuostatomis, o tai trukdo užtikrinti socialinį teisingumą ir sudaro nepalankias sąlygas įgyvendinti su lygybe susijusias principines nuostatas visuomenėje. Atsižvelgiant į minėtą praktiką, atlikta psichologų, tyrinėjančių tarpgrupinius santykius, apžvalga. Padarytos išvados, kuriomis skatinamos veiklos, padedančios išvystyti empatiją kitam kiek kitokiam individui. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad lygybės suvokimas turi įtakos kiekvieno asmens tapatybės formavimuisi, o koks bus pasiektas rezultatas, priklauso nuo

aplinkybių: sąlygų, kuriose individai socializuojasi, skirto laiko ir įdėto darbo (Lewis Jr., 2021). Atsižvelgiant į autoriaus išvalgas, galima teigti, kad lygybės suvokimas teigiamai koreliuoja su gebėjimu įsijausti į kito asmens vaidmenį, kuriant naujus tarpgrupinius santykius, kurie grįsti pagarba ir tolerancija prigimtiniais žmonių skirtumams, taip keičiant individų mentalitetą ir vyraujančius stereotipus, trukdančius užtikrinti lygybę.

*Išanalizavus lygybės sampratą, išaiškėjo sąsajos su kitomis politinės filosofijos sąvokomis: teisė, lygiateisiškumas, socialinis ir ekonominis teisingumas ir kt. Pastebėtos ir lygybės sąvokos paralelės su socialinės lygybės konstruktais: „socialinis teisingumas“, „socialinė (ne)lygybė“, „filosofinės dorybės“. Aptartos su lygybės įgyvendinimu istoriškai susijusios teorijos ir išanalizuotos pagal kryptį ir požiūrį lygybės įgyvendinimo formas: „aktyvi lygybė“, „pasyvi lygybė“, „formali lygybė“, „natūrali lygybė“, nustatytas bendras teorijų vardiklis – nelygybės eliminavimas. Lygybės samprata tokia, kokia ji yra dabar, vystėsi nuosekliai, tam įtakos turėjo įvairūs feministiniai ir egalitaristiniai judėjimai, politiniai ir visuomenėje vykstantys pokyčiai, todėl galima teigti, kad lygybė yra daugialypė sąvoka, kurią siekiant perkelti į įgyvendinimo lygmenį ir formuoti kaip viešosios politikos kryptį reikia atsižvelgti į socioekonominius būtent tai visuomenės daliai būdingus veiksnius. Įgyvendinant lygybę svarbi visuomenės ir valdžios struktūrų sąveika. Lygybei įgyvendinti visuomenėje būtinos sąlygos: visuomenės narių empatija ir kiekvieno žmogaus prigimtinių teisių ir laisvių pripažinimas. Vertinant iš lygybės įgyvendintojų pozicijos – valdžios struktūrų įsitraukimas taip, kad lygybės įgyvendinimas įvairiose srityse iš „pasyvios lygybės“ pereitų į daugiau „aktyvios lygybės“ įgyvendinimo formą, tokiu būdu vykdant aktyvesnę, nukreiptą į socialinio teisingumo ir žmogaus teisių ir laisvių užtikrinimo politiką valstybėje.*

## 1.2. Lygių galimybių kaip viešosios politikos srities įgyvendinimo sąlygos

„Viešoji politika“ mokslinėje literatūroje yra daugiau universali sąvoka, tikslaus jos apibrėžimo nėra, tačiau apibūdinti pabandė Cairney’as (2019, p. 18) ir Gerston’as (2010, p. 6-7), jie išanalizavo politikos mokslininkų apibrėžimus, susistemino ir pateikė kelis, geriausiai apibūdinančius, kas yra viešoji politika, apibrėžimus (žr. 2 lent.).

**2 lentelė.** Viešosios politikos sąvokos išaiškinimas pagal politikos mokslininkus (remiantis Cairney’as (2019) ir Gerston’u (2010), sudaryta autorės, 2022)

Sąvokos apibrėžimas	Apibrėžimo autorius
<...> valdžios veiksmai ir ketinimai, lemiantys tuos veiksmus <...>	Cochran ir kt., Birkland, 2005 (p. 18)
<...> įvairių institucijų vykdoma įvairi veikla, sujungiama į stabilius ir nuspėjamus veiksmų modelius <...>	Colbath, 1998 (p. 18)
<...> ką valdžia daro, kodėl jie tai daro ir koks bus skirtumas (ką tai pakeis) <...>	Thomas R. Dye (p. 6)
<...> valdžios veiksmų kryptis, reaguojant į socialines problemas <...>	Michael E. Kraft & Scott R. Furlong (p. 6)
<...> vyriausybės kaip nepriklausomas kintamasis ir esminių pokyčių sankirta, kurioje kalbama apie dabartinės politikos kūrimą, atsižvelgiant į būsimus poreikius skirtingoms politikoms <...>	David B. Robertson & Dennis R. Judd (p. 6)
<...> autoritetingas vertybių paskirstymas <...>	David Easton (p. 7)

Nors viešosios politikos sąvoka yra universali, tačiau mokslinėje literatūroje vyrauja bendras sampratos išaiškinimas (Knill ir Tosun, 2020): „viešoji politika – veiksmų kryptis, kurių ėmėsi vyriausybė ar įsakymų leidėjas, atsižvelgdamas į konkrečią problemą“. Apžvelgus sampratas, pastebimas tam tikrų išskiriamų savybių tendencingumas. Atsižvelgiant į tai, galima išskirti viešajai politikai ir jos įgyvendinimui būdingus veiksnius: valdžios veikla ir ketinimai, veiksmų kryptis, vertybių paskirstymas dabar, kad būtų geriau vėliau, socialinių problemų sprendimas.

Vertybinių nuostatų svarbą viešajai politikai patvirtina Potucek'as (2017), kuris teigia, kad viešosios politikos vertybių pagrindas slypi visuomenės elgsenoje, o viešosios politikos įgyvendinimas dabartiniais laikais glaudžiai susijęs su žmogaus teisių nuostatomis. Žmogaus teisių nuostatos siejamos su lygybės visuomenėje užtikrinimu. Pagal įgyvendinimo laikotarpį ir raidą, teises galima išskirti į tris elementus: pilietines teises XVIII a. (angl. *Civil rights*), politines teises XIX a. (angl. *Political rights*) ir socialines teises XX a. (angl. *Social rights*).

Viešoji politika formuojama nacionaliniu lygmeniu. Pagal politikos įgyvendinimo kryptį skirstoma į kategorijas ir sritis (Potucek, 2017):

- ✓ ekonominė politika (sritis: pinigų, fiskalinė, pramonės ir kt.);
- ✓ socialinė politika (sritis: socialinė apsauga, šeimos, užimtumo, būsto, lygių galimybių, skurdo ir socialinės atskirties);
- ✓ žmogaus vystymosi politika (sritis: sveikatos, švietimo, fizinio aktyvumo ir sporto ir kt.);
- ✓ infrastruktūros politika (sritis: viešojo administravimo, transporto, energetikos ir kt.);
- ✓ užsienio, apsaugos ir žmogaus teisių (sritis: žmogaus teisių, gynybos, migracijos ir kt.).

Atsižvelgiant į tai, kad lygios galimybės yra viena iš viešosios politikos sričių, lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos nagrinėjamos atsižvelgiant į viešosios politikos įgyvendinimui būdingus veiksnius. Nagrinėjant veiksnius, veikiančius viešosios politikos įgyvendinimą administraciniu lygmeniu, atkreipiamas dėmesys, kad politikos integravimui į vietos valdžios planus reikalingas nuoseklumas (Ghodang, 2020). Mokslininkas, remdamasis Nugroho'as (2014), išskyrė „tris teises“, kurių laikantis tikėtina viešosios politikos įgyvendinimo sėkmė:

1. teisingas politikos priemonių parinkimas ir identifikavimas, kiek tos priemonės iš tiesų išsprendžia problemą;
2. tinkamas įgyvendinimas įtraukiant ne tik vyriausybės organus ar valstybės institucijas, bet ir privatų sektorių, bendruomenes;
3. tinkama kryptis, tikslas, apgalvojant, ar tikslinė grupė yra suplanuota ir nesikerta su kitomis intervencijomis, ar tikslinė grupė yra pasirengusi intervencijai natūraliai ir kaip tai veiktų priešpriešoje ir harmonijoje. Reiktų įsitikinti, ar planuojama politikos intervencija prioritetinga žmonių poreikiams.

Anot mokslininko, viešosios politikos procesas parodo, kaip įgyvendinama ar įgyvendinta viešoji politika, t. y. nuo to, kaip įgyvendinama viešoji politika, priklauso ir tolesnė politikos sėkmė. Sėkmingas įgyvendinimas laikomas tas, kurio rodikliai atitinka planuotus, tačiau dažna praktika parodo, kad politikos formuotojų planai nesutampa su politikos įgyvendintojų pasiektais rezultatais. Siekdamas išsiaiškinti, kokiais atvejais, daugiausia tikėtina politikos įgyvendinimo sėkmė,

Ghodang'as (2020) išanalizavo, susistemino tyrimuose aptartas teorijas ir pateikė tikėtinos sėkmingos politikos įgyvendinimo požiūrius (žr. 3 lent.).

**3 lentelė.** Viešosios politikos įgyvendinimo teoriniai požiūriai (sudaryta autorės, remiantis Ghodang'u, 2020)

Politikos teorijos autoriai	Pagrindiniai viešosios politikos įgyvendinimo teorijų požiūriai
George'o C. Edwards'o III teorija	Proceso tarp politikos formavimo etapų ir pasiektų rezultatų svarba: finansavimas; organizavimas; žmogiškųjų išteklių valdymas; derybos ir kt.
Merilee S. Grindle teorija	Politikos turinio svarba ir įgyvendinimo kontekstas: tikslinių grupių interesų įtraukimas; tikslinių grupių gaunamų naudų identifikavimas; pageidaujama pokyčių mastas; tinkamas programos vietos parinkimas; įgyvendintojų požiūris į įgyvendinamą politiką; pakankami ištekliai ir parama
Sebatier'o ir Mazman'o teorija	Politikos įtaka ir politinės aplinkos įtaka: problemos validumo identifikacija; įstatyminis struktūrizavimas; neįstatyminiai, darantys įtaką aplinkos kintamieji
Donald'o S. Van Metras'o ir Carlo Van Horn'o teorija	Linijinis įgyvendinimas: nuo viešosios politikos suformavimo, vykdytojo vaidmens iki viešosios politikos realizavimo

Kaip teigia Ghodang'as (2020), viešosios politikos įgyvendinimo požiūris susideda iš dviejų hierarchinių modelių, kurie įgyvendinami tiek „iš apačios į viršų“, tiek „iš viršaus į apačią“ valdymo principu. Atsižvelgiant į Ghodang'ą (2020), galima teigti, kad viešosios politikos įgyvendinimas ir jo sėkmė priklauso nuo trijų etapų: tinkamos aplinkos analizės ir sąlygų įvertinimo, tarpsektorinio ir tarpinstitucinio integravimo į politikos formavimą, bendradarbiavimo ir pakartotinio įvertinimo, taip pat ar formuojama politika pakankamai atliepia visuomenei svarbias sritis ir ar įgali spręsti problemas.

Kad ir koku valdymo principu būtų įgyvendinama politika, tačiau, anot Eden'o ir Wagstaff'o (2022), geriausi politiniai rezultatai pasiekiami tuomet, kai politiniai sprendimai yra grindžiami įrodymais. Įrodymais grįsta praktika (angl. *Evidence-Based practise*, toliau – EBP) remiasi linijiniu modeliu, kur politikos formuotojas pirmiausia identifikuoja problemą, susistemina jau turimą informaciją, išanalizuoja faktines aplinkybes, surinkdamas įrodymus ir galiausiai suformuoja politiką.

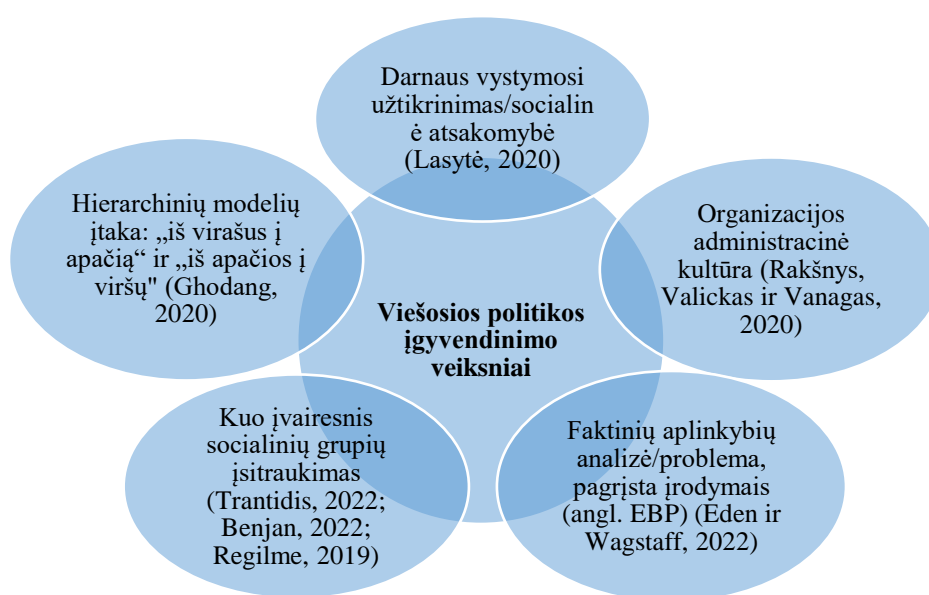
Kaip bus ir ar bus įgyvendinta lygybės principai, priklauso ir nuo to, kokioje valdymo formoje politika įgyvendinama. Lygybės principai paremti demokratinėmis vertybėmis. Demokratinėmis vertybėmis paremtas valdymas neatsiejamas nuo piliečių įsitraukimo ir pilietinių valios išraiškų (Lombardo, Kantola ir Rubio-Marin, 2021), tačiau dabartinis viešasis valdymas vis dar neužtikrina socialinės lygybės, kuri, kaip teigia Trantidis'as (2022), kelia daug diskusijų ir skatina apgalvoti politinės lygybės prasmę iš naujo. Anot mokslininko, politikų kuriama formali procedūrinė lygybė sudaro diskriminacines sąlygas kitaip mąstančių asmenų grupių atžvilgiu, todėl skatina nešališką ir kuo įvairesnę atitinkamų grupių įsitraukimą į viešąsias diskusijas, taip sukuriant galimybes pasidalinti unikaliomis nelygybės patirtimis. Toks būdas, Trantidis'o (2022) teigimu, išlaikytų demokratinės valstybės vertybes, užtikrintų sprendimų priėmimo teisėtumą, o sprendimų priėmimo procesas išlaikytų pagarbą visuomenės nariams ir politinę lygybę sąžiningomis sąlygomis. Taigi galima teigti, kad procedūrinio teisingumo užtikrinimas yra esminis demokratinio valdymo veiksnys, kurio tikslas – iškelti piliečių politinės lygybės idėją. Pilietinio dalyvavimo ir demokratinio valdymo principo

idėjas palaikė ir XVII a. Anglijoje veikę ankstyvojo egalitarizmo šalininkai Leveler'iai, kurie teigė, kad žmonių „balsas“ yra prigimtinis ir pripažino teisę reikalauti atsakomybės iš valdytojų (Benjan, 2022). Laikui bėgant, prie besikeičiančios visuomenės priverstas prisitaikyti ir viešasis valdymas. Viena iš dabartinio viešojo valdymo paradigmu – kuo didesnė suinteresuotų asmenų įtrauktis į sprendimų priėmimą ir viešosios vertės kūrimą. Lygių galimybių užtikrinimas – viena iš šių laikų valstybės siekiamybių, kurios įgyvendinimas instituciniu lygmeniu, tarsi socialinė inovacija, reikalaujantis kuo platesnio įvairių šalių įsitraukimo ir empatijos, procesas. Kaip teigia Yang'as (2016), diegiant institucines naujoves būtinas kuo didesnis nepalankioje padėtyje esančių piliečių įtraukimas, taip suteikiant galimybę išsakyti realijas ir bendradarbiaujant maksimaliai išvengti priešiško, taip pat sumažinti priimtų neracionalių sprendimų skaičių. Apie piliečių dalyvavimo svarbą savo straipsnyje mini Noreikienė ir Žilinskas (2017), kurie teigia, kad aktyvus piliečių įsitraukimas į viešojo valdymo organizavimą, priimamus sprendimus galėtų padaryti ne tik kokybiškesnius ir efektyvesnius, bet ir įtrauktų į procesą bendruomenes, tobulėtų kaip socialinio bendradarbiavimo gebėjimai. Kaip teigia Augaitytė (2020), socialinei politikai įgyvendinti itin svarbus visuomenės ir nevyriausybinų organizacijų per valstybines institucijas įsitraukimas į viešąjį valdymą, kuris vykdomą viešąją politiką darytų skaidresnę, atviresnę įvairioms socialinėms grupėms.

Teigiamo pokyčio visuotinės lygybės politikoje tikimasi per darnų vystymąsi ir pabrėžiama, kad siekiant užtikrinti darnaus vystymosi sėkmingus ilgalaikius rezultatus, būtinas tolygumas ir visapusiškas bendradarbiavimas visose srityse. Anot Augaitytės (2020), darnus vystymasis skatina iš naujo apsvaistyti XXI a. visuomenės vertybes, kur didelis dėmesys skiriamas visaapimančiai, lygiavertei ir kokybiškai galimybei tobulėti švietimo srityje, skatinimą mokytis visą gyvenimą, moterų ir mergaičių įgalinimą siekiant lyčių lygybės ir nelygybės tiek tarp valstybių, tiek pačių valstybių viduje. Atsižvelgiant į tai, kad darnus vystymasis dažnu atveju analizuojamas taikant tos šalies pagrindinius rodiklius, o tokia analizė neatspindi visuotinės tendencijos, siūloma į vystymąsi žiūrėti plačiau ir analizuoti kompleksiskai ir tvarumą vertinti per socialinę, ekonominę ir ekologinę prizmę. Darnaus vystymosi ideologija paveikė ne tik viešojo valdymo institucijas, bet ir privataus kapitalo organizacijas. Ilgamečiai globalūs pasikeitimai aplinkoje paskatino organizacijas pergalvoti savo veiklos kryptis ir ypatumus. Kaip teigia Lasytė (2020), tam įtakos turi dėl neracionalaus ir perteklinio gamtos išteklių eikvojimo sukelta akivaizdi klimato kaita, ekonominiai ir socialiniai pokyčiai bei sparčiai kintantys ir tobulėjantys sprendimai informacinių technologijų srityje. Šios priežastys sukėlė daug diskusijų tarp organizacijų vadovybių, kurios pripažino padaryto poveikio aplinkai pasekmes ir kiekvienos organizacijos būtinybę prisidėti prie jau padarytų neigiamų pasekmių eliminavimo ir geresnės ateities kūrimo svarbos. Anot Lasytės (2020), toks požiūris padėjo atsirasti naujam terminui „žmonių socialinė atsakomybė“, kurios tikslas – prisidėti prie tvaraus pasaulio kūrimo ir tvarios politikos įgyvendinimo globaliai. Tvarumas yra naujojo XXI a. viešojo valdymo ideologija. Kaip pastebi autorė, socialinė atsakomybė kaip reiškinys mokslininkų nagrinėtas ir analizuotas gana fragmentiškai, todėl vis dar trūksta tyrimų ir per mažai diskutuota apie socialinės atsakomybės poveikį naujam viešajam valdymui. Atkreipiamas dėmesys ir į tai, kad organizacijų socialinė atsakomybė nėra griežtai reglamentuojama ir vertinama kaip savanoriškas įsitraukimas į darnaus vystymosi plėtrą. Toks organizacijų veiklos kryptingumas vertinamas kaip pagarbos visuomenei, gamtai ir žmogiškosioms vertybėms forma. Taip pat būtina prielaida – bendradarbiavimas su valdžios struktūromis, taip prisidedant prie formuojamos viešosios politikos įgyvendinimo (Lasytė, 2020). Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad įgyvendinant viešąją politiką, kad ir kokią veiklos sritį apimtų, svarbus yra tarpsektorinis bendradarbiavimas tiek komunikuojant ir ieškant dialogo, tiek siekiant užtikrinti, kad pagal vyraujančias globalias tendencijas strateginiai

tiksmai būtų įgyvendinti. Socialinė atsakomybė tampa aktualija viešojo administravimo ir privataus kapitalo organizacijoms, tačiau reikia paminėti, kad praktikoje pastebimas skirtingas sektorių plėtros tempas, o tai kiek stabdo tolygų vystymąsi.

Kaip teigia Lasytė (2020), tradiciniai viešojo valdymo modeliai neveikia ir traktuojant viešąjį sektorių kaip „žmonių valdymą žmonių labui“, tai viešojo valdymo sistema yra valdymo modelis, kuris turi kurti socialiai atsakingą sistemą, todėl dabartinis viešasis valdymas orientuojamas į kur kas aukštesnius standartus, kuriais siekiama valdžios institucijoms didinti socialinės atsakomybės kriterijus. Tačiau toks siekis daugiau primena teoriškai sisteminę „iš viršaus į apačią“ nuleistą viziją, kur didžiausi iššūkiai laukia įgyvendinimo metu. Viešosios politikos įgyvendinimo procesus analizavo Rakšnys, Valickas ir Vanagas (2020), kurie bene didžiausius iššūkius išvelgia vyraujančioje organizacijos administracinėje kultūroje. Atsižvelgiant į mokslininkų išvalgas, galima išskirti veiksnius, kuriuos įvertinus tikėtinas teigiamas viešosios politikos įgyvendinimas (žr. 2 pav.).



**2 pav.** Veiksniai viešajai politikai įgyvendinti (sudaryta autorės)

Įgyvendinant viešąją politiką svarbus ir socialinis pasitikėjimas. Socialinio pasitikėjimo sąsajas su lygybe, svarbą socialiniams mokslams ir ekonomikai nagrinėjo Rothstein’as ir Uslaner’is (2005), kurie teigia, kad nėra pakankamai daug įrodymų dėl pasitikėjimo ir dalyvavimo teigiamos koreliacijos, tačiau negalima paneigti pasitikėjimo sąsajos su lygybe. Autoriai savo analizėje išskiria du lygybės suvokimo požiūrius: ekonominį ir galimybių, ir teikia nenuginčijamus faktus:

1. šalys, kuriose vyrauja aukščiausias socialinio pasitikėjimo lygmuo, daugiausia pažengusios ir pasistūmėjusios įgyvendinant ekonominę lygybę;
2. šalys, kur matomas didelis įdirbis įgyvendinant ir užtikrinant lygias galimybes svarbiausiose visuomenės srityse, tokiose kaip: švietimas, sveikatos apsauga, darbo rinkos stebėseną, pagal aktualijas, neignoruoja lyčių lygybės tematikos ir kuriant lygybės politiką – socialiai ir ekonomiškai stabilesnės, turinčios daugiau potencialo.

Todėl akivaizdu, kad socialinis pasitikėjimas koreliuoja su šalies ekonomine būkle ir yra reikšmingas įgyvendinant lygias galimybes šalies viduje. Kurį laiką, kaip teigia Rothstein’as ir Uslaner’is (2005), socialinio pasitikėjimo didinimas mažinant nelygybę nesulaukė tinkamo dėmesio, galima teigti, kad toks argumentas netgi buvo vengiamas politinėse diskusijose, tačiau šiuo metu tai neišvengiama,

siekiant bendrų tikslų. Autoriai savo tyrime pastebi, kad šalyse, kurių vyriausybėse per mažai teikiama dėmesio veiksams, mažinantiems nelygybę, vyrauja žemas pasitikėjimo ir socialinio kapitalo lygis. Pastebimas ir paradoksas, tokie rodikliai vyrauja daugelyje valstybių, kur vykdoma politika yra tarsi socialiniuose sąžutuose, ir socialinio pasitikėjimo lygis neaugs tol, kol vyraus socialinė nelygybė (Rothstein ir Uslaner, 2005). Reikia atkreipti dėmesį, kad tokia tendencija gyvuos tol, kol viešosios politikos rengime dalyvaus ir sprendimus priiminės tik įstatymų leidžiamoji valdžia, o viešasis administravimas nepersiorientuos į „klausiantį“ viešąjį administravimą (Matthews ir Poyner, 2020). Toleikienė ir kt. (2022) pastebi, kad esant žemam visuomenės pasitikėjimo viešojo administravimo organizacijomis lygiui, didelę įtaką daro etikos vadyba, kuri parodo organizacijoje vyraujančias vertybes, padeda susisteminti problematiką, pateikia sprendimo būdus, nurodo priemones, kaip pasiekti. Kitaip sakant, etikos vadyba padeda spręsti ekonomines ir socialines problemas ir eliminuoti priežastis, sukėlusias žemą visuomenės pasitikėjimo lygį. Toleikienė ir kt. (2022) atkreipia dėmesį, kad vietos savivaldos įstaigos bene arčiausiai esančios piliečių, todėl turi būti itin susitelkusios ir į iškilusius poreikius reaguoti etiškai. Taigi galima daryti prielaidą, kad savivaldybės daro didelę įtaką siekiant socialinės lygybės ir formuojant visuomenės pasitikėjimą, dėl kurio priklauso lygių galimybių politikos įgyvendinimo sėkmė. Fenton'as ir Gustafsson'as (2017), tyrinėdami vietos savivaldos vaidmenį siekiant darnaus ir tvaraus vystymosi tikslų, patvirtina daugiakopio valdymo ir savivaldybių, kaip politikos įgyvendintojų, galinčių veikti vietos lygmeniu įtraukiant piliečius, svarbą ir tenkančią atsakomybę. Toleikienė ir kt. (2022) išskiria ir viešosios organizacijos darbuotojų, kaip politikos įgyvendintojų, vaidmenį, atkreipdama dėmesį, kad ne ką mažiau už išorinį pasitikėjimą svarbus yra organizacinis pasitikėjimas, puoselėjamos vertybės. Dabartinio viešojo valdymo sistemoje darbuotojas – vertybė, kuris galėtų prisidėti prie savivaldybės veiksmų vientisumo, o organizacijos, kaip teigia Woods'as, Benschop'as ir van den Brink'as (2022), yra bene idealiausias valdymo lygmuo, kuriame lengviausia „neutralizuoti galios disbalansą“ ir įgyvendinti pokyčius.

Lygių galimybių politikos formavimas neatsiejamas nuo lyčių lygybės. Politikos formavimą lyčių ir lygybės požiūriu analizavo Lombardo, Meier ir Verloo'as (2017). Mokslininkai viešosios politikos formavimą išskaido į etapus: politinių, atsirandančių iš socialinių, problemų identifikavimą, politikos suformavimą ir priėmimą, įgyvendinimą, monitoringą ir vertinimą. Kaip teigia savo tyrimuose mokslininkai, analizuojant lyčių lygybės požiūrį formuojant politiką, atsiskleidė problema – neutralumo, formuojant viešąją politiką, trūkumas. Taip pat pastebėtas lytiškumo principo susietumas su lygybės sąvoka, kur akivaizdu, kad ir kurią sritį analizuotum per nelygybės prizmę, visur kertamasi su lytimi, ir panašu, kad tai jau istoriškai suformuota (Lombardo ir kt., 2017). Politikos formavimas per lytiškumą pradėtas analizuoti aštuntajame dešimtmetyje. Dėmesį į moterų vaidmenį kuriant ekonomiką atkreipė tuo metu veikiantys feministiniai judėjimai, kurie itin kritikavo tradicinį šeimos gerovės modelį ir moters vaidmenį jame. Todėl pradėtas kelti moterų savirealizacijos, interesų ir produktyvumo, kaip lygiateisio dalyvio, galinčio prisidėti prie ekonomikos gerinimo, klausimas. Šiame kontekste matomas ryškus postūmis matomas dėl mokslininkų feminisčių įdirbio, kurių dėka didesnis dėmesys pradėtas skirti lyčių politikai, kuriant alternatyvias planavimo, vertinimo ir valdymo strategijas. Vertindami lyčių lygybės politikos įgyvendinimą valstybėse, mokslininkai teigiamai vertina Europos Sąjungos pavyzdį taikant įgyvendinimo „iš viršaus į apačią“ modelį, kuriuo įgalina šią politiką vykdyti ir valstybėse narėse (Lombardo ir kt., 2017). Kitą sėkmingą pokytį, remdamiesi Walbys'u (2009), išskiria Lombardo ir kt. (2017), teigdami, kad lyčių lygių galimybių politikos teigiamas postūmis pastebėtas Švedijoje, kai padidėjo politikoje dalyvaujančių ir priimančių sprendimus moterų skaičius. Neigiama tendencija pastebima valstybėse, kuriose matomas ryškus



komunistinės politikos palikimas. Kaip teigia mokslininkai, nelygybės lyties atžvilgiu apraiškų matoma ir gerovės valstybės kuriamoje politikoje, kur diferencijuojant išmokų pagal dirbtą laiką dydį ir atsižvelgiant į tai, kad moterys dažniausiai priverstos daryti pertrauką nuo darbo, sukuriama tam tikras vyro, kaip pagrindinio maitintojo, ir moters, kaip slaugytojos, įvaizdis. Siekdami pastūmėti lyčių lygybės įgyvendinimą teigiama linkme, kaip teigia Lombardo ir kt. (2017), ekspertai, bendradarbiaudami su praktikais, parengė poveikio lytims vertinimą, kuris padeda atlikti politikos efektyvumo vertinimą, parengti priemones ir formuoti atitinkamai biudžetą, tačiau toks pernelyg didelis koncentravimasis į lytis ir sukuriant išpūdį apie lytiškumą, kaip pagrindinį požiūrį, daro neigiamą įtaką įgyvendinant lygių galimybių politiką.

Lombardo ir kt. (2017) pastebi, kad pagrindinis lygių galimybių politikos įgyvendinimo trūkumas yra per mažas dėmesys atsakingų institucijų stebėsenai, ir išskiria ekspertų, kaip lyčių lygybės žinovų, gebančių kritiškai pažvelgti į situaciją, ir politikos formuotojų integravimo svarbą. Taigi tampa svarbios ne tik ekspertinės žinios, bet ir pačių politikos formuotojų ir įgyvendintojų lygybės poreikio suvokimas, kur itin didelę įtaką daro valstybės tarnautojų požiūris į daugiau savanorystę primenančią veiklą. Iš esmės lygių galimybių klausimai pasistūmėjo kalbant apie lygybę kaip nelygybę, t. y. pradedant įžvelgti diskriminacinius požiūrius įvairiose veiklos srityse. Šiuo pagrindu lygybė pradėta suvokti platesniu rakursu, o lyčių lygybė priskiriama kaip viena iš lygių galimybių užtikrinimo formų. Suvokimą apie lygybę viešojoje politikoje praplėtė Europos Sąjunga, kuri, kaip teigia Lombardo ir kt. (2017), formuodama lygių galimybių politiką valstybėse narėse, integravo lygybę į daugelį veiklos sričių, tačiau mokslininkai atkreipia dėmesį, kad formuojant šios srities politiką pasigendama kokybinio vertinimo. Šiuo metu itin daug dėmesio skiriama lytiškumui, lyčių, etniniams ar rasiniams skirtumams apibūdinti, tačiau pasigendama analizės, kuri konstatuotų tokios politikos diferencijavimo pagal genetinį paveldimumą ar turimą rasinį identitetą poveikio abiem lytims rezultata. Kaip teigia Bilan'as (2020), moterų diskriminacija konkuruojant dėl pareigybių ir įsidarbinimo galimybių, asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo galimybių išlieka viena reikšmingiausių problemų visoje Europos Sąjungoje, o veiksniai, lemiantys tokią situaciją ir jų analizės poreikis yra mokslininkų ir analitikų dėmesio centre nuolatos. Kaip teigia Bukina ir kt. (2021), vyrų ir moterų statusų suvienodinimas yra XXI a. visuomenės vertybė. Be viso to, tyrimai parodė, kad didesnis moterų įgalinimas gali turėti reikšmingą teigiamą poveikį makroekonomikai (Bilan, 2020). Akivaizdu, kad lyčių lygybė yra neatsiejama lygių galimybių, kaip viešosios politikos, sudėtinė dalis, todėl, atsižvelgiant į projekto analizės objektą ir analizės objekto įgyvendinimo lygmenį, svarbu išanalizuoti, kokį vaidmenį atlieka lyčių lygybė formuojant lygių galimybių politiką tiek organizaciniu, tiek vietos savivaldos lygmeniu.

*Apibendrinant galima teigti, kad lygios galimybės yra viešosios politikos, kurios tikslas mažinti socialinę nelygybę, sritis. Siekiant socialinės lygybės, svarbu užtikrinti politinę lygybę. Politinė lygybė turi įtakos socialiniam pasitikėjimui, kuris priklauso ir nuo pilietinio dalyvavimo. Socialinė lygybė nebus užtikrinta tol, kol visuomenėje vyraus socialinis nepasitikėjimas. Akivaizdu, kad dabartinis demokratinis valdymas ir kuriama tik formali procedūrinės lygybės principų įgyvendinimo sistema neužtikrina socialinės lygybės kitaip mąstantiems asmenims. Siekiant eliminuoti nelygybę ir diskriminuojančias sąlygas kuriančius veiksnius, dabartinei viešajai politikai įtaką daro tvarumu ir darniu vystymusi grindžiama „iš viršau į apačią“ nuleidžiama ideologija. Pasitikėjimo lygiui įtakos turi viešojo administravimo etika, kuri atskleidžia vyraujančias administracines organizacijos vertybes. Esant aukštai organizacijų etikai, tikėtinas augantis socialinio pasitikėjimo lygis, kuris kuria teigiamas sąlygas įgyvendinant viešąją, tuo pačiu ir lygių galimybių politiką. Savivaldybė ir jai*

*pavaldžios įstaigos yra arčiausiai gyventojų esančios viešojo valymo organizacijos, todėl etiškas elgesys itin svarbus, vertinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygas vietos savivaldos lygmeniu. Vertinant vietos savivaldą kaip politikos įgyvendinimo lygmenį, svarbų vaidmenį atlieka organizacijos, šiuo atveju – Savivaldybės administracijos vidiniai veiksniai: darbuotojų (politikos įgyvendintojų) požiūris, administracinė ir bendravimo kultūra, lygių galimybių, tuo pačiu ir lyčių lygybės situacija organizacijos viduje.*

### **1.3. Lyčių lygybės įtaka įgyvendinant lygių galimybių politiką organizaciniu ir vietos savivaldos lygmeniu**

XVII a. Leveler'ių laikų, kai lygiateisiškumo principas atmetė bet kokius natūralius žmogiškuosius pranašumų skirtumus, tačiau lytį diferencijavo rangais, kur „aukštesniajai“ klasei priskirti aukštą statusą turintys, gimę laisvėje anglai vyrai vadinami „bendraamžiai“ ir kiti „lygūs“ vergai, kitataučiai ir moterys (Benjan, 2022). Įvairūs feministiniai judėjimai požiūrį į lygiateisiškumo principų taikymą lyčių atžvilgiu perkėlė į kitą lygį, kur kaip teigia Cornwall'as ir Rivas'as (2015), lyčių lygybė ir moterų įgalinimas tapo daugiašaliu su neišvengiamu vystymusi susijusiu tikslu, į kurį įsijungia ir vyriausybės, ir tarptautinės nevyriausybinės organizacijos. Todėl vertinant lygių galimybių sąlygas, būtina išanalizuoti lyčių lygybės situaciją organizaciniu ir valdymo lygmeniu ir atsižvelgti į tai, kokią vaidmenį lyčių lygybė atlieka formuojant lygybės politiką.

Lyčių lygybės užtikrinimas organizaciniu lygmeniu yra plačiai tyrinėjama ir svarbi dabartiniame viešajame valdyme tema, tačiau mokslinių tyrimų rezultatai tik patvirtino, kad lyčių lygybės politikos įgyvendinimas nėra pilnavertis, numanomas poveikis trumpalaikis ir linkęs žlugti. Tokia vyraujanti tendencija matoma dėl to, kad anksčiau atliktuose tyrimuose gilintasi į procedūras, pastebėta tyrimų, kurie atskleistų priežastingumą, stoka (Kidron ir Chalutz Ben-Gal, 2022). Atsižvelgiant į poreikį, atliktas tyrimas, siekiantis atskleisti organizacines ir individualias priežastis, trukdančias įgyvendinti lyčių lygybės politiką, kuris atskleidė, kad, be rekomendacinio pobūdžio taisyklių, skatinančių lyčių lygybę, apčiuopiamų ir prasmingų žingsnių įgyvendinant nepadaryta. Padarytos išvados, kad esminės kliūtys, trukdančios įgyvendinti lyčių lygybės politiką, praktiškai yra organizacijų viduje (Kidron ir Chalutz Ben-Gal, 2022) ir kaip teigia Woods'as, Benchop'as ir van den Brink'as (2022), priežastys, dėl ko lygybė darbo vietoje nėra tokia pažengusi, slypi kiekviename individe ir kaip kiekvienas lygybę interpretuoja. Atsižvelgdami į organizacijų skirtumus, mokslininkai išskiria naują sąvoką „intersekinė lygybė“ (angl. *Intersectional Equality*), kuri nėra paraleliai tapatinama su socialinio teisingumo teorija, tačiau gali būti įrankis, padėsiantis pasiekti lygybės tikslų organizacijose, skirtingo suvokimo visuomenėse. „Intersekcionalumas“ (angl. *Intersectionality*) apima įvairias diskriminacines formas: lytį, rasę, pilietybės statusą ir kt., kurios sudaro sąlygas formuoti privilegijoms arba priešingai – socialiniams ar etniniams skirtumams, kitaip sakant, „intersekcionalumas“ atskleidžia išties lygybei įgyvendinti problematiškas sritis ir parodo, kad skirtingose situacijose individai susiduria su skirtinga nelygybės ar diskriminacijos forma. Woods'as, Benchop'as ir van den Brink'as (2022) teigia, kad „intersekcionalumas“ ir „tarpsekinės“ lygybės diktuojamas požiūris ragina dėmesį nukreipti į organizacijoje vyraujančios galios dinamiką, organizacijų santykius ir lygybės siekti pagal pagrindžiamą veiksmų planą vieningai ir vienodomis priemonėmis. Tačiau, vertinant lyčių lygybės padėtį, didžiausia segregacija išvelgiama darbo santykiuose, kur ryškios diskriminacijos apraiškos ir atotrūkis tarp darbo užmokesčio dydžio, dirbamų valandų skaičiaus ir karjeros galimybių. Atlikti tyrimai parodė, kad tokia situacija ir nepakankamas lygių teisių užtikrinimas organizacijoje neigiamai veikia darbuotojų motyvaciją. Lyčių lygybės užtikrinimas yra nelengvas uždavinys ne tik organizacijoms, bet ir itin išsivysčiusioms

Europos valstybėms, kurios, tenka pripažinti, nė viena nėra iki galo pasiekusios absoliučios lyčių lygybės. Matoma ir teigiama tendencija, nes auga organizacijų, atsižvelgiančių į lyčių lygybę, skaičius, kurios reguliariai peržiūri ir vertina taikomą politiką. Teigiami pokyčiai įžvelgiami ne tik procesiniame lygmenyje, bet ir kituose organizacijos, nediferencijuojant pagal sektorių, naudinguose rodikliuose. Tarptautinis tyrimas atskleidė, kad organizacijose, kuriose skiriamas pakankamas dėmesys nediskriminavimo principams ir lyčių lygybei įgyvendinti, padidėjęs organizacinis produktyvumas ir efektyvumas, todėl natūraliai auga ir finansiniai rodikliai (Bilan ir kt., 2020). Į lyčių lygybę darbo santykiuose ir svarbą darbo rinkoje pradėta kalbėti dar ne taip seniai, esminis šios temos požiūris – mažinti biologinius skirtumus, praplėsti suvokimą, ką daro ir ką gali daryti abiejų lyčių atstovai (Porumbescu ir Pogan, 2021). Bukina ir kt. (2021) atkreipia dėmesį, kad atsižvelgiant į žmogiškųjų išteklių trūkumą tam tikrose darbo pozicijose, reiktų vis daugiau atsižvelgti į darbuotojų persikvalifikavimą, pareigybes vertinti universaliau, sudarant sąlygas lygioms galimybėms ir atsikratant vyravusių stereotipų, kuriais darbai skirstyti į „vyriškus“ ir „moteriškus“. Labai ryškus darbuotojų pasiūlos ir paklausos disbalansas pradėdamas matyti valstybėms aktyviai įgyvendinant skaitmeninimo tikslus, kur jau jaučiamas internetinių technologijų (toliau – IT) specialistų trūkumas. Deja, tiek renkantis pačią profesiją, tiek darbdavių pozicija renkantis darbuotoją rodo vyriškos lyties dominavimą. Neigiama tendencija moterims renkantis IT srities profesiją matoma net ir daugiausia pažengusiose lyčių lygybės srityje, šiaurės valstybėse – Norvegijoje, Švedijoje. Ir tokią situaciją galimai veikia stereotipai, kurie nusako silpną moterų ryšį su technologijomis (Corneliussen ir Seddighi, 2020). Atsižvelgiant į situaciją, galima teigti, kad vyraujanti tendencija darbo rinkoje ir universalumo profesijose trūkumas gali būti didelė ekonominė problema netolimoje ateityje, kai reikalingiausiose srityse dėl specialistų vyrų ar moterų trūkumo nebus užtikrintas būtiniausių funkcijų vykdymas ne tik privačiame, bet ir viešajame sektoriuje. Kyla klausimų, kokie aplinkos veiksniai daro įtaką tokiam disbalansui darbo rinkoje ir kodėl neužtikrinama lyčių lygybė profesinėje srityje. Corneliussen ir Seddighi (2020) atliktas tyrimas atskleidė, kad esamą situaciją diktuoja žema organizacijų motyvacija vykdyti pokyčius, neveiksmingos politinės integravimo priemonės, kurios palieka pasirinkimo laisvę. Ir nors nacionaliniu mastu lyčių lygybės politika turi vyriausybės palaikymą, tačiau organizaciniu lygmeniu darbdavys paskatų nemato, tokius tikslus vertina kaip trumpalaikes užgaidas, todėl labai svarbu sudaryti sąlygas, skatinančias diegti egalitarines normas organizacijoje, įgalinant moterų potencialą siekti efektyvumo darbo rinkoje. Tai, kad lygių galimybių užtikrinimas darbo santykiuose daro teigiamą poveikį organizacijos efektyvumui, pripažino, ir Bilan ir kt. (2020) išvadoms pritarė Perkumienė (2015), tačiau siekiant efektyvumo per lygybės įgyvendinimą, svarbu, kad kiekvienas organizacijoje dirbantis individas aiškiai suprastų organizacijos vertybes ir suvoktų, kas yra lygybė, todėl siūlo organizuoti esamiems ir naujiems darbuotojams periodines apklausas, padedančias identifikuoti lygių galimybių suvokimo lygį.

Analizuojant lyčių lygybės, tuo pačiu ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo veiksmus, pastebimas ir organizacijos kultūrinių vertybių, vyraujančių nuostatų ar kitų įsitikinimų poveikis pasipriešinimo mastui. Neigiamas sąlygas kuria ir organizacijų lyderiai, kurie neįžvelgia problematikos lyčių lygybės srityje, todėl nesiimant veiksmų formuojant šios srities politiką traktuojamas kaip racionalus sprendimas (Spehar, 2018). Anot Williamson'o ir kt. (2020), analizuojant viešojo sektoriaus darbo ypatybes, neigiamas sąlygas pokyčiams organizacijoje lyčių lygybės srityje lemia ir tiesioginių vadovų nekompetencija valdant žmogiškuosius išteklius. Akivaizdu, kad vadovai yra reikšminga organizacijos grandis, nuo kurių priklauso strateginių planų tiksluose numatytų priemonių įgyvendinimas. Vadovas lyderis formuoja organizacijos vertybes, nuo jo požiūrio priklauso, kaip bus įgyvendinta lygių galimybių politika. Lyderis – pasirūpins, kad

priemonės, susijusios su lygybės įgyvendinimu, materializuotąsi ir būtų sėkmingos (Krekula ir kt., 2019). Vadovo vaidmenį savivaldybės administracijoje tyrė Toleikienė ir kt. (2022). Mokslininkai patvirtino, kad administracijos vadovas yra elgesio modelio formuotojas, darbuotojų analizės ir vertinimo objektas, kuris, laikydamasis vertybinių nuostatų, savo pavyzdžiu organizacijoje tampa stiprių vertybinių nuostatų įtvirtintoju ir lyderiu, galinčiu vesti teigiamų pokyčių link. Remiantis Krekula ir kt. (2019) ir Toleikienė ir kt. (2022), galima teigti, kad vadovas yra reikšmingas, galintis sudaryti tinkamas lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimo sąlygas, veiksny.

Įgyvendinant lyčių lygybę vietos savivaldos lygmeniu svarbus veiksnys – finansiniai ištekliai. Kaip teigia Spehar (2018), biudžetas yra vienas pagrindinių veiksnių įgyvendinant bet kokio pobūdžio viešąją politiką. Jungtinių Tautų iniciatyvos dėka, įgyvendinant lyčių lygybės politiką, atsirado nauja biudžeto sudarymo kryptis – biudžeto sudarymas pagal lytį (angl. *Gender-responsive budgeting*, toliau – GRB). Toks biudžeto sudarymo principas reikšmingai prisidėtų diegiant lyčių lygybės ir tuo pačiu lygių galimybių principus. Taip pat sudarytų palankias sąlygas įgyvendinant lygių galimybių politikos priemones vietos savivaldos, tuo pačiu ir organizaciniu lygmeniu. Spehar (2018) atliktas tyrimas atskleidė, kad daugumai savivaldybių GRB nėra prioritetinga finansavimo šaka, finansinius išteklius nukreipia į greito rezultato sritis, pavyzdžiui, infrastruktūros gerinimą. Kaip manoma, toks finansavimo prioritetų paskirstymas rodo organizacijos pasipriešinimą, kurį sąlygoja „politinės valios“ stoka, tačiau iš esmės GRB įgyvendinti trukdo ir oficialios statistikos savivaldos lygmenyje nebuvimas, kuri padėtų atskleisti problemos mastą ir būtų faktinė aplinkybė diegti pokyčius. Vertinant Savivaldybę kaip organizaciją viešajai politikai įgyvendinti, mokslininkai pastebi, kad lyčių lygybės politikos įgyvendinimo perspektyvos mažesnės tose organizacijoje, kur sprendimus priimančiųjų daugumą sudaro vyriškos lyties atstovai, todėl palankiausias sąlygos lyčių lygybei, įskaitant ir lygių galimybių politikai įgyvendinti, tikėtinos ten, kur sprendimų priėmimo galios pasiskirstymas pagal lytį tolygus.

2017–2018 m. atliktas tyrimas, kuriuo siekta išaiškinti, kaip įgyvendinama lyčių lygybės politika Lietuvos savivaldybėse. Išanalizuota 10 savivaldybių strateginių planų, atlikti kokybiniai interviu su savivaldybių, švietimo ir socialinių paslaugų vadovais, lygių galimybių koordinatoriais. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad lyčių lygybės politikos įgyvendinimas vietos savivaldos lygmeniu vertinamas kaip priemonė. Pastebima, kad lyčių lygybė daugiau įgyvendinama iš diskriminacinės pusės, teisinio reguliavimo priemonėmis, netiesiogiai susiejama su savivaldybės politika, priskiriant lyčių lygybę tik prie tam tikrų aiškiai matomų socialinių probleminių sričių. Tyrimo rezultatai parodė, kad savivaldybės supranta lyčių lygybės politikos įgyvendinimo būtinumą, tačiau interviu metu atsiskleidė ir kiti politikai įgyvendinti galintys trukdyti veiksniai: daugiau tradicinės vyrų ir moterų vertinimo nuostatos ir jaučiami stereotipai (Sotirovič ir Kontvainė, 2021), tačiau šį galimą trikdį galima vertinti kaip momentinę interviu metu susidariusią nuomonę. Išnagrinėjus savivaldybių strateginius dokumentus, patvirtinama, kad didžiausias postūmis išvelgiamas strateginiuose veiklos dokumentuose, kur didžiausias dėmesys skiriamas nediskriminavimo principams. Nors tai gali būti vertinama, kaip teigiama veiksmų pradžia, tačiau visgi daugiau reiktų atsižvelgti į atotrūkio tarp vyrų ir moterų netolygumo įvairiose veiklos srityse mažinimą (Sotirovič ir Kontvainė, 2021). Lyčių lygybės, kaip viešosios politikos krypties, įgyvendinimo aplinkybes analizavo Spehar (2018). Mokslininkės atliktoje aplinkos analizėje galima išvelgti, kad lyčių lygybės įgyvendinimo rezultata daugiausia lemia pačiose organizacijose, nediferencijuojant pagal sektorių, vidiniai elementai (žr. 3 pav.)



**3 pav.** Sąlygos lyčių lygybei įgyvendinti (sudaryta autorės, remiantis Spehar, 2018)

Lygių galimybių politikos įgyvendinimas neapsiriboja diskriminacinių sąlygų eliminavimu gerinant darbo sąlygas organizacijos viduje, tačiau yra aktualus ir mažinant socialinę nelygybę bei užtikrinant socialinį teisingumą vykdant vietos savivaldos funkcijas. Anot Sotirovič ir Kontvainės (2021), lygių galimybių vertinimas per lyties retrospektyvą kartais gali būti ir kaip sprendinys teikiant paslaugas gyventojams švietimo, socialinės, sveikatos ir kitose srityse.

*Lyčių lygybės įtaka, kaip istoriškai suformuotas lygybės fundamentas, neatsiejama lygybės siekiamybės dalis. Lyčių lygybės įgyvendinimas skatina teigiamus ekonominius pokyčius šalies viduje. Šalies ekonominė būklė teigiamai koreliuoja su socialiniu pasitikėjimu ir yra reikšmingas įgyvendinant lygias galimybes. Nenuginčijamai pastebima lyčių įtaka įgyvendinant lygias galimybes daugelyje gyvenimo sričių: darbo santykiuose, sprendžiant dėl žmogiškųjų išteklių paskirstymo, profesiniame kelyje, derinant darbo ir šeimos laiką, gerinant šalies ekonominę būklę. Apibendrinant galima teigti, kad diskriminacija dėl lyties yra trikdys siekiant užtikrinti lygias galimybes, todėl įgyvendinant lygių galimybių politiką viešajame sektoriuje šiam aspektui turi būti skiriamas ypatingas dėmesys.*

#### **1.4. Lygių galimybių užtikrinimo veiksniai teikiant viešąsias ir administracines paslaugas**

Viešojo sektoriaus pareiga – atsižvelgiant į žmogaus teisių nuostatas, užtikrinti lygias galimybes gyventojams, tokiu būdu stiprinant ir viešųjų įstaigų veiklą. Kaip teigia Crowley's (2017), lygybės principu paremtos vertybės turi tapti viešojo sektoriaus etosu. Lietuvos Respublikoje viešojo sektoriaus įstaigose gyventojai turi būti aptarnaujami nepažeidžiant diskriminavimo principų. Viena iš pagrindinių savivaldybių funkcijų yra teikti administracines ir viešąsias paslaugas. Administracines, gyventojų poreikius užtikrinančias, funkcijas vykdo Savivaldybės administracijoje dirbantys darbuotojai ir valstybės tarnautojai. Viešąsias paslaugas teikia Savivaldybei pavaldžios biudžetinės ir viešosios įstaigos. Tam, kad būtų nepažeistas lygiateisiškumas ir būtų užtikrintos kokybiškos, lygias galimybes užtikrinančios visiems savivaldybės gyventojams paslaugos, svarbu įvertinti šiuolaikinio gyvenimo iššūkius ir tai, kokie veiksniai gali paveikti gyventojų teisę į paslaugas, tačiau

Darna vystymosi idėjos paskatino įvairiapusių pokyčius daugelyje valstybių, kuriuos suvaldyti didelis iššūkis. Technologiniai pokyčiai pagerino daugelio asmenų gerovę, patobulino darbo aplinką,

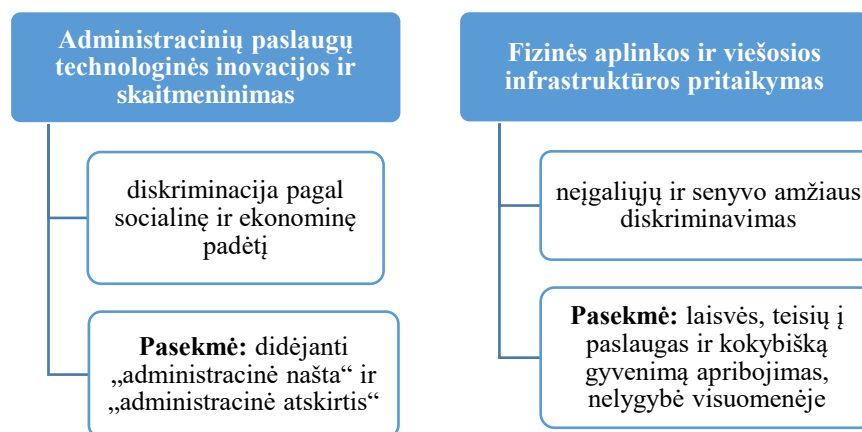
palengvino darbo sąlygas pramonėje, suteikė neribotas galimybes komunikuoti. Technologijų indėlis jaučiamas ir viešajame sektoriuje, kur daugelis administracinių paslaugų tapo užsakomos nuotoliniu būdu, taupant laiko sąnaudas, įskaitant informavimą apie paslaugos būklę ir kt., tačiau mokslininkai pradėjo įžvelgti neigiamų, diskriminacinių požymių. Kaip teigia Larsson'as (2021), ankstesni tyrimai parodė, kad automatizuotos paslaugos nėra pritaikytos visiems piliečiams, o naujausi tyrimai atskleidė, kad skaitmeninės paslaugos asmenis diskriminuoja pagal socialinę ir ekonominę padėtį, t. y. jeigu asmuo, norintis gauti paslaugą, esantis socialiai ir ekonomiškai nepalankiose sąlygose, turi žemesnį kompiuterinio raštingumo lygį, teikiama paslauga patampa ne tik kad neefektyvi, bet ir pažeidžia lygias teises gauti kokybišką paslaugą. Šiomis diskriminacinėmis aplinkybėmis atsirado sąlygos atsirasti dviem tarpusavyje koreliuojančioms sąvokoms – „administracinė našta“ ir „administracinė atskirtis“. Kaip aiškina Larsson'as (2021), tai vienas nuo kito priklausomi konstruktai – didėjant vienam, didėja ir kitas. Konkretizuojant, dėl neefektyvios, lygias galimybes neužtikrinančios paslaugų sistemos, „administracinė našta“, kuri aiškinama kaip nematerialinė išraiška kiekvienam piliečiui išreikšta išlaidų forma už gaunamas administracines paslaugas, augina „administracinę atskirtį“. Akivaizdu, kad atskirtis sudaro nepalankias sąlygas tam tikroms socialinėms grupėms dėl skaitmeninių įgūdžių trūkumo negauti teisėtai priklausančių paslaugų, net ir esant teisiniams pagrindams, kuriuose numatoma vadovautis lygybės principais. Vyriausybės numatiusios vis didėjančią skaitmeninimą ir paslaugų automatizavimą (Larsson, 2021), tai neišvengiami ir gal netgi netyčiniai, nepagalvojant apie galimų skaitmeninių diskriminacinių sąlygų atsiradimą, tačiau strategiškai svarbūs planai. Todėl, atsižvelgiant į išdėstytus faktus ir siekiant eliminuoti diskriminacines sąlygas, prieš įgyvendinant didelio masto planus, būtų tikslinga pasiruošti iš anksto, įvertinant aplinką ir sąlygas, galinčias daryti įtaką nelygybei. Prisimenant darnaus vystymosi ideologiją, Augaitytė (2020) ir Trantidis'as (2022) pabrėžia, kad siekiant ilgalaikio rezultato, turi būti sudarytos sąlygos valstybei ir piliečiams bendradarbiauti, o paslaugų sritis yra viena iš opcijų. Noreikienė ir Žilinskas (2017) atkreipia dėmesį, kad vis dar diskriminacinėmis sąlygomis gyvena kita visuomenei jautri grupė – neįgalieji. Lygybės užtikrinimas ir teisė į orų gyvenimą jiems itin aktuali.

Apie didėjančią neįgaliųjų diskriminaciją rašo Rantau Itasari (2020). Anot Rantau Itasari (2020), neįgalieji yra lygiateisiai visuomenės nariai, kaip ir visi kiti, tačiau, atsižvelgiant į jų padėtį, turi būti užtikrintos specialiosios teisės, kurios, kaip pažymi mokslininkė, neturi būti vertinamos kaip diskriminacines sąlygas sudarančios privilegijos. Priešingai, tai yra jų teisė į gyvenimą su turimomis unikaliomis savybėmis. Neįgaliųjų, kaip lygiateisių visuomenės narių, teisės įtvirtintos Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijoje, kurioje aiškiai apibrėžta tokių asmenų teisė į nepažeidžiančias jų laisves ir orumą, nesukuriantis diskriminacinių sąlygų paslaugas, įskaitant ir fizinės aplinkos pritaikymą (Švagždienė, Perkumienė ir Dagtė, 2021). Pasaulio sveikatos organizacija diskriminaciją dėl negalios apibūdina, kai dėl fizinių ar kitų neįgalumą sukuriančių ypatybių yra apribojamos žmogaus teisės į laisvę lygiateisiai veikti su kitais visuomenės nariais visose gyvenimo srityse. Kaip teigia Degener (2016), negalima ignoruoti aplinkoje egzistuojančių veiksnių, kurie gali būti traktuojami kaip diskriminacinį poveikį darantys neįgaliųjų atžvilgiu. Vertinant negalią kaip socialinį modelį, pastebimos diskriminacinės apraiškos. Netolygumai ir teisių apribojimai, nusistatymas pastebimas nuo individualaus iki institucinio lygmens: nepritaikytos viešosios infrastruktūros ir prieinamumo apribojimai, neužtikrintas švietimas ir nepakankamas įgalinimas darbo rinkoje. Negalia visuomenėje laikoma daugiau asmenine savybe, kuri, priklausomai nuo negalios formos, gali būti traktuojama kaip trikdys siekiant užtikrinti lygybę, tačiau nepaisant tokio požiūrio, valstybės nėra atleidžiamos nuo pareigos užtikrinti teisės į paslaugų ir fizinės aplinkos prieinamumą, kuriuo

sudaromos sąlygos teisei į kokybišką gyvenimą (Degener, 2016) ir, kaip teigia Švagždienė ir kt. (2021), tai itin svarbu atkuriant negalią turinčių asmenų „fizinį, dvasinį ir ekonominį savarankiškumą“. Degener (2016) atkreipia dėmesį, kad fizinės aplinkos, įskaitant kelių infrastruktūrą, ir prieinamumo prie viešųjų erdvių, skaitmeninių įrankių, viešųjų ir administracinių paslaugų neužtikrinimas vertinami kaip diskriminacines sąlygas kuriantys veiksniai, kurie sukuria nelygybę visuomenėje. Būtina atkreipti dėmesį ir į tai, kad šios neįgyvendintos sąlygos neigiamai veikia ne tik neįgaliuosius, bet ir senyvo amžiaus asmenis (Švagždienė ir kt., 2021). Nagrinėdama neįgaliųjų gyvenimo sąlygas, Degener (2016) mini, kad neįgalieji dažnai susiduria su tiesiogine diskriminacija, ir išskiria „formalios lygybės“ metodą kovai su tuo, kuri suprantama kaip pirminė lygybės suvokimo forma. Antroji – „esminė (pagrindinė) lygybė“, į diskriminacines neįgaliųjų sąlygas verčia pažvelgti giliau ir spręsti problemas analizuojant nelygybę, atsirandančią dėl skirtumų. Trečioji – „transformuojanti lygybė“. Šiai sampratai susiformuoti padėjo Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatos, kuriomis dėmesys skiriamas vyraujančiai individualiai, struktūrinei ir tarpsektorinei diskriminacijai (Degener, 2016). Kaip teigia Degener (2016), ši lygybės samprata remiasi žmogaus teisių modeliu ir yra artimiausia dabartinei suvokiamai lygybei, nes inicijuoja ne tik asmeninę, institucinę ir hierarchinės galios transformaciją, bet ir siekiama įvesti kuo daugiau teigiamų ir realių pokyčių visuomenėje, eliminuojant tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos formas.

Nelygybę pradėjus suvokti kaip visuotinę problemą, vis daugiau kalbama apie švietimo svarbą ir sąlygas, galinčias transformuoti lygybės suvokimą ir formuojant žmogiškąsias vertybes per jaunosios kartos ugdymą. Atliktas tyrimas atskleidė, kad daugelis vaikų susiduria su neigiama patirtimi tiek savo asmeninėje erdvėje, tiek mokyklose. Neigiamos sąlygos, tokios kaip skurdas, patiriamos patyčios, fizinis ir psichologinis smurtas, neigiamai veikia vaikų socialinį gyvenimą (Aragonés-González, Rosser-Limiñana, Gil-González, 2020), neigiamai tuo pačiu formuoja ir tolesnę vaiko, kaip besivystančio individo, psichosocialinę būklę ir suvokimą, kas yra lygybė. Mokyklos aplinka yra itin svarbi vaikų socializacijos, savęs ir lytiškumo identiteto formavimo vieta, todėl iš tiesų tikima, kad švietimas yra tikslinga priemonė, galinti sumažinti nelygybę, ypač atsižvelgiant į lyčių lygybės kontekstą (Aragonés-González ir kt., 2020). Įgyvendinant Jungtinių Tautų darnaus vystymosi tikslus, išskiriama lygybės užtikrinimo, lyčių balanso svarba, tačiau minimas ir kokybiško išsilavinimo siekis, kuris glaudžiai koreliuoja su minėtais tikslais. Siekiant kokybiško švietimo, būtina sudaryti sąlygas lygiaverčiam ir nediferencijuotam ugdymui (Aragonés-González ir kt., 2020), kitaip sakant, turi būti užtikrinta švietimo lygybė, nediferencijuojant berniukų ir mergaičių tiek veiklose, kuriose ugdytiniai gali ar turi vystytis, tiek siekiant kokybės rodiklių. Kaip teigia Aragonés-González ir kt. (2020), nediskriminacines sąlygas lyčių atžvilgiu kuriantis švietimas mokyklose yra priemonė, siekiant ilgalaikių lygybės tikslų. Atsižvelgiant į mokslininkų įžvalgas, galima daryti išvadą, kad švietimas mokyklose gali daryti reikšmingus pokyčius asmenybės raidai, kur kintantis požiūris gali persiduoti tarpasmeniniu lygmeniu, formuojant jų pačių šeimos vertybines nuostatas, kurios turės teigiamas įtakos visuomenės socialiniam gyvenimui, o subalansavus darbo rinką – ir šalies ekonomikai.

Fenton'as ir Gustafsson'as (2017) savo apžvalgoje teigia, kad darnus visuotinis vystymasis priklauso ir nuo savivaldybių, o vietos savivaldos lygmeniu veikiančios organizacijos atlieka svarbų vaidmenį tiek teikiant administracines ir viešąsias paslaugas, tiek planuojant jų poreikį. Atsižvelgiant į mokslininkų (Larsson, 2021; Rantau Itasari, 2020; Degener, 2016) įžvalgas, įgyvendinant lygias galimybes savivaldybėse, iššūkiu matomi ir užtikrinant lygiateises viešąsias ir administracines paslaugas (žr. 4 pav.), kur vyraujanti diskriminacija apriboja lygias teises.



**4 pav.** Pagrindinės viešųjų ir administracinių paslaugų probleminės sritys ir diskriminaciją kuriančios formos (sudaryta autorės, remiantis Aragonés-González ir kt., 2020; Degener, 2016; Larsson, 2021; Rantau Itasari, 2020; Švagždienė ir kt., 2021)

Mokslininkų nuomone, savivaldybių įstaigos galėtų ir turėtų veikti kaip darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo vietos lygmeniu koordinatorės.

Akivaizdu, kad lygių galimybių įgyvendinimą lemia tiek išoriniai, tiek vidiniai aplinkos veiksniai, kurie sudaro teigiamas ir neigiamas sąlygas įgyvendinti lygių galimybių politiką. Atsižvelgiant į mokslininkų atliktus tyrimus, susistemintas ir sudarytas lygių galimybių politikos įgyvendinimą sąlygojančių pagal valdymo lygį veiksnių vertinimas (žr. 4 lent.).

**4 lentelė.** Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos pagal įgyvendinimo lygį (sudaryta autorės)

Nacionalinio lygmuo	Vietos savivaldos lygmuo	Organizacinis lygmuo
Socialinis pasitikėjimas (Rothstein ir Uslaner, 2005; Toleikienė ir kt., 2022)	Vietos savivaldos įstaigų veiksnumas / vaidmuo įgyvendinant pokyčius (Toleikienė ir kt., 2022)	Politikos įgyvendintojų vaidmuo (Toleikienė ir kt., 2022) požiūris į lygybę (Lombardo ir kt., 2017)
Lyčių lygybės užtikrinimas ir moterų įgalinimas (Lombardo ir kt., 2017)		
Lygybės integravimas į daugelį viešosios politikos sričių (Ghodang, 2020; Lombardo ir kt., 2017)	Nepalankioje padėtyje esančių gyventojų įtrauktis į politikos formavimą (Yang, 2016)	Organizacinė kultūra, vertybės ir organizacijos etika (Rakšnys ir kt., 2020; Toleikienė ir kt., 2022)
Hierarchinis modelis „iš viršaus į apačią“ (teisinė aplinka), įgalinimas veikti, ES pvz. (Lombardo ir kt., 2017)	NVO ir bendruomenių įtraukimas (Augaitytė, 2020), ir bendradarbiavimas visose srityse	Vadovų kompetencija (Williamson ir kt., 2020), požiūris į lygių galimybių įgyvendinimą (Krekula ir kt., 2019; Toleikienė, 2022)
Demokratinėmis vertybėmis paremtas viešasis valdymas (Lombardo ir kt., 2017)	GRB strateginiuose dokumentuose (Spehar, 2018)	
Ekspertinės žinios, ekspertų įtraukimas į politikos formavimą (Lombardo ir kt., 2017)	Asmenis nediskriminuojančių administracinių ir viešųjų paslaugų, užtikrinimas (Degener, 2016; Larsson, 2021; Švagždienė ir kt., 2021)	
Darnaus vystymosi tikslai (Augaitytė, 2020)		
Ankstyvasis ir kompleksinis lyčių lygybės švietimas (Augaitytė, 2020)		



Atsižvelgiant į 4 lentelės duomenis, matomos tam tikros veiksmų paralelės trijuose įgyvendinimo lygmenyse: vadovų vaidmuo, vertybinės nuostatos, lyčių lygybės užtikrinimas, finansiniai ištekliai, politikos įgyvendintojų požiūris, įvairių socialinių grupių įtrauktis, nediskriminacinės aplinkos užtikrinimas.

*Siekiant lygių galimybių politiką įgalinti ne politiniu, bet administraciniu lygmeniu, itin svarbu užtikrinti sąlygas ir nuoseklų integravimą į vietos valdžios planus. Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendinant lygių galimybių politiką būtinos šios sąlygos: politinė valia, demokratinėmis vertybėmis paremtas hierarchinis valdymo modelis, teisinis reguliavimas, tarpsektorinis ir tarpinstitucinis, visuomenės (gyventojų ir piliečių), nevyriausybinių organizacijų ir valdžios bendradarbiavimas, asmeninės ir organizacinės vertybinės nuostatos, finansiniai ištekliai, kompleksinis švietimas apie lyčių lygybės svarbą ir faktinę naudą, lyčių lygybės užtikrinimas. Lyčių lygybės užtikrinimas būtina sąlyga diegiant lygybės principus ir įgyvendinant lygių galimybių politiką organizaciniu ir vietos savivaldos lygmeniu, todėl svarbu eliminuoti vyraujančius stereotipus apie vyrų ir moterų vaidmenis asmeniniame, politikoje, profesinėje, šeimos ir darbo derinimo srityse. Vertinant sąlygas paminėtina bendruomenių, nevyriausybinių organizacijų įsitraukimo nauda. Socialinių grupių įsitraukimas politiką darytų skaidresnę, o tai didintų socialinį pasitikėjimą, kuris, kaip teigia Rothstein'as ir Uslaner'is (2005) daro įtaką įgyvendinant viešąją politiką.*

*Sėkmingas lygių galimybių politikos įgyvendinimas tikėtinas tik tuomet, kai visi veiksniai sąveikauja tarpusavyje, kad ir kokių lygmeniu politika būtų formuojama, tačiau formuojant bet kurią viešąją politiką, būtina lygių galimybių teisinė bazė, kuri sudaro teisinės valstybės veikimo ir viešosios politikos formuotojo pagrindą. Akivaizdu, kad darnaus vystymosi ideologija daro įtaką daugeliui viešojo valdymo sričių. Pastebimas ir neigiamas veiksnys. Ideologija paskatinti pokyčiai atskleidė ir naujas diskriminacijos apraiškas. Vertinant paslaugų sferą neigiamos sąlygas kuria paslaugų skaitmeninimas. Nors paslaugų skaitmeninimas yra priemonė, padedanti efektyviau gyventojams paskirstyti savo asmeninį laiką ir operatyviau gauti norimą paslaugą, tačiau tuo pačiu, noras skaitmeninti visuotinai diskriminuoja vyresnio amžiaus ar mažesnę kompiuterinę raštingumą turinčius asmenis.*

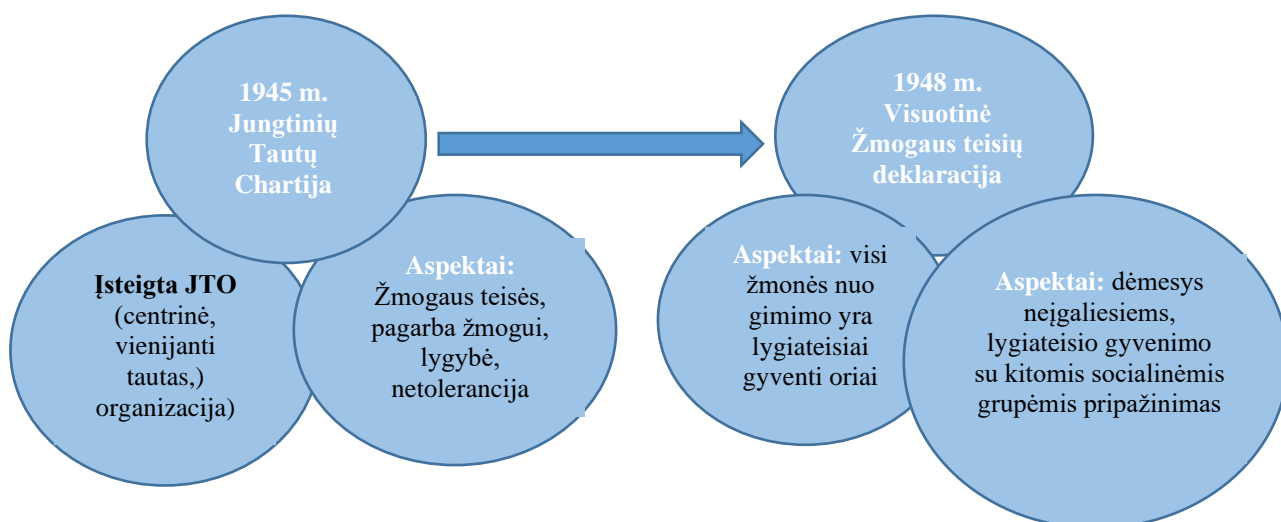
*Tolesniame skyriuje analizuojama lygių teisių užtikrinimo per teisinę bazę raida, lygių galimybių teisinis reguliavimas ir įgyvendinimas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu. Atsižvelgiant į baigiamojo darbo objektą, vertinama teisinio reguliavimo situacija Lietuvoje.*

## 2. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo strateginė ir teisinė aplinka

Lygių galimybių įgyvendinimą kaip vieną iš svarbiausių žmogaus teisių aspektą reglamentuoja tiek tarptautinės sutartys ir juos lydintys antrinės teisės dokumentai, tiek Lietuvos Respublikoje priimti teisės aktai. Šiame skyriuje aptariami tarptautiniai ir nacionaliniai lygybės principams užtikrinti reikšmingi teisiniai dokumentai. Apžvelgiamos teisinės aplinkos, susijusios su pagrindiniais žmogaus teisių ir lygybės užtikrinimo principais, nuostatos ir jų raida. Aptariami pagrindiniai su visuotinės lygių galimybių įgyvendinimu susiję aspektai tarptautiniu ir ES lygmeniu. Siekiant išsiaiškinti, kaip teisiniai dokumentai įtvirtinami Lietuvos Respublikoje, išanalizuotas nacionalinės reikšmės valdymo struktūrų hierarchinis modelis. Apžvelgiama teisės aktų, formuojančių lygybės politiką, raida ir nuostatos, aptariama darnaus vystymosi tikslų integracijos į nacionalinę teisę situacija Lietuvoje.

### 2.1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinės ir strateginės nuostatos tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmeniu

**Teisinės nuostatos.** 1945 m. pasirašyta **Jungtinių Tautų Chartija** (toliau – Chartija), kurios pagrindu įsteigta 50 pasaulio valstybių vienijanti Jungtinių Tautų Organizacija (toliau – JTO). Chartija yra teisinis fundamentas žmogaus teisėms ir lygioms galimybėms įgyvendinti tarptautiniu lygmeniu. Vienas reikšmingiausių pasiekimų, tikslo, apibrėžiančio visuotinę pagarbą žmogaus teisėms ir laisvėms, nediskriminuojant dėl lyties, išpažįstamos religijos, rasinio identiteto ir kitos kalbos, įtvirtinimas (1 straipsnio 3 dalis). 1 straipsnio 4 dalyje numatytas siekis JTO tapti centriniu valdymo organu, kuris suvienytų tautas bendradarbiauti ir sudarytų sąlygas bendriems tikslams siekti (Jungtinių Tautų Chartija, 1945 [JTCH]). 1948 m. priimta **Visuotinė žmogaus teisių deklaracija** (toliau – Deklaracija). Deklaracijos 1 ir 2 straipsniuose įtvirtintos nuostatos, akcentuojančios visiems žmonėms be išimties gyventi oriai, kurias įgauna gimus, teisės. Teisės negali būti apribotos dėl asmenų prigimtinių ypatybių, aiškiai išreikšta netolerancija bet kokiai diskriminacinei formai. Deklaracija taip pat vienas pirmųjų ir itin reikšmingų tarptautinių teisiųjų dokumentų, nukreiptas į neįgaliųjų teisių modelį, kurio 3 straipsnis numato visuotinę teisę į saugią asmeninę erdvę, gyvenimą ir laisvę gyventi, į orų ir lygiateisį su kitomis socialinėmis grupėmis gyvenimą (Švagždienė ir kt., 2021). 1966 m. priimti Tarptautiniai ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių bei pilietinių teisių paktai, 1966 m. ir 1989 m. surašyti Fakultatyviniai du protokolai, kurie kartu su Deklaracija šiuo metu sudaro Jungtinių Tautų žmogaus teisių chartijos pagrindą, kuriuo suformuluotas pažangus žmogaus teisių modelis (žr. 5 pav.) (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2022b).



5 pav. JTO Žmogaus teisių fundamentinių teisiųjų dokumentų raida ir nuostatos (sudaryta autorės)

Pirmasis Europos lygmeniu teisinis dokumentas, atsižvelgiant į Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, 1950 m. pasirašytas Romoje, įsigaliojo 1953 m. – **Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija**. Šis dokumentas yra žmogaus teisių pagrindas Europos lygmeniu, kuriuo reguliuojama žmogaus teisių įgyvendinimas, apibrėžiamos atsakomybės ir įsipareigojimai. Konvencija yra pagrindinis dokumentas, turintis teisinę galią Europos Žmogaus Teisių Teisme (Strasbūro teisme) (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1953).

ES lyčių lygybės politika plėtota nuosekliai ir palaipsniui sutarčių pagrindu. Tikėta, kad 1957 m. pasirašytos **Europos Ekonominės Bendrijos sutarties**, kitaip vadinamos Romos sutarties (toliau – EEBS), nuostatomis numatytos Europos visuotinės statybos ir ekonominė pažanga savaimė pastūmės ir socialinę pažangą. Akivaizdu, kad EEBS **119 straipsnio** turinys įtvirtina lyčių lygybės antidiskriminacines darbo užmokesčio atžvilgiu nuostatas, todėl galima būtų vertinti kaip postūmį siekiant lyčių lygybės, tačiau tai anaipol negalima vertinti kaip siekio įtvirtinti lyčių lygybę. Toks veiksmas padarytas siekiant išvengti ekonominio disbalanso tuose sektoriuose, kuriuose itin svarbus moterų vaidmuo ir reikalinga į moteris nukreipta darbo jėga (Jacquot, 2017). Kad ir kaip būtų vertinama, vis dėlto šį dokumentą galima laikyti atspirtimi kovojant su nelygybe ir siekiant lyčių lygybės tuometinėje Bendrijoje iki pat 1997 m.

Reikšmingi žingsniai vertinant ekonominę ir socialinę lygybę padaryti ir susikūrus Europos Bendrijai (dabartinei Europos Sąjungai). 1997 m. **Europos Bendrijos steigimo sutartyje** (toliau – EBSS), kurios 3 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas siekis visose EBSS apibrėžtas veiklos srityse vykdyti užtikrinant lygiateisį vyrų ir moterų dalyvavimą ir eliminuoti nelygybę šiose srityse sąlygojančius veiksniai. XI EBSS antraštinėje dalyje apibrėžiamos socialinės politikos, švietimo, profesinio rengimo ir jaunimo veiklos nuostatos, kuriomis įtvirtinta vyrų ir moterų lygybė siekti karjeros, segregacijos mažinimas darbo rinkoje, taip pat siekiamybė keisti požiūrį (137 straipsnio 1 dalis). Dėmesys skiriamas darbo užmokesčio atotrūkiui mažinti, nustatant lygiavertį darbo pobūdžiui darbo užmokesčių nediferencijuojant asmenų pagal lytį (141 straipsnio 1 dalis), apibrėžiama sąvoka „užmokestis“ formuluotė ir kokiomis aplinkybėmis užmokesčio nustatymas laikomas kuriantis diskriminacines sąlygas lyties atžvilgiu (141 straipsnio 2 dalis). III antraštine dalimi įtvirtintos laisvo asmenų ir kapitalo judėjimo nuostatos, kurios užtikrina judėjimo laisvę Bendrijos valstybėse narėse bei dirbti eliminuojant pilietybės apribojimus (1 skyriaus 39 straipsnio 1 ir 2 dalys) (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 1997 m. spalio 2 d. Nr. 1999E., 1997). Paminėtinos ir lygybės užtikrinimui ir lyčių lygybei reikšmingos **direktyvos** (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2022b):

- Direktyva 79/7/EEB. Vienodo požiūrio principo į abi lytis nuoseklus įgyvendinimas socialinės apsaugos srityse (1979 m.);
- Direktyva 2000/43/EB. Vienodo požiūrio principo įgyvendinimas asmenis nediskriminuojant dėl jų rasės ar etninės priklausomybės (2000 m.);
- Direktyva 2000/78/EB. Vienodo požiūrio principo pagrindų nustatymas užimtumo ir profesinėje srityje (2000 m.);
- Direktyva 2004/113/EB. Vienodo požiūrio principo nustatymas abiem lytims naudotis prekėmis ir paslaugomis (2004 m.);
- Direktyva 2006/54/EB. Abiejų lyčių lygių galimybių ir vienodo požiūrio principo į abi lytis užimtumo ir profesinėje srityje įgyvendinimas (nauja redakcija, 2006 m.);
- Direktyva 2014/54/ES. Priemonių, lengvinančių naudotis darbuotojų laisvo judėjimo teisėmis, nustatymas (2014 m.).

Direktyva yra antrinės teisės dokumentas, kuriam įsigaliojus ES lygmeniu automatiškai tampa nacionaliniu dokumentu ir kurią kiekviena valstybė narė privalo įsivesti pasirinkdama jai patogų būdą ir formą, todėl yra reikšmingas teisinis dokumentas įgyvendinant ES politikos gaires.

2000 m. Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbia **Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją** (toliau – ES Chartija), nuo 2009 m. pabaigos įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, pakeistas ES Chartijos teisinis statusas, kuriuo ES Chartija įtvirtinta kaip privalomas teisinis dokumentas ir turintis vienodą juridinę galią su kitomis ES sutartimis. ES Chartija, paremta pagrindinėmis visuotinėmis vertybėmis, grindžiama teisinės demokratinės šalies principais, orientuota į žmogų, žmogaus teises, ekonominę ir socialinę lygybę, teisinis dokumentas. Visuotinės lygybės principai apibrėžti srityse: „lygybė prieš įstatymą“ (20 straipsnis), „diskriminacijos uždraudimas“ (21 straipsnis), „kultūrų, religijų ir kalbų įvairovė“ (22 straipsnis), „moterų ir vyrų lygybė“ (23 straipsnis), „vaiko teisės“ (24 straipsnis), „pagyvenusių žmonių teisės“ (25 straipsnis), „neįgaliųjų asmenų integravimas“ (26 straipsnis) (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2000).

**Strateginės nuostatos.** 1992 m. parengta **Rio deklaracija ir Darbotvarkė 21**, suformuoti darnaus vystymosi principai ir priimtas numatomų veiksmų planas. 2015 m. JT Generalinės Asamblėjos parengta rezoliucija, kuria 193 šalių pritarimu patvirtinta atnaujinta, orientuota į Jungtinės Tautų Chartijos ir Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos principines nuostatas viešojo valdymo ideologija. Taip pat patvirtinti ir užsibrėžti įvykdyti iki 2030 m. **17 Darnaus vystymosi tikslai** (toliau – DVT), nustatytos 169 užduotys. Išanalizavus užduotis, akivaizdu, kad visuotinei lygybei užtikrinti skiriamas didelis dėmesys, o lygybės principų diegimas integruotas į daugelį sričių (žr. 5 lent.) (LR SADM, 2022a).

**5 lentelė.** DVT uždavinių ir veiklos sričių lygybės užtikrinimo aspektu sisteminė analizė (sudaryta autorės, remiantis LR SADM duomenimis, 2022a)

DVT pavadinimas	Uždavinys (-iai) ir sritys
<b>1-as tikslas</b> „panaikinti skurdą visose šalyse“	Užtikrinti lygiateisį būtiniausių viešųjų paslaugų, įskaitant teisę į nuosavybę, nediferencijuojant pagal lytį ir socialinę padėtį, prieinamumą
<b>4-as tikslas</b> „siekti lygiateisio, kokybiško ir visą gyvenimą apimančio mokymosi“	Užtikrinti abiejų lyčių nemokamą, lygiavertį ir kokybišką pradinį ir vidurinį; lygiavertį ir prieinamą, kokybišką techninių ir profesinių įgūdžių reikalaujantį aukštąjį išsilavinimą. Panaikinti skirtumus tarp lyčių švietime ir užtikrinti prieinamą ugdymąsi negalia turintiems asmenims, įgyti lygiavertį išsilavinimą. Plėsti švietimą lyčių lygybės, žmogaus teisių srityje ir darnaus vystymosi ideologiją, skatinti tolerantišką kultūrą. Švietimo įstaigų aplinką pritaikyti atliepant vaikų, vaikų su negalia poreikius ir lyčių interesus; sukurti saugią ir įtraukią, nesmutinę aplinką.
<b>5-as tikslas</b> „siekti lyčių lygybės“	Panaikinti vyrų ir moterų (berniukų ir mergaičių) diskriminaciją socialiniame gyvenime, mažinti stereotipus visuomenėje ir namų ūkyje, suvienodinti lyčių ekonominę padėtį, panaikinti bet kokią smurtą, nukreiptą į abi lytis, skatinti per nacionalinę socialinę politiką suvienodintą atsakomybę namų ūkyje, įgalinti moteris IT srityje, užtikrinti lygias galimybes dalyvauti viešajame gyvenime ir priimti svarbius visuomenei sprendimus. Įtvirtinti lyčių lygybės principus ir užtikrinti lygybės politikos įgyvendinimą visais lygiais įstatymų nustatyta tvarka.
<b>9-as tikslas</b> „kurti tvarią, kokybišką ir inovatyvią infrastuktūrą“	Kurti regioninę ir tarp valstybių esančią infrastruktūrą skatinančią ekonominę plėtrą bei didinti prieinamumą žmonėms, suteikiant galimybes lygiateisiai naudotis visiems.
<b>10-as tikslas</b> „mažinti nelygybę šalies viduje ir tarp jų“	Skatinti socialinę, ekonominę ir politinę visų žmonių įtrauktį, nediferencijuojant asmenų dėl individualių ypatybių; užtikrinti lygias galimybes, mažinti pajamų atotrūkį socialiniuose sluoksniuose, skatinti įstatyminės bazės, kuriančios diskriminacines sąlygas, peržiūrą; patvirtinti mažinančią nelygybę politiką.

<p><b>11-as tikslas</b> „pasiiekti, kad miestai ir gyvenvietės taptų įtraukūs, saugūs, atsparūs ir darnūs“</p>	<p>Diegiant darnias transporto sistemas, užtikrinti saugią transporto ir kelių eismo infrastruktūrą. Pritaikyti viešąjį transportą, ypatingą dėmesį skiriant socialiai jautrių grupių poreikiams: asmenims su negalia, vaikams, moterims ir senyvo amžiaus žmonėms.</p>
<p><b>16-as tikslas</b> „remti taikios ir tolerantiškos visuomenės plėtrą [...], apginti savo teises teisėtomis priemonėmis ir įsteigti skaidriai [...] veikiančias daugiafunkces institucijas visuose lygiuose“</p>	<p>Skatinti veiksmingų, atsakingų ir skaidrių įstaigų kūrimąsi visais lygiais; užtikrinti informacijos viešumą; nacionaliniu lygmeniu įtvirtintais įstatymais ir remiantis tarptautinėmis sutartimis, apsaugoti pagrindines laisves.</p>

Kaip teigiama dokumente, DVT sukurtas teisinis pagrindas skatina valstybes didinti atskaitomybę piliečiams, bendradarbiauti tarptautiniu mastu, telkia įveikti visuotinius sunkumus ir iššūkius, spręsti naujai atsirandančius klausimus. Vertinant iškeltus uždavinius, pagrindinis dėmesys nukreiptas į labiausiai pažeidžiamus, skurstančius ir atsilikusius nuo bendrų pasaulinių tendencijų asmenis. Taip pat skatinama susitelkti į pagarbos žmogaus teisėms ir probleminius lyčių aspektus (LR SADM, 2022a). Remiantis 4-oje lentelėje pateikta susisteminta informacija, galima teigti, kad DVT darbotvarkėje daug dėmesio skiriama teisinėms aplinkybėms lyčių lygybės, lygybės principams ir žmogaus teisių nuostatoms, kurios apima švietimą, paslaugas, kaip gerinti jų kokybę, bei jų visapusiškam prieinamumui didinti.

Nuo 2001 m. prie darnaus vystymosi principų įgyvendinimo prisijungė ES. Parengta **Darnaus vystymosi ES valstybėse strategija**, kuria nustatytas vystymosi veiksmų planas Bendrijos sąjungoje esančioms šalims (LR SADM, 2022a).

2019 m. EK pirmininko pareigas pradėjęs eiti Ursulai von der Leyen, lygiagrečiai patvirtintos **EK 2019–2024 m. politikos gairės**, kuriose apibrėžiama bendra „Lygybės sąjungos“ vizija ir koncepcija, o lygybės siekis nurodomas kaip vienas iš pagrindinių EK tikslų. Išanalizavus dokumentą, galima išskirti EK politikos gairėmis siekiamas lygybės sritis ir kryptis: socialinė lygybė versle, politikoje ir visuomenėje, išnaudojant visą žmogiškojo kapitalo, atsižvelgiant į demografinius iššūkius, potencialą ir įvairovę, antidiskriminacines sąlygas mažinančios teisėkūros išplėtimą. Dėmesys nediskriminuojančiai pagal lytį darbo užmokesčio sistemai ir siekis, kad darbo jėgos apmokėjimas būtų proporcingas atliekamam darbui ir kvalifikacijai. Taip pat reaguojant į dabartinės visuomenės pasikeitimus įpročius, skatinama atsižvelgti ir siekti vyrų ir moterų vaidmenų suregulavimo darbo ir šeimos derinimo bei darbo santykių srityse (European Commission, 2019).

2020 m. patvirtinti **EK 2020–2024 politikos tikslai ir prioritetai**, dėmesys skiriamas žmogaus teisėms. Siekiama ir toliau dirbti ties darbuotojų teisių skaitmeninės ekonomikos akivaizdoje apsauga, sukurti adekvačią, lygias galimybes užtikrinančią ir skaidresnę minimalios algos sistemą. Šiuo dokumentu EK įsipareigoja ginti pagrindines žmogaus teises, skatinti visuotinę pagarbą ir mažinti diskriminaciją ES ir už jos ribų. Taip pat toliau skirti dėmesį kovai su rasizmo apraiškomis, koncentruotis į lygias galimybes ir teises visiems (European Commission, 2020).

2021 m. pasirašyta bendra EP, ES Tarybos ir EK deklaracija, kuria patvirtinti 2022 m. ES teisėkūros prioritetai 2021–2027 m. finansiniam laikotarpiui pasitelkiant „NextGenerationEU“ ir „Atkūrimo ir atsparumo didinimo“ priemones. Deklaracijos tikslas – siekiant spartesnės pažangos suvienyti tris ES institucijas bendrai teisėkūrai. Numatyti 6 tikslai, į kuriuos integruoti lygybės įgyvendinimo aspektai: darbo užmokesčio tarp lyčių suvienodinimas (3 tikslas), lygybės rodiklių gerinimas (6 tikslas).

Papildomai primenami įsipareigojimai siekti panaikinti visų formų diskriminaciją ir užtikrinti visiems lygias teises ir galimybes (European Commission, 2021).

*Apibendrinant galima teigti, kad tarptautiniais teisiniais dokumentais įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės yra visuotinių lygių galimybių pagrindas. Vertinant tarptautinių ir ES teisėkūros raidą, matomas nuoseklus ir kryptingas JT ir ES institucijų bendradarbiavimas ir darbas: įtvirtinamos žmogaus teisių nuostatos, apibrėžiamos pagrindinės sąvokos, atsižvelgiant į valstybėse esamas socialines ir ekonomines problemas, vyraujančias visuomenėje diskriminacijos formas, nuosekliai įtvirtinamos nelygybei mažinti nuostatos ir sritys, galiausiai sukuriamas teisinis pagrindas lygių galimybių politikai formuoti. Tarptautiniu ir ES lygmeniu sukurta teisinė bazė yra reikšmingas teisinis pagrindas lygių galimybių politikai nacionaliniu lygmeniu įgyvendinti.*

## **2.2. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinė ir strateginė aplinka nacionaliniu lygmeniu**

**Teisinė aplinka.** Lietuva JTO narė nuo 1991 m., Europos Sąjungos – nuo 2004 m. Narystė JTO sustiprino atkurtos Lietuvos Respublikos politinį statusą tarptautiniu lygmeniu (Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas, 2022). Lietuva, tapusi JTO ir ES nare, kartu su kitomis pasaulio ir ES valstybėmis yra įsipareigojusi tarptautinių ir Sąjungos susitarimų nuostatas aprobuoti ir perkelti į nacionalinę teisę.

Įstatymų leidžiamasis (legislatyva) institutas Lietuvos Respublikoje yra Lietuvos Respublikos Seimas. Įstatymo vykdomoji (egzekutyva) – Lietuvos Respublikos Prezidentas, Vyriausybė ir vietos valdžios organai. Reikia paminėti ir tai, kad pagrindinės įstatymų vykdomosios institucijos, susijusios su lygių galimybių ir žmogaus teisių Lietuvoje įgyvendinimu, yra Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Šios institucijos principu „iš viršaus į apačią“ formuoja lygių galimybių politiką ir teikia vykdymo gaires vietos valdžios organams.

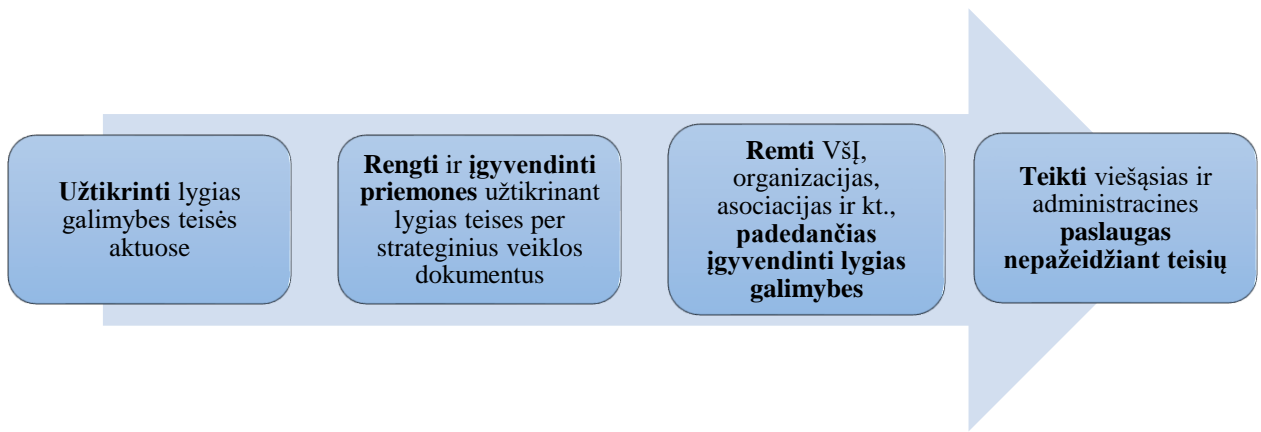
Tačiau, kaip ir daugelyje demokratinių valstybių, taip ir Lietuvos Respublikoje, egzistuoja hierarchinė teisinė sistema. Teisės aktai, priklausomai nuo hierarchinio lygmens, turi skirtingą teisinę galią, nuo kurios priklauso nuostatų įgyvendinimo sąlygos, tuo pačiu ir nuostatos, susijusios su lygybės įgyvendinimu. Lietuvos Respublikoje, kaip ir daugelyje šalių, pagal įgyvendinimo lygmenį nustatyta institucinė teisės aktų priėmimo hierarchinė tvarka (žr. 6 pav.), kur aukščiausią teisinę galią nacionaliniu lygmeniu turi Lietuvos Respublikos piliečių referendumu priimta Konstitucija, o žemiausią, tačiau įgyvendinamą lygmeniu didelę svarbą turintys – vietos savivaldos įstaigų priimti vidaus teisės aktai.



**6 pav.** Lietuvos Respublikos institucinė teisės aktų hierarchinė tvarka (sudaryta autorės, remiantis [https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-lt-maximizeMS-lt.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-lt-maximizeMS-lt.do?member=1))

Vienas pirmųjų teisinių dokumentų, įtvirtinęs žmogaus teises Lietuvoje nacionaliniu mastu, yra **Lietuvos Respublikos Konstitucija** (toliau – Konstitucija). Konstitucijos 29 straipsnis įtvirtina lygybės nuostatų pagrindus ir numato netoleruotinos Lietuvos visuomenėje diskriminacijos formas, kuriomis draudžiama apriboti žmonių teises ar kaip kitaip išskirti dėl lytinių ypatybių, prigimtinio tautinio ir jam priklausančio kalbinio identiteto, kilmės, esamo socialinio statuso, išpažįstamo tikėjimo ar turimų įsitikinimų (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992 m. spalio 25 d. Nr. 220-0., 1992). Kitas dokumentas, apibrėžiantis nediskriminavimo lyties atžvilgiu normas, – 1998 m. priimtas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (toliau – Lyčių lygybės įstatymas), vėlesnė redakcija 2017-07-01 Nr. XII-2767. Šiuo įstatymu įtvirtintos tolesnės lygybės teisiniams pagrindams svarbios sąvokos: „moterų ir vyrų lygios galimybės“, „diskriminacija“ (įskaitant tiesioginę ir netiesioginę), „seksualinis priekabiavimas“ ir „priekabiavimas“, 1999 m. įsteigta pirmoji atsakinga už įstatymo vykdymo užtikrinimą Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga. Lyčių lygybės įstatymo 2 skyriaus 3 straipsnis (2017-07-01 redakcijoje 4 straipsnis) numato valstybių ir savivaldybių įstaigų pareigas pagal įgyvendinimo lygmenį, kuriomis minėtos įstaigos turi užtikrinti, kad rengiami teisės aktai, teikiamos viešosios ir administracinės paslaugos nepažeistų lyčių lygiateisiškumo principo, rengti ir įgyvendinti, integruojant į strateginius veiklos planus, lyčių lygias teises užtikrinančias priemones, taip pat paremti kitas suinteresuotas ir padedančias įgyvendinti lyčių lygybei užtikrinti reikiamus tikslus organizacijas, įstaigas, asociacijas.

Žmogaus teisės – viena svarbiausių dabartinės visuomenės temų visame pasaulyje, todėl 2003 m. Konstitucijos pagrindu, įgyvendinant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvas (2000/43/EB, 2000/78/EB), priimtas ir 2005 m. įsigaliojo **Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas** (toliau – Lygių galimybių įstatymas), vėlesnė redakcija 2022-08-01 Nr. XII-2786, apimantis visas Konstitucijoje žmogaus teisių į lygybę nuostatas ir galimas diskriminacines formas (rasę, lytį, tautybę, socialinę padėtį, tikėjimą, negalią, kalbą ir kt.). Šiuo įstatymu apibrėžtos šios sąvokos: „lygios galimybės“, „lygių galimybių pažeidimas“, „seksualinis priekabiavimas“, „socialinė padėtis“, koreguotos ankstesniame Lyčių lygybės įstatyme minimos „tiesioginės diskriminacijos“ ir „priekabiavimo“ sąvokos, praplečiant galimų lygybės pažeidimų lauką. Įstatymo įgyvendinimo pareigos (žr. 7 pav.) numatytos valstybės ir savivaldybių institucijose, švietimo, mokslo ir studijų įstaigose, viešojo sektoriaus darbdaviui valstybės tarnybos veikloje, vartotojų teisių apsaugos srityje.



**7 pav.** Lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimo sritys valstybės ir savivaldybių įstaigose (sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nuostatomis)

Įstatymu performuota Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, lyčių lygybę paliekant kaip lygių galimybių požiūrį. Atsižvelgiant į įstatyminės bazės papildymą, galima teigti, kad šie pokyčiai nacionaliniu mastu rodo reikšmingą postūmį siekiant nacionalinės lygybės tikslų, o lygių galimybių įstatyminių nuostatų papildymas sudaro teigiamas sąlygas siekiant formuoti ir įgyvendinti lygybės politiką nacionaliniu lygmeniu.

Lyčių lygybės, nediskriminavimo principai ir teisė į lygias galimybes užtikrinančias darbo sąlygas patvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo nuostatomis. Verta paminėti ir tai, kad 2017 m. įsigaliojus **Lietuvos Respublikos darbo kodekso** (toliau – LR DK) pakeitimams, įtvirtinamas reikšmingas teisinis pagrindas lygias galimybes įgyvendinti organizaciniu lygmeniu. Nuo 2017 m. LR DK 26 straipsniu įtvirtinama prievolė organizacijoms, turinčioms daugiau kaip 50 darbuotojų, organizacijos viduje pasitvirtinti Lygių galimybių politiką (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603., 2016). Lygių galimybių politika yra vienas iš dviejų svarbiausių lygių galimybių politikos planavimo dokumentų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020, p. 84).

**Strateginė aplinka.** Vieni reikšmingiausių, vienijančių daugelį pasaulio valstybių, siekių – iki 2030 m. įgyvendinti DVT. Lietuva, kaip ir kitos pasaulio JTO valstybės, būdama ES narė, tarptautiniu mastu iškeltus tikslus įsipareigojusi perkelti ir integruoti pirmiausia į nacionalinio, taip pat ir į vietos lygmens strategijos planus.

Lietuva patvirtinusi Nacionalinės pažangos strategiją „Lietuva 2030“ su trimis veiklos kryptimis: „sumani visuomenė, sumani ekonomika ir sumanus valdymas“. Ši strategija laikoma dideliu postūmiu strategiškai planuojant valstybės pažangą. Vis dėlto naujausi vertinimai rodo, kad nors ir vertinama gerai, tačiau nepakankamai atsižvelgiant į ilgalaikes tendencijas (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, STRATA, Vilniaus universitetas, 2022). Atsižvelgiant į strategijos trūkumus, 2022 m. pristatyta nauja patobulinta „Lietuva 2050“ strategijos rengimo koncepcija, o galutinis strategijos parengimo terminas numatytas 2023 m. kovo mėn. Rengiant koncepciją atlikta pirminė megatendencijų analizė. Detalizuojant ir vertinant trumpalaikę ir ilgalaikę perspektyvą, išskirta 14 labiausiai veikiančių valstybės pažangą tendencijų. Įvairėjanti nelygybė – viena iš jų. Koncepcijos analizėje atkreipiamas dėmesys į pajamų segregacijos tarp lyčių mažinimą, švietimo, sveikatos sistemų nevienodumą, didėjančią technologijų įtaką visuomenės gyvenimui. Pažymima, kad



Lietuvoje vis dar pernelyg aukšti skurdo ir vieni didžiausių visoje ES atskirties rodikliai. Pastebima vyraujanti nelygė tarp vyresnio amžiaus asmenų, dėl to jie vertinami kaip pažeidžiama socialinė grupė. Ryški švietimo prieinamumo dėl regioninės atskirties problema (STRATA, 2021). Paminėtina ir tai, kad nacionalinė pažangos strategija yra pagrindinis dokumentas, kuriuo kuriama bendra valstybės veikimo vizija, apibrėžiamas tikslas, suformuojami uždaviniai ir priemonės, kuriomis bus siekiama tikslą įgyvendinti. Strategijos pagrindas – tarptautiniai susitarimai, kurių prioritetą ir dėmesys šiuo metu nukreiptas į DVT įgyvendinimą. Valstybės kontrolė kasmet atlikdama valstybės auditus stebi, kaip Lietuvai sekasi įgyvendinti darnaus vystymosi tikslus, vertina valstybės pažangą. 2021 m. atliktame vertinime nepažangiai įvertintas 10-asis DVT, t. y. „nelygės mažinimas“, identifikuotos ir probleminės, neigiamos sąlygos lygybei užtikrinti darančios sritys (Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, 2021):

1. nepakankamai užtikrinta ir neįgalųjų poreikių neatitinkanti fizinė aplinka, nėra tinkamai parengtos interneto svetainės, ne iki galo užtikrintos sąlygos savarankiškam gyvenimui bendruomenėje, integruotis darbo rinkoje ir nepakankamai išplėtos galimybės gauti individualias, jiems būtiniausias paslaugas;
2. per mažai pažengusi vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, integracija į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo bei profesinio mokymo švietimo įstaigas;
3. nepakankamai efektyvi (sunkiai prieinama, nepakankamai racionali ir įgalinanti) socialinės paramos sistema mažiausias pajamas ir ties skurdo riba gyvenantiems asmenims, tai sudaro sąlygas didesnei atskirčiai.

2020 m. patvirtintas nacionaliniu lygmeniu lygių galimybių įgyvendinimui reikšmingas dokumentas – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „**Dėl 2021–2030 m. Nacionalinės pažangos plano patvirtinimo**“ (toliau – NPP), kurio pagrindu įtvirtintas horizontalus principas pavadinimu „lygios galimybės visiems“. Horizontalusis principas dar kartą įtvirtina Lietuvos Respublikos įstatymais numatytas lygių galimybių užtikrinimo nuostatas: lygias galimybes visiems asmenims, nediferencijuojant jų dėl lyties, tautybės, rasės, etninės kilmės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios ar kitų tam asmeniui būdingų savybių. Lygios galimybės turi būti sudarytos visiems, nepaisant minėtų ypatybių, naudotis jiems priklausančiomis paslaugomis, sukurta infrastruktūra, jokių apribojimų vykdyti savo, kaip piliečio, pareigas ir dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Nacionalinio pažangos plano suformuotų uždavinių pagrindu rengiamos nacionalinės plėtros programos, kurios koncentruojasi į negalią turinčių asmenų, vyrų ir moterų, tautinių mažumų, skirtingo amžiaus ar kitų grupių, patiriančių diskriminaciją, gyvenimo sąlygų gerinimą. Įgyvendinant horizontalųjį principą „lygios galimybės visiems“, numatyta stebėseną ir vertinimą. Vertinimui numatyti rodikliai: neįgalųjų gyvenimo kokybės indeksas ir lyčių lygybės indeksas (LR SADM, 2022b). Remiantis LR SADM duomenimis, bendras lyčių lygybės indeksas 2022 m. siekia 60,6 balo (pokytis +2), atsižvelgiant į pateiktus 2021 m. duomenis (52,07) ir lyginant su 2020 m., neįgalųjų gyvenimo kokybės indekse matomas nežymus regresas (-0,27).

Siekiant įtvirtinti 2021–2030 m. Nacionalinės pažangos planą ir horizontalaus principo „lygios galimybės visiems“ nuostatas parengtos, ir **Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintos plėtros programos** (LR SADM, 2022d):

1. 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pajamų nelygės mažinimo plėtros programa (toliau – Pajamų nelygės mažinimo PP);
2. 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programa (toliau – Įtraukios darbo rinkos PP);

3. 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos šeimos politikos stiprinimo plėtros programa (toliau – Šeimos politikos stiprinimo PP);
4. 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinės sutelkties plėtros programa (toliau – Socialinės sutelkties PP).
5. 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos neįgaliesiems tinkamos aplinkos visose gyvenimo srityse plėtros programa (toliau – Neįgaliesiems tinkamos aplinkos PP).

Išanalizavus programas, matomas kompleksiškas ir visaapimantis lygioms galimybėms užtikrinti skirtų priemonių integravimas į įvairias socialinės politikos sritis ir sąveika su NPP uždaviniais siekiant mažinti nelygybę:

1. **Pajamų nelygybės mažinimo PP** įgyvendinamas NPP 2.1. uždavinys, kuriuo siekiama mažinti pajamų nelygybę. Konstatuojamos problemos: 2020 m. penktadalio asmenų vidutinės pajamos skyrėsi 6,5 karto, todėl akivaizdus didelis pajamų atotrūkis darbo rinkoje (2.1 uždavinio 2 problema), taip pat didelė *brutto* pajamų nelygybė (2.1 uždavinio 3 problema). Priežastys išvelgiamos dėl netolygumo apmokant viešojo sektoriaus darbuotojų darbą, disproporcijos tarp darbo užmokesčio, darbo sudėtingumo ir atsakomybės, neaiškų ir nepakankamai skaidrų viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio indeksavimas. Taip pat problemų kelia socialinė atskirtis dėl diskriminacijos, vyrų ir moterų segregacija profesinėje srityje ir darbo rinkoje.

2. **Įtraukios darbo rinkos PP** įgyvendinamas NPP 2.3 uždavinys, kuriuo siekiama didinti asmenų įsidarbinimo galimybes. Sprendžiamos problemos:

- ✓ nepaisant darbo ieškantiems asmenims teikiamos pagalbos priemonių, fiksuojamas vis dar pernelyg didelis ilgalaikių bedarbių skaičius (2.3 uždavinio 1 problema). Ir vienos iš priežasčių yra neigiamas darbdavių ir visuomenės požiūris į dirbančius asmenis su negalia, ribota infrastruktūra ir susisiekimas, netinkamos darbo sąlygos;
- ✓ nepakankamai tvarus užimtumas (2.3 uždavinio 2 problema), tai sukelia diskriminaciją darbe. Išvelgiamos priežastys: nepakankamas socialinis-emocinis ugdymas, kuris ne visuomet atliepia lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, šviečiamųjų priemonių, skirtų tikslinėms grupėms, trūkumas, viešojo sektoriaus nepakankamas įdirbis, siekiant užtikrinti lygias galimybes (pvz., teisės aktai), didėjanti diskriminacija keliais pagrindais;
- ✓ šalies ūkyje nepakankamai užtikrinamos lanksčios darbo sąlygos (2.3 uždavinio 5 problema). Statistika rodo, kad tik 11,6 proc. dirbančių gyventojų gali dirbti lankstesniu darbo grafiku, o ES vidurkis 20 proc. 78,7 proc. dirbančiųjų darbo laiką lemia darbdavys, klientai ar kiti veiksniai. Priežastys: daliai darbdavių trūksta informacijos, rekomendacijų, žinių ir įgūdžių apie tokias darbo organizavimo formas ir kaip vykdyti pokyčius, dalis darbdavių teigia, kad siekdami užtikrinti lanksčias darbo sąlygas, turi ribotas galimybes aprūpinti darbuotojus reikiamomis darbo priemonėmis. Taip pat vis dar vyrauja išankstinės ir neigiamos nuostatos dėl tokio darbo organizavimo būdo. Jaučiamas ir darbuotojų nenoras, kurie vertina socialinį kontaktą ir išvelgia didesnius kontaktinio darbo privalumus;
- ✓ palyginti su ES, vis dar per mažas vidutinis darbo užmokestis (2.3 uždavinio 7 problema). Dėl nepakankamo darbo užmokesčio išvelgiamas mažėjantis viešojo sektoriaus konkurencingumas. Daugelis iškeltų problemų priežasčių dubliuojasi su NPP 2.1. uždavinyje minimos 3 problemos priežastimis, ypač kalbant apie netolygumus ir disproporciją, atsižvelgiant į viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestį, nepakankamai skaidrų

indeksavimą. Taip pat išvelgiamas pernelyg didelis darbo užmokesčio pagal sritis diferencijavimas, tai irgi sukelia tam tikrą diskriminaciją.

3. **Šeimos politikos stiprinimo PP** įgyvendinamas NPP 2.5 uždavinys, kuriuo siekiama gerinti aplinką šeimai, gerinant gyvenimo kokybę, sudarant palankesnes sąlygas derinti įsipareigojimus šeimai ir darbui. Sprendžiamos problemos:

- ✓ nepakankamai užtikrintas vaikų ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumas: paslaugos netolygios, per maža paslaugų įvairovė (2.5 uždavinio 1 problema);
- ✓ nepakankamai užtikrinamos vyrų ir moterų lygios galimybės (2.5 uždavinio 2 problema), vis dar matomi darbo užmokesčio tarp vyrų ir moterų skirtumai. Vyraujantys stereotipai dėl moterų ir vyrų vaidmens šeimoje ir visuomenėje ir nepakankamas vyrų įsitraukimas į vaiko auginimą ir šeimos gyvenimą. Taip pat matomas nuolatinės stebėsenos dėl lyčių lygybės padėties visuomenėje ir švietėjiškų, mažinančių lyčių stereotipus priemonių stoka, reikalingas dėmesys ir didėjančiai daugiaformei diskriminacijai.

4. **Socialinės sutelkties PP** įgyvendinamas NPP 2.2 uždavinys, kuriuo siekiama gerinti asmenų su negalia, senyvo amžiaus asmenų ir kitų pažeidžiamų ir esančių socialinėje atkirtyje asmenų gerovę. Sprendžiama problema – socialinė atskirtis dėl diskriminacijos lyties, amžiaus, negalios ir kt. Lygių galimybių įstatyme minimų formų pagrindu (2.2 uždavinio 4 problema). Vienos iš išvelgiamų priežasčių yra sistemos, susijusios su neapykanta, nebaudžiamumas, taip pat nepakankamas vertikalųjų ir horizontaliųjų lygių galimybių principų įgyvendinimas ir užtikrinimas viešojo sektoriaus veikloje.

5. **Neįgaliesiems tinkamos aplinkos PP** įgyvendinimas NPP 2.6 uždavinys, kuriuo siekiama plėtoti ir tinkamai pritaikyti aplinką asmenims su negalia visose gyvenimo srityse. Statistika rodo, kad net 65 proc. asmenų su negalia negali visavertiškai gyventi savarankiškai, nes susiduria su sunkumais naudodamiesi viešosiomis ar kitomis paslaugomis, norėdami įsigyti prekę. Sprendžiamos problemos:

- ✓ nepakankamai prieinama asmenims su negalia fizinė infrastruktūra: visuomeninio naudojimo pastatai, gyvenamieji namai, pastatai, kuriuose teikiamos viešosios paslaugos, poreikiams nepritaikyti, savivaldybių ir kt. valstybinės reikšmės pastatai, nepritaikytas viešasis transportas ir susisiekimo infrastruktūra, kt. Taip pat nepakankamas teisinis reguliavimas ir nepakankama stebėseną siekiant situaciją pakeisti.
- ✓ neįgaliesiems nepritaikyta informacinė infrastruktūra, dėl kurios asmenys su negalia susiduria su sunkumais naudojantis internetinėmis svetainėmis, ne išimtis ir situacija valstybinėse institucijose ir įstaigose, todėl viešųjų ir administracinių paslaugų teikėjai neužtikrina pakankamo informacijos ir paslaugų prieinamumo. Tam įtakos turi ir teisinio reguliavimo netobulumai.
- ✓ matomas visuomenės nepakankamas supratimas apie neįgaliųjų savarankiškumo didinimo ir integravimo į socialinį gyvenimą svarbą, atliepti jų individualius poreikius.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintos plėtros programos yra kryptingas planas siekiant iki 2030 m. įtvirtinti NPP horizontalaus principo „lygios galimybės visiems“ nuostatas, kurios būtų įgyvendinamos ne tik nacionaliniu, bet ir vietos savivaldos lygmeniu. Taip sudaromos sąlygos bendradarbiaujant su programos valdytoju, šiuo atveju LR SADM, kryptingai ir koncentruotai siekti tikslų. Akivaizdu, kad valstybės kuriama strategija kuria teigiamas sąlygas įgyvendinti lygių galimybių politiką, priemonės integruojant į vietos savivaldos lygmens planus.

*Apibendrinant atliktą institucinės tvarkos, teisės aktų, strateginių ir nacionalinės svarbos veiklos dokumentų analizę, galima teigti, kad Lietuvoje vyrauja „iš viršaus į apačią“ institucinio ir teisinio*

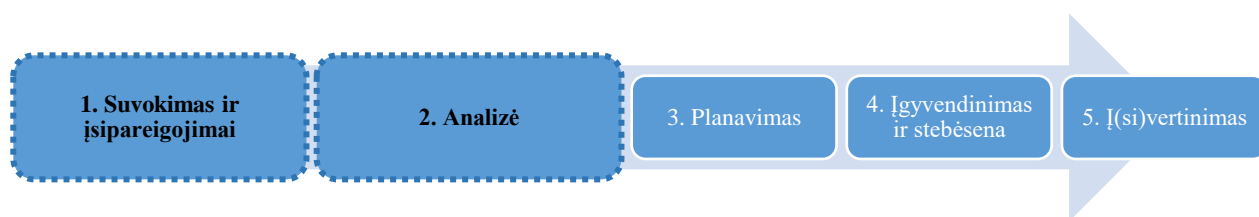
*reguliavimo sistema. Įstatyminė bazė, įtvirtinanti žmogaus teisių ir lygių galimybių nuostatas, vykdyta su tam tikrais laiko tarpais (Konstitucija, 1992 m., Lyčių lygybės įstatymas, 1999 m., Lygių galimybių įstatymas, 2003 m.). Ryškus postūmis matomas Lietuvai 2004 m. įstojus į ES: 2005 m. įsigaliojo 2003 m. parengtas Lygių galimybių įstatymas, įsteigta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, suaktyvėjo DVT įgyvendinimas, nelygybės mažinimas įvairiose gyvenimo srityse, įtraukiant į valstybės pažangos strategiją nacionalinius pažangos planus, ministerijų veiklos dokumentus. Atsižvelgiant į teisinio reguliavimo raidą, galima teigti, kad minimų teisinių ir strateginių dokumentų patvirtinimas pirmiausia kuria teigiamas sąlygas formuojant teisinį pagrindą įgyvendinti lygių galimybių politiką nacionaliniu ir vietos savivaldos lygmeniu. 2017 m. įsigaliojus LR DK pakeitimams ir 26 straipsniu įtvirtinus prievolę organizacijoms, turinčioms daugiau kaip 50 darbuotojų, pasitvirtinti Lygių galimybių politiką, lygių galimybių įgyvendinimas integruotas į organizacijas, taip sudarant teises sąlygas ir pagrindą įgyvendinti lygių galimybių politiką ir organizaciniu lygmeniu.*

### 3. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas

Remiantis ankstesniuose skyriuose atliktos mokslinės literatūros, teisiųjų ir strateginių dokumentų analize, susisteminta teorinė informacija. Siekiant įgyvendinti magistro darbo iškeltą tikslą, remiantis moksliniais ir kitais informaciniais šaltiniais, parengta tyrimo metodika ir suformuotas tyrimo instrumentas, aptarti tyrimo rezultatai.

#### 3.1. Tyrimo metodologija

Siekiant įvertinti lygių galimybių politikos įgyvendinimo Elektrėnų savivaldybėje sąlygas, atliktas kiekybinis tyrimas. Vertinimas parengtas, atsižvelgiant į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos lygių galimybių politikos diegimo žingsnius (žr. 8 pav.), remiantis lygių galimybių politikos integravimo 1 ir 2 žingsnių logika.



8 pav. Lygių galimybių politikos diegimo žingsniai (sudaryta autorės, remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2022a)

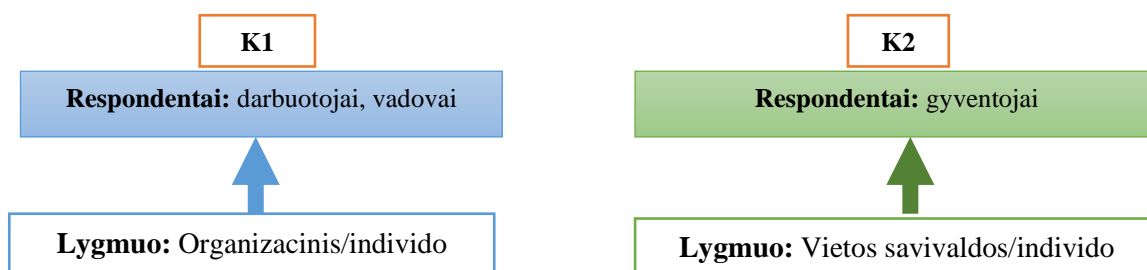
**1 žingsniu „Suvokimu ir įsipareigojimu“** analizuojamas suvokimas, kas yra lygios galimybės ir kaip svarbu kiekvienam, kad būtų įgyvendinta.

**2 žingsniu „Analizė“** tiriama, kaip užtikrinamos lygios galimybės ir kaip įgyvendinamos lygių galimybių politikos principinės nuostatos.

**Tyrimo problema.** Kokios lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos Elektrėnų savivaldybėje?

Vertinimui atlikti pasirinkti dviejų krypčių pagal politikos įgyvendinimo lygmenis klausimynai (žr. 9 pav.). Numatytos tyrimo tikslinės grupės:

1. Elektrėnų savivaldybės administracijos darbuotojai, Savivaldybės administracijos, jos padalinių ir pavaldžių įstaigų vadovai (toliau – **K1**);
2. Elektrėnų savivaldybės, priklausantys 18 m. ir vyresnių amžiaus grupei, gyventojai (toliau – **K2**).



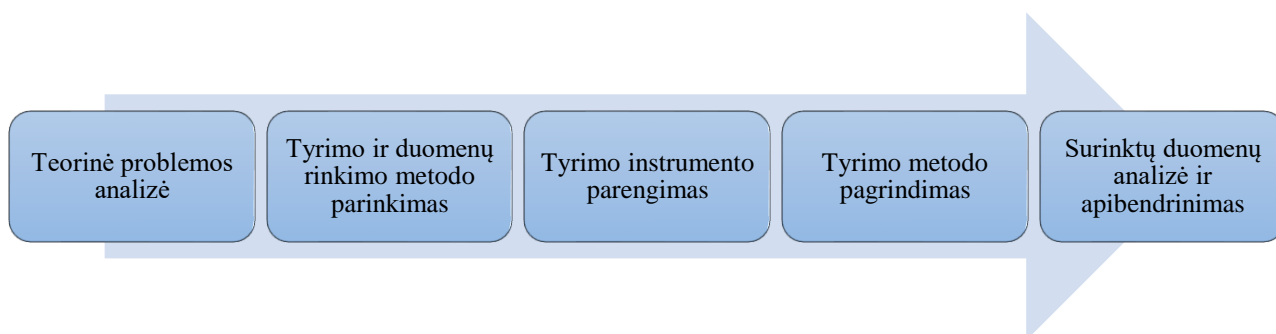
9 pav. Klausimynai pagal analizės lygmenis ir analizės vienetus (sudaryta autorės)

**Tyrimo ir duomenų analizės metodas.** Įvertinus privalumus ir trūkumus, empiriniam tyrimui atlikti ir duomenims surinkti pasirinktas internetinės anketinės apklausos metodas. Atsižvelgiant į vertinimo objektą, tyrimu siekiama išsiaiškinti bendrą vyraujančią situaciją, neieškant priežastinių veiksnių,

todėl duomenų rezultatai daugiausia analizuojami aprašomosios statistikos metodu. Anketinę apklausą sudaro keturių tipų klausimai: uždari, pusiau atviri, pusiau uždari, faktiniai, klausimai apie vertybines nuostatas. Vienas dėl tyrimo specifikos – filtruojantis (nukreipiantis). Apklausos būdu surenkamą informaciją galima skirstyti į duomenis apie faktus ir subjektyvius duomenis.

Apklausa yra vienas dažniausiai pasirenkamų socialinių ir elgsenos (Prakapas ir Butvilas, 2011) bei kiekybinių duomenų rinkimo (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014) metodas. Šis būdas vertinamas dėl duomenų rinkimo paprastumo, duomenų surinkimo greitumo, tikėtino aukšto respondentų aktyvumo lygio, gautus duomenis lengva analizuoti, užtikrinamas didesnis anonimiškumo laipsnis, galima tik minimali apklausiančiojo įtaka. Tačiau tuo pačiu išvelgiamos ir tam tikros duomenų validumo rizikos: tikimybė, kad respondantai neatsakys į visus klausimus, analizei reikia specifinių žinių, renkantis uždaro tipo klausimus, sunku numatyti visus aktualius atsakymus, o pasirinkus atviro tipo klausimus, sunku koduoti (Prakapas ir Butvilas, 2011). Apklausos metodas pagal iš anksto parengtą klausimyną nepalieka vietos respondento interpretacijai, todėl, kaip teigia Gaižauskaitė ir Mikėnė (2014), šis būdas leidžia gauti norimą rezultatą. Toks duomenų rinkimo būdas padeda surinkti didelį mastą kiekybinės informacijos, taip sukurdamas sąlygas lyginti, nagrinėti aktualių tyrimui socialinių grupių ypatybes, konstatuoti ryšio tarp reiškinių buvimą ar nebuvimą ir daugelį kitų statistinei analizei būdingų skirtingo sudėtingumo analizės priemonių.

**Tyrimo organizavimo laikotarpis ir eiga.** Kiekybinis tyrimas vykdytas elektroninėmis priemonėmis, tyrimo įrankis – internetinių apklausų svetainė [www.manoapklausa.lt](http://www.manoapklausa.lt). K1 tyrimas atliktas 2022 m. gruodžio 5–12 d., K2 – 2022 m. gruodžio 6–13 d. Klausimams atsakyti numatytas 7 kalendorinių dienų laikotarpis. Kiekybinis tyrimas rengtas ir atliktas nuosekliai, etapais (žr. 10 pav.).



10 pav. Tyrimo įgyvendinimo etapai (sudaryta autorės, 2022)

K1 klausimynas pateiktas suformavus bendrą gavėjų kontaktinę informaciją elektroninėmis ryšio priemonėmis, remiantis interneto svetainėje [www.elektrenai.lt](http://www.elektrenai.lt) viešai pasiekiamą kontaktine informacija. K2 klausimynas pavišintas socialinio tinklo „Facebook“ viešose, tikslingai Elektrėnų savivaldybės gyventojams skirtose, grupėse: „Mes iš Elektrėnų“ (3800 narių), „Vievis kalba“ (7797 nariai), „Geibonių kraštas“ (139 nariai), „Elektrėnai“ (2583 nariai).

**Tyrimo instrumentas K1.** K1 tyrimas (žr. 1 priedą) parengtas remiantis atliktos mokslinės literatūros analize ir tyrimais, Lietuvos Respublikos lygių galimybių ir valstybės tarnybos įstatymų nuostatomis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. ir Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2021 m. ataskaitomis, DVT. Dalis klausimų sudaryta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengto įrankio „Lygių galimybių liniuotės“ klausimyno pagrindu, jį unifikuojant. Įrankis sukurtas reaguojant į augantį darbdavių susidomėjimą dėl lygių galimybių užtikrinimo organizacijoje. Atsiradus naujoms teisinėms aplinkybėms, įsigaliojus naujoms Lietuvos

Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) 26 straipsnio nuostatomis dėl lygių galimybių priemonių taikymo organizacijose, kuriose dirba daugiau kaip 50 asmenų. Įrankio tikslas – atlikti lygių galimybių situacijos darbo aplinkoje vertinimą, išsiaiškinti, kaip jaučiasi darbuotojai ir kaip lygių galimybių situaciją darbovietėje vertina vadovas. Ieškant techninių sprendimų dėl klausimyno sudarymo, bendradarbiauta su konsultavimo įmone „Adform“, konsultuotasi su Lietuvos socialinių tyrimų instituto specialistais (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2022).

**K1 tyrimu siekiama** išanalizavus, kaip jaučiasi Elektrėnų savivaldybės administracijoje dirbantys asmenys ir Savivaldybei pavaldžių įstaigų vadovai, su kokiomis diskriminacinėmis formomis susiduria ir ar susiduria, taip pat kaip lygių galimybių užtikrinimo aspektu ir atsižvelgiant į lygiateisiškumo principą vertinamos administracinės ir viešosios paslaugos (toliau – Paslaugos), įvertinti, kokios vyrauja lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygos. Tiriama konstrukta: požiūris ir nuomonė, kurie, anot mokslininkų, yra reikšmingi kintamieji vertinant sąlygas, veikiančias politikos įgyvendinimą, taip pat patirtis. Požiūrio ir nuomonės vertinimu siekiama atskleisti vyraujančią organizacinę kultūrą. Klausimyną sudaro 18 klausimų, kuriuos pagal tikslą galima išskirstyti į kelias grupes (žr. 6 lent.)

**6 lentelė.** Tyrimo K1 klausimyno charakteristika pagal klausimo tikslą (sudaryta autorės, 2022)

<b>Klausimo Nr.</b>	<b>Klausimo (-ų) tikslas</b>	<b>Klausimo (-ų) teorinis pagrindimas</b>
1-6	Identifikuoti respondentus pagal demografinius rodiklius	Bilan ir kt. (2020); Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita (2021)
7, 9	Išsiaiškinti, kokia organizacijoje vyrauja organizacinė kultūra	Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2005); Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2020)
8	Per vyraujančią organizacinę kultūrą, identifikuoti respondentų požiūrį apie diskriminaciją kuriančius veiksnius	Kidron’as ir Chalutz Ben-Gal’as (2022); Spehar (2018); Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2022)
10	Išsiaiškinti, su kokiomis darbo santykiais susijusiomis diskriminavimo formomis yra susidūrę respondentai	Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2005); Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2022)
11, 12	Išsiaiškinti respondentų požiūrį į lygių galimybių įgyvendinimą, lygias galimybes darbo santykiuose ir diskriminavimą darbo aplinkoje	Rakšnys ir kt. (2020); Perkumienė (2015); Woods’as ir kt. (2022); Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2005); Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2022)
13	Išsiaiškinti respondentų nuomonę apie darbo aplinkoje tobulinimas iš diskriminacijos formų pusės, sritis	Spehar (2018); Perkumienė (2015), Kidron’as ir Chalutz Ben-Gal’as (2022); Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2022)
14	Išsiaiškinti respondentų nuomonę apie tobulinimas siekiant užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje sritis	Spehar (2018); Kidron’as ir Chalutz Ben-Gal’as (2022); Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2022)
15	Išsiaiškinti respondentų nuomonę apie aptarnavimo kultūrą iš paslaugų teikėjo pusės	Crowley (2017); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 16 str. (1999)
16, 17	Papildomai charakterizuoti respondentą	Tyrimo kintamieji
18	Išsiaiškinti respondentų, užimančių vadovaujančias pareigas požiūrį į darbo sąlygas	Krekula ir kt. (2019); Toleikienė ir kt. (2022)

**K1 klausimyną sudaro** du klausimų blokai:

1. darbuotojų ir vadovų požiūrio į lygias galimybes darbo aplinkoje ir paslaugose iš asmeninės pozicijos;
2. vadovų požiūris į darbuotojų darbo sąlygas iš organizacijos vadovo pozicijos.

Remiantis mokslinės literatūros ir teisinio reguliavimo analizės rezultatais, bus vertinami tokie elementai:

1. lyčių lygybė (pagal socioekonominius ir demografinius rodiklius);
2. organizacinė kultūra ir etika;
3. lygių galimybių sąlygos darbo vietoje (politikos įgyvendintojų požiūris).

Tyrimo duomenims apdoroti pasirinkta kiekybinio dizaino deducinė logika paremta pirminių duomenų analizė. Atsižvelgiant į mokslininkų atliktų tyrimų duomenis, susisteminta ir nustatyti tyrimo objektai (žr. 7 lent.), numatytos duomenų apdorojimo metodai ir priemonės.

**7 lentelė.** Tyrimo K1 vertinimo elementai ir metodika (sudaryta autorės, 2022)

Tyrimo klausimas	Vertinimo objektas	Metodai ir priemonės	Moksliniai šaltiniai
K1_Lytis	Lyčių lygybė (pagal socioekonominius ir demografinius rodiklius)	Vienmatė analizė (proc.)	Lombardo ir kt., 2017; Bilan, 2020
K1_Lytis K1_DU		SPSS dvimatė kintamųjų darbo užmokesčio ir lyties analizė, <i>Pearson</i> koreliacija, Darbo užmokesčio santykis su lytimi	
K1_Lytis K1_Išsilavinimas		SPSS dvimatė kintamųjų lyties ir išsilavinimo analizė, <i>Pearson</i> koreliacija, <i>Crosstabs</i> analizė	
K1_7, 9	Organizacinė kultūra ir etika	Kiekybinių duomenų sintezė, aprašomoji statistika, proc. (statistinių išvadų darymas)	Rakšnys ir kt., 2020; Toleikienė ir kt., 2022; Spehar, 2018
K1_8		SPSS, aprašomoji statistika, vienmatė kintamųjų dažnių analizė (Moda)	
K1_11,12			
K1_10		Kiekybinių duomenų kokybinis vertinimas (statistinių išvadų darymas)	
K1_13	Lygių galimybių sąlygos darbo vietoje (politikos įgyvendintojų požiūris)	Kiekybinių duomenų sintezė, aprašomoji statistika (statistinių išvadų darymas)	Toleikienė ir kt., 2022; Lombardo ir kt., 2017; Perkumienė, 2015; Woods'as ir kt., 2022
K1_14		SPSS, aprašomoji statistika, vienmatė kintamųjų dažnių analizė (Moda)	
K1_18		SPSS, aprašomoji statistika, vienmatė kintamųjų dažnių analizė (Moda)	Williamson ir kt., 2020; Krekula ir kt., 2019, Toleikienė ir kt., 2022
K1_11, 12 + K1_18		Vienmačių kintamųjų dažnių (Moda) analizės gautų rodiklių lyginamoji analizė, aprašomoji statistika (statistinių išvadų darymas)	Toleikienė ir kt., 2022; Lombardo ir kt., 2017



Siekiant identifikuoti tyrime dalyvaujantį respondentą parengti 1–6 klausimai. Klausimų paskirtis – charakterizuoti ir faktiniams duomenims apie respondento lytį, amžių, išsilavinimą surinkti. Taip pat identifikuoti respondentą pagal finansinę ir šeimines padėtį bei šeimos sudėtį (žr. 2 priedą). Siekiant papildomai identifikuoti respondentą pagal užimamas darbovietėje pareigas, parengti 16-17 klausimai. 17 klausime pateikti atsakymo variantai sudėlioti taip, kad respondentas, kuris užima vadovaujančias pareigas (atsakymo variantai nuo K1\_17\_1 iki K1\_17\_4) būtų automatiškai nukreiptas į klausimyno 18 klausimą, kuriame veidrodiniu principu pateikti 11 ir 12 klausimų teiginiai. Faktiniams duomenims surinkti pasirinkti uždari ir pusiau uždari klausimai. Apdorojant duomenis SPSS programa kintamųjų reikšmės užkoduotos (žr. 2 priedą), duomenys išanalizuojami atliekant vienmatę dažnių analizę.

Klausimai sudaryti remiantis atliktais tyrimais. Moksliniai tyrimai rodo, kad lyčių lygybės ir lygių teisių užtikrinimas organizacijose yra vis dar nepakankamas. Tokiomis aplinkybėmis blogėja organizacijos mikroklimatas (Bilan ir kt., 2020). Nelygybės problema taikant nevienodas darbo užmokesčio sistemas pagal lytį akcentuojama ir lygių galimybių kontrolieriaus parengtoje 2021 m. ataskaitoje. Pastebimas ir išsilavinimo tarp lyčių atotrūkis. Kaip teigiama ataskaitoje, 2020 m. duomenimis, tarp aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą turinčiųjų dominuoja moterys, jos sudaro 59,5 proc., o vyrai 40,5 proc. Pastebimas ir didesnis moterų aktyvumas mokantis visą gyvenimą. (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita, 2021).

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaitos išvadomis, „nevienodas darbo užmokesčio sistemas pagal lytį“ ir „tarp aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą turinčiųjų dominuoja moterys, jos sudaro 59,5 proc., o vyrai 40,5 proc.“ suformuotos hipotezės:

H<sub>1</sub>: *Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose vyrų atlyginimas yra didesnis, palyginti su moterų.*

H<sub>2</sub>: *Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose moterų išsilavinimas yra aukštesnis, palyginti su vyrų“.*

Hipotezėms patvirtinti arba paneigti, vertinimui atlikti ir duomenims išanalizuoti pasirinkta dvimatė koreliacinė kintamųjų analizė. Analizės kintamieji: H<sub>1</sub> – K1\_Lytis ir K1\_DU, H<sub>2</sub> – K1\_Lytis ir K1\_Išsilavinimas.

Vertinant antrąjį elementą „organizacinė kultūra ir etika“, parengti K1 7-12 klausimai. Elementas vertinamas dviem aspektais: analizuojant respondentų požiūrį ir patirtį. Siekiant išsiaiškinti, koks vyrauja respondentų požiūris į diskriminaciją kuriančius veiksnius, lygių galimybių įgyvendinimą, taip pat į lygias galimybes darbo santykiuose ir diskriminavimą aplinkoje, parengti 7–9 ir 11–12. 7–8 ir 11–12 klausimų duomenims surinkti pasirinktas Likert'o skalės principas (vertinimas: visiškai sutinku / sutinku / nežinau (nenoriu atsakyti) / nesutinku / visiškai nesutinku), pateikti uždaro tipo klausimai. 9 klausimas parengtas, pateikiant atsakymo variantus: niekada / nežinau / nežinau (nenoriu atsakyti) / kiekvieną dieną / bent 1 k. / sav. / bent 1 k. / mėn. Duomenys apdorojami SPSS, atliekant vienmatę kintamųjų dažnių analizę. Siekiant identifikuoti patirtį, parengtas 10 klausimas. Duomenims surinkti pasirinktas pusiau atviras, pusiau uždaras klausimas. Apdorojant duomenis SPSS programa kintamųjų reikšmės užkoduotos (žr. 3 priedą), duomenys analizuojami atliekant vienmatę dažnių analizę.

Klausimai sudaryti remiantis moksliniais tyrimais, kuriais vertintos priežastys, trukdančios įgyvendinti lyčių lygybę organizacijoje. Tyrimų rezultatai rodo, kad pagrindinės priežastys, trukdančios įgyvendinti lyčių lygybės politiką, yra pačių organizacijų viduje (Kidron ir Chalutz Ben-Gal, 2022), taip pat dėl individualių, priklausančių nuo kiekvieno asmens, priežasčių ir taip, kaip tie asmenys įsivaizduoja, kas yra lygybė (Woods'as ir kt., 2022). Šioms išvadoms pritaria ir Perkumienė (2015), kuri dar papildomai pastebėjo lygių galimybių užtikrinimo darbo aplinkoje teigiamą poveikį organizacijos efektyvumui. Pastebėta ir organizacijos kultūrinių vertybių (Spehar, 2018) bei tinkamos organizacijos administracinės kultūros (Rakšnys ir kt., 2020) svarba. Todėl galima teigti, kad vertinant lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimo aplinkybes svarbūs yra organizaciniai ir individualūs veiksniai, kuriems įtakos turi darbuotojų požiūris.

Vertinant trečiąjį elementą „lygių galimybių sąlygos darbo vietoje (politikos įgyvendintojų požiūris)“ parengti K1 13, 14 ir 18 klausimai. K1 13 ir 14 klausimais siekiama išsiaiškinti respondentų nuomonę apie tobulintinas darbo aplinkoje sritis, siekiant užtikrinti lygias galimybes, įvertinant, kur, respondentų nuomone, nėra pakankamai įgyvendintos lygių galimybių politikos sąlygos darbo aplinkoje. Duomenims rinkti pasirinkti pusiau uždari, pusiau atviri klausimai. Apdorotų ir susistemintų statistinių duomenų rezultatai analizuojami ir procentine išraiška pateikiami iš [www.manoapklausa.lt](http://www.manoapklausa.lt).

K1 18 klausimu siekiam išsiaiškinti respondentų, užimančių vadovaujamas pareigas, požiūrį į darbo sąlygas. Klausimai suformuoti veidrodiniu K1 11 ir 12 klausimų principu. Duomenims surinkti pasirinktas Likert'o skalės principas (vertinimas: visiškai sutinku / sutinku / nežinau (nenoriu atsakyti) / nesutinku / visiškai nesutinku), pateikti uždaro tipo klausimai. Duomenims apdoroti pasirinkta vienmatė kintamųjų dažnių analizė. Klausimas parengtas atsižvelgiant į mokslinių tyrimų išvadas. Tyrimai rodo, kad vadovas yra reikšmingas veiksnys, nuo kurio priklauso, ar sudarytos ir ar bus sudarytos lygiateisiškumo principu paremtos darbo sąlygos. Kitaip sakant, vadovas yra priklausomas kintamasis, galintis sudaryti tinkamas lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimo sąlygas organizaciniu lygmeniu (Krekula ir kt., 2019; Toleikienė ir kt., 2022). Kultūrinės vertybės ir įsitikinimai turi įtakos vertinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo pasipriešinimo laipsnį, tuo pačiu ir lemia lygių galimybių politikos įgyvendinimą organizaciniu lygmeniu.

K1 15 klausimu siekiama įvertinti paslaugų prieinamumą paslaugų teikėjo požiūriu. Prieinamumo rodiklis vertinamas trimis kryptimis: aptarnavimas paslaugos teikimo metu, paslaugų tekimas užtikrinant priimtinausią paslaugų gavėjui būdą ir fizinės aplinkos pritaikymas neįgaliesiems. K1 15 klausimas analizuojamas veidrodiniu principu kartu su K2 13 ir 14 klausimais, duomenų analizės rezultatai pateikti K2 tyrime. Duomenims surinkti pasirinktas Likert'o skalės principas (vertinimas: visiškai sutinku / sutinku / nežinau (nenoriu atsakyti) / nesutinku / visiškai nesutinku), pateikti uždaro tipo klausimai. Apdorojant duomenis SPSS programa, kintamųjų reikšmės užkoduotos (žr. 4 priedą), duomenys analizuojami atliekant vienmatę dažnių analizę. Klausimas parengtas atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatas. Įstatyme nurodoma, kad valstybės tarnautojas turi dirbti taip, kad būtų gerbiamos žmogaus teisės ir laisvės, o tarnybą turi vykdyti atsižvelgdamas į visuomenės interesus. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad viešojo sektoriaus darbuotojo, kaip paslaugų teikėjo, požiūris reikšmingas veiksnys vertinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygas.

Vertinant ketvirtąjį elementą „lygių galimybių sąlygos darbo aplinkoje (darbuotojo ir vadovo nuomonė)“, parengtas K1 11-12 (darbuotojų) ir K1 18 klausimų (vadovų) požiūrio lyginamasis gautų vienmačių kintamųjų dažnių rodiklių vertinimas. Skaitinės dažnių reikšmės susistemintos ir pateikiamos bendroje lentelėje (žr. 8 priedą). Lyginant gautas reikšmes, siekiama identifikuoti, kuriose pozicijose darbuotojų ir vadovų požiūriai sutampa, kuriose ne taip, daroma prielaida apie lygių galimybių sąlygas darbo aplinkoje. Vertinimas atliekamas atsižvelgiant į Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio nuostatas, darbdavys privalo laikytis nediskriminavimo pagal „amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę, etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus“ principų, vykdydamas priėmimo į darbą procedūras, priėmęs į darbą, privalo sudaryti vienodas sąlygas dirbti, kelti kvalifikaciją ir suteikti vienodas darbo ir šeimos derinimo lengvatas. Vertindamas darbuotojo kvalifikaciją, privalo taikyti vienodus vertinimo kriterijus, nustatydamas darbo užmokestį, vertinti darbuotojo kompetencijas, taip pat sudaryti sąlygas darbuotojams pranešti apie priekabiavimo ir diskriminavimo atvejus ir imtis priemonių, kad to išvengtų (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826., 2003).

**Tyrimo instrumentas K2.** K2 tyrimas (žr. 5 priedą) parengtas remiantis atliktos mokslinės literatūros analize ir tyrimų rezultatais, Lietuvos Respublikos lygių galimybių, valstybės tarnybos ir vietos savivaldos įstatymų nuostatomis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. ir Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2021 m. ataskaitomis, Lietuvos savivaldybių asociacijos internetiniame puslapyje pateikta informacija ir Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatomis, DVT. Šio tyrimo respondentai – Elektrėnų savivaldybės gyventojai, priklausantys 18 m. ir vyresnių amžiaus grupei.

K2 tyrimu siekiama išanalizuoti, su kokiomis diskriminacinėmis formomis susiduria ir ar susiduria Elektrėnų savivaldybės gyventojai, taip pat išsiaiškinti, kaip gyventojai vertina paslaugų prieinamumą. Prieinamumo aspektas vertinamas atsižvelgiant į būtinausių paslaugų fizinės aplinkos pritaikymą socialiai jautrioms grupėms ir skaitmeninių paslaugų priimtinumą. Tyrimo konstruktai: gyventojų nuomonė ir patirtis. Klausimyną sudaro 15 klausimų, kuriuos pagal tikslą ir surenkamus duomenis galima išskirstyti į kelias grupes (žr. 8 lent.)

**8 lentelė.** Tyrimo K2 klausimų charakteristika pagal klausimų tikslą ir jų teorinis pagrindimas (sudaryta autorės, 2022)

Klausimo Nr.	Klausimo (-ų) tikslas	Klausimo (-ų) teorinis pagrindimas
1-3	Charakterizuoti respondentą	-
4	Surinkti faktinius duomenis apie respondento patirtį	Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2005); Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2021 m. veiklos ataskaita (2021)
5-12	Išsiaiškinti, kokias Lygių galimybių įstatyme numatytas diskriminacijos formas yra kuriose srityse patyrė respondentai	
13	Išsiaiškinti paslaugų prieinamumą neįgaliesiems (fizinė aplinka), aplinkos vertinimas	Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2021 m. ataskaita (2021); Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija (2006); Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2005); Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (1999); Valstybės kontrolės ataskaita (2021)

14	Išsiaiškinti respondentų kaip paslaugų gavėjų patirtis	Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2005); Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (1999)
15	Respondentų skaitmeninių paslaugų ir informacijos prieinamumo vertinimas	Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės ataskaita (2021)

K2 klausimyną sudaro du klausimų blokai:

1. gyventojų pagal diskriminavimo formas ir paslaugų sritis faktinių aplinkybių išaiškinimas;
2. gyventojų vertinimas dėl Savivaldybės viešųjų ir administracinių paslaugų prieinamumo.

Remiantis mokslinės literatūros ir teisinio reguliavimo analizės rezultatais, bus vertinami tokie elementai:

1. diskriminacinė aplinka (diskriminacijos formos pagal sritis);
2. paslaugų prieinamumo užtikrinimas neįgaliesiems (fiziniai aspektai);
3. paslaugų teikėjų elgsena;
4. skaitmeninio įtaka paslaugų ir informacijos prieinamumui;
5. paslaugų prieinamumo sąlygos.

Tyrimo duomenims apdoroti pasirinkta kiekybinio dizaino deducinė logika paremta pirminių duomenų analizė. Atsižvelgiant į mokslininkų atliktų tyrimų duomenimis, sudaryti tyrimo klausimai (žr. 9 lent.), nustatytos tyrimo priemonės ir pateikiamas analizės tikslas.

**9 lentelė.** Tyrimo K2 duomenų apdorojimo metodika ir vertinimo elementai (sudaryta autorės, 2022)

Klausimo Nr.	Vertinimo objektas ir rodiklis	Metodai ir priemonės	Moksliniai šaltiniai / tyrimai
K2_4	Diskriminacinė aplinka, patirtis	SPSS vienmatė kintamųjų analizė (proc.), aprašomoji statistika, statistinių išvadų darymas	Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. ataskaita, 202
K2_5–12	Diskriminacinių formų pagal sritis vertinimas, patirtis	SPSS vienmatė kintamųjų dažnių (Moda) analizė, aprašomoji statistika (proc.), statistinių išvadų darymas	
K2_13	Paslaugų prieinamumo vertinimas (fizinis aspektas), nuomonė	SPSS, aprašomoji statistika, vienmatė kintamųjų dažnių analizė	Noreikienė ir Žilinskas, 2017; Rantau Itasari, 2020; Degener, 2016, Švagždienė ir kt., 2021
K2_14	Paslaugų teikėjų elgsena, patirtis	SPSS vienmatė kintamųjų dažnių (Moda) analizė, aprašomoji statistika (proc.)	Toleikienė ir kt., 2022
K2_15	Paslaugų prieinamumas ir diskriminacinių sąlygų vertinimas (IT aspektas), nuomonė ir patirtis	SPSS vienmatė kintamųjų dažnių (Moda) analizė, aprašomoji statistika (proc.)	Larsson, 2021; Degener, 2016
K1_11–12 ir K2_15	Paslaugų prieinamumo sąlygos	Vienmačių kintamųjų dažnių (Moda) analizės gautų rodiklių lyginamoji analizė, aprašomoji statistika (statistinių išvadų darymas)	Toleikienė ir kt., 2022

Respondentams charakterizuoti parengti 1–3 klausimai. Klausimų paskirtis – charakterizuoti respondentą ir faktiniams duomenims apie respondento lytį, amžių, gyvenamąją vietą surinkti. Duomenims surinkti pasirinkti uždaro tipo klausimai. Duomenims apdoroti pasirinkta SPSS vienmatė kintamųjų analizė, rezultatus pateikiant procentine išraiška.

Vertinant pirmąjį elementą „diskriminacinė aplinka (diskriminacijos formos pagal sritis)“ parengti 4-12 klausimai. Klausimais siekiama išsiaiškinti du aspektai: 1. ar gyventojai susiduria su diskriminacija?, 2. kur ir kokią diskriminaciją patiria gyventojai? Klausimai suformuoti remiantis tokia logika: 4 klausimas – identifikuoti faktines aplinkybes. 5-12 klausimai suformuoti remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Tarnybos) 2021 m. veiklos ataskaita. Tarnybos pateiktais duomenimis, 2021 m. dėl galimos diskriminacijos daugiausia kreiptasis lyties (20 proc. visų skundų), negalios (12 proc.) ir amžiaus (11 proc.) pagrindais. Kiek mažiau sulaukta skundų socialinės padėties, įsitikinimų, pažiūrų, tautybės, lytinės (seksualinės) orientacijos ir pilietybės pagrindais. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad beveik 4 proc. skundų sudarė dėl galimos daugialypės diskriminacijos (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita). Klausimų atsakymai suformuoti teiginiais, pasirinkimo variantai pateikti prie kiekvieno klausimo identiška. Klausimų formuluotei taikoma ta pati pradžia, tačiau užbaigiant skirtingomis visuomenėje paplitusiomis diskriminacijos formomis. Duomenims surinkti pasirinkti uždaro tipo klausimai. Apdorojant duomenis SPSS programa kintamųjų reikšmės užkoduotos (žr. 6 priedą), duomenys analizuojami atliekant vienmatę kintamųjų dažnių analizę.

Vertinant antrąjį „paslaugų prieinamumo vertinimas (fizinis aspektas)“ ir ketvirtą „paslaugų prieinamumas ir diskriminacinių sąlygų vertinimas (IT aspektas)“ elementus parengti 13 ir 15 klausimai. Siekiama išanalizuoti: 1. kaip gyventojai vertina paslaugų prieinamumą negalia turintiems asmenims, atsižvelgiant į fizinės aplinkos pritaikymą, siekiant patekti į Savivaldybei pavaldžias ir paslaugas teikiančias įstaigas, 2. kaip vertina paslaugų skaitmeninimą ir informacijos prieinamumą, taip pat, ar paslaugų skaitmeninimas sudaro sąlygas diskriminacijai. Vertinimo rodiklis: gyventojų nuomonė ir patirtis. Duomenims surinkti pasirinktas Likert'o skalės principas, pateikti uždaro tipo klausimai. Klausimai sudaryti remiantis mokslinės literatūros analize, Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatomis, tarptautiniais teisiniais dokumentais ir Lietuvos Respublikos institucijų ataskaitomis. Remiantis Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2021 m. ataskaita, kurioje teigiama, kad daugelyje šalies ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo mokyklų fizinė aplinka nėra pritaikyta vaikams su fizine negalia ir tokios aplinkybės gali būti vertinamos kaip diskriminacija dėl negalios. Remiantis 2006 m. priimtos Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatomis, neįgaliesiems asmenims turi būti užtikrintos lygiateisės su kitais asmenimis gyvenimo sąlygos. Neįgalieji, kaip ir kiti asmenys turi teisę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis, todėl turi būti užtikrinamas kuo didesnis jų savarankiškumas. Savarankiškumui užtikrinti reikalingos sąlygos, kurios vertinamos teigiamai kai: užtikrinamas dalyvavimas visose gyvenimo srityse be apribojimų, tinkamai pritaikyta fizinė aplinka, įskaitant prieinamumą prie objektų, užtikrinamas susisiekimas nepaisant gyvenamosios vietovės, informacija ir informacinės technologijos neapriboja paslaugų ir duomenų prieinamumą. Dėl neįgaliųjų poreikius neatitinkančios fizinės aplinkos, netinkamai parengtas interneto svetainės, kurios neužtikrina sąlygų savarankiškai gyventi visuomenėje ir neužtikrinamų sąlygų gauti būtinausias paslaugas patvirtinama ir 2021 m. Valstybės kontrolės pateiktoje ataskaitoje.

Vertinant trečiąjį elementą „paslaugų teikėjų elgsena“, parengtas 14 klausimas. Siekiama išanalizuoti, kaip gyventojai vertina viešojo sektoriaus darbuotojų elgseną paslaugos teikimo metu. Vertinama paslaugų teikėjų elgsena, remiantis paslaugų gavėjų patirtimi. Duomenims surinkti pasirinktas Likert'o skalės principas, pateikti uždaro tipo klausimai. Duomenims susisteminti atliekama vienmatė kintamųjų dažnių analizė.

Klausimas sudarytas, remiantis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymu ir vietos savivaldos principais, Savivaldybė kaip arčiausiai gyventojų esanti ir atstovaujanti valstybės vertybines nuostatas institucija, vykdydama savarankiškąsias ir valstybės pavestas funkcijas turi užtikrinti, kad tiek Savivaldybės įstaigos, tiek valstybės tarnautojai ir darbuotojai atstovautų valstybę gerbdami žmogaus teises ir laisves. Taip pat savo funkcijas vykdytų nepažeidžiant žmogaus orumo, užtikrinant lygias galimybes.

Vertinant ketvirtąjį elementą „paslaugų prieinamumo užtikrinimas neįgaliesiems (fiziniai aspektai)“ ir siekiant išsiaiškinti, kaip paslaugų prieinamumą vertina paslaugų teikėjai ir paslaugų gavėjai, susistemintus K1 15 ir K2 13, 14 klausimų rezultatus, atliekamas veidrodinis gautų kintamų skaitinių reikšmių lyginamasis vertinimas (žr. 10 priedą). Lyginant gautas reikšmes siekiama identifikuoti, kaip įgyvendinamos lygios galimybės ir užtikrinamas lygiateisiškumo principas savivaldybės gyventojams, siekiant gauti būtiniausias administracines ir viešąsias paslaugas.

**Tyrimo imtis ir atranka.** 2022 m. gruodžio mėn. Elektrėnų savivaldybės administracijos pateiktais duomenimis, Elektrėnų savivaldybės administracijoje dirba 165 asmenys, iš kurių 45 yra vyrai ir 120 moterų (įskaitant seniūnijas, seniūnijų darbuotojus ir Savivaldybei pavaldžių įstaigų vadovus). Esant tyrimo K1 populiacijai  $n_1=165$ , kai pasiklovimo lygis (angl. *Confidence Level*)  $Q=95$  proc., o pasitikėjimo intervalas (angl. *Confidence Interval*)  $PI=5$  proc. ( $z=1.96$ ) (angl. *CI*), tikimybinis reprezentatyvus imties dydis – 116. Respondentų grupė suformuota tikslingai, tačiau taikant atsitiktinį grupių pasirinkimo būdą. Tyrimo faktinė imtis  $N_1=98$  iš 165, t. y. 59,39 proc. populiacijos.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2022 m. liepos 1 d. Elektrėnų savivaldybėje fiksuoti 23 737 nuolatiniai gyventojai. Atsižvelgiant į tikslią K2 klausimyno respondentų grupę ir vertinant amžiaus rodiklį (18 m. ir vyresni), šiai kategorijai priskiriami 19 433 asmenys (Oficialios statistikos portalas, 2022). Esant 19 433 populiacijai ( $n_2=19\ 433$ ), kai pasiklovimo lygis (angl. *Confidence Level*)  $Q=95$  proc., o pasitikėjimo intervalas (angl. *Confidence Interval*)  $PI=5$  proc. ( $z=1.96$ ) (angl. *CI*), tikimybinis reprezentatyvus imties dydis – 377. Respondentų grupė suformuota tikslingai, tačiau pateikiama atsitiktiniams asmenims. Tyrimo faktinė imtis  $N_2=116$  iš 19 433.

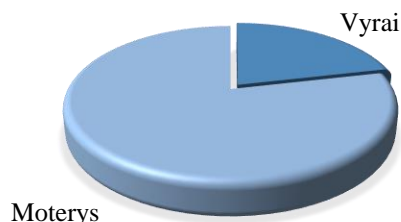
Skaičiavimai atlikti naudojant elektroninę *Survey System* imties dydžio skaičiuoklę (nuoroda į įrankį – <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>).

**Tyrimo etika.** Tyrimas atliekamas remiantis pagrindiniais tyrėjo etikos principais. Apklausa atlikta elektroninėmis priemonėmis, pateikiant nuorodą į internetinę apklausą bendrai auditorijai, nesudarant galimybės tiesiogiai identifikuoti kiekvieno respondento individualiai ir užtikrinant tiriamųjų anonimiškumą. Patvirtinama, kad apklausos metu surinkti duomenys bus naudojami tik baigiamojo darbo tyrimo tikslais, užtikrinant duomenų konfidencialumą. Siekiant užtikrinti informuoto sutikimo principą (Gaižauskaite ir Mikėnė, 2014, p. 47), respondentai supažindinti su pagrindine tyrimo informacija: tyrėjo duomenimis, tyrimo pavadinimu ir tyrimo tikslu (žr. 1 ir 2 priedus). Tyrimo metu laikomasi pagarbos žmogaus laisvei rinktis principu, informuojant respondentą apie apklausos savanorišką dalyvavimo būdą. Klausimyno atsakymai suformuoti taip, kad respondentas bet kuriame apklausos etape neradęs tinkamo atsakymo turėtų galimybę pasirinkti neutralų ir neįpareigojantį atsakymą (Nežinau (nenoriu atsakyti), atsakymo pateikti nenoriu, kita), pateikti konkrečios informacijos nebūtų verčiamas.

### 3.2. Tyrimo rezultatų analizė

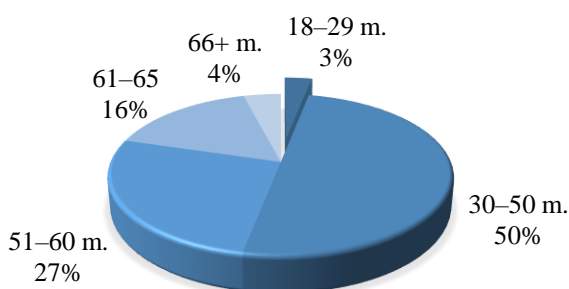
Siekiant identifikuoti respondentą pagal demografinius rodiklius, parengti 1–6 klausimai (žr. 7 priedą). Apklausoje sudalyvavo 21 vyras ir 77 moterys (žr. 11 pav.). Didžiausią respondentų dalį, t. y. 50 proc., sudaro 30–50 m. amžiaus intervalui priklausantys asmenys, mažiausią, t. y. 3 proc., sudaro 18–29 m. (žr. 12 pav.).

(K1) RESPONDENTAI PAGAL LYTĮ



11 pav. K1 tyrimo respondentų sudėtis pagal lytį (proc.) (sudaryta autorės)

(K1) RESPONDENTŲ AMŽIUS



12 pav. K1 tyrimo respondentų sudėtis pagal amžių (proc.) (sudaryta autorės)

K1 3 klausimo „Jūsų išsilavinimas“ atsakymai pasiskirstė taip: 3,1 proc. turi specialų vidurinį įgytą iki 1995 m., 13,3 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 32,7 proc. – aukštąjį universitetinį (bakalauro laipsnis), 51 proc. – aukštąjį universitetinį (magistro laipsnis).

K1 4 klausimo „Jūsų preliminarus darbo užmokestis atskaičius mokesčius („į rankas“)" atsakymai pasiskirstė taip: 5,1 proc. darbo užmokestis patenka į 600–800 Eur intervalą, 25,5 proc. – 801–1000 Eur, 28,6 proc. – 1001–1199 Eur, 17,3 proc. – 1200–1500 Eur, 7,1 proc. – 1500–1700 Eur, 12,2 proc. – 1700 ir daugiau Eur, 4,1 proc. atsakymo pateikti nepanoro.

K1 5 ir 6 klausimu respondentai pateikė šeimines sudėtis ir statuso informaciją.

Siekiant patvirtinti ar paneigti H<sub>1</sub>: „Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose vyrų atlyginimas yra didesnis, palyginti su moterų“, atlikta dviejų kintamųjų K1\_Lytis ir K1\_DU koreliacinė analizė (žr. 10 lent.).

**10 lentelė.** K1 respondentų lyties priklausomybė nuo darbo užmokesčio (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>H<sub>1</sub>:</b> Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose vyrų atlyginimas yra didesnis, palyginti su moterų s			
Kintamieji		<b>K1_Lytis</b>	<b>K1_DU</b>
<b>K1_Lytis</b>	<i>Pearson</i> koreliacija	<b>1</b>	<b>-,171</b>
	Sig. (2-tailed)		,093
	Imtis (N)	98	98
<b>K1_DU</b>	<i>Pearson</i> koreliacija	-,171	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,093</b>	
	Imtis (N)	98	98

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=K1\_Lytis K1\_DU  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL  
 /MISSING=PAIRWISE.

Iš gautų rezultatų matoma, kad  $p=0.093$ , *Pearson* koreliacinis koeficiento reikšmė  $r = -0.171$ . Kai  $p \geq 0,05$  ir atsižvelgiant į koreliacijos koeficiento neigiamą rodiklį, galima teigti, kad koreliacija statistiškai nereikšminga, o didesnis atlyginimas nėra susijęs su vyriška lytimi. Hipotezė  $H_1$  nepasitvirtino, todėl galima konstatuoti, kad Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose vyrų atlyginimas nėra didesnis, palyginti su moterų.

Siekiant patvirtinti ar paneigti  $H_2$ : „Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose moterų išsilavinimas yra aukštesnis, palyginti su vyrų“, atlikta dviejų kintamųjų K1\_Lytis ir K1\_Išsilavinimas pasiskirstymo pagal išsilavinimo lygį ir lytį (žr. 11 lent.) ir koreliacinė analizė (žr. 12 lent.).

**11 lentelė.** K1 tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir lytį (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>H<sub>2</sub>:</b> Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose moterų išsilavinimas yra aukštesnis, palyginti su vyrų						
		<b>K1_Išsilavinimas</b>				<b>Iš viso (N):</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<b>K1_Lytis</b>	<b>Vyr. (1)</b>	3	5	<b>13</b>	0	21
	<b>Mot. (2)</b>	10	27	<b>37</b>	3	77
<b>Iš viso (N):</b>		13	32	50	3	98

CROSSTABS  
 /TABLES=K1\_Lytis BY K1\_Išsilavinimas  
 /FORMAT=AVALUE TABLES  
 /STATISTICS=CHISQ CORR  
 /CELLS=COUNT  
 /COUNT ROUND CELL.

Vertinant 11 lentelės duomenis, tiek vyrų, tiek moterų didžiausia koncentracija matoma ties skaičiaus „3“ reikšme. Tai rodo, kad dauguma, apklausoje sudalyvavusių respondentų turi aukštąjį universitetinį su įgytu magistro laipsniu išsilavinimą. Iš pirmo žvilgsnio, atsižvelgiant į respondentų skaitinį pasiskirstymą (13 prieš 37), galima būtų vertinti, kad moterų išsilavinimas aukštesnis, palyginant su vyrų, tačiau vertinant bendrąją populiaciją N (21 prieš 77), atlikus proporcijų skaičiavimą (informacijos šaltinis <https://skaiciuotuvai.lt/proporciju-skaiciuokle>), gauti rezultatai



pasiskirsto taip: magistro laipsnį, turintys vyrai sudaro 61,9 proc. turimos populiacijos, moterys – 48,05 proc. Siekiant išsiaiškinti kintamojo K1\_Lytis priklausomybę nuo K1\_Išsilavinimas, atlikta koreliacinė analizė.

**12 lentelė.** K1 tyrimo respondentų išsilavinimo priklausomybės nuo lyties analizė (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

		K1_Lytis	K1_Išsilavinimas
<b>K1_Lytis</b>	Pearson Correlation	1	<b>-,026</b>
	Sig. (2-tailed)		,801
	N	98	98
<b>K1_Išsilavinimas</b>	Pearson Correlation	-,026	1
	Sig. (2-tailed)	<b>,801</b>	
	N	98	98
CORRELATIONS /VARIABLES=K1_Lytis K1_Išsilavinimas /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.			

Iš gautų rezultatų matoma, kad  $p=0.801$ , *Pearson* koreliacinis koeficiento reikšmė  $r = -0.026$ . Kai  $p \geq 0,05$  ir atsižvelgiant į koreliacijos koeficiento neigiamą rodiklį, galima teigti, kad koreliacija statistiškai nereikšminga, o išsilavinimo lygis šiuo atveju nėra priklausomas nuo lyties. Hipotezė  $H_2$  nepasitvirtino, todėl galima teigti, kad Elektrėnų savivaldybės administracijoje ir Savivaldybei pavaldžiose įstaigose išsilavinimo lygis nepriklauso nuo lyties. Remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. ataskaitos duomenimis, 2020 m. tarp aukštąjį arba aukštesnįjį turinčiųjų dominuoja moterys. Vertinant 11 lentelėje gautus rezultatus, nors ir matomas tyrime dalyvavusių moterų didesnis skaičius, tačiau atsižvelgiant į pasirinktos reikšmės dažnio ir populiacijos proporcijas, atsiskleidžia atvirakštinis variantas. Atsižvelgiant į tai, netgi galima daryti prielaidą, kad tarp turinčiųjų aukštesnįjį išsilavinimą yra vyrai.

K1 16 ir 17 (žr. 13 lent.) klausimai sudaryti papildomai respondentą charakterizuoti pagal užimamos pareigybės lygį ir statusą. K1 16 klausimo „*Jūsų pareigybės lygis*“ rezultatai atskleidė, kad apklausoje dalyvavo 36 (36,7 proc.) karjeros valstybės tarnautojai, 19 (19,4 proc.) valstybės tarnautojų, 17 (17,3 proc.) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, priklausančių A1 pareigybės lygiui, 8 (8,2 proc.) darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, priklausantys A2 pareigybės lygiui, 9 (9,2 proc.) darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, priklausantys B pareigybės lygiui, 1 darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, priklausantis C pareigybės lygiui, 4 (4,1 proc.) politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai. 4 asmenys tarp pateiktų variantų savęs neidentifikavo, pildė skiltį „kita“ priskirdami save tokioms pozicijoms: 2 įstaigų vadovai, 1 pagal darbo sutartį, A pareigybė ir 1 samdomas darbuotojas. Atsižvelgiant į pareigybės statusą, apklausoje savo patirtimi ir nuomone pasidalino 4 Administracijos / Savivaldybės vadovai, kurie sudaro 4,1 proc. visų respondentų, 17 Savivaldybei pavaldžių įstaigos vadovų, kurie sudaro 17,3 proc., 3 seniūnai, kurie sudaro 3,1 proc., 8 struktūrinių padalinių vedėjai, kurie sudaro 8,2 proc., 4 struktūrinių padalinių vedėjų pavaduotojai, kurie sudaro 4,1 proc., 44 vyriausieji specialistai, kurie sudaro 44,9 proc., 1 vyresn. specialistas, kuris sudaro 1 proc., 16 specialistų, kurie sudaro 16,3 proc. visų respondentų. Vienas, kuris sudaro 1 proc., nepriskyrė savęs nė vienam iš išvardintų variantų.

**13 lentelė.** K1 tyrimo respondentų pagal pareigybių lygį ir statusą pasiskirstymas, proc. (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

Kintamųjų kodas SPSS	(K1_16) Respondentų pareigybių lygis		(K1_17) Respondentų pareigybės statusas	
	Respondentų sk. (vnt.)	Proc.	Respondentų sk. (vnt.)	Proc.
1	36	<b>36,7</b>	4	<b>4,1</b>
2	19	<b>19,4</b>	17	<b>17,3</b>
3			3	<b>3,1</b>
4	17	<b>17,3</b>	8	<b>8,2</b>
5	8	<b>8,2</b>	4	<b>4,1</b>
6	9	<b>9,2</b>	44	<b>44,9</b>
7	1	<b>1,0</b>	1	<b>1,0</b>
8	4	<b>4,1</b>	16	<b>16,3</b>
9	4	<b>4,1</b>	1	<b>1,0</b>
Iš viso (N)	98	100,0	98	100,0
FREQUENCIES VARIABLES=K1_PareigL K1_PareigStat /NTILES=4 /ORDER=ANALYSIS.				

Iš 98 apklausoje dalyvavusiųjų 32 vadovai ir 66 darbuotojai / tarnautojai. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad vadovas yra reikšmingas veiksnys siekiant įgyvendinti lygias galimybes organizacijoje (Krekula ir kt., 2019; Toleikienė, 2022). Atsižvelgiant į gautus duomenis, matomas apklausoje dalyvavusių vadovų aktyvumas, todėl tai padės objektyviau vertinti tolesnių duomenų rezultatus.

Tyrimai rodo, kad moterys vis dar labiau nei vyrai nukenčia dėl patiriamos diskriminacijos. Vertinant lyčių lygybės padėtį, ryškiausia diskriminacija matoma darbo santykiuose, o disbalansas, vertinant darbo užmokesčio, darbo krūvio ir karjeros galimybių srityse (Bilan, 2020). Nelygybės problema taikant nevienodas darbo užmokesčio sistemas pagal lytį akcentuojama ir lygių galimybių kontrolieriaus parengtoje 2021 m. ataskaitoje. Pastebimas ir išsilavinimo tarp lyčių atotrūkis. Kaip teigiama ataskaitoje, 2020 m. duomenimis, tarp aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą turinčiųjų dominuoja moterys (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita, 2021). Lyčių lygybės užtikrinimas neatsiejama siekiant įgyvendinti lygių galimybių politiką (Lombardo ir kt. 2017). Vertinant gautus rezultatus, Elektrėnų savivaldybės administracijoje nelygybės problema taikant nevienodas darbo užmokesčio sistemas pagal lytį nepastebėta. Todėl atsižvelgiant į teoriją ir remiantis gautais rezultatais, matoma teigiama lyčių lygybės užtikrinimo tendencija, kuri kuria palankias sąlygas įgyvendinti lygių galimybių politiką.

**Organizacinė kultūra ir etika.** Siekiant išsiaiškinti, kokia organizacijoje vyrauja bendravimo kultūra, ar darbovietėje vyrauja pagarbi ir nežeidžianti kito asmens dėl tik jam būdingų ypatybių aplinka, koks yra respondentų požiūris į galinčius diskriminuoti juokelius, parengti K1 7 ir 8 klausimai. Klausimų atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu. Analizuojant SPSS, programoje kintamųjų reikšmės užkoduotos tokia tvarka: visiškai sutinku – 1, sutinku – 2, nežinau (nenoriu atsakyti) – 3, nesutinku – 4, visiškai nesutinku – 5. Susisteminus informaciją, gauti rezultatai (žr. 14 ir 15 lent.)

**14 lentelė.** K1\_7. Respondentų požiūris į diskriminuojančius juokelius (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>K1_7.</b> Šioje darbovietėje per paskutinius 6 mėn. girdėjau nemalonių komentarų, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių.							
SPSS koduotė		K1_7_L	K1_7_A	K1_7_FPN	K1_7_KRT	K1_7_RLGT	K1_7_SO
N	Imtis	98	98	98	98	98	98
	Praleista	0	0	0	0	0	0
<b>Moda (Mo)</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Std. nuokrypis		1,130	1,269	,980	1,133	1,021	1,184
FREQUENCIES VARIABLES=K1_7 K1_7_A K1_7_FPN K1_7_KRT K1_7_RLGT K1_7_SO /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.							

Gauti rezultatai parodė, kad respondentų nuomonės pasiskirstė panašiu intervalu, t. y. atsakymas „nesutinku“ ar „visiškai nesutinku“ pasirinktas dažniausiai, todėl galima teigti, kad per paskutinius 6 mėn. apklausoje dalyvavę asmenys nėra girdėję nemalonių komentarų, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių dėl „lyties“ (K1\_7\_L), „amžiaus“ (K1\_7\_A), „fizinės ir psichikos sutrikimų (negalios)“ (K1\_7\_FPN), „kilmės, rasės, tautybės“ (K1\_KRT), „religijos, tikėjimo (K1\_RLGT) ir „seksualinės orientacijos“ (K1\_7\_SO).

**15 lentelė.** K1\_8. Respondentų požiūris į diskriminuojančius juokelius (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>K1_8.</b> Toliau pateikti teiginiai nusakantys Jūsų požiūrį ir pakantumo lygį. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu.							
		K1_8_1	K1_8_2	K1_8_3	K1_8_4	K1_8_5	K1_8_6
N	Imtis	98	98	98	98	98	98
	Praleista	0	0	0	0	0	0
<b>Moda (Mo)</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Std. nuokrypis		1,199	1,171	,815	,972	1,003	1,056
FREQUENCIES VARIABLES=K1_8_1 K1_8_2 K1_8_3 K1_8_4 K1_8_5 K1_8_6 /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.							

Gauti rezultatai parodė, kad respondentų nuomonės pasiskirstė panašiu intervalu, t. y. atsakymas „nesutinku“ ar „visiškai nesutinku“ pasirinktas dažniausiai, todėl respondentų nuomone:

- ✓ (K1\_8\_1) „juokeliai, akcentuojantys vyro ir moters vaidmenų visuomenėje skirtumus, nėra normalu“
- ✓ (K1\_8\_2) „juokeliai, išskiriantys asmens amžių, nėra normalu“
- ✓ (K1\_8\_3) „juokeliai, pabrėžiantys fizinės ir psichikos sutrikimus (negalią), nėra normalu“
- ✓ (K1\_8\_4) „juokeliai, skirti pabrėžti asmens kilmę, rasę ar tautybę, nėra normalu“
- ✓ (K1\_8\_5) „juokeliai, susiję su kitomis nei mano išpažįstamomis religijomis ir tikėjimu, nėra normalu“
- ✓ (K1\_8\_6) „juokeliai, išskiriantys kitokią nei mano seksualinę orientaciją, nėra normalu“

Siekiant išsiaiškinti, kokia organizacijoje vyrauja bendravimo kultūra, suformuotas ir respondentams pateiktas K1 9 klausimas (žr. 16 lent.).

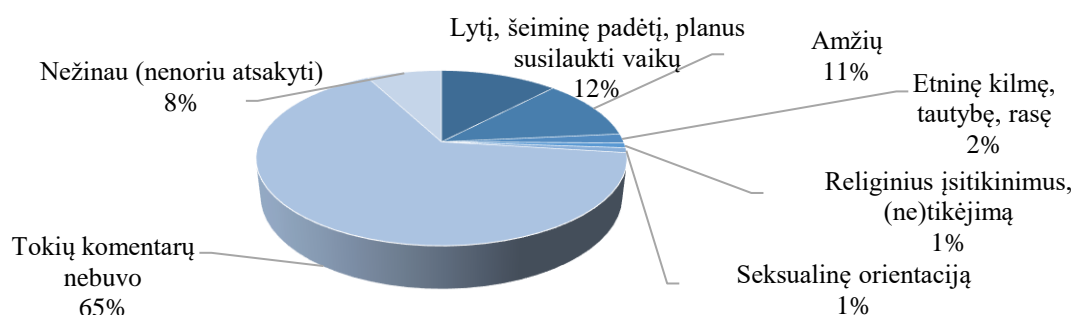
**16 lentelė.** K1\_9. Respondentų pasiskirstymas pagal girdėtų diskriminuojančius juokelių dažnį, proc. (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>K1.9. Kaip dažnai girdite ir esate girdėję komentarus ar juokelius, menkinančius Jūsų orumą, diskriminuojančius Jus dėl Jūsų amžiaus, lyties, tikėjimo ir kt. iš:</b>					
Kintamųjų koduotės SPSS	K1_9_1	K1_9_2	K1_9_3	K1_9_4	K1_9_5
	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.
1	73,5	72,4	65,3	61,2	74,5
2	21,4	19,4	21,4	26,5	18,4
3	0	1,0	1,0	1,0	2,0
4	0	4,1	5,1	2,0	3,1
5	5,1	3,1	7,1	9,2	2,0
Iš viso	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FREQUENCIES VARIABLES=K1\_9\_1 K1\_9\_2 K1\_9\_3 K1\_9\_4 K1\_9\_5  
/NTILES=4  
/ORDER=ANALYSIS.

Vertintas dažnis pagal tikslines grupes, t. y. kiekvienas respondentas žymėjo, kaip dažnai yra girdėję jį diskriminuojantį juokelius iš kiekvieno adresato klausime minimais pagrindais. Gauti rezultatai parodė, kad dauguma apklaustųjų žeidžiančių juokelių dėl amžiaus, lyties, tikėjimo ir kt. pagrindais nėra girdėję nei iš vadovų (73,5 proc.), nei iš pavaldžių asmenų (72,4 proc.), nei bendradarbių (65,3 proc.), nei iš išorės (klientų, partnerių ir kt.) (61,2 proc.). Net 74,5 proc. pripažino, kad nenaudoja tokio pobūdžio juokelių patys. Tačiau gautas didelis procentas respondentų, kurie nežinojo, ką atsakyti ar nenorėjo atsakyti. Visgi bent 1 k. / mėn. tokius juokelius iš vadovų girdi 5,1 proc. Kiekvieną dieną 1 proc., bent 1 k. / sav. 4,1 proc., bent 1 k. / mėn. 3,1 proc. girdima iš pavaldžių asmenų 3,1 proc. Iš bendradarbių kiekvieną dieną girdi 1 proc., bent 1 k. / sav. 5,1 proc., bent 1 k. / mėn. 7,1 proc. apklaustųjų. Iš išorės (klientų, partnerių ir kt.) kiekvieną dieną girdi 1 proc., bent 1 k. / sav. 2 proc., bent 1 k. / mėn. 9,2 proc. respondentų. Kiekvieną dieną tokius juokelius naudoja 2 proc., bent 1 k. / sav. 3,1 proc. ir bent 1 k. / mėn. 2 proc. apklaustųjų.

Siekiant išsiaiškinti, su kokia ydinga ir diskriminuojančia patirtimi susidūrė respondentai, siekdami įsidarbinti, darbo pokalbio metu ar sprendžiant dėl paaukštino, parengtas K1 10 klausimas. Susisteminius duomenis, gauti rezultatai (žr. 13 pav.).



**13 pav.** K1\_10. Respondentų patirtis pagal diskriminacijos formas (proc.) (www.manoapklausa.lt duomenimis, sudaryta autorės)

65 proc. respondentų klausimų, kurie verstų jaustis nepatogiai ar darytų prielaidas diskriminacijai, siekdami įsidarbinti ar paaukštinti, nesulaukė. 12 proc. nurodė, kad teko atsakyti į klausimus, susijusius dėl jo lyties, šeiminės padėties ir planų susilaukti vaikų, 11 proc. klausti dėl amžiaus, 2 proc. dėl etinės kilmės, tautybės ar rasės ir 1 proc. dėl religinių įsitikinimų ir seksualinės orientacijos.

Siekiant išsiaiškinti respondentų požiūrį į lygių galimybių įgyvendinimą, lygias galimybes darbo santykiuose ir diskriminavimą darbo aplinkoje, parengti K1\_11 ir 12 klausimai. Klausimų atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu. Analizuojant SPSS programoje kintamųjų reikšmės užkoduotos tokia tvarka: visiškai sutinku – 1, sutinku – 2, nežinau (nenoriu atsakyti) – 3, nesutinku – 4, visiškai nesutinku – 5. Susistemintą informaciją, gauti rezultatai (žr. 17 ir 18 lent.).

**17 lentelė.** K1\_11. Respondentų požiūris į lygių galimybių įgyvendinimą organizacijoje (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

K1_11. Toliau pateikti teiginiai apie lygių galimybių situaciją, požiūrį ir poreikio į įgyvendinimą vertinimas.								
SPSS koduotė		K1_11_1	K1_11_2	K1_11_3	K1_11_4	K1_11_5	K1_11_6	K1_11_7
N	Imtis	98	98	98	98	98	98	98
	Praleista	0	0	0	0	0	0	0
<b>Moda (Mo)</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Std. nuokrypis		,843	,781	,914	,908	,843	,757	,838
FREQUENCIES VARIABLES=K1_11_1 K1_11_2 K1_11_3 K1_11_4 K1_11_5 K1_11_6 K1_11_7 /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.								

Atsižvelgiant į gautus rezultatus, akivaizdu, kad respondentai rinkosi panašiai tą pačią reikšmę „visiškai sutinku“ ir „sutinku“. Daugumos respondentų nuomone, organizacijoje (K1\_11\_1) vyrauja pagarbus vadovo (-ų) elgesys, jų darbas vertinamas. Taip pat respondentams (K1\_11\_2) aktualu, kad jų darbovietėje būtų užtikrintos lygios galimybės, nors ir teigia, kad šiuo metu sąlygos pakankamos (K1\_11\_3), su Lygių galimybių politika susipažinę (K1\_11\_4). Pripažino ir tai, kad (K1\_11\_5) jeigu pastebėtų ar susidurtų su diskriminacija ar priekabiavimu, neliktų abejingi, žinotų, kur ir praneštų nes darbovietėje tam sudarytos sąlygos. Svarbus faktas ir tai, kad daugeliui yra priimtina (K1\_11\_6) kolektyvo įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.) ir (K1\_11\_7) didesnis dėmesys užtikrinant darbuotojams lygias galimybes darbo aplinkoje, jų nuomone, prisidėtų prie teigiamo organizacijos mikroklimato, darbas organizacijoje taptų efektyvesnis.

**18 lentelė.** K1\_12. Darbo sąlygų įgyvendinant lygių galimybių principus organizacijoje vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

K1_12. Toliau pateikti teiginiai apie darbo sąlygas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu.										
SPSS koduotė		K1_12_1	K1_12_2	K1_12_3	K1_12_4	K1_12_5	K1_12_6	K1_12_7	K1_12_8	K1_12_9
N	Imtis	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Praleista	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Moda (Mo)</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2<sup>a</sup></b>	<b>3</b>

Std. nuokrypis	1,121	1,033	,919	,817	1,003	,911	1,021	1,101	1,110
----------------	-------	-------	------	------	-------	------	-------	-------	-------

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

```

FREQUENCIES VARIABLES=K1_12_1 K1_12_2 K1_12_3 K1_12_4 K1_12_5 K1_12_6 K1_12_7 K1_12_8
K1_12_9
  /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE
  /ORDER=ANALYSIS.

```

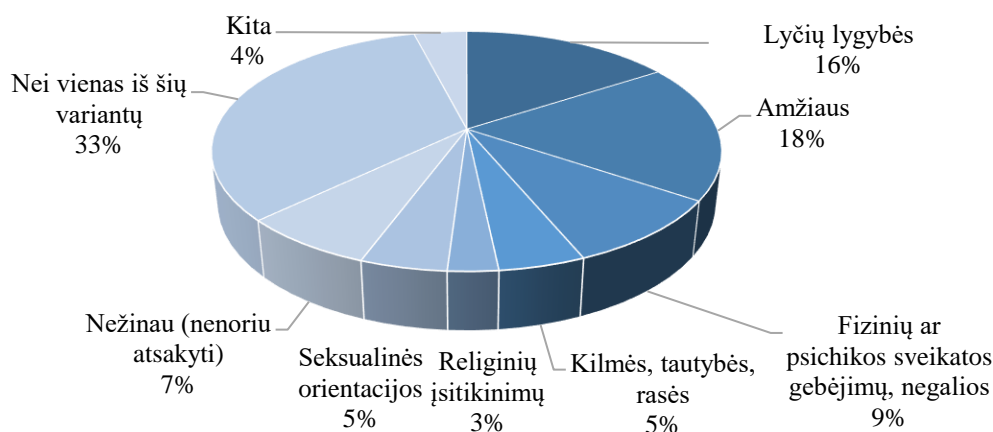
Respondentų pasirinktas reikšmes siejant su klausime pateiktais atsakymais, teiginius galima išskirstyti į tris grupes: tradicijų laikymasis ir jautrių duomenų apie save viešinimas organizacijoje, darbo laiko ir šeimos derinimo bei kvalifikacijos kėlimo ir darbo užmokesčio sistemos. Vertinant jautrių duomenų viešinimą organizacijoje aspektą, respondentai nesutinka, kad darbovietėje reikėtų slėpti tokius asmens (K1\_12\_1) tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt. Taip pat, atsižvelgiant į tradicijų laikymosi aspektą, jų nuomone, (K1\_12\_2) darbuotojams nėra privaloma laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes. Teigiamai vertinamos darbo laiko, šeimos derinimo ir kvalifikacijos kėlimo galimybės. Respondentų nuomone, (K1\_12\_3) darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną), (K1\_12\_4) turi galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą dieną nuo darbo laiko šeimos ar asmeniniams reikalams, taip pat (K1\_12\_5) dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius ir (K1\_12\_6) per paskutinius 24 mėn. darbuotojams buvo sudarytos sąlygos dalyvauti mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba siuntė darbovietė. Lygiagrečiai pasiskirstė dvi skirtingos reikšmės. Dalis respondentų sutinka su teiginiu, dalis nežino (nenori atsakyti), todėl kiek sunkiau vertinti paaukštinimo (K1\_12\_7) tvarkos darbovietėje teisingumą (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir ar jo laikomasi. Respondentai išliko neutralūs arba nebuvo užtikrinti, neturėjo nuomonės vertindami esamos atlyginimo (K1\_12\_9) sistemos teisingo paskirstymo lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais, nebuvo užtikrinti, ar atlyginimo (K1\_12\_8) nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra sąžininga ir jos laikomasi.

Teorijos analizė atskleidė, kad organizacijoje vyraujanti administracinė kultūra (Rakšnys ir kt., 2020), viešosios organizacijos darbuotojų, kaip politikos įgyvendintojų darbo etika (Toleikienė ir kt., 2022), vyraujančios vidinės nuostatos ir įsitikinimai (Spehar, 2018) yra svarbūs veiksniai siekiant įgyvendinti lygių galimybių politiką organizaciniu lygmeniu. Remiantis gautais rezultatais ir atsižvelgiant į teoriją, galima teigti, kad juokeliai, diskriminuojantys dėl amžiaus, lyties, tikėjimo ir kt. pagrindais, nėra tendencingi. Tiek vadovai, tiek darbuotojai stengiasi palaikyti pagarbią, nežeidžiančią kito asmens orumo, atmosferą darbe, todėl akivaizdu, kad darbuotojams svarbi vertybėmis paremta darbo aplinka, kuri, kaip teigia Rakšnys ir kt. (2020) ir Toleikienė ir kt. (2022), sudaro teigiamas sąlygas įgyvendinti lygių galimybių politiką organizaciniu lygmeniu.

Siekiant išsiaiškinti, respondentų, kaip paslaugų teikėjų, nuomonę apie aptarnavimo kultūrą, parengtas K1 15 klausimas (žr. 4 priedą), kurio duomenys panaudoti ir aptarti analizuojant tyrimo K2 „paslaugų teikėjų elgsena“ elementą. Klausimo atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu.

**Lygių galimybių sąlygos darbo vietoje.** Siekiant išsiaiškinti darbuotojų, įskaitant ir vadovų, kaip darbuotojų pozicijos vertinimą ir nuomonę, kuriais pagrindais, siekiant užtikrinti lygias galimybes

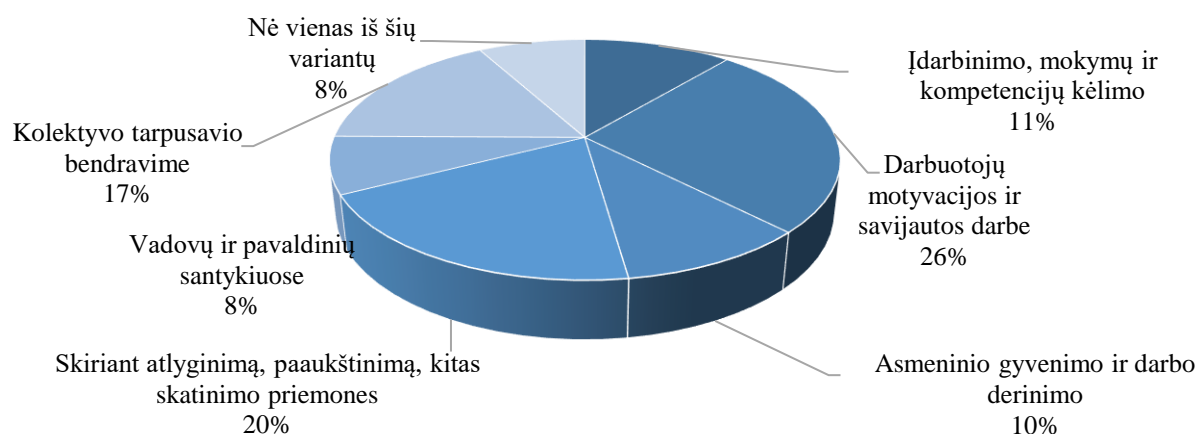
organizacijoje, reiktų skirti daugiau dėmesio, parengtas uždaro tipo klausimas K1\_13. Susisteminius duomenis, gauti rezultatai (žr. 14 pav.).



**14 pav.** K1\_13. Respondentų nuomonė apie tobulintinas sritis mažinant diskriminacines sąlygas (proc.) (www.manoapklausa.lt duomenimis, sudaryta autorės)

Atsižvelgiant į 14 pav., akivaizdu, kad dalis respondentų savo darbovietėje pasigenda didesnio dėmesio užtikrinant lyčių lygybę ir diskriminacijai dėl amžiaus. Taip pat matomas netolygus atsakymų pasiskirstymas, todėl galima teigti, kad vyrauja nevienoda nuomonė. Atsižvelgiant į tai, kad daugiau nei trečdalis tarp pateiktų variantų tinkamo varianto nerado, rodo galimą platesnio spektro nelygybę organizacijoje. Tokia tikimybė neatmestina ir atsižvelgiant į Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. ataskaitos duomenis, kurioje minima, kad beveik 4 proc. skundų sudarė dėl galimos daugialypės diskriminacijos (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita). Tai patvirtino ir dalies respondentų pasirinkto atsakymo „kita“ detalizacija, kurioje pateikti variantai papildyti tokiomis opcijomis: „darbo krūvio ir apmokėjimo už jį“, „netaikyti geresnių sąlygų lojaliems darbuotojams“, „politinio požiūrio“. Tarp atsakymų atsirado ir tokie variantai kaip „nematau tam pagrindo“ ir „mano darbovietėje viskas gerai“, tačiau tokie pareiškimai pavieniai, todėl nuomonę vertinti visos respondentų imties netikslinga.

Siekiant išsiaiškinti, kuriose srityse darbovietėje turėtų būti daugiau skiriama dėmesio užtikrinant lygias galimybes, parengtas K1\_14 klausimas. Susisteminius duomenis, gauti rezultatai (žr. 15 pav.)



**15 pav.** K1\_14. Respondentų nuomonė apie tobulintinas lygių galimybių sritis (proc.) (www.manoapklausa.lt duomenimis, sudaryta autorės)

Vertinant gautus rezultatus, išryškėja trijų sričių panašus procentinis pasiskirstymas. Respondentų nuomone, darbovietėje per mažai dėmesio skiriama užtikrinant lygias galimybes darbuotojų motyvacijos ir savijautos srityje, nustatant atlyginimą, skiriant paaukštinimą, kitas skatinimo priemones, taip pat pasigendama lygybės kolektyvo tarpusavio bendravime. Panašus respondentų procentinis pasiskirstymas matomas įdarbinimo, mokymų ir kompetencijų kėlimo bei asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo srityse.

Siekiant išsiaiškinti respondentų, užimančių vadovaujančias pareigas, požiūrį į lygias galimybes užtikrinančias darbo sąlygas, parengtas K1 18 klausimas. Klausimų atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu. Analizuojant SPSS programoje kintamųjų reikšmės užkoduotos tokia tvarka: visiškai sutinku – 1, sutinku – 2, nežinau (nenoriu atsakyti) – 3, nesutinku – 4, visiškai nesutinku – 5. Susistemintus informaciją, gauti rezultatai (žr. 9 priedą).

Atsižvelgiant į gautų rezultatų reikšmes, respondentai, užimantys vadovaujančias pareigas, vertino darbo sąlygas ir organizacijoje vyraujančią praktiką. Pasirinkimai matomi šiose pozicijose:

- ✓ (K1\_18\_1) „Su darbuotojais elgiuosi pagarbiai, esu suinteresuotas, kad darbuotojai jaustųsi vertinami“;
- ✓ (K1\_18\_2) „Man svarbu, kad būtų užtikrintos lygios galimybės darbe“;
- ✓ (K1\_18\_12) „Manau, kad darbuotojai turi teisę prireikus pasiimti 1 laisvą dieną nuo darbo šeimos ar asmeniniams reikalams“;
- ✓ (K1\_18\_14) „Man svarbu, kad bent 1 k. per 24 mėn. darbuotojai sudalyvautų mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose“;
- ✓ (K1\_18\_15) „Aš esu suinteresuotas ir man svarbu, kad paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje būtų teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir jos būtų laikomasi“;
- ✓ (K1\_18\_16) „Aš esu suinteresuotas ir man svarbu, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema darbuotojams būtų sąžininga ir jos būtų laikomasi“;
- ✓ (K1\_18\_17) „Aš esu suinteresuotas ir man svarbu, kad darbuotojų atlygis būtų proporcingas, lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais“.

Kiek abejojant, tačiau sutikta su šiais teiginiais:

- ✓ (K1\_18\_3) „Manau, kad mano pavaldiniams yra pakankamai užtikrinamos lygios galimybės“;
- ✓ (K1\_18\_4) „Esu patvirtinęs (-usi) darbovietėje Lygių galimybių politiką“;
- ✓ (K1\_18\_5) „Esu suinteresuotas (-a), kad kiekvienas darbuotojas būtų supažindintas su Lygių galimybių politika“;
- ✓ (K1\_18\_6) „Man asmeniškai yra priimtina didesnė kolektyvo darbuotojų įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.)“;
- ✓ (K1\_18\_7) „Manau, kad siekdamas (-a) užtikrinti lygias galimybes darbuotojams taip prisidėčiau prie teigiamo organizacijos mikroklimato ir efektyvesnio darbo“;
- ✓ (K1\_18\_8) „Darbovietės viduje esu sudaręs sąlygas, kur pranešti, jei darbuotojai susidurtų ar pastebėtų diskriminaciją ar priekabiavimą darbe“;
- ✓ (K1\_18\_11) „Man svarbu, kad darbuotojams būtų sudarytos ir esu sudaręs (-usi) sąlygas dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną)“;



- ✓ (K1\_18\_13) „Man svarbu, kad būtų sudarytos sąlygos darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius“.

Nesutikta su teiginiu, kad (K1\_18\_9) darbuotojai turi slėpti tokius savo asmens tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt. Nežinota ir / ar nenorėta atsakyti į: „(K1\_18\_10) Manau, kad darbuotojai privalo laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes“.

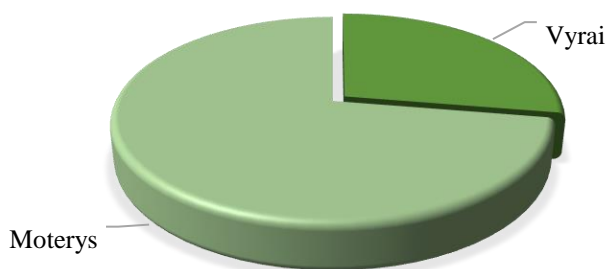
Siekiant išsiaiškinti, kaip užtikrinamos lygios galimybės ir kokios vyrauja lygių galimybių sąlygos organizacijoje ir darbo aplinkoje, veidrodiniu principu, sugretinti darbuotojų ir darbdavio (vadovo) vertinimai, susistemintos K1\_11, K1\_12 ir K1\_18 gautos reikšmės (žr. 8 priedą). Vertinant 8 priede gautus rezultatus, matomas ne vienodas skaitinių reikšmių pasiskirstymas, tačiau atsižvelgiant į reikšmės prasmę, galima matyti abiejų vertintojų nuomonių suderinamumas. Tiek darbuotojams tiek vadovams priimtina didesnė kolektyvo darbuotojų įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.). Pasitvirtina ir faktas, kad darbovietėje darbuotojams susidūrus ar pastebėjus diskriminaciją ar priekabiavimą darbe yra sudarytos sąlygos kur apie tai pranešti. Vertinant požiūrį į lanksčias darbo laiko derinimo sąlygas ir atsižvelgiant į vadovų ir darbuotojų vieningą poziciją, galima teigti, kad darbovietėje užtikrintai sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu ir lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius. Nors vadovams pasirinkus reikšmę „visiškai sutinku“, o darbuotojams „sutinku“ kelia abejonių dėl vyraujančios praktikos organizacijoje, tačiau galima teigti, kad esant poreikiui, darbuotojai gali pasiimti 1 laisvą nuo darbo laiko dieną asmeniniams ir šeimoms reikalams. Vieninga nuomonė vyrauja ir dėl asmeniui jautrių duomenų slėpimo. Tiek darbuotojai, tiek vadovai nesutinka, kad darbovietėje reiktų slėpti tokius asmens tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt. Vertinant nuomonę dėl organizacijoje vyraujančių tradicijų, nors darbuotojai išreiškė savo nuomonę, kad laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes nėra privaloma, vadovai pasirinko neutralesnę poziciją, todėl galima daryti prielaidą, kad šiuo požiūriu vadovo vaidmuo nėra kategoriškas ir žiūrima lanksčiai. Kiek įdomesnė situacija matoma vertinant darbo užmokesčio, finansinių paskatų sistemas ir paaukštinimo tvarkas. Nors vadovai nurodo („visiškai sutinka“), kad yra suinteresuoti ir jiems yra svarbu, kad paaukštinimo tvarka būtų teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas), atlyginimo nustatymo ir finansinių paskatų sistema darbuotojams sąžininga, darbuotojų atlygis būtų proporcingas lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais, tačiau darbuotojai šiuo požiūriu pasirinko išlikti neutralūs, nurodant, kad nežino ar nenori atsakyti. Todėl galima daryti prielaidą, kad atlyginimo ir finansinių paskatų sistemose yra spragų, tačiau toks vertinimas neturint papildomų duomenų, šiuo metu būtų daugiau subjektyvus nei objektyvus. Vertinant darbuotojų galimybes mokytis ir tobulėti, vadovams „visiškai sutikus“, darbuotojams „sutikus“, galima teigti, kad organizacijoje yra sudarytos sąlygos bent 1 k. per 24 mėn. darbuotojams sudalyvauti mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose. Vertinant santykį tarp vadovo ir darbuotojo ir kokia vyrauja bendravimo kultūra, vadovams „visiškai sutikus“, darbuotojams „sutikus“, galima teigti, kad vyrauja pagarbus elgesys, o vadovų suinteresuotumą sudaryti sąlygas, kad darbuotojas jaustųsi vertinamas, patvirtina ir darbuotojai. Paminėtina ir tai, kad vieningai ir teigiamai vertinamas Lygių galimybių politikos įgyvendinimo poreikis, t. y. abejoms pusėms yra aktualu ir svarbu, kad organizacijoje būtų užtikrinamos lygios galimybės, vadovams išreiškus suinteresuotumą, kad su Lygių galimybių politika būtų supažindintas kiekvienas darbuotojas ir pareiškus nuomonę, kad šiuo metu lygios galimybės užtikrinamos pakankamai, darbuotojai tik patvirtina, kad taip ir yra. Vadovams „sutikus“,

darbuotojams „visiškai sutikus“, patvirtinama, kad didesnis dėmesys užtikrinant darbuotojams lygias galimybes darbo aplinkoje, prisidėtų prie teigiamo organizacijos mikroklimate, darbas organizacijoje taptų efektyvesnis.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė politikos formuotojų ir įgyvendintojų lygybės poreikio suvokimą, kur itin didelę įtaką daro valstybės tarnautojų požiūris, o lygių galimybių klausimai pasistūmėjo pradėjus suvokti lygybę kaip nelygybę, t. y. pradedant atkreipti dėmesį į diskriminacijos formas įvairiose veiklos srityse (Lombardo ir kt. (2017). Vertinant K1 13 (žr. 14 pav.) ir išanalizavus gautus rezultatus, akivaizdu, kad nepakankamas dėmesys darbuotojų motyvacijai ir savijautai darbe, jaučiant nelygybę darbo užmokesčio ir papildomų skatinimo priemonių sistemoje, sudaro sąlygas blogėjančiam organizacijos mikro klimatui. Netolygios atlyginimo, skiriant paaukštinimą, kitas skatinimo priemonės sistemos sudaro sąlygas diskriminacijai. Kaip teigia Bilan‘as ir kt. (2020), nepakankamai skiriamas dėmesys nediskriminavo principams įgyvendinti, mažina organizacijos produktyvumą ir efektyvumą. Atsižvelgiant į šiuos veiksnius galima teigti, kad nepakankamas dėmesys nustatant teisingą darbo užmokestį bei skiriant paaukštinimą, didina nelygybę, darbuotojai dėl to jaučiasi diskriminuojami, mažėja motyvacija, blogėja kolektyviniai santykiai. Lyginant mokslininkų ir tyrimo rezultatų išvadas ir atsižvelgiant į šias aplinkybes, galima teigti, kad vyrauja nepalankios sąlygos įgyvendinti lygių galimybių politiką. Tačiau kitokia tendencija matoma vertinant vadovo vaidmenį. Atsižvelgiant į gautus duomenis, matomas teigiamas vadovų požiūris į lygių galimybių užtikrinimą, o tai kaip teigia, Krekula ir kt. (2019), Toleikienė (2022), vertinama kaip svarbi sąlyga įgyvendinant lygių galimybių politiką.

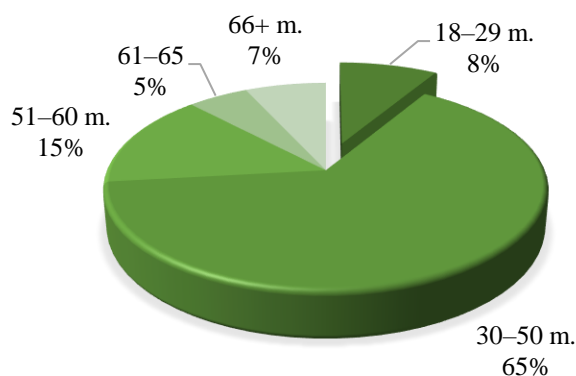
**Respondentų charakteristika (K2).** Apklausoje sudalyvavo 32 vyrai ir 84 moterys (žr. 16 pav.). Didžiausią respondentų dalį, t. y. 64,7 proc. sudaro 30–50 m. amžiaus intervalui priklausantys asmenys, mažiausią, t. y. 5,2 proc. sudaro 61–65 m. (žr. 17 pav.).

**(K2\_1) RESPONDENTAI PAGAL LYTĮ**



**16 pav.** K2 tyrimo respondentų sudėtis pagal lytį (proc.) (www.manoapklausa.lt duomenimis, sudaryta autorės)

## (K2\_2) RESPONDENTŲ AMŽIUS



17 pav. K2 tyrimo respondentų sudėtis pagal amžių (proc.) (www.manoapklausa.lt duomenimis, sudaryta autorės)

64,7 proc. respondentų nurodė gyvenantys mieste, 35,3 proc. kaimiškoje vietovėje (K2\_3).

**Diskriminacinė aplinka (diskriminacijos formos pagal sritis).** Faktinėms aplinkybėms išsiaiškinti pateiktas K2 4 klausimas (žr. 19 lent.).

19 lentelė. K2\_4. Paslaugų teikėjų paslaugų prieinamumo vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

Skaitinė reikšmė, SPSS		Proc.
1	Taip	23,3
2	Ne	61,2
3	Nežinau ar buvau diskriminuojamas (-a)	12,9
4	Nežinau (nenoriu atsakyti)	2,6
	Iš viso	100,0

FREQUENCIES VARIABLES=K2\_4  
/NTILES=4  
/ORDER=ANALYSIS.

Gauti rezultatai parodė, kad 23,3 proc. Elektrėnų savivaldybės gyventojų per paskutinius 6 mėn. jautėsi dėl vienokių ar kitokių priežasčių diskriminuojami, 61,2 proc. nurodė, kad diskriminuojami nebuvo, 12,9 proc. nežinojo ar nesuprato, kad buvo diskriminuojami ir 2,6 proc. atsakymo pateikti nepanoro.

K2 apklausos 5-12 klausimais „Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją (dėl lyties, amžiaus, žemesnės socialinės padėties, fizinės negalios, dėl psichikos ar psichosocialinės negalios, seksualinės orientacijos, tautybės, religijos ir įsitikinimų)“ siekta išsiaiškinti, kokiomis formomis ir kuriose srityse respondentai yra patyrę diskriminaciją. Susisteminius gautus rezultatus, paaiškėjo, kad dauguma nėra diskriminuoti nė vienoje iš paminėtųjų sričių. Vertinant gautus duomenys, dauguma respondentų nurodė, kad nesijautė diskriminuojami, gauti rezultatai pasiskirstė tokia procentine dalimi: „dėl lyties“ – 73,6 proc., „dėl amžiaus“ – 70,2 proc., „dėl žemesnės socialinės padėties“ – 70,9 proc., „dėl fizinės negalios“ – 88,9 proc., „dėl psichikos ar psichosocialinės negalios“ – 93,2 proc., „dėl seksualinės orientacijos“ – 94,8 proc., „dėl tautybės“ – 91,5 proc., „dėl religijos ir

įsitikinimų“ – 82,9 proc. Visgi absoliučios daugumos nėra, o diskriminaciją tam tikri asmenys yra patyrę, todėl vertinant pagal formas, susisteminta ir pateiktos sritys, kuriose respondentai yra patyrę diskriminaciją. Gauti rezultatai rodo, kad:

„Dėl lyties“ respondentai jautėsi diskriminuojami:

- ✓ darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) – 9,1 proc.;
- ✓ kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje – 5 proc.;
- ✓ visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose – 3,3 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 5,8 proc.

„Dėl amžiaus“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) – 10,5 proc.;
- ✓ sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas) – 4,8 proc.;
- ✓ kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje ir visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose po 3,2 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 4,8 proc.

„Dėl žemesnės socialinės padėties“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) – 7,9 proc.;
- ✓ kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje – 5,5 proc.;
- ✓ socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas) – 3,2 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 3,9 proc.

„Dėl fizinės negalios“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas) – 2,6 proc.;
- ✓ kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje, visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose ir viešajame transporte po 0,9 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 6 proc.

„Dėl psichikos ar psichosocialinės negalios“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas) – 2,6 proc.;
- ✓ darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) – 0,9 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 3,4 proc.

„Dėl seksualinės orientacijos“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ viešajame transporte ir darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) po 0,9 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 3,4 proc.

„Dėl tautybės“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) – 3,4 proc.;
- ✓ kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje – 1,7 proc.;
- ✓ visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose ir viešajame transporte ir sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas) po 0,8 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 0,8 proc.

„Dėl religijos ir įsitikinimų“ respondentai diskriminuoti:

- ✓ visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose – 5,7 proc.

- ✓ darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) – 3,3 proc.;
- ✓ sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas) – 1,6 proc.;
- ✓ atsakymo pateikti nepanoro – 4,1 proc.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba stebėdama lygių galimybių situaciją Lietuvoje vertina ir diskriminacinę aplinką, 2021 m. duomenimis, dėl galimos diskriminacijos daugiausia kreiptasis lyties (20 proc. visų skundų), negalios (12 proc.) ir amžiaus (11 proc.) pagrindais. Kiek mažiau sulaukta skundų socialinės padėties, įsitikinimų, pažiūrų, tautybės, lytinės (seksualinės) orientacijos ir pilietybės pagrindais. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad beveik 4 proc. skundų sudarė dėl galimos daugialypės diskriminacijos (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita). Vertinant gautus tyrimo rezultatus dauguma respondentų diskriminuojami minimais pagrindais nebuvo, likusi dalis respondentų darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant) daugiausia diskriminuoti dėl amžiaus, lyties, žemesnės socialinės padėties, tautybės ir seksualinės orientacijos. Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas) diskriminuoti dėl fizinės ir psichikos ar psichosocialinės negalių. Taip pat paaiškėjo, kad dėl religijos ir įsitikinimų respondentai daugiausia diskriminuoti visuomenėje, viešuosiuose erdvėse ir kitų paslaugų tiekimo vietose. Lyginant ataskaitos duomenis su gautais tyrimo rezultatais, nors didesnė dalis respondentų diskriminacijos nepatyrė, tačiau, šiomis aplinkybėmis įgyvendinti lygių galimybių politiką sąlygos nepakankamos.

**Paslaugų prieinamumo vertinimas (fizinis aspektas).** Siekiant išsiaiškinti, kaip K2 tyrimo respondentai vertina Elektrėnų savivaldybėje viešąsias ir administracines paslaugas teikiančių įstaigų pastatų ir kitų visuomenei prieinamų objektų fizinį prieinamumą (pvz. įrengtos rampos, pritaikyta kelio danga, galimybė savarankiškai judėti pastato viduje, numatytos automobilių stovėjimo vietos ir kt.), parengtas K2 13 klausimas. Klausimo atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu. Analizuojant SPSS programoje kintamųjų reikšmės užkoduotos tokia tvarka: visiškai sutinku – 1, sutinku – 2, nežinau (nenoriu atsakyti) – 3, nesutinku – 4, visiškai nesutinku – 5. Susistemintą informaciją, gauti rezultatai (žr. 20 lent.).

**20 lentelė.** K2\_13. Paslaugų gavėjų paslaugų prieinamumo neįgaliesiems vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

SPSS koduotė		K2_13_1	K2_13_2	K2_13_3	K2_13_4	K2_13_5	K2_13_6
N	Imtis	116	116	116	116	116	116
	Praleista	0	0	0	0	0	0
Vidurkis		2,55	3,02	2,49	3,02	2,77	3,34
<b>Moda (Mo)</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Std. nuokrypis		,990	,932	,928	,960	,926	,835
FREQUENCIES VARIABLES=K2_13_1 K2_13_2 K2_13_3 K2_13_4 K2_13_5 K2_13_6 /STATISTICS=STDDEV MEAN MODE /ORDER=ANALYSIS.							

Pagal gautų rezultatų reikšmes, respondentai pritarė teiginiui, kad Elektrėnų savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į sveikatos priežiūros pastatus (K2\_13\_1). Į likusias pozicijas, kuriose minimos savivaldybės ikimokyklinio

ugdymo, socialines paslaugas teikiančios įstaigos, visuomenėje, viešosiose erdvėse ir patekimas į Savivaldybės administracijos pastatus ar naudojamas viešuoju transportu, vertinant 21 lentelėje gautas reikšmes, dauguma dalyvavusių apklausoje nežinojo ar nenorėjo atsakyti. Vertinant [www.manoapklausa.lt](http://www.manoapklausa.lt) susistemintus procentine išraiška rezultatus, vienareikšmiškai vertinti negalima. Dalis pasirinkimų susidėliojo taip, kad procentine išraiška yra artima lentelėje gautai reikšmei, t. y. susumavus su teiginiu „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems vaikams, suaugusiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į ikimokyklinio ugdymo pastatus“ (K2\_13\_2) sutiko ir visiškai sutiko 29 proc., nesutiko 26 proc., o 22 lentelėje reikšmė „3“ yra 55 proc. Su teiginiu „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti į Savivaldybės administracijos pastatą“ (K2\_13\_3) susumavus visiškai sutiko ir sutiko 59 proc., o 22 lentelėje reikšmė „3“ yra 44 proc. Su teiginiu „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti prie visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietų“ (K2\_13\_4) susumavus nesutiko ir visiškai nesutiko 35 proc. respondentų, o 22 lentelėje skaičiaus „3“ reikšmė lygi 49 proc. Su teiginiu „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti į socialines paslaugas teikiančių įstaigų pastatus“ (K2\_13\_5) susumavus sutiko ir visiškai sutiko 41 proc. respondentų, o 22 lentelėje skaičiaus „3“ reikšmė lygi 53 proc. Su teiginiu „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims naudotis viešuoju transportu“ (K2\_13\_6) susumavus nesutiko ir visiškai nesutiko 46 proc. respondentų, o 22 lentelėje skaičiaus „3“ reikšmė lygi 55 proc.

Nagrinėjant lygių galimybių įgyvendinimo tematiką, pastebėtas didėjantis dėmesys neįgaliesiems. Noreikienė ir Žilinskas (2017) teigia, kad neįgalieji yra visuomenei jautri grupė, kurie gyvena diskriminacinėmis sąlygomis, todėl lygybės užtikrinimas ir teisė į orų gyvenimą jiems itin aktuali. Noreikienei ir Žilinskui (2017) pritaria ir Rantau Itasari (2020), kuri dar priduria, kad neįgalieji yra lygiateisiai visuomenės nariai, tačiau visuomenėje dažnai dėl kad fizinės aplinkos, įskaitant kelių infrastruktūros, ir prieinamumo prie viešųjų erdvių, skaitmeninių įrankių, viešųjų ir administracinių paslaugų neužtikrinimo gyvena nepilnavertį gyvenimą. Dėl šių aplinkybių pažeidžiamos žmogaus teisės į laisvę lygiateisiai veikti su kitais visuomenės nariais visose gyvenimo srityse (Degener, 2016). Atsižvelgiant į Elektrėnų savivaldybės gyventojų kaip paslaugų gavėjų išreikštą poziciją dėl sąlygų užtikrinimo neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems patekti į paslaugų teikimo vietas vertina skirtingai: teigiamai vertinta švietimo ir socialines paslaugas teikiančių įstaigų bei Savivaldybės administracijos pastato pasiekiamumą, tačiau neigiamai – galimybę naudotis viešuoju transportu ir patekimą prie visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietų. Lyginant teorinę medžiagą su gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad Elektrėnų savivaldybėje, šiuo požiūriu įgyvendinti lygių galimybių politiką sąlygos nepakankamos.

**Skaitmeninimo įtaka paslaugų ir informacijos prieinamumui.** Siekiant išsiaiškinti, kaip K2 tyrimo respondentai vertina elektroninių paslaugų ir informacijos prieinamumą Elektrėnų savivaldybės interneto svetainėje, parengtas K2 15 klausimas. Klausimo atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu. Analizuojant SPSS programoje kintamųjų reikšmės užkoduotos tokia tvarka: visiškai sutinku – 1, sutinku – 2, nežinau (nenoriu atsakyti) – 3, nesutinku – 4, visiškai nesutinku – 5. Susistemintus informaciją, gauti rezultatai (žr. 21 lent.).

**21 lentelė.** K2\_15. Paslaugų gavėjų informacijos prieinamumo vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>K2_15.</b> Toliau pateikti teiginiai yra elektroninių paslaugų ir informacijos prieinamumo Elektrėnų savivaldybės interneto svetainėje vertinimas						
SPSS koduotė		<b>K2_15_1</b>	<b>K2_15_2</b>	<b>K2_15_3</b>	<b>K2_15_4</b>	<b>K2_15_5</b>
N	Imtis	116	116	116	116	116
	Praleista	0	0	0	0	0
Vidurkis		2,09	2,71	3,05	3,58	3,09
<b>Moda (Mo)</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
Std. nuokrypis		1,038	1,119	,950	1,245	1,154
<pre>FREQUENCIES VARIABLES=K2_15_1 K2_15_2 K2_15_3 K2_15_4 K2_15_5 /STATISTICS=STDDEV MEAN MODE /ORDER=ANALYSIS.</pre>						

Pagal gautų rezultatų reikšmes, respondentų nuomone, gauti paslaugą internetu yra labai priimtinas įrankis ir tokia galimybė naudojasi dažnai (K2\_15\_1), tokiu būdu užsakoma paslauga sunkumų nesukelia (lengvai surandama ir aiški sistema) (K2\_15\_2). Tačiau netolygiai nuomonė pasiskirstė vertinant teiginį „Elektroninių paslaugų sistemos yra pritaikytos ir žemesnį kompiuterinį raštingumą turintiems asmenims“ (K2\_15\_3). Remiantis 24 lentelėje gauta reikšme, respondentai nežinojo, kaip vertinti ir / ar nenorėjo vertinti, tačiau kaip ir K2 13 klausimo atveju, atsižvelgiant į [www.manoapklausa.lt](http://www.manoapklausa.lt) susistemintus procentine išraiška duomenis, matomas nedidelis atotrūkis tarp kitų reikšmių, todėl susumavus duomenis, gautas rezultatas: 40 proc. respondentų nesutinka ir visiškai nesutinka su teiginiu, kai 23 lentelėje skaičiaus „3“ reikšmė lygi 45 proc. Vertinant K2\_15\_4 teiginį, respondentams naudotis kompiuteriu nėra sudėtinga, todėl tik elektroninėmis priemonėmis pasiekiamos paslaugos jų teisių neapriboja, tačiau Elektrėnų savivaldybės interneto svetainėje [www.elektrenai.lt](http://www.elektrenai.lt) (K2\_15\_5) reikalingą informaciją apie paslaugas surasti gana sunku.

Daugeliui administracinių paslaugų tapus pasiekiamoms nuotoliniu būdu, mokslininkai pradėjo nagrinėti technologijų įtaką viešajam sektoriui. Mokslininkai pastebi, kad toks paslaugų teikimo būdas taupo paslaugų gavėjų laiko sąnaudas, tačiau tuo pačiu pradėtos įžvelgti ir diskriminacinės sąlygos. Naujausi tyrimai parodė, kad skaitmeninės paslaugos diskriminuoja socialiai ir ekonomiškai nepalankioje padėtyje esančius paslaugų gavėjus, keblumų kelti gali ir kompiuterinio raštingumo lygis. Šiomis aplinkybėmis paslauga tampa ne efektyvi, nekokybiška ir pažeidžia asmenų teises (Larsson, 2021). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, akivaizdu, kad paslaugų skaitmeninimas Elektrėnų savivaldybės gyventojams sunkumų nesukelia, diskriminuojami dėl to nesijaučia. Kiek kitokia nuomonė vyrauja dėl interneto svetainės, kur kaip teigia respondentai, informacija dažnu atveju yra sunkiai pasiekiamą. Tokiomis aplinkybėmis gyventojams gali būti neužtikrinamas paslaugų prieinamumas. Todėl yra tikimybė naujoms diskriminacinėms apraiškoms atsirasti. Tai patvirtina ir Degener (2016), kuri teigia, skaitmeninių įrankių neužtikrinimas gali būti vertinamas kaip diskriminacinės sąlygas kuriantis veiksnys. Todėl lyginant mokslininkų ir tyrimo rezultatų išvadas, galima teigti, kad šie veiksniai kuria neigiamas sąlygas siekiant įgyvendinti lygių galimybių politiką Elektrėnų savivaldybėje.

**Paslaugų teikėjo elgsena.** Siekiant išsiaiškinti, kaip K2 tyrimo respondentai vertina Elektrėnų savivaldybės administracijos ir Savivaldybei pavaldžių (darželių, mokyklų, sveikatos priežiūros, socialinių paslaugų ir kt.) įstaigų darbuotojų aptarnavimo elgseną, parengtas K2 14 klausimas.

Siekiant išsiaiškinti, kaip paslaugų prieinamumą vertina paslaugų teikėjai ir paslaugų gavėjai, susisteminius K1 15 ir K2 13, 14 klausimų rezultatus, atliktas veidrodinis vertinimas (žr. 10 priedą).

Klausimo atsakymai uždaro tipo, Likert'o skalės rangavimo principu. Analizuojant SPSS programoje kintamųjų reikšmės užkoduotos tokia tvarka: visiškai sutinku – 1, sutinku – 2, nežinau (nenoriu atsakyti) – 3, nesutinku – 4, visiškai nesutinku – 5. Susisteminius informaciją, gauti rezultatai (žr. 22 lent.).

**22 lentelė.** K2\_14. Paslaugų gavėjų apie paslaugų teikėjų aptarnavimo elgseną vertinimas (naudojantis SPSS, sudaryta autorės, 2022)

<b>K2_14.</b> Toliau pateikti teiginiai siekiant įvertinti Elektrėnų savivaldybės administracijos ir Savivaldybei pavaldžių (darželių, mokyklų, sveikatos priežiūros, socialinių paslaugų ir kt.) įstaigų darbuotojų aptarnavimo elgseną					
SPSS koduotė		<b>K2_14_1</b>	<b>K2_14_2</b>	<b>K2_14_3</b>	<b>K2_14_4</b>
N	Imtis	116	116	116	116
	Praleista	0	0	0	0
Vidurkis		2,44	2,16	2,23	2,59
<b>Moda (Mo)</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Std. nuokrypis		,963	,900	,888	1,039
<pre>FREQUENCIES VARIABLES=K2_14_1 K2_14_2 K2_14_3 K2_14_4 /STATISTICS=STDDEV MEAN MODE /ORDER=ANALYSIS.</pre>					

Pagal gautų rezultatų reikšmes, respondentai sutiko su teiginiais, todėl galima teigti, kad Elektrėnų savivaldybės gyventojų nuomone, kreipiantis dėl paslaugų į Elektrėnų savivaldybės administraciją ir Savivaldybei pavaldžių (darželių, mokyklų, sveikatos priežiūros, socialinių paslaugų ir kt.) įstaigų darbuotojus, elgtasi pagarbiai (K2\_14\_1), asmenys neįžeidinėti (K2\_14\_2), nebuvo išskirti iš kitų asmenų taip, kad dėl to būtų sudaromos sąlygos jaustis nepatogiai (K2\_14\_3), susidūrus su sunkumais sulaukta pagalbos (K2\_14\_4).

Atlikus paslaugų teikėjų ir paslaugų gavėjų (gyventojų) veidrodinį teiginių vertinimą (žr. 10 priedą), 4 iš 7 pozicijų vertinimas sutampa. Atsižvelgiant į skaitinę reikšmę, kai „3“ reiškia „nežinau (nenoriu atsakyti)“, išreiškiant savo poziciją, daugiau neutralūs ir nenorą atsakyti parodė paslaugų gavėjai (gyventojai). Pastebimas nuomonių sutapimas. Respondentai sutinka, kad tarp paslaugų gavėjo ir teikėjo vyrauja pagarbus ir nepažeidžiantis jų teisių ir laisvių, bendravimas. Taip pat tiek vieni, tiek kiti sutinka, kad Elektrėnų savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į sveikatos priežiūros ir Elektrėnų savivaldybės administracijos pastatus.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad aukšta organizacijos etika turi įtakos socialinio pasitikėjimo lygiui, kuris kuria teigiamas sąlygas įgyvendinti lygių galimybių politiką (Toleikienė, 2022). Tyrimo rezultatai rodo, kad Elektrėnų savivaldybėje tarp paslaugų teikėjų ir paslaugų gavėjų vyrauja pagarbus vienas kitam elgesys, empatija, gyventojai aptarnaujami nediskriminuojant ir etiškai. Lyginant mokslinės literatūros ir tyrimo rezultatus, galima teigti, kad paslaugų teikėjo elgsena Elektrėnų savivaldybėje tarp paslaugų sudaro teigiamas sąlygas įgyvendinti lygių galimybių politiką Elektrėnų savivaldybėje.



## Išvados

1. Išanalizavus lygybės sampratą paaiškėjo, kad lygybės samprata plati ir daugialypė, apimanti daugelį politikos sričių, daugiausia patapatinama su „socialiniu teisingumu“. Vertinant lygybę kaip veikimo formą, skirstoma į „pasyvi lygybę“, „aktyvi lygybę“. „Pasyvi lygybę“ suvokiama kaip valstybės siekis apsaugoti žmogaus teises su kuo mažesne intervencija piliečių gyvenimams mažinant socialinę neteisybę, kai tuo tarpu „aktyvi lygybės“ forma nukreipta į visuomenėje vyraujančias nelygybės apraiškas sudarant sąlygas net instituciniams pokyčiams. Lygybės suvokimas neatsiejamas nuo šiuolaikinių gyvenimo paradigmu, kurios atskleidžia visuomenėje vyraujančią socialinę nelygybę, o socialinė lygybė svarbi sąlyga įgyvendinant viešąją politiką. Lygybės siekis yra socialinę nelygybę kuriančių sąlygų eliminavimas. Siekiant užtikrinti socialinį teisingumą, kaip socialinės lygybės paralelę, svarbi sąlyga – ugdyti socialinį pakantumą kultūriniais skirtumams, kurių pagrindu kuriamos prielaidos diskriminacijai dėl amžiaus, lyties ar kt. Kitaip sakant, įgyvendinant lygybės principus, kultūriniai skirtumai neturi būti rodiklis, kurio pagrindu sprendžiama, kaip su žmogumi turi būti elgiamasi. Siekiant lygybės svarbu įvertinti ir situaciją ir eliminuoti aplinkybes, sudarančias sąlygas nelygybei ir diskriminacijai. Kita svarbi sąlyga – eliminuoti ir privilegijas. Paaiškėjo, kad įgyvendinant lygybę visuomenėje būtina: didinti visuomenės ir bendruomenių suvokimo apie tai, kas yra lygios teisės ir galimybės, mastą, nustoti asmenis vertinti ir skirstyti į tam tikras socialines grupes, didinti empatijos vienas kitam lygį. Pastebėta, kad šioms sąlygoms įgyvendinti padėtų ilgalaikis švietimas, ypač nukreiptas į jaunąją augančią kartą, ugdytų toleranciją prigimtiniais žmonių skirtumams ir kurtų tokius pat tarpgrupinius santykius. Išanalizavus lygias galimybes kaip politikos kryptį, paaiškėjo, kad lygios galimybės yra viešosios politikos sritis. Lygių galimybių politiką integruojant į vietos valdžios planus, reikalingas nuoseklumas: teisingas priemonių pasirinkimas, įvairių visuomenės grupių įtraukimas ir politikos krypties racionalumo identifikavimas, t. y. ar politinė intervencija yra prioritetinga ir atlieps žmonių poreikius. Atlikus mokslinės literatūros analizę, paaiškėjo, kad siekiant įgyvendinti lygių galimybių politiką nacionaliniu ir vietos savivaldos lygmeniu teigiamas sąlygas kuria: hierarchinių valdymo modelių „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“ sąveika (teisiniu požiūriu), nelygybės ir diskriminacijos problemų, paremtos įrodymais nuolatinė analizė ir stebėjimas, identifikavimas, demokratiniai principai ir visais valdymo lygmenimis puoselėjamos vertybinės nuostatos, tolygus ir visapusiškai tarpsektorinis bendradarbiavimas įgyvendinant DVT ir šiuo pagrindu kuriama socialinė atsakomybė, tarpsektorinės plėtros suvienodinimas. Taip pat socialinis pasitikėjimas, kuris, remiantis tyrimais, koreliuoja su socialine nelygybe, kitaip sakant, socialinis pasitikėjimas nedidėja ten, kur vyrauja socialinė nelygybė, ir atvirkščiai: socialinio pasitikėjimo lygis aukštas ten, kur pažengusi ekonominė lygybė. Ekonominė lygybei svarbi sąlyga – profesinės segregacijos darbo rinkoje tarp vyrų ir moterų mažinimas, lyčių lygybės užtikrinimas. Atsižvelgiant į daugelio mokslininkų išvadas, akivaizdu, kad įgyvendinant lygias galimybes didelę reikšmę turi tiek politikos formuotojų, tiek politikos įgyvendintojų požiūris į tai, kas yra įgyvendinama, ir tai dažnai būna susiję netgi su vertybinėmis nuostatomis. Požiūris kaip sąlyga įgyvendinti lygių galimybių politiką veikia dvejopai: iš vadovų pozicijos ir iš politikos įgyvendintojų, viešojo sektoriaus darbuotojų. Vertinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygas organizaciniu lygmeniu, verta paminėti vadovo vaidmenį. Kaip teigia mokslininkai, vadovo požiūris ir nuomonė yra svarbi sąlyga kuriant institucinius ir organizacinius pokyčius, tuo pačiu ir įgyvendinant lygių galimybių politiką.
2. Lygios galimybės yra žmogaus teisių užtikrinimo aspektas, kuris įgyvendinamas demokratinėmis vertybinėmis nuostatų pagrindu. Išanalizavus lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinės ir

strateginės aplinkos sąlygas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu, paaiškėjo, kad visuotinis lygių galimybių įgyvendinimas vykdytas kryptingai ir nuosekliai. Išanalizavus teisinę aplinką tarptautiniu ir ES lygmeniu, matoma, kad lygių galimybių nuostatos teisiniu požiūriu pirmiausia įtvirtintos žmogaus teisių pagrindu. Žmogaus teisės ir kaip jas užtikrinti pirmiausia įtvirtintos tarptautinio lygmens teisiniuose dokumentuose: 1945 m. Jungtinių Tautų Chartija, kuriame apibrėžiamos visuotinės pagarbos žmogaus teisėms ir laisvėms nuostatos, 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kurioje akcentuojamos prigimtinės žmogaus teisės, kurios gaunamos iškart gimus, pabrėžiama netolerancija diskriminacijai visų formų pagrindais. 1956 m. įsigaliojo pirmas žmogaus teises reguliuojantis Europos lygmeniu, turintis juridinę galią ginant Europos Žmogaus Teisių Teisme, teisinis dokumentas – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Žmogaus teises, lygias galimybes ir lyčių lygybę užtikrinančios nuostatos patvirtintos pagrindinėmis dabartinės ES veiklos ir vertybines nuostatas įtvirtinančiose EEBS 1957 m. ir EBSS 1997 m. sutartyse. Sutarčių pagrindu parengtos lygių galimybių, lyčių lygybės nuostatos ir nediskriminavimo principus įtvirtinančios ir nukreiptos į ES valstybes įgyvendinti, direktyvos. Direktyva savo veikimo ir įgyvendinimo principu ES lygmens dokumentas, kuriantis prievolę ES valstybėms nuostatas integruoti į nacionalinę teisę, todėl galima teigti, kad direktyvomis sukurtos teisinės sąlygos yra teigiamas veiksnys įgyvendinti lygių galimybių politiką nacionaliniu lygmeniu. Nacionaliniu lygmeniu patvirtinta įstatyminė bazė įtvirtinus pagrindines lygių galimybių ir nediskriminavimo nuostatas siekiant įgyvendinti lygių galimybių politiką vietos savivaldos lygmeniu, o LR DK pakeitimai – organizaciniu lygmeniu. Išanalizavus strateginę aplinką, akivaizdu, kad lygių galimybių užtikrinimui skiriamas didelis dėmesys, o lygių galimybių principai integruojami į daugelį tikslų (1, 4, 5, 9, 10, 11 16). Tarptautiniu lygmeniu patvirtinti 17 DVT yra pagrindas dabartinėms EK politikos gairėms. DVT paremta ES strategija ir šiuo pagrindu formuoja politika apima visas ES šalis. Lietuvai kaip ES narei, strateginių tikslų integravimas į nacionalinius strateginius planus kuria teigiamas sąlygas kryptingai ir nuosekliai lygias galimybes įgyvendinti nacionaliniu ir vietos savivaldos lygmeniu. Nacionaliniu lygmeniu parengta NPP lygias galimybes įgyvendina kompleksiskai integruojant į daugelį socialinės politikos sričių. Vertinant NPP, mažinti nelygybę numatyta socialinės sutelkties, šeimos politikos stiprinimo, neįgaliesiems tinkamos aplinkos kūrimo, įtraukios darbo rinkos ir pajamų nelygybės programomis. Programose numatytos priemonės sudaro teigiamas sąlygas gerinti lygių galimybių situaciją vietos savivaldos lygmeniu.

3. Išanalizavus mokslinę literatūrą, remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatomis parengtas empirinis tyrimas, kuris susideda iš dviejų anketinių apklausų: K1 ir K2. Siekiant išsiaiškinti lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygas Elektrėnų savivaldybės administracijoje, atsižvelgiant į K1 anketinės apklausos gautus rezultatus analizuota organizacijos kultūra, vertinant respondentų požiūrį ir patirtį, lygių galimybių situacija darbo aplinkoje vertinant respondentų nuomonę. Vertinant organizacijoje nusistovėjusią praktiką ir požiūrį į užgauliojimus, diskriminuojantį kitą asmenį Lygių galimybių įstatymu numatytais pagrindais, paaiškėjo, kad tokia praktika organizacijoje nėra nusistovėjusi, priešingai, tokį elgesį respondentai laiko ydingu ir netoleruotinu. 65 proc. respondentų siekdami įsidarbinti, darbo pokalbio metu ar sprendžiant dėl paaukštinimo nesulaukė ydingų, sudarančių sąlygas diskriminuoti komentarų, tačiau 12 proc. asmenų teko atsakyti į klausimus, susijusius su lytimi, šeimynine padėtimi, planų susilaukti vaikų, 11 proc. dėl amžiaus. Todėl akivaizdu, kad žmogiškųjų išteklių valdyme vis dar matoma diskriminacijos dėl lyties, šeimos ir darbo derinimo bei amžiaus apraiškos. Kaip teigia Krekula ir kt. (2019) ir Toleikienė ir kt. (2022), vadovas yra reikšmingas veiksnys ir daro didelę įtaką užtikrinant lygias galimybes organizacijoje. Atlikus

veidrodinį darbuotojų ir vadovų požiūrio vertinimą, paaiškėjo, kad daugeliu aspektu vadovo požiūris atsispindėjo ir vertinant darbuotojų nuomonę. Atsižvelgiant į gautus reikšmių vertinimo rezultatus, galima teigti, kad Elektrėnų savivaldybės administracija vadovaujasi nediskriminavimo principais ir užtikrina Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio nuostatų įgyvendinimą iš dalies. Galima sutikti, kad darbuotojams sudarytos vienodos sąlygos dirbti ir kelti kvalifikaciją, suteiktos vienodos darbo ir šeimos laiko derinimo lengvatos, darbuotojams sudarytos sąlygos pranešti apie diskriminavimo atvejus, tačiau, atsižvelgiant į darbuotojų išreikštą neutralų požiūrį, kiek sudėtingiau įvertinti atlyginimo, darbuotojo kvalifikacijos ir taikant vienodas lengvatas sistemų teisingumą, todėl galima daryti tik prielaidą, kad sistema nėra tinkama. Siekiant išsiaiškinti lygių galimybių situaciją darbo aplinkoje, tirta darbuotojų nuomonė. Respondentai paklausti, kokiais pagrindais reiktų skirti daugiau dėmesio, siekiant užtikrinti lygias galimybes organizacijoje. Trečdalis respondentų tinkamo varianto tarp Lygių galimybių įstatymu apibrėžtų diskriminavimo formų nerado ir tai galimai atskleidžia egzistuojančią kur kas platesnę nelygybę organizacijoje. Tą patvirtina ir respondentų pasirinkimas vertinant, kur reiktų skirti daugiau dėmesio – „darbuotojų motyvacijos ir savijautos darbe“. Antruoju pasirinkimu tapus „skiriant atlyginimą, paaukštinimą, kitas skatinimo priemones“ patvirtinama aukščiau minima prielaida. Išanalizavus K2 anketinės apklausos gautus duomenis, paaiškėjo, kad Elektrėnų savivaldybės gyventojai ieškant darbo ir įsidarbinant diskriminuoti dėl amžiaus, lyties žemesnės socialinės padėties, tautybės ir seksualinės orientacijos. Gaunant sveikatos priežiūros paslaugas dėl negalių, o visuomenėje ir viešumoje dėl religijos ir įsitikinimų. Akivaizdu, kad tiek K1 apklausos išvadose, tiek šioje matoma ta pati tendencija ir tie patys tarpusavyje koreliuojantys veiksniai – darbo paieška ir atranka ir diskriminacija amžiaus ir lyties pagrindais.

4. Viena iš vietos savivaldos įstaigų funkcijų yra užtikrinti viešųjų ir administracinių paslaugų prieinamumą savivaldybės gyventojams, o Savivaldybei pavaldžių įstaigų darbuotojai kaip paslaugų teikėjai, paslaugas turi teikti vadovaujantis etikos principais, pagarbiai, neapribojant kito žmogaus teises ir laisves. Siekiant išsiaiškinti respondentų nuomonę apie Savivaldybės įstaigų teikiamas paslaugas, prieinamumą iš fizinių savybių pusės, taip pat kaip, kokia aptarnavimo patirtis, atliktas veidrodinis paslaugų teikėjo ir paslaugų gavėjo nuomonės vertinimas. Daugeliu atveju paslaugų gavėjas vertino neutraliai (nežinau (nenoriu atsakyti)), todėl reikšmingas statistines išvadas padaryti nėra galimybės. Taip pat vertinant teiginius, susijusius su bendravimo kultūra, respondentai vieningai sutinka, kad tarp paslaugų teikėjo ir gavėjo vyrauja pagarbus abipusis santykis. Atliktas paslaugų prieinamumo, vertinant su infrastruktūra ir susisiekimu, susijusius veiksnius (pvz. pateikimas į pastatą), vertinimas, kurio pagrindinis adresatas – fizinę negalią ar kitų judėjimo sunkumų turintys asmenys. Gauti rezultatai parodė, kad prieinamumas šiuo požiūriu teigiamai įvertintas sveikatos priežiūros įstaigose ir Elektrėnų savivaldybės administracija. Atlikus vertinimą paaiškėjo, kad įgyvendinant lygių galimybių politiką Elektrėnų savivaldybėje palankias sąlygas kuria paslaugų teikėjų etiškas, nežeidžiantis kitų asmenų orumo ir pagarbus elgesys teikiant paslaugas, kas remiantis mokslininkais, didina socialinį pasitikėjimą. Tačiau daugiau dėmesio reiktų skirti užtikrinant sąlygas neįgaliesiems į maksimaliai savarankišką, orų ir nepažeidžiančias jų teises gyvenimą, t. y. užtikrinti galimybę judėti be apribojimų, naudotis visomis pagrindinėmis, kaip lygiateisiam savivaldybės gyventojui, paslaugomis.

## **Rekomendacijos**

Atsižvelgiant į empirinio tyrimo, kuriuo atliktas Lygių galimybių politikos įgyvendinimo sąlygų vertinimą, rezultatus, toliau hierarchine tvarka valstybinėms institucijoms, Savivaldybės atstovams ir kt. teikiamos veiklos gerinimo rekomendacijos:

### **Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai**

1. vykdyti visuomenės ir savivaldybės vadovų sąmoningumo didinimo socialines kampanijas nukreiptas į neįgaliųjų savarankiško gyvenimo sąlygų gerinimą.

### **Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai**

1. aktyviai bendradarbiauti su Savivaldybių administracijomis teikiant pagalbą, organizuojant seminarus ir mokymus lygių galimybių ir lyčių lygybės tematika;

### **Elektrėnų savivaldybės administracijos vadovui**

1. išanalizavus lygių galimybių darbo aplinkoje sąlygas, patvirtinti Lygių galimybių planą taip užtikrinant lygių galimybių politikos įgyvendinimo nuoseklumą;
2. atsižvelgiant į K1 tyrimo rezultatus supažindinti darbuotojų su organizacijos darbo užmokesčio nustatymo ir skatinamųjų priemonių sistema. Užtikrinti tokio pobūdžio informacijos darbuotojams prieinamumą. Taip pat, parengti darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo politiką;
3. sudaryti darbo grupę, kurią galėtų sudaryti žmogiškųjų išteklių (ar personalo) valdymo specialistas (-ai), specialistas, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės įgyvendinimą savivaldybės administracijoje, vadovo ir finansų skyriaus atstovo, kurie spręstų motyvacijos didinimo, lygių galimybių užtikrinimo administracijoje klausimus;
4. reguliariai vykdyti lygių galimybių situacijos analizę;
5. remiantis Perkumienės (2015) rekomendacijomis, siekiant didinti lygių galimybių suvokimo lygi organizacijoje organizuoti periodiškai esamų ir būsimų darbuotojų apklausas.

### **Elektrėnų savivaldybei kaip administracinių ir viešųjų paslaugų teikėjai**

1. atsižvelgiant į K2 tyrimo rezultatus, atlikti patalpų ir fizinės aplinkos pritaikymo neįgaliesiems vertinimą, atsižvelgiant į visus būtinus rodiklius, užtikrinančius neįgaliųjų teisę į orų gyvenimą visuomenėje, neapribojant jo teisių į savarankišką gyvenimą;
2. atsižvelgiant į mokslininkų (Yang, 2016; Noreikienė ir Žilinskas, 2017; Trantidis, 2022) išvadas, siekiant užtikrinti tikslingas lygių galimybių sąlygas, į sprendimų priėmimą ir priemonių formavimą įtraukti kuo daugiau nepalankioje padėtyje esančių gyventojų. Reikalui esant, atsižvelgiant į sritį, diferencijuoti pagal sprendžiamos problemos aktualumą, sudaryti darbo grupes.

### **Tyrėjui**

1. atlikti priežastinį lygių galimybių sąlygų darbo vietoje ir užtikrinant paslaugų prieinamumą gyventojams vertinimą Elektrėnų savivaldybės administracijoje.
2. atsižvelgiant į artėjančius 2023 m. vietos savivaldos rinkimus, po kurių tikėtini pasikeitimai tarp Savivaldybės vadovų, tikslinga pakartotinai atlikti tyrimo K1 elemento „lygių galimybių sąlygų darbo aplinkoje“ naujų vadovų požiūrio ir nuomonės vertinimą.

## Literatūros sąrašas

1. Aragonés-González, M., Rosser-Limiñana, A., & Gil-González, D. (2020). Coeducation and Gender Equality in Education Systems: A scoping review. *Children and Youth Services Review, 111*, 104837. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104837>
2. Augaitytė, K. (2020). Darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo analizė Baltijos šalyse. *Public Policy and Administration, 19*(1), 99-110. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.19.1.25848>
3. Bejan, T. M. (2022). What Was the Point of Equality? *American Journal of Political Science, 66*(3), 604-616. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ajps.12667>
4. Bilan, Y., Mishchuk, H., Samoliuk, N., & Mishchuk, V. (2020). Gender Discrimination and its Links with Compensations and Benefits Practices in Enterprises. *Entrepreneurial Business and Economics Review, 8*(3), 189-203. doi: <https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080311>
5. Bukina, T., Kravchenko, I., Slinko, T., Chupruna, L., & Sychova, V. (2021). Analysis of Gender Equality in Professional Activities. *Laplage Em Revista, 7*(2), 318-330. doi: 10.24115/S2446-6220202172737p.318-330
6. Cairney, P. (2019). *Understanding public policy: theories and issues*. Bloomsbury Publishing. Prieiga per internetą: <https://books.google.lt/books?id=8RtHEAAAQBAJ&lpg=PR1&ots=tG0diaAshU&dq=public%20policy%20issues&lr&hl=lt&pg=PR17#v=onepage&q=public%20policy%20issues&f=false>
7. Colton, J. S., & Holmes, S. (2018). A Social Justice Theory of Active Equality for Technical Communication. *Journal of Technical Writing and Communication, 48*(1), 4-30. doi: <https://doi.org/10.1177/0047281616647803>
8. Corneliussen, H. G., & Seddighi, G. (2020). The Challenge of Implementing the National Gender Equality Norm in IT Organisations. *IADIS International Journal on Computer Science & Information Systems, 15*(2). Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/348936752\\_The\\_Challenge\\_of\\_Implementing\\_the\\_National\\_Gender\\_Equality\\_Norm\\_in\\_IT\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/348936752_The_Challenge_of_Implementing_the_National_Gender_Equality_Norm_in_IT_Organizations)
9. Cornwall, A., & Rivas, A. (2015). From 'Gender Equality and 'Women's Empowerment' to Global Justice: Reclaiming a Transformative Agenda for Gender and Development. *Third World Quarterly, 36*(2), 396-415. <https://doi.org/10.1080/01436597.2015.1013341>
10. Crowley, N. (2017). A duty to value: Implementing the public sector equality and human rights duty. *Administration (Dublin), 65*(3), 141-158. <https://doi.org/10.1515/admin-2017-0028>
11. Cuellar, N. G. (2021). Justice Is Equality . . . But Equality of What? (Aristotle). *Journal of Transcultural Nursing, 32*(2), 93. <https://doi.org/10.1177/1043659620984291>
12. Davis, R. W., & Preece, J. (2022). Individual Valuing of Social Equality in Political and Personal Relationships. *Review of Philosophy and Psychology, 13*(1), 177-196. doi: 10.1007/s13164-021-00527-8
13. Degener, T. (2016). Disability in a Human Rights Context. *Laws, 5*(3), 35. <https://doi.org/10.3390/laws5030035>
14. Eden, L., & Wagstaff, M. F. (2021). Evidence-Based Policymaking and the Wicked Problem of SDG 5 Gender Equality. *Journal of International Business Policy, 4*(1), 28-57.

15. Fenton, P., & Gustafsson, S. (2017). Moving from High-level Words to Local Action—Governance for Urban Sustainability in Municipalities. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 26-27, 129-133. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.009>
16. Gaižauskaitė, I. ir Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: Apklausa. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas [žiūrėta 2022-12-08]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16910/9789955196426.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Gerston, L. N. (2010). *Public Policy Making: Process and Principles* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315701387>
18. Ghodang, H. (2020). Analysis of Ministry of Education and Culture Policy Concerning The Granting of Position Equality and Designation for Non-civil Servant Teachers (Case Study: High School in The Medan City Education Board). *International Journal of Education and Research*, 8(1). Prieiga per internetą: <https://www.ijern.com/journal/2020/January-2020/02.pdf>
19. Jacquot, S. (2017). European Union Gender Equality Policies Since 1957. *Encyclopédie Pour Une Histoire Nouvelle De l'Europe*. Prieiga per internetą: [https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A215335/datastream/PDF\\_01/view](https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A215335/datastream/PDF_01/view)
20. Jones, N. N., Walton, R., Haas, A. M., & Eble, M. F. (2018). Using Narratives to Foster Critical Thinking About Diversity and Social Justice. *Key theoretical frameworks: Teaching technical communication in the twenty-first century*, 241-267.
21. Kidron, A., & Chalutz Ben-Gal, H. (2022). Gender Equality Policy Implementation – Managerial Fad or Fade? *Proceedings*, 2022(1). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.10645abstract>
22. Knill, C., & Tosun, J. (2020). *Public policy: A new introduction*. Bloomsbury Publishing. Prieiga per internetą: [https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=KxxHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=what+is+public+policy&ots=2DiiC3wvRq&sig=BnkNchaZoroEngHgX9Z0izFqVmw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20public%20policy&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=KxxHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=what+is+public+policy&ots=2DiiC3wvRq&sig=BnkNchaZoroEngHgX9Z0izFqVmw&redir_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20public%20policy&f=false)
23. Krekula, C., Karlsson, S., Engström, L., & Grip, L. (2019). Communicating Equality through Policy Documents: On Legitimacy, Double Logic and Stable Translations. *Gender, Work & Organization*, 26(11), 1606-1620. <https://doi.org/10.1111/gwao.12376>
24. Larsson, K. K. (2021). Digitization or Equality: When Government Automation Covers some, but not All Citizens. *Government Information Quarterly*, 38(1), 101547. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101547>
25. Lasytė, G. (2020). Socially Responsible Organizational Governance in the Public Sector. *Public Policy and Administration*, 19(3), 119-132. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.19.3.27713>
26. Lewis Jr., N. A. (2021). Can We Achieve “Equality” When We Have Different Understandings of Its Meaning? How Contexts and Identities Shape the Pursuit of Egalitarian Goals. *An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 32(3), 155-164. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2021.1971441>
27. Lombardo, E., Kantola, J., & Rubio-Marin, R. (2021). De-Democratization and Opposition to Gender Equality Politics in Europe. *Social Politics*, 28(3), 521-531. <https://doi.org/10.1093/sp/jxab030>

28. Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (2017). Policymaking from a Gender+ Equality Perspective. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198206>
29. Matthews, P., & Poyner, C. (2020). Achieving Equality in Progressive Contexts: Queer(y)ing Public Administration. *Public Administration Quarterly*, 44 (4), 545+. doi: <http://dx.doi.org/10.37808/paq.44.4.3>.
30. Mir, M. A., & Bhat, D. J. A. (2022). The Politics of Inclusion and Equality in India: A Gender Perspective. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 10045 – 10050-10045 – 10050. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/5558>
31. Noreikienė, I., & Žilinskas, G. (2017). Participation of Non-government Organizations of People with Disability in Public Governance: Experiences of Klaipėda City Municipality. *Public Policy and Administration*, 16(1), 108-120. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.16.1.18017>
32. Panda, P. K. (2020). A Study on Achievement of Sustainable Development Goals across Globe from Gender Equality Perspective. *Global Journal of Nutrition & Food Science*, 1(4). doi: 10.33552/GJNFS.2019.01.000516
33. Perkumienė, D. (2015). Provision of Equal Rights and Opportunities Relating with Labour Relations in Public Sector. *Proceedings of the International Scientific Conference: Rural Development*, 1-7. <https://doi.org/10.15544/RD.2015.125>
34. Porumbescu, A., & Pogan, L. D. (2021). Gender equality in the European Union. From strategic engagement to achievements. *Revista De Stiinte Politice*, (72), 68-79.
35. Potucek, M. (2017). Public Policy. A. Comprehensive Introduction. Karolinum Press. [https://vb.ktu.edu/permalink/f/8kje7p/TN\\_cdi\\_askewsholts\\_vlebooks\\_9788024640075](https://vb.ktu.edu/permalink/f/8kje7p/TN_cdi_askewsholts_vlebooks_9788024640075)
36. Prakapas, R. ir Butvilas, T. (2011). *Mokslinio tiriamojo darbo lokografija studijoms. Mokomasis leidinys*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas [žiūrėta 2022-12-07]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16931/9789955192664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Rakšnys, A. V., Valickas, A., & Vanagas, R. (2020). Challenges of Creation and Implementation of Collaborative Innovations in Public Sector Organisations. *Public Policy and Administration*, 19(1), 9-21. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.19.1.25989>
38. Rantau Itasari, E. (2020). Equality and Non-Discrimination Principles in Providing Rights with Disabilities. *Jurnal Komunikasi Hukum* 6(2), 534–541 [žiūrėta 2022-10-20]. Prieiga per internetą: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/28101/15908>
39. Regilme, S. S. F. (2019). The Global Politics of Human Rights: from Human Rights to Human Dignity? *International Political Science Review*, 40(2), 279–290. <https://doi.org/10.1177/0192512118757129>
40. Rothstein, B., & Uslaner, E. M. (2005). All for All: Equality, Corruption, and Social Trust. *World Politics*, 58(1), 41-72. <https://doi.org/10.1353/wp.2006.0022>
41. Sotirovic, V. P., & Kontvainė, V. (2021). Lyčių lygybės politikos diskursai ir procesai savivaldoje: „gyvenimiškos būtinybės pas mus šiai dienai nėra“. *Public Policy and Administration*, 20(1), 58-69. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.20.1.27929>

42. Spehar, A. (2018). The pursuit of political will: decision makers' incentives and gender policy implementation in the Western Balkans. *International Feminist Journal of Politics*, 20(2), 236-250. <https://doi.org/10.1080/14616742.2017.1391709>
43. Švagždienė, B., Perkumienė, D., & Dagytė, R. (2021). Prieinamo turizmo neįgaliesiems su judėjimo negalia vertinimas: patirtis ir galimos kliūtys. *Public Policy and Administration*, 20(3), 382-396. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.20.3.27510>
44. Tebbe, N. (2021). The principle and politics of equal value. *Columbia Law Review*, 121(8), 2397-2482. Prieiga per internetą: <https://columbialawreview.org/content/the-principle-and-politics-of-equal-value/>
45. Toleikienė, R., Šaparnienė, D., Sroka, W., & Juknevičienė, V. (2022). The Role of the Leader in the Integral System of Ethics Management in Municipalities. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 18(65), 129-148.
46. Trantidis, A. (2022). Progressive Constitutional Deliberation: Political Equality, Social Inequalities and Democracy's Legitimacy Challenge. *Politics*. <https://doi.org/10.1177/02633957221074899>
47. Westra, L., & Westra, L. (2020). *The Recovery of Human Rights*. Hauppauge, Nova. doi: 10.52305/IXNS4451
48. Williamson, S., Colley, L., & Foley, M. (2020). Human Resource Devolution, Decoupling and Incoherence: How Line Managers Manage Gender Equality Reforms. *Public Management Review*, 22(10), 1560-1578. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1642951>
49. Woods, D. R., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2022). What is intersectional equality? A definition and goal of equality for organizations. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 92-109. <https://doi.org/10.1111/gwao.12760>
50. Yang, K. (2016). Creating Public Value and Institutional Innovations across Boundaries: An Integrative Process of Participation, Legitimation, and Implementation. *Public Administration Review*, 76(6), 873-885. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/puar.12561>
51. Zalenienė, I., Ona, G., Rakauskienė, H., & Grigoloviciene, D. (2013). Gender Equality in the Lithuanian System of Education and Science. *European Scientific Journal*, 9(17). Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/gender-equality-in-the-lithuanian-system-of-education-and-science.pdf>
52. Zanetti, G. (2021). Equality. *Ratio Juris*, 34(1), 45-56. <https://doi.org/10.1111/raju.12307>



## Informacijos šaltinių sąrašas

1. European Commission. (2019). *Political Guidelines of the Commission 2019-2024* [žiūrėta 2022-12-11]. Prieiga per internetą: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024_en)
2. European Commission. (2022b). *Joint Conclusions of the European Parliament, the Council of the European Union and the European Commission on Policy Objectives and Priorities 2020-2024*. [žiūrėta 2022-12-11]. Prieiga per internetą: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020Y1229\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020Y1229(01))
3. European Commission. (2021). *Joint Declaration of the European Parliament, the Council of the European Union and the European Commission EU Legislative Priorities for 2022* [žiūrėta 2022-12-11]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.CI.2021.514.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2021%3A514I%3ATOC>
4. European Institute for Gender Equality. (2022). *Gender Equality Index* [žiūrėta 2022-11-08]. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/LT>
5. Europos komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (autentiškas vertimas). *Europos Bendrijos steigimo sutartis. 1997 m. spalio 2 d. Nr. 19997E*. [žiūrėta 2022-11-12]. Prieiga per internetą: [https://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=9224](https://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=9224)
6. Europos Komisija. *Lygybės sąjunga. Lyčių lygybės strategija 2020-2025 m.* [žiūrėta 2022-10-27]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
7. Europos lyčių lygybės institutas (2022). [žiūrėta 2022-12-12]. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1280>
8. *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija*, 2000 m. gruodžio 7 d. (2000). [žiūrėta 2022-11-12]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12010P&from=EN>
9. *Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija*, 1953 m. rugsėjo 4 d. (1950). [žiūrėta 2022-12-05]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>
10. *Jungtinių tautų chartija*, 1945 m. birželio 26 d. (1945). [žiūrėta 2022-11-19]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.160266?jfwid=pd6eq7mgf>
11. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių taryba. (2022). *Visuotinė periodinė peržiūra 2022 m.* (2022) [žiūrėta 2022-11-21]. Prieiga per internetą: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/lt-index>
12. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas. (2022). *Jungtinės Tautos* [žiūrėta 2022-11-19]. Prieiga per internetą: <https://unesco.lt/apie/jungtines-tautos/lietuva-ir-jungtines-tautos>
13. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas*, 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603. (2016) [žiūrėta 2022-12-30]. Prieigas per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
14. *Lietuvos Respublikos Konstitucija*, 1992 m. spalio 25 d. Nr. 220-0. (1992) [žiūrėta 2022-11-07]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>
15. *Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas*, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826. (2003) [žiūrėta 2022-11-08]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522>

16. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. veiklos ataskaita [žiūrėta 2022-11-09]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2022/09/2021-metu-lgk-veiklos-ataskaita.pdf>
17. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2020). *Ištekliai darbdaviams. Lygios galimybės darbovietėje. Vadovas darbdaviams 2020*. [žiūrėta 2023-01-02]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/>
18. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2022a). *Lygių galimybių diegimo žingsniai* [žiūrėta 2022-11-29]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-zingsniai>
19. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2022b). *Lygių galimybių liniuotė* [žiūrėta 2022-11-29]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/lygiu-galimybiu-liniuote/>
20. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2022c) *Teisinė informacijos. Teisės aktai* [žiūrėta 2022-11-27]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/teisine-informacija/teises-aktai/364>
21. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947. (1999) [žiūrėta 2022-11-08]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/EwRCygSEWr>
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022a). *Darnus vystymasis ir Lietuva*. (2022) [žiūrėta 2022-11-26]. Prieiga per internetą: <https://am.lrv.lt/lt/veiklos-sritys-1/es-ir-tarptautinis-bendradarbiavimas/darnus-vystymasis/darnus-vystymasis-ir-lietuva>
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022b) *Horizontalusis principas „lygios galimybės visiems“* [žiūrėta 2022-12-11]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/lygios-galimybes/horizontalusis-principas-lygios-galimybes-visiems>
24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022c) *JT darbotvarkė 2030, darnaus vystymosi tikslai ir kiti tarptautiniai susitarimai* [žiūrėta 2022-11-25]. Prieiga per internetą: <https://am.lrv.lt/lt/veiklos-sritys-1/es-ir-tarptautinis-bendradarbiavimas/darnus-vystymasis/darnus-vystymasis-ir-lietuva/jt-darbotvarke-2030-darnaus-vystymosi-tikslai-ir-kiti-tarptautiniai-susitarimai>
25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2021a) *Lietuvos lyčių lygybės indeksas. Lietuvos padėties analizė* [žiūrėta 2022-11-09]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/MVLG%20konkursai/LT%20Lyciu%20lygybes%20indekso%20analiz%C4%97%202021.pdf>
26. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2021b). *Lygybės duomenys (angl. equality data): duomenų rinkimas, teisinė aplinka ir tobulinimo galimybės* [žiūrėta 2022-12-10]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/socialine-integracija/lygios%20galimyb%C4%97s/Lygyb%C4%97s%20duomen%C5%B3%20tyrimas%202021%20m.pdf>
27. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022d) *Plėtros programos* [žiūrėta 2022-12-11]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/strateginis-valdymas/aktualus-strateginiai-dokumentai/pletros-programos>

28. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2022-09-01). (1999) [žiūrėta 2022-12-05]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>
29. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas, 1994 m. liepos 7 d. Nr. I-533 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2022-07-12). (1994) [žiūrėta 2022-12-05]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.5884/asr>
30. Lietuvos žmogaus teisių centras. (2017) *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip nacionalinė lygybės institucija: teisinis reglamentavimas ir veikla* [žiūrėta 2022-11-09]. Prieiga per internetą: [http://manoteises.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lygiu\\_galimybu\\_kontrolieriaus\\_tarnyba\\_kaip\\_nacionaline\\_lygybes\\_institucija\\_teisinis\\_reglamentavimas\\_ir\\_veikla.pdf](http://manoteises.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lygiu_galimybu_kontrolieriaus_tarnyba_kaip_nacionaline_lygybes_institucija_teisinis_reglamentavimas_ir_veikla.pdf)
31. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. (2021). *Lietuvos pasirengimas įgyvendinti darnaus vystymosi tikslus* [žiūrėta 2022-11-06]. Prieiga per internetą: <https://www.valstybeskontrole.lt/LT/Post/15793/valstybes-kontrole-tik-kas-ketvirtas-lietuvis-yra-girdeje-apie-darnaus-vystymosi>
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, STRATA, Vilniaus universitetas. *Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2050“ rengimo metodologija*. (2022) [žiūrėta 2022-11-28]. Prieiga per internetą: [https://lr.v.lt/uploads/main/documents/files/Aktuali\\_informacija/Lietuva%202050/Lietuva%202050\\_Rengimo%20metodologija\\_SUREDAGUOTA\\_su%20ES%20LOGO.pdf](https://lr.v.lt/uploads/main/documents/files/Aktuali_informacija/Lietuva%202050/Lietuva%202050_Rengimo%20metodologija_SUREDAGUOTA_su%20ES%20LOGO.pdf)
33. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė. (2022). *Institucijų ir įstaigų tipai*. [žiūrėta 2022-11-12]. Prieiga per internetą: [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/types-institutions-and-bodies\\_lt](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/types-institutions-and-bodies_lt)
34. Oficialios statistikos portalas. (2022a). *Gyventojų skaičius ir sudėtis. Nuolatinių gyventojų skaičius metų pradžioje*. [žiūrėta 2022-12-05]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=08e844f9-0ccb-4138-acdc-4ac740cbabd0#](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=08e844f9-0ccb-4138-acdc-4ac740cbabd0#/)
35. Oficialios statistikos portalas. (2022b). *Darnaus vystymosi rodikliai* [žiūrėta 2022-11-26]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/darnaus-vystymosi-rodikliai>
36. STRATA (2021). *Lietuva 2050. Pirminė megatendencijų analizė* [žiūrėta 2022-12-05]. Prieiga per internetą: [https://lr.v.lt/uploads/main/documents/files/Aktuali\\_informacija/Lietuva%202050/Pirmin%C4%97%20megatendencij%C5%B3%20analiz%C4%97.pdf](https://lr.v.lt/uploads/main/documents/files/Aktuali_informacija/Lietuva%202050/Pirmin%C4%97%20megatendencij%C5%B3%20analiz%C4%97.pdf)
37. *Visuotinė žmogaus teisių deklaracija*, 1948 m. gruodžio 10 d. (1948) [žiūrėta 2022-11-19]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>

## Priedai

### **1 priedas. K1. Apklauso klausimynas. Lygių galimybių įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas (darbuotojai ir vadovai)**

*Gerbiamas respondente,*

*esu Remida Mikaliūkštienė, Kauno technologijos universiteto II kurso viešojo administravimo magistro studijų studentė. Šiuo metu rašau magistro baigiamąjį projektą, kuriame vertinu lygių galimybių sąlygas Elektrėnų savivaldybėje.*

*Tyrimo tikslinė grupė – Elektrėnų savivaldybės administracijos darbuotojai, tarnautojai, Administracijos ir savivaldybei pavaldžių įstaigų vadovai.*

*Tyrimo tikslas – išanalizuoti kaip jaučiasi Elektrėnų savivaldybės administracijoje dirbantys asmenys ir savivaldybei pavaldžių įstaigų vadovai, su kokiomis diskriminacinėmis formomis susiduria ir ar susiduria, taip pat kaip lygių galimybių užtikrinimo aspektu ir atsižvelgiant į lygiateisiškumo principą vertinamos administracinės ir viešosios paslaugos.*

*Maloniai prašau Jūsų skirti kelias minutes ir sudalyvauti internetinėje apklausoje.*

*Dalyvavimas tyrime yra savanoriškas ir anonimiškas. Tyrimo metu surinkti duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais.*

*Jeigu turite klausimų, pageidaujate išsamiau susipažintu su tyrimo eiga, galite kreiptis į autorę – Remidą Mikaliūkštienę, el. paštu [remida.mikaliukstiene@ktu.edu](mailto:remida.mikaliukstiene@ktu.edu). Baigiamojo darbo vadovė – dr. Vidmantė Giedraitytė (el. paštas [vidmante.giedraityte@ktu.lt](mailto:vidmante.giedraityte@ktu.lt))*

#### **1. Jūsų lytis**

- Vyras
- Moteris

#### **2. Jūsų amžius**

- 18-29 m.
- 30-50 m.
- 51-60 m.
- 61-65 m.
- 66 + m.

#### **3. Jūsų išsilavinimas**

- aukštasis neuniversitetinis
- aukštasis universitetinis (įgytas bakalauro laipsnis)
- aukštasis universitetinis (magistro laipsnis)

Kita \_\_\_\_\_

**4. Jūsų preliminarus darbo užmokestis atskaičius mokesčius („į rankas“)**

- 600-800 Eur
- 801-1000 Eur
- 1001-1199 Eur
- 1200-1500 Eur
- 1500-1700 Eur
- 700 eur ir daugiau
- Atsakymo pateikti nenoriu \_\_\_\_\_

**5. Jūsų šeimyninė padėtis**

- vedęs/ištekėjusi
- nevedęs/netekėjusi
- išsituokęs (-usi)
- Atsakymo pateikti nenoriu
- Kita \_\_\_\_\_

**6. Prašome pateikti informaciją apie šeimos sudėtį**

- Auginu / globoju vaiką (-us)
- Vaikų neturiu
- Atsakymo pateikti nenoriu
- Kita

7. Šioje darbovietėje per paskutinius 6 mėn. girdėjau nemalonių komentarų, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Lytimi					
Amžiumi					
Fizinės ir psichikos sutrikimu (negalia)					
Kilme, rase, tautybe					
Religija, tikėjimu					
Seksualine orientacija					

8. Toliau pateikti teiginiai nusakantys Jūsų požiūrį ir pakantumo lygį. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Manau, kad juokeliai akcentuojantys vyro ir moters vaidmenų visuomenėje skirtumus yra normalu					

Manau, kad juokeliai išskiriantys asmens amžių yra normalu					
Manau, kad juokeliai pabrėžiantys fizinės ir psichikos sutrikimus (negalią) yra normalu					
Manau, kad juokeliai skirti pabrėžti asmens kilmę, rasę ar tautybę yra normalu					
Manau, kad juokeliai susiję su kitomis nei mano išpažįstamomis religijomis ir tikėjimu yra normalu					
Manau, kad juokeliai išskiriantys kitokią nei mano seksualinę orientaciją yra normalu					

**9. Kaip dažnai girdite ir esate girdėję komentarus ar juokelius, menkinančius Jūsų orumą, diskriminuojančius Jus dėl Jūsų amžiaus, lyties, tikėjimo ir kt. iš:**

	Niekada	Nežinau	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Kiekvieną dieną	Bent 1 k./sav.	Bent 1 k./mėn.
Vadovų						
Jums pavaldžių asmenų						
Bendradarbių						
Išorės (klientų, partnerių ir kt.)						
Naudoju pats (-i)						

**10. Siekiant įsidarbinti, darbo pokalbio metu ar sprendžiant dėl paaugstinimo šioje darbovietėje sulaukiau klausimų ar komentarų apie savo (keli galimi atsakymai)**

- Lytį, šeimines padėtį, planus susilaukti vaikų
- Amžių
- Fizinės ar psichikos sveikatos sutrikimus, nors sveikatos reikalavimai nebuvo tiesiogiai susiję su būsimomis užduotimis
- Etninę kilmę, tautybę, rasę
- Religinius įsitikinimus, (ne)tikėjimą
- Seksualinę orientaciją
- Tokių komentarų nebuvo
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**11. Toliau pateikti teiginiai apie lygių galimybių situaciją, požiūrį ir poreikio į įgyvendinimą vertinimas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Šioje darbovietėje vyrauja pagarbus vadovo (-ų) elgesys, jaučiu, kad vertina mano darbą					
Man yra svarbu, kad darbe būtų užtikrintos lygios galimybės					
Manau, kad šioje darbovietėje skiriama pakankamai dėmesio užtikrinant lygias galimybes darbuotojams					
Man yra žinoma, kas yra lygios galimybės darbe, esu susipažinę (-usi) su darbovietės Lygių galimybių politika					
Jeigu pastebėčiau ar susidurčiau su diskriminacija ar priekabiavimu, darbovietės viduje sudarytos sąlygos ir žinočiau, kur apie tai pranešti					
Man priimtina kolektyvo darbuotojų įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.)					
Manau, kad didesnis dėmesys užtikrinant darbuotojams lygias galimybes darbo aplinkoje prisidėtų prie teigiamo organizacijos mikroklimato, darbas taptų efektyvesnis					

**12. Toliau pateikti teiginiai apie darbo sąlygas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Darbovietėje reikia slėpti tokius savo asmens tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt.					
Darbuotojams privaloma laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes					
Darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną)					

Darbuotojai turi galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą dieną nuo darbo laiko šeimos ar asmeniniams reikalams					
Darbovietėje yra sudarytos sąlygos dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius					
Per paskutinius 24 mėn. buvo sudarytos sąlygos dalyvauti mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba siuntė darbovietė					
Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir jos laikomasi					
Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra sąžininga ir jos laikomasi					
Atlyginimas yra proporcingas lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais					

**13. Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui šių pagrindų atžvilgiu (išrinkite iki trijų aktualiausių temų):**

- Lyčių lygybės
- Amžiaus
- Fizinį ar psichikos sveikatos gebėjimų, negalios
- Kilmės, tautybės, rasės
- Religinių įsitikinimų
- Seksualinės orientacijos
- Nei vienas iš šių variantų
- Kita \_\_\_\_\_

**14. Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui šiose srityse (išrinkite iki trijų aktualiausių temų):**

- Įdarbinimo, mokymų ir kompetencijų kėlimo
- Darbuotojų motyvacijos ir savijautos darbe
- Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo
- Skiriant atlyginimą, paaukštinimą, kitas skatinimo priemones
- Vadovų ir pavaldinių santykiuose
- Kolektyvo tarpusavio bendravime
- Nė vienas iš šių variantų
- Kita \_\_\_\_\_



## 15. Ar sutinkate su teiginiais? Elektrėnų savivaldybės ....

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
...gyventojai aptarnaujami nepažeidžiant jų teisių, laisvių ir orumo					
...gyventojams sudaromos sąlygos gauti paslaugą jiems 6 priimtinais būdais (informacinėmis ryšio, elektroninėmis priemonėmis ir kontaktu)					
...gyventojams, turintiems fizinę negalią ar asmenimis turintiems kt. judėjimo sunkumų užtikrinamas patekimas į SOCIALINES paslaugas teikiančius pastatus					
...gyventojams, turintiems fizinę negalią ar asmenimis turintiems kt. judėjimo sunkumų užtikrinamas patekimas į SVEIKATOS PRIEŽIŪROS paslaugas teikiančius pastatus					
...gyventojams, turintiems fizinę negalią ar asmenimis turintiems kt. judėjimo sunkumų užtikrinamas patekimas į UGDYMO ir ŠVIETIMO paslaugas teikiančius pastatus					
...gyventojams, turintiems negalią sudarytos sąlygos savarankiškai gauti administracines paslaugas (pritaikyta fizinė aplinka, galimybė aptarnauti visas negalios formas, neapribojamos judumo pastate galimybės)					
...gyventojams, turintiems negalią sudarytos sąlygos savarankiškai gauti administracines paslaugas (pritaikyta fizinė aplinka, galimybė aptarnauti visas negalios formas, neapribojamos judumo pastate galimybės)					
...gyventojams, turintiems negalią sudarytos sąlygos savarankiškai gauti administracines paslaugas (pritaikyta fizinė aplinka, galimybė aptarnauti visas negalios formas, neapribojamos judumo pastate galimybės)					
...gyventojams užtikrinama, kad su savivaldybės veikla ir teikiamomis paslaugomis susijusi informacija pasiektų visas socialines grupes (pvz. vyresnio amžiaus žmones, skirtingas negalios formas turinčius ir kt.)					
...gyventojams neapribojama judumo teisė, užtikrinamos sąlygos pasiekti viešojo transporto stoteles, patekti į viešąjį transportą, pasiekti gyvybiškai svarbias įstaigas nepriklausomai nuo gyvenamosios vietovės					

...gyventojams su negalią ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims savivaldybės ribose ir už jos užtikrinamos sąlygos naudotis VIEŠUOJU TRANSPORTU					
---	--	--	--	--	--

## 16. Jūsų pareigybės lygis

- Karjeros valstybės tarnautojas (-a)
- Valstybės tarnautojas (-a)
- Darbuotojas (-a) dirbantis (-i) pagal darbo sutartį, A1 pareigybė
- Darbuotojas (-a) dirbantis (-i) pagal darbo sutartį, A2 pareigybė
- Darbuotojas (-a) dirbantis (-i) pagal darbo sutartį, B pareigybė
- Darbuotojas dirbantis pagal darbo sutartį, C pareigybė
- Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas
- Kita \_\_\_\_\_

## 17. Jūsų pareigybės statusas

- Administracijos / Savivaldybės vadovas (-ė)
- Savivaldybei pavaldžios įstaigos vadovas (-ė)
- Seniūnas (-ė)
- Struktūrinio padalinio vedėjas (-a)
- Struktūrinio padalinio vedėjo (-os) pavaduotojas (-a)
- Vyr. specialistas (-ė)
- Vyresn. specialistas (-ė)
- Specialistas (-ė)
- Kita \_\_\_\_\_

**18. Toliau pateikti teiginiai apie Jūsų, gerb. vadovai, požiūrį į lygių galimybių užtikrinimą ir darbo sąlygas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Su darbuotojais elgiusi pagarbiai, esu suinteresuotas (-as), kad darbuotojais jaustųsi vertinami					
Man svarbu, kad būtų užtikrintos lygios galimybės darbe					
Manau, kad mano pavaldiniams yra pakankamai užtikrinamos lygios galimybės					
Esu patvirtinęs (-usi) darbovietėje Lygių galimybių politiką					

Esu suinteresuotas (-a), kad kiekvienas darbuotojas būtų supažindintas su Lygių galimybių politika					
Man asmeniškai yra priimtina didesnė kolektyvo darbuotojų įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.)					
Manau, kad siekdamas (-a) užtikrinti lygias galimybes darbuotojams taip prisidėčiau prie teigiamo organizacijos mikroklimato ir efektyvesnio darbo					
Darbovietės viduje esu sudaręs sąlygas, kur pranešti, jei darbuotojai susidurtų ar pastebėtų diskriminaciją ar priekabiavimą darbe					
Darbuotojai turi slėpti tokius savo asmens tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt.					
Manau, kad darbuotojai privalo laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes					
Man svarbu, kad darbuotojams būtų sudarytos ir esu sudaręs (- iusi) sąlygas dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną)					
Manau, kad darbuotojai turi teisę, prireikus pasiimti 1 laisvą dieną 9 nuo darbo laiko šeimos ar asmeniniams reikalams					
Man svarbu, kad būtų sudarytos sąlygos darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius					
Man svarbu, kad bent 1 k. per 24 mėn. darbuotojai sudalyvautų mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose					
Aš esu suinteresuotas (-a) ir man svarbu, kad paaugstinimo tvarka mūsų darbovietėje būtų teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir jos būtų laikomasi					
Aš esu suinteresuotas (-a) ir man svarbu, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema darbuotojams būtų sąžininga ir jos būtų laikomasi					
Aš esu suinteresuotas (-a) ir man svarbu, kad darbuotojų atlygis būtų proporcingas lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais					

**2 priedas. K1 klausimyno respondentą charakterizuojantys kintamieji ir kintamųjų koduotės**

Klausimo Nr.	Klausimas	Klausimo koduotė	Atsakymai	Kodas SPSS
1	„Kokia Jūsų lytis“	K1_Lytis	Vyras	1
			Moteris	2
2	„Koks Jūsų amžius“	K1_Amžius	18-29 m.	1
			30-50 m.	2
			51-60 m.	3
			61-65 m.	4
			66+ m.	5
3	„Jūsų išsilavinimas“	K1_Išsilavinimas	aukštasis neuniversitetinis	1
			aukštasis universitetinis (įgytas bakalauro laipsnis)	2
			aukštasis universitetinis (magistro laipsnis)	3
			Kita	4
4	„Jūsų preliminarus darbo užmokestis atskaičius mokesčius („į rankas““	K1_DU	600-800 Eur	1
			801-1000 Eur	2
			1001-1199 Eur	3
			1200-1500 Eur	4
			1500-1700 Eur	5
			1700 Eur ir daugiau	6
			Atsakymo pateikti nenoriu	7
5	„Jūsų šeimyninė padėtis“	K1_ŠeimPad	Vedęs / ištekėjusi	1
			Nevedęs / netekėjusi	2
			Išsituokęs (-usi)	3
			Atsakymo pateikti nenoriu	4
			Kita	5
6	„Prašome pateikti informaciją apie šeimos sudėtį“	K1_ŠeimSud	Auginu / globoju vaiką (-us)	1
			Vaikų neturiu	2
			Atsakymo pateikti nenoriu	3
			Kita	4
16	„Jūsų pareigybės lygis“	K1_PareigL	Karjeros valstybės tarnautojas (-a)	1
			Valstybės tarnautojas (-a)	2, 3
			Darbuotojas (-a) dirbantis (-i) pagal darbo sutartį, A1 pareigybė	4
			Darbuotojas (-a) dirbantis (-i) pagal darbo sutartį, A2 pareigybė	5
			Darbuotojas (-a) dirbantis (-i) pagal darbo sutartį, B pareigybė	6

			Darbuotojas dirbantis pagal darbo sutartį, C pareigybė	7
			Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas	8
			Kita	9
17	„Jūsų pareigybės statusas“	K1_PareigStat	Administracijos / Savivaldybės vadovas (-ė)	1
			Savivaldybei pavaldžios įstaigos vadovas (-ė)	2
			Seniūnas (-ė)	3
			Struktūrinio padalinio vedėjas (-a)	4
			Struktūrinio padalinio vedėjo (-os) pavaduotojas (-a)	5
			Vyr. specialistas (-ė)	6
			Vyresn. specialistas (-ė)	7
			Specialistas (-ė)	8
			Kita	9

### 3 priedas. K1 7-14 klausimų kintamųjų koduotės

Klausimo Nr.	Klausimas	Klausimo kodas SPSS	Atsakymai	Kodas SPSS
7	„Šioje darbovietėje per paskutinius 6 mėn. girdėjau nemalonių komentarų, pravardžių, žeminančių juokelių ar anekdotų, susijusių su mano, bendradarbių ar kitų žmonių...“	K1_7	Visiškai sutinku	1
			Sutinku	2
8	„Toliau pateikti teiginiai, nusakantys Jūsų požiūrį ir pakantumo lygį. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu“	K1_8	Nežinau (nenoriu atsakyti)	3
			Nesutinku	4
			Visiškai nesutinku	5
9	„Kaip dažnai girdite ir esate girdėję komentarus ar juokelius, menkinančius Jūsų orumą, diskriminuojančius Jus dėl amžiaus, lyties, tikėjimo ir kt. iš:“	K1_9	Niekada	1
			Nežinau	2
			Nežinau (nenoriu atsakyti)	3
			Kiekvieną dieną	4
			Bent 1 k. / sav.	5
			Bent 1 k. / mėn.	6
10	„Siekiant įsidarbinti, darbo pokalbio metu ar sprendžiant dėl paaugstinimo šioje darbovietėje sulaukiau klausimų ar komentarų apie savo (keli galimi atsakymai)“	K1_10	Vadovų	1
			Jums pavaldžių asmenų	2
			Bendradarbių	3
			Išorės (klientų, partnerių ir kt.)	4
			Nauduju pats (-i)	5
11	„Toliau pateikti teiginiai apie lygių galimybių situaciją, požiūrį ir poreikio į įgyvendinimą vertinimas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu“	K1_11	Visiškai sutinku	1
			Sutinku	2
12	„Toliau pateikti teiginiai apie darbo sąlygas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu“	K1_12	Nežinau (nenoriu atsakyti)	3
13	„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui šių pagrindų atžvilgiu (išrinkite iki trijų aktualiausių temų)“	K1_13	Nesutinku	4
14	„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui šiose srityse (išrinkite iki trijų aktualiausių temų)“	K1_14	Visiškai nesutinku	5
15	„Ar sutinkate su teiginiais? Elektrėnų savivaldybės ...“	K1_15		

#### 4 priedas. K1\_15. Paslaugų prieinamumo paslaugų teikėjo vertinimas

<b>K1_15. Ar sutinkate su teiginiais? Elektrėnų savivaldybės ....</b>										
SPSS koduotė		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
N	Imtis	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Praleista	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Moda (Mo)</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Std. nuokrypis		,746	,596	,900	,795	,974	,944	,932	,964	,959
FREQUENCIES VARIABLES=K1_15_1 K1_15_2 K1_15_3 K1_15_4 K1_15_5 K1_15_6 K1_15_7 K1_15_8 K1_15_9 /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.										

## **5 priedas. Apklauso klausimynas. Lygių galimybių įgyvendinimo sąlygų Elektrėnų savivaldybėje vertinimas (Elektrėnų savivaldybės gyventojai)**

*Gerbiamas respondente,*

*esu Remida Mikaliūkštienė, Kauno technologijos universiteto II kurso Viešojo administravimo magistro studijų studentė. Šiuo metu rašau magistro baigiamąjį projektą, kuriame vertinu lygių galimybių sąlygas Elektrėnų savivaldybėje.*

*Šio tyrimo tikslinė grupė – 18 m. ir vyresni Elektrėnų savivaldybės gyventojai .*

*Tyrimo tikslas – išanalizuoti su kokiomis diskriminacinėmis formomis susiduria ir ar susiduria Elektrėnų savivaldybėje gyvenantys asmenys, taip pat kaip vertinama teikiamų administracinių ir viešųjų paslaugų aplinka.*

*Maloniai prašau Jūsų skirti kelias minutes ir sudalyvauti internetinėje apklausoje.*

*Dalyvavimas tyrime yra savanoriškas ir anonimiškas. Tyrimo metu surinkti duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais.*

*Jeigu turite klausimų, pageidaujate išsamiau susipažintu su tyrimo eiga, galite kreiptis į autorę – Remidą Mikaliūkštienę, el. paštu [remida.mikaliukstiene@ktu.edu](mailto:remida.mikaliukstiene@ktu.edu). Baigiamąjo darbo vadovė – dr. Vidmantė Giedraitytė (el. paštas [vidmante.giedraityte@ktu.lt](mailto:vidmante.giedraityte@ktu.lt))*

### **1. Jūsų lytis**

- Vyras
- Moteris

### **2. Jūsų amžius**

- 18-29 m.
- 30-50 m.
- 51-60 m.
- 61-65 m.
- 66 + m.

### **3. Jūsų gyvenamoji vieta**

- Miestas
- Kaimiška vietovė

### **4. Ar per paskutinius 6 mėn. esate atsidūręs tokioje situacijoje, kur jautėtės, kad esate dėl kokių nors priežasčių diskriminuojamas?**

- Taip
- Ne
- Nežinau ar buvau diskriminuojamas (-a)
- Nežinau (nenoriu atsakyti)



**5. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL LYTIES (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvau
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**6. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL AMŽIAUS (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvau
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**7. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL ŽEMESNĖS SOCIALINĖS PADĖTIES (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvau
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**8. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL FIZINĖS NEGALIOS (keli galimi atsakymai) Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)**

- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose

- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvo
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**9. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL PSICHIKOS ar PSICHOSOCIALINĖS NEGALIOS (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvo
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**10. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL SEKSUALINĖS ORIENTACIJOS (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvo
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**11. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL TAUTYBĖS (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)
- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvo
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**12. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją DĖL RELIGIJOS IR ĮSITIKINIMŲ (keli galimi atsakymai)**

- Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)
- Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)
- Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)

- Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)
- Viešajame transporte
- Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje
- Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose
- Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvau
- Nežinau (nenoriu atsakyti)

**13. Toliau pateikti teiginiai apie Elektrėnų savivaldybėje viešąsias ir administracines paslaugas teikiančių įstaigų pastatų ir kitų visuomenei prieinamų objektų fizinį prieinamumą (įrengtos rampos, pritaikyta kelio danga, galimybė savarankiškai judėti pastato viduje, numatytos automobilių stovėjimo vietos ir kt.) Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į SVEIKATOS priežiūros pastatus					
Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems vaikams, suaugusiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į IKIMOKYKLINIO UGDYMO pastatus					
Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti į SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS pastatą					
Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti prie visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietų					
Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti į SOCIALINES PASLAUGAS teikiančių įstaigų pastatus					
Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims naudotis VIEŠUOJU TRANSPORTU					

**14. Toliau pateikti teiginiai siekiant įvertinti Elektrėnų savivaldybės administracijos ir savivaldybei pavaldžių (darželių, mokyklų, sveikatos priežiūros, socialinių paslaugų ir kt.) įstaigų darbuotojų aptarnavimo elgseną. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Kreipiantis dėl paslaugų su manimi elgėsi pagarbiai					
Kreipiantis dėl paslaugų nebuvo įžeidinėjamas					
Kreipiantis dėl paslaugų nebuvo išskirtas iš kitų asmenų taip, kad dėl to jausčiausi nepatogiai					
Kreipiantis dėl paslaugų ir susidūrus su sunkumais sulaukia pagalbos					

**15. Toliau pateikti teiginiai yra elektroninių paslaugų ir informacijos prieinamumo Elektrėnų sav. internetiniame puslapyje vertinimas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu. Teiginius skaitykite po vieną ir prie kiekvieno žymėkite tinkamą atsakymą**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nežinau (nenoriu atsakyti)	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Galimybė gauti paslaugą internetu man yra labai priimtinas įrankis, todėl tokia galimybė dažnai naudojuosi					
Internetu užsisakyti paslaugą nesukelia sunkumų (lengvai surandama, aiški sistema)					
Elektroninių paslaugų sistemos yra pritaikytos ir žemesnį kompiuterinį raštingumą turintiems asmenims					
Kompiuteriu naudotis man sudėtinga, todėl tik elektroninėmis priemonėmis pasiekiamos paslaugos apriboja mano teises					
Elektrėnų savivaldybės internetiniame puslapyje <a href="http://www.elektrenai.lt">www.elektrenai.lt</a> lengvai randu man reikalingą informaciją apie paslaugas					

## 6 priedas. K2 klausimyno 1-12 klausimų kintamieji ir kintamųjų koduotės

Klausimo Nr.	Klausimas	Klausimo kodas SPSS	Atsakymai	Kodas SPSS
1	„Kokia Jūsų lytis“	K2_Lytis	Vyras	1
			Moteris	2
2	„Koks Jūsų amžius“	K2_Amžius	18-29 m.	1
			30-50 m.	2
			51-60 m.	3
			61-65 m.	4
			66+ m.	5
3	„Jūsų gyvenamoji vieta“	K2_GyvV	Miestas	1
			Kaimiška vietovė	2
4	„Ar per paskutinius 6 mėn. esate atsidūręs tokioje situacijoje, kur jautėtės, kad esate dėl kokių nors priežasčių diskriminuojamas?“	K2_4	Taip	1
			Ne	2
			Nežinau, ar buvau diskriminuojamas (-a)	3
			Nežinau (nenoriu atsakyti)	4

<b>5-12 kl. Prašau nurodyti, kuriose srityse patyrėte diskriminaciją (daug galimų variantų)</b>			Darbo santykiuose (ieškant darbo, įsidarbinant)	1
5	„DĖL LYTIES“	K2_5_L	Sveikatos srityse (gaunant sveikatos priežiūros paslaugas)	2
6	„DĖL AMŽIAUS“	K2_6_A	Socialinių paslaugų srityse (gaunant valstybės teikiamas socialines paslaugas)	3
7	„DĖL ŽEMESNĖS SOCIALINĖS PADĖTIES“	K2_7_ŽSP	Švietime (priėmimas į ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigas)	4
8	„DĖL FIZINĖS NEGALIOS“	K2_8_FN	Viešajame transporte	5
9	„DĖL PSICHIKOS AR PSICHOSOCIALINĖS NEGALIOS“	K2_9_PPN	Kreipiantis administracinių paslaugų savivaldybės administracijoje	6
10	„DĖL SEKSUALINĖS ORIENTACIJOS“	K2_10_SO	Visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietose	7
11	„DĖL TAUTYBĖS“	K2_11_T	Šiuo aspektu diskriminuojamas (-a) nebuvau	8
12	„DĖL RELIGIJOS IR ĮSITIKINIMŲ“	K2_RĮ	Nežinau (nenoriu atsakyti)	9

**7 priedas. Tyrimo K1 klausimų 1–6 respondentų charakteristikos analizė (proc.)**

Kintamieji	K1_Lytis		K1_Amžius		K1_Išsilavinimas		K1_DU		K1_ŠeimPad		K1_ŠeimSud	
	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
1	21	21,4	3	3,1	13	13,3	5	5,1	70	<b>71,4</b>	51	<b>52,0</b>
2	77	<b>78,6</b>	49	<b>50,0</b>	32	32,7	25	<b>25,5</b>	8	8,2	18	18,4
3			26	26,5	50	<b>51,0</b>	28	<b>28,6</b>	9	9,2	14	14,3
4			16	16,3	3	3,1	17	17,3	9	9,2	15	15,3
5			4	4,1			7	7,1	2	2,0		
6							12	12,2				
7							4	4,1				
<b>Iš viso (N)</b>							98	100,0				
FREQUENCIES VARIABLES=K1_Lytis K1_Amžius K1_Išsilavinimas K1_DU K1_ŠeimPad K1_ŠeimSud /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MODE /ORDER=ANALYSIS.												

## 8 priedas. K1\_18. Vadovo požiūris į lygių galimybių sąlygas darbo aplinkoje

<b>K1_18. Toliau pateikti teiginiai, apie Jūsų, gerb. vadovai, požiūrį į lygių galimybių užtikrinimą ir darbo sąlygas. Prie kiekvieno iš jų pažymėkite savo sutikimą / nesutikimą su teiginiu.</b>																
SPSS koduotė		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
N	Imtis	32	32	3	3	3	3	3	3	3	31	31	31	31	31	30
	Praleista	66	66	6	6	6	6	6	6	6	67	67	67	67	67	68
Vidurkis		1,53	1,56	1,66	2,39	1,84	2,16	1,88	2,25	4,13	2,90	2,10	1,48	1,84	1,58	1,40
Mediana		1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	1	1
<b>Moda</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>1<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Std. nuokrypis		,671	,840	,483	1,145	,920	,926	,900	1,107	,942	1,221	1,044	,677	,898	,765	,498
Intervalas		3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
Minimali reikšmė		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maksimali reikšmė		4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown																

FREQUENCIES VARIABLES=K1\_18\_1 K1\_18\_2 K1\_18\_3 K1\_18\_4 K1\_18\_5 K1\_18\_6 K1\_18\_7 K1\_18\_8 K1\_18\_9  
 K1\_18\_10 K1\_18\_11 K1\_18\_12 K1\_18\_13 K1\_18\_14 K1\_18\_15  
 /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE  
 /ORDER=ANALYSIS.

## 9 priedas. Organizacinės kultūros ir darbo aplinkos sąlygų reikšmių veidrodinis vertinimas

Darbuotojo nuomonė ir požiūris	Gauta reikšmė		Darbdavio nuomonė ir požiūris
(K1_11_1) <...> vyrauja pagarbus vadovo (-ų) elgesys, jų darbas vertinamas <...>	2	1	(K1_18_1) „Su darbuotojais elgiuosi pagarbiai, esu suinteresuotas (-as), kad darbuotojais jaustųsi vertinamas (-i)“
(K1_11_2) <...> respondentams aktualu, kad jų darbovietėje būtų užtikrintos lygios galimybės <...>	1	1	(K1_18_2) „Man svarbu, kad būtų užtikrintos lygios galimybės darbe“
(K1_11_3) <...> šiuo metu sąlygos pakankamos <...>	2	2	(K1_18_3) „Manau, kad mano pavaldiniams yra pakankamai užtikrinamos lygios galimybės“
(K1_11_4) <...> su Lygių galimybių politika susipažinę <...>	2	2	(K1_18_4) „Esu patvirtinęs (-usi) darbovietėje Lygių galimybių politiką“
		2	(K1_18_5) „Esu suinteresuotas (-a), kad kiekvienas darbuotojas būtų supažindintas su Lygių galimybių politika“
(K1_11_6) <...> daugeliui yra priimtina kolektyvo įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.) <...>	2	2	(K1_18_6) „Man asmeniškai yra priimtina didesnė kolektyvo darbuotojų įvairovė (pagal lytį, amžių, kilmę, seksualinę orientaciją ir kt.)“
(K1_11_7) <...> didesnis dėmesys užtikrinant darbuotojams lygias galimybes darbo aplinkoje, jų nuomone, prisidėtų prie teigiamo organizacijos mikroklimato, darbas organizacijoje taptų efektyvesnis <...>	1	2	(K1_18_7) „Manau, kad siekdamas (-a) užtikrinti lygias galimybes darbuotojams taip prisidėčiau prie teigiamo organizacijos mikroklimato ir efektyvesnio darbo“
(K1_11_5) <...> jeigu pastebėtų ar susidurtų su diskriminacija ar priekabiavimu, neliktų abejingi, žinotų kur ir praneštų, nes darbovietėje tam sudarytos sąlygos <...>	2	2	(K1_18_8) „Darbovietės viduje esu sudaręs sąlygas, kur pranešti, jei darbuotojai susidurtų ar pastebėtų diskriminaciją ar priekabiavimą darbe“
(K1_12_1) <...> darbovietėje reiktų slėpti tokius asmens tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt. <...>	4	4	(K1_18_9) <...> darbuotojai turi slėpti tokius savo asmens tapatybės bruožus kaip religiniai įsitikinimai, sveikatos būklė, seksualinė orientacija, etninė kilmė ir kt. <...>
(K1_12_2) <...> darbuotojams privaloma laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes <...>	4	3	(K1_18_10) „Manau, kad darbuotojai privalo laikytis darbovietės tradicijų, pvz. švenčiant Kalėdas, gimtadienius ir kitas šventes“
(K1_12_3) <...> darbovietėje sudarytos sąlygos dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną) <...>	2	2	(K1_18_11) „Man svarbu, kad darbuotojams būtų sudarytos ir esu sudaręs (-iusi) sąlygas dirbti ne visu etatu (ne visą darbo dieną)“
(K1_12_4) <...> turi galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą dieną nuo darbo laiko šeimos ar asmeniniams reikalams <...>	2	1	(K1_18_12) „Manau, kad darbuotojai turi teisę, prireikus pasiimti 1 laisvą dieną nuo darbo laiko šeimos ar asmeniniams reikalams“
(K1_12_5) <...> dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius <...>	2	2	(K1_18_13) „Man svarbu, kad būtų sudarytos sąlygos darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualius asmens poreikius“
(K1_12_6) <...> per paskutinius 24 mėn. darbuotojams buvo sudarytos sąlygos dalyvauti mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba siuntė darbovietė <...>	2	1	(K1_18_14) „Man svarbu, kad bent 1 k. per 24 mėn. darbuotojai sudalyvautų mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose“



(K1_12_7) <...> paaugštinimo tvarkos darbovietėje teisingumą (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir ar jo laikomasi <...>	3 (2)	1	(K1_18_15) „Aš esu suinteresuotas (-a) ir man svarbu, kad paaugštinimo tvarka mūsų darbovietėje būtų teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir jos būtų laikomasi“
(K1_12_8) <...> atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra sąžininga ir jos laikomasi <...>. *vienodai vertinta	2- 3*	1	(K1_18_16) „Aš esu suinteresuotas (-a) ir man svarbu, kad atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema darbuotojams būtų sąžininga ir jos būtų laikomasi“
(K1_12_9) <...> atlyginimo sistemos teisingo paskirstymo lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais <...>	3	1	(K1_18_17) „Aš esu suinteresuotas (-a) ir man svarbu, kad darbuotojų atlygis būtų proporcingas lyginant su kitomis panašiomis pozicijomis ir panašios patirties darbuotojais“

## 10 priedas. Paslaugų teikėjo ir gavėjo paslaugų vertinimo reikšmių lyginamoji analizė

Vertinimas iš paslaugų teikėjo pusės	Gauta reikšmė		Vertinimas ir paslaugų gavėjo pusės
(K1_15_1) aptarnaujami nepažeidžiant jų teisių, laisvių ir orumo	2	2	(K2_14_1) kreipiantis dėl paslaugų į Elektrėnų savivaldybės administraciją ir Savivaldybei pavaldžių (darželių, mokyklų, sveikatos priežiūros, socialinių paslaugų ir kt.) įstaigų darbuotojus, elgtasi pagarbiai
(K1_15_3) turintiems fizinę negalią ar asmenimis turintiems kt. judėjimo sunkumų užtikrinamas patekimas į socialines paslaugas teikiančius pastatus	2	3 (2)	(K2_13_5) „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti į socialines paslaugas teikiančių įstaigų pastatus“ Susumavus sutiko ir visiškai sutiko 41 proc. respondentų, kai 22 lentelėje skaičiaus „3“ reikšmė lygi 53 proc.
(K1_15_4) turintiems fizinę negalią ar asmenimis turintiems kt. judėjimo sunkumų užtikrinamas patekimas į sveikatos priežiūros paslaugas teikiančius pastatus	2	2	(K2_13_1) Elektrėnų savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į sveikatos priežiūros pastatus.
(K1_15_5) turintiems fizinę negalią ar asmenimis turintiems kt. judėjimo sunkumų užtikrinamas patekimas į ugdymo ir švietimo paslaugas teikiančius pastatus	2	3	(K2_13_2) „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems vaikams, suaugusiems ar turintiems kt. judėjimo sunkumų asmenims patekti į ikimokyklinio ugdymo pastatus“
(K1_15_6) turintiems negalią sudarytos sąlygos savarankiškai gauti administracines paslaugas (pritaikyta fizinė aplinka, galimybė aptarnauti visas negalios formas, neapribojamos judumo pastate galimybės)	2	2 (3)	(K2_13_3) „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti į Savivaldybės administracijos pastatą“ susumavus <b>visiškai sutiko ir sutiko 59 proc.</b> , kai 22 lentelėje reikšmė „3“ yra 44 proc.
(K1_15_7) užtikrinama, kad su savivaldybės veikla ir teikiamomis paslaugomis susijusi informacija pasiektų visas socialines grupes (pvz. vyresnio amžiaus žmones, skirtingas negalios formas turinčius ir kt.)	2	3	(K2_13_4) „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims patekti prie visuomenėje, viešosiose erdvėse, kitų paslaugų teikimo vietų“
Dauguma respondentų nežinojo (nenorėjo atsakyti) kaip vertinti viešojo transporto paslaugų prieinamumą, ar (K1_15_8) gyventojams neapribojama judumo teisė, užtikrinamos sąlygos pasiekti viešojo transporto stoteles, patekti į viešąjį transportą, pasiekti gyvybiškai svarbias įstaigas nepriklausomai nuo gyvenamosios vietovės	3	3	(K2_13_6) „Savivaldybėje užtikrinamos sąlygos neįgaliesiems ar kt. judėjimo sunkumų turintiems asmenims naudotis viešuoju transportu“ susumavus <b>nesutiko ir visiškai nesutiko 46 proc.</b> respondentų, kai 22 lentelėje skaičiaus „3“ reikšmė lygi 55 proc.