

## 2026 METŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ PADĖTIES ANALIZĖ BIRŠTONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOJE

Asmenų lygybė yra vienas iš pamatinių žmogaus teisių principų, įtvirtintas tarptautiniuose dokumentuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Lygios galimybės yra viena svarbiausių šiuolaikinės visuomenės vertybių ir principų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta, kad darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatyta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme įtvirtinta nuostata, kad valstybės tarnautojas privalo vienodai tarnauti visiems žmonėms, nepaisydamas tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų, būti teisingas nagrinėdamas prašymus, skundus, pareiškimus, nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis.

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

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

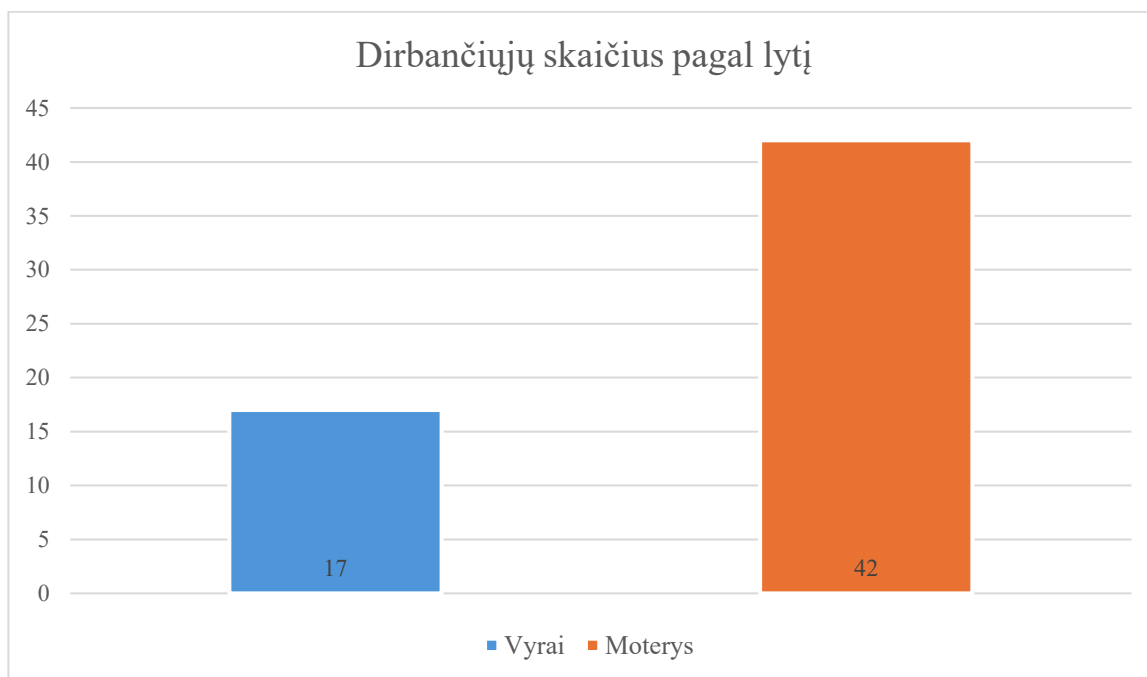
Lygias galimybes reglamentuojantys įstatymai draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti.

Įgyvendindama lygių galimybių politiką, Birštono savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija) siekia skatinti įvairovę, užtikrinti lygių galimybių principo įgyvendinimą, tapti įvairovei atvira ir įtraukia organizacija. Savivaldybės administracija siekia kurti harmoningai veikiančią ir demokratišką instituciją, užtikrindama lygiateisiškumo principo taikymą visose sprendimų priėmimo srityse. Lygių galimybių padėties analizė padeda identifikuoti problemas ir nustatyti prioritetus lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityse, kartu numatant konkrečius veiksmus.

Lygių galimybių politikos tikslai:

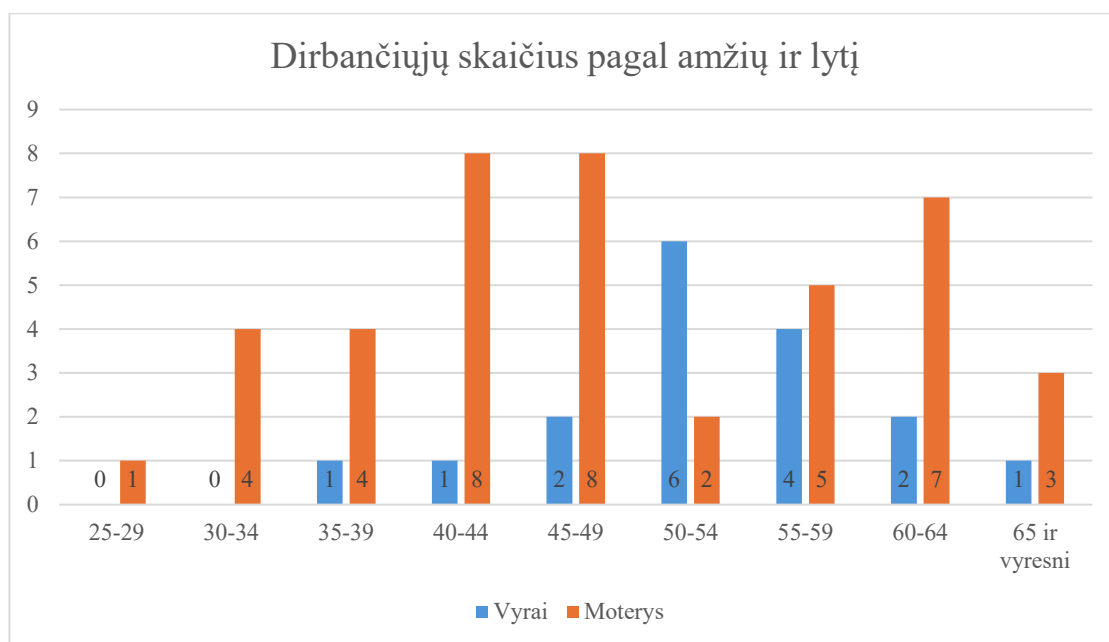
- užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui organizacijoje;
- sudaryti vienodas sąlygas visiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (pvz., priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą bei pan.);
- skatinti gerus santykius tarp darbuotojų, nepaisant jų lyties, amžiaus, negalios, tautybės ir kitų tapatybės bruožų;
- padėti darbuotojams lengviau integruotis į organizaciją ir jos darbinę kultūrą, juos motyvuoti bei sumažinti darbuotojų kaitą;
- kurti pridėtinę vertę organizacijai, kurią lemia įtrauki, sveika ir saugi darbo aplinka;
- pritraukti ir išlaikyti naujus talentus bei auginti organizacijos reputaciją.

Lygių galimybių padėties analizė padeda identifikuoti esmines problemas bei išsikelti konkrečius tikslus. Atliekant lygių galimybių padėties analizę, į iškeltas problemas žvelgta iš moterų ir vyrų perspektyvos, analizuoti ir apibendrinti moterų ir vyrų padėtį atspindintys duomenys. Šiame tyrime įvertinti moterų ir vyrų padėties skirtumai įstaigos viduje – Savivaldybės administracijoje, t.y. analizuojama iš Savivaldybės administracijos kaip organizacijos – darbdavės perspektyvos.



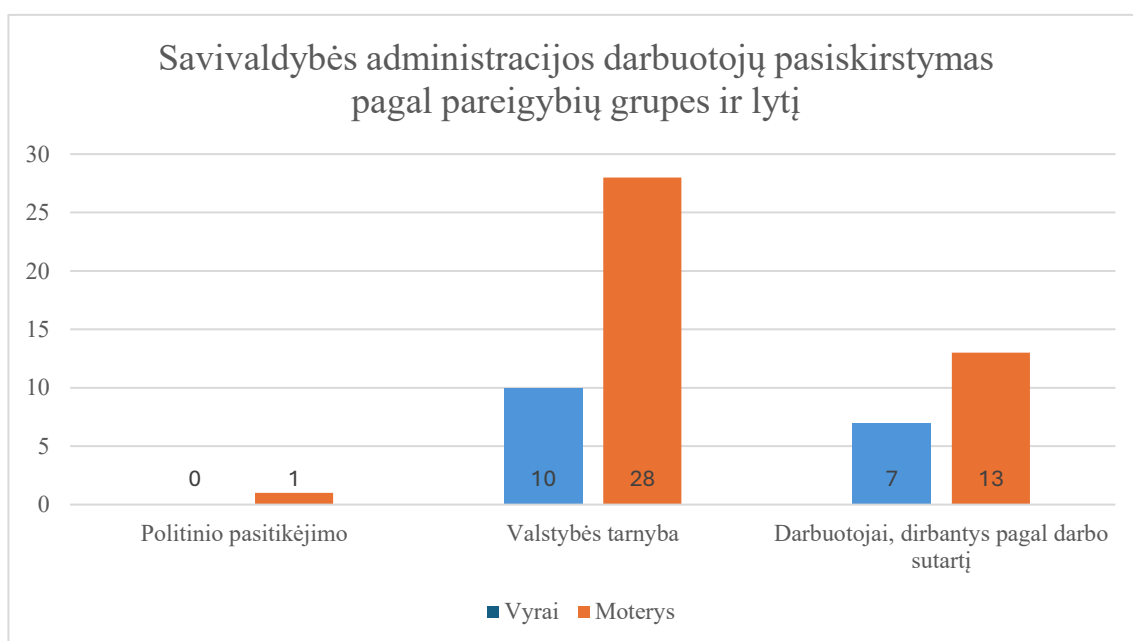
**1 pav.** Darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį

Savivaldybės administracijoje (2026 m. birželio mėn. 1 d. duomenimis) bendras dirbančiųjų skaičius – 59. Iš jų – 42 moterys (71 proc.) ir 17 vyrų (29 proc.), tad Savivaldybės administracijoje lyčių balansas neišlaikomas, moterų dirba daugiau nei vyrų.



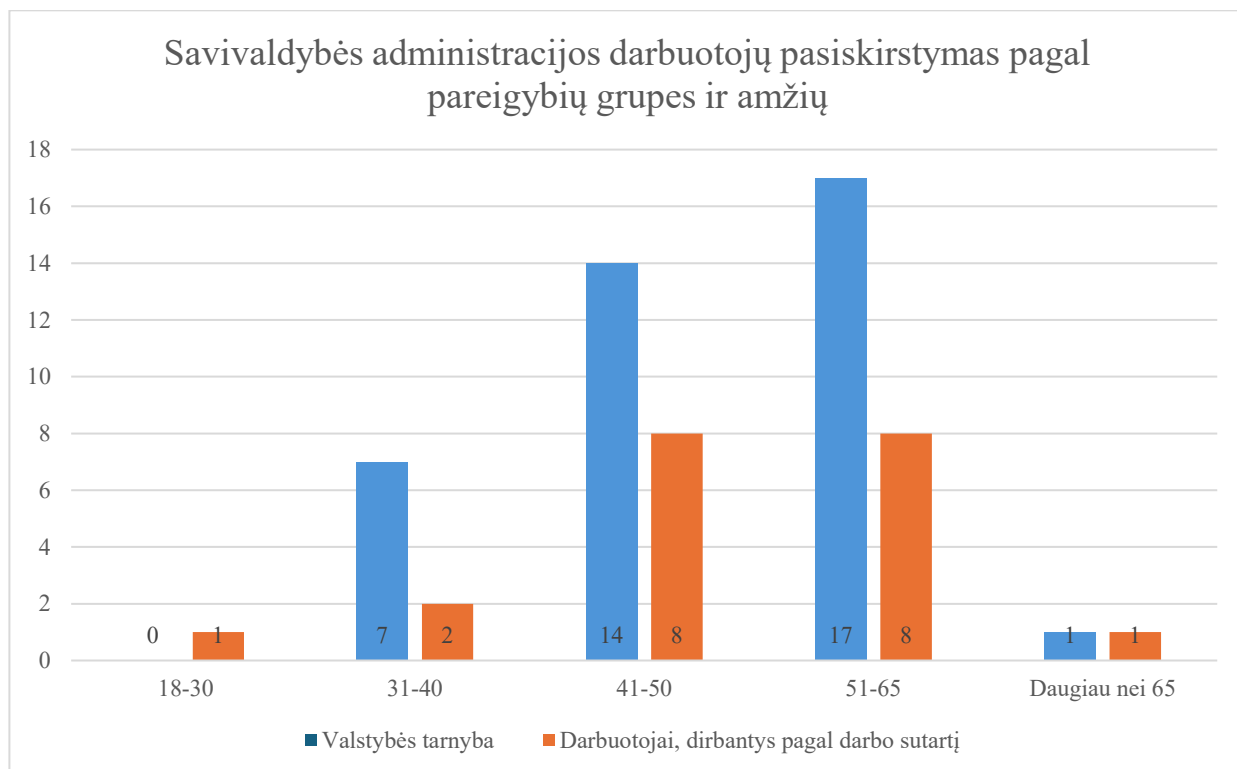
**2 pav.** Vyrų ir moterų skaičiaus pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Savivaldybės administracijoje (2026 m. birželio mėn. 1 d. duomenimis), pagal darbuotojų amžių, 1,7 proc. Administracijos darbuotojų sudaro 25-29 metų asmenys (1 moteris), 6,8 proc. sudaro 30-34 metų (4 moterys) ir 65 ir vyresni (1 vyras ir 3 moterys) asmenys, 8,4 proc. sudaro 35-39 metų (1 vyras ir 4 moterys) asmenys, 13,5 proc. sudaro 50-54 metų (6 vyrai ir 2 moterys) asmenys, 15,3 proc. sudaro 40-44 metų (1 vyras ir 8 moterys), 55-59 metų (4 vyrai ir 5 moterys) ir 60-64 metų (2 vyrai ir 7 moterys) dirbantys asmenys. Didžiausią dalį sudaro 45-49 metų (2 vyrai ir 8 moterys) dirbantys asmenys, tai 16,9 proc. visų dirbančiųjų Savivaldybės administracijoje. Pagal pateiktą diagramą, vidutis darbuotojų amžius yra 50 metų.



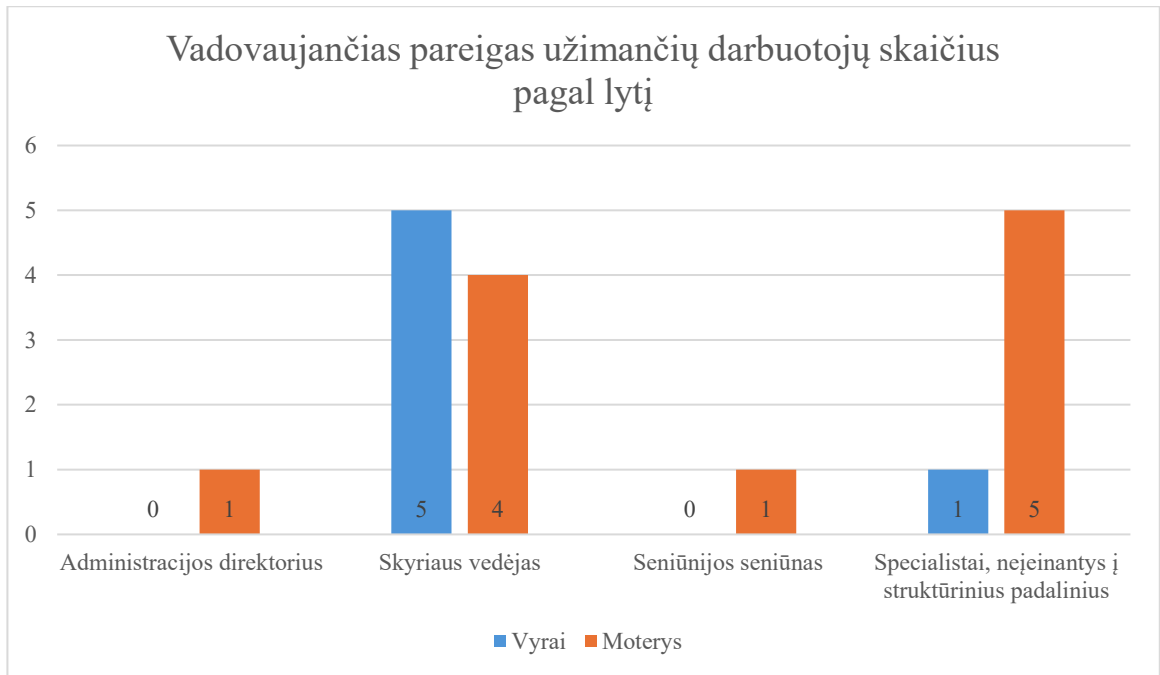
**3 pav.** Savivaldybės administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes lyties pagrindu

Savivaldybės administracijoje politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu (2026 m. birželio mėn. 1 d. duomenimis) yra priimtas vienas valstybės tarnautojas – Savivaldybės administracijos direktorius. Savivaldybės administracijoje karjeros valstybės tarnautojų yra 38, iš jų – 28 moterys ir 10 vyrų. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, yra 20, iš jų – 13 moterų ir 7 vyrai.



**4 pav.** Savivaldybės administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes amžiaus pagrindu

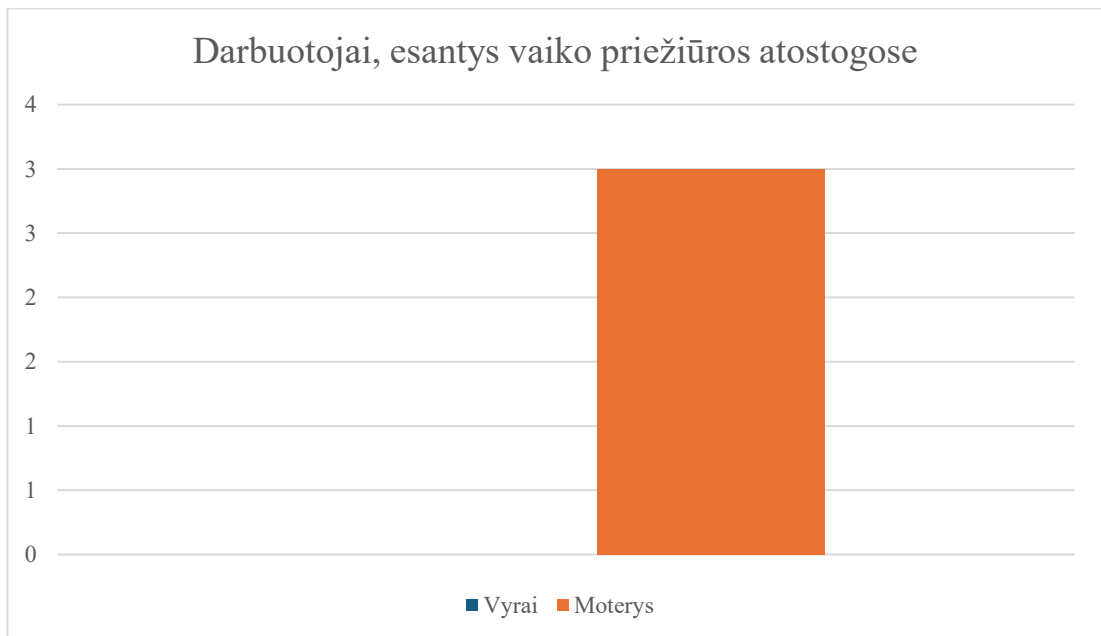
Savivaldybės administracijoje (2026 m. birželio mėn. 1 d. duomenimis), pagal darbuotojų amžių, išsiskiria dvi grupės: 41-50 metų amžiaus asmenys, kurie sudaro 36,6 proc. visų Savivaldybės administracijos darbuotojų (14 darbuotojų dirbančių valstybės tarnyboje ir 8 darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį) ir 51-65 metų amžiaus asmenys, kurie sudaro 42,4 proc. visų Savivaldybės administracijos darbuotojų (17 darbuotojų dirbančių valstybės tarnyboje ir 8 darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį). 15,2 proc. visų dirbančiųjų Savivaldybės administracijoje patenka į 31-40 amžiaus grupę (7 darbuotojai dirbantys valstybės tarnyboje ir 2 darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį). Daugiau nei 65 metų amžiaus grupėje yra 2 darbuotojai, kurie sudaro 3,4 proc. nuo visų dirbančiųjų Savivaldybės administracijoje (1 darbuotojas dirbantis valstybės tarnyboje ir 1 darbuotojas dirbantis pagal darbo sutartį). Tik vienas darbuotojas (1,7 proc. nuo visų dirbančiųjų) patenka į 18-30 amžiaus grupę (1 darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį).



**5 pav.** Vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų skaičius pagal lytį

Savivaldybės administracijoje vadovaujamas pareigas užima 11 Savivaldybės administracijos darbuotojų (18,3 proc. visų dirbančiųjų), iš jų – 6 moterys (54,55 proc.) ir 5 vyrai (45,45 proc.). Į struktūrinius padalinius neįeinančių valstybės tarnautojų daugumą sudaro moterys.

Birštono savivaldybės politinis vadovas – meras – yra moteris, o du vicemerai yra vyrai.



**6 pav.** Darbuotojai esantys vaiko priežiūros atostogose

Svarbus aspektas apie resursų paskirstymą tarp darbuotojų – moterų ir vyrų pasinaudojimas atostogomis vaikui prižiūrėti. Tai aktualu, nes šia atostogų rūšimi įstatymiškai gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai, tačiau dažniausiai tai daro moterys. 6 pav. matyti, kad Savivaldybės administracijoje atostogų vaikui prižiūrėti kol kas eina tik moterys.

Savivaldybės administracija siekia skatinti ir užtikrinti visų neįgaliųjų lygiateisį dalyvavimą organizacijoje, užtikrinant jų teises ir orumą. Įsipareigojama sudaryti tinkamas darbo ir mokymosi sąlygas žmonėms su negalia, suteikiant galimybes siekti karjeros ir tobulėti. Administracija taip pat vertina įvairovės svarbą darbo komandoje, nes skirtingų patirčių ir kompetencijų derinys skatina didesnį produktyvumą ir efektyvumą.

Apibendrinant pateiktus duomenis, galima teigti, kad Savivaldybės administracija laikosi lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų. Ji užtikrina, kad, priimant darbuotojus, būtų taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulėti, persikvalifikuoti ir įgyti praktinės patirties. Taip pat taikomi vienodi kriterijai vertinant ir atleidžiant darbuotojus, už tą patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas atlygis.

Savivaldybės administracija stengiasi užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl tėvystės, nepriekabiaujama, neužsiimama seksualiniu priekabiavimu ir kad visi darbuotojai būtų apsaugoti nuo neigiamo elgesio ar pasekmių, jei pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja tokiuose procesuose.

Darbo aplinka, kuri skatina lygybę, įvairovę ir teikia lygias galimybes, yra vertingas žinių, įgūdžių, gyvenimo patirties ir požiūrių šaltinis. Įvairi darbo jėga prisideda prie didesnio kūrybiškumo ir novatoriškumo, taip pat leidžia greičiau ir efektyviau planuoti, plėtoti ir įgyvendinti projektus, nes darbuotojai, turintys skirtingą patirtį, gali pasiūlyti platesnį sprendimų spektrą bendrų tikslų siekimui.