

Iššūkliai ir rekomendacijos mažinant moterų ir vyrų pajamų atotrūkį Lietuvoje

Lietuvos savivaldybių patirtis
Daiva Riklienė
Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos direktoriaus
pavadootoja



Moterų ir vyrų atstovavimas, dalyvavimas

1. Kiek moterų ir vyrų dirba Savivaldybės administracijoje?
2. Kiek moterų ir vyrų eina vadovaujamas pareigas Savivaldybės administracijoje?
3. Kiek moterų ir vyrų dirba ir vadovauja Savivaldybės administracijos komisijose?
4. Kiek moterų ir vyrų dirba ir vadovauja Savivaldybės tarybos komitetuose ir komisijose?
5. Kiek moterų ir vyrų dirba Savivaldybės taryboje?



Vilkaviškio rajono savivaldybės administracija

Pareigybės pavadinimas	Asmenų užimančių pareigybę skaičius 235	Vyrai 62 arba 26,4 proc.	Moterys 173 arba 73,6 proc.
Skyriaus vedėjas	16	3	13
Seniūnas	12	8	4
Seniūno pavaduotojas	12	0	12
Vyriausiasis specialistas	60	10	50
Vyresnysis specialistas	12	0	12
Specialistai dirbantys pagal darbo sutartis	10	5	5
Vyriausieji specialistai	14	8	6
Vyresnieji specialistai	18	7	11
Soc. darbuotojai	20	0	20
Darbininkai	61	21	40

Moterys ir vyrai taryboje, komitetuose

Vilkaviškio rajono savivaldybės taryboje yra 25 asmenys
(18 vyrų ir 7 moterys).

Biudžeto, finansų, ekonomikos ir verslo komitete – 4 vyr. 1
mot.

Sveikatos apsaugos ir socialinių reikalų komitete – 1 vyr. 3
mot.

Švietimo, kultūros, sporto ir jaunimo komitete – 4 vyr. 2
mot.

Plėtros ir ūkio vystymo komitete – 5 vyr. 1 mot.

Kaimo reikalų ir aplinkos komitete – 3 vyr.

Meras – 1 vyr.



Darbų ir pareigybių vertinimo metodika

- 1) bendrosios nuostatos;
- 2) darbų ir pareigybių vertinimas;
- 3) tarifinių koeficientų bei darbo užmokesčio nustatymas;
- 4) pavyzdinis pasirinktų darbų ir pareigybių vertinimas, tarifinių kategorijų, darbo užmokesčio koeficientų bei darbo užmokesčio lygio nustatymas.



Darbų (pareigybių) vertinimą, kurio pagrindu visos darbo vietos (pareigybės) suskirstomos į atitinkamą tarifinių kategorijų skaičių pagal darbo sudėtingumą, nuo darbuotojo, užimančio konkrečią darbo vietą (pareigybę), veiklos efektyvumo bei profesionalumo ir kitų savybių vertinimo. Pagal tai vertinimo metu, skiriami koeficientai.

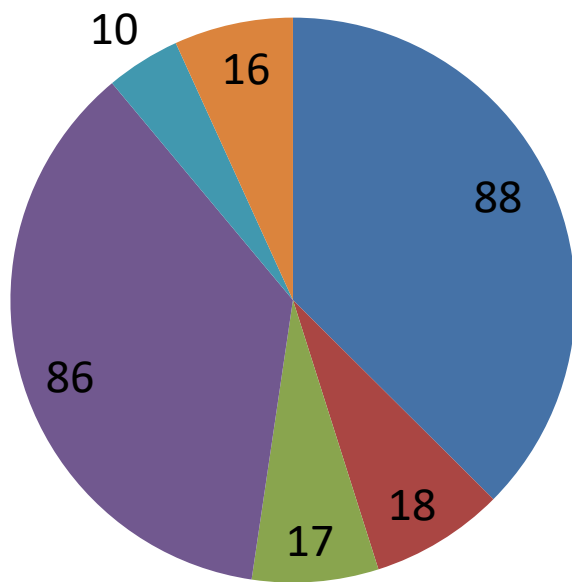
Trūkumas – vertinimas vykdomas kartą metuose. Jeigu būtų bazinė ir kintama atlyginimo dalis, būtų didesnė motyvacija siekti geresnių rezultatų.



Valstybės tarnautojų koeficientai

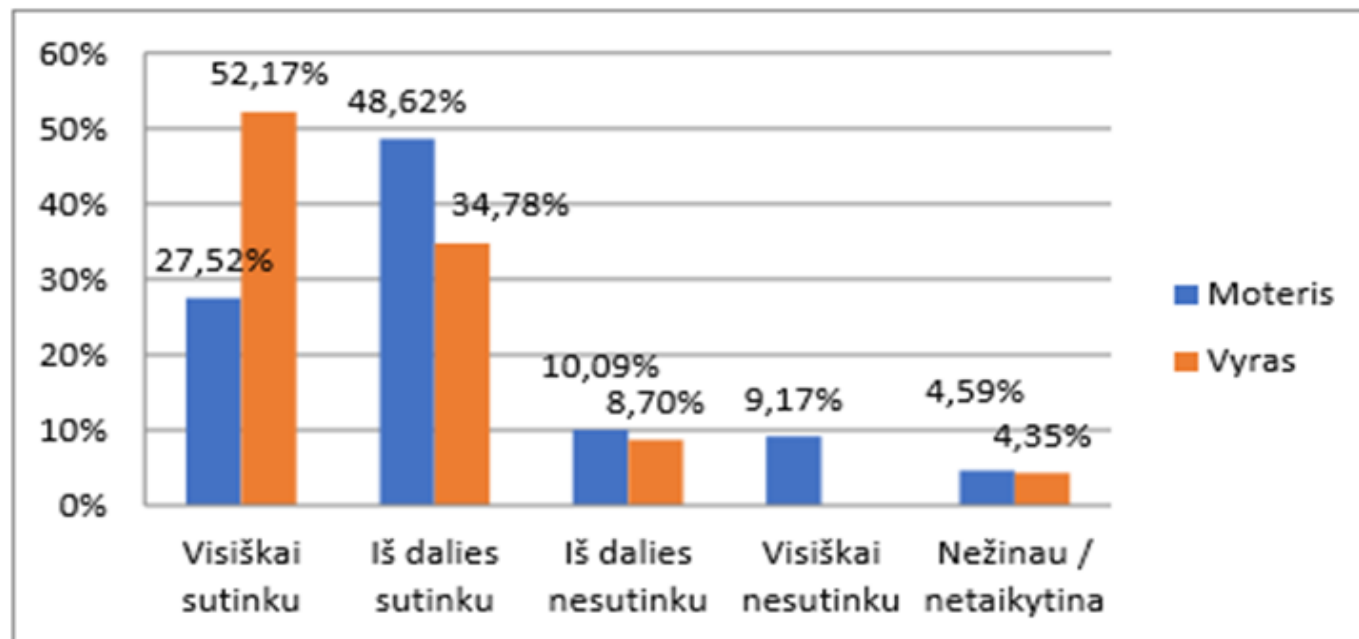
Pareigybės pavadinimas	Koeficientas	Darbuotojų skaičius
Vadovai	15,5 – 16,0	2
Vyriausieji specialistai	6,4 – 7,0	9
	7,3 – 8,0	38
	8,1 – 9,0	43
	9,2 – 10,0	16
	10,5 – 11,0	19
Vyresnieji specialistai	6,4 – 7,5	13
Darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis	4,1 – 6,01	48
Minimalus atlyginimas		47

Profesinė patirtis

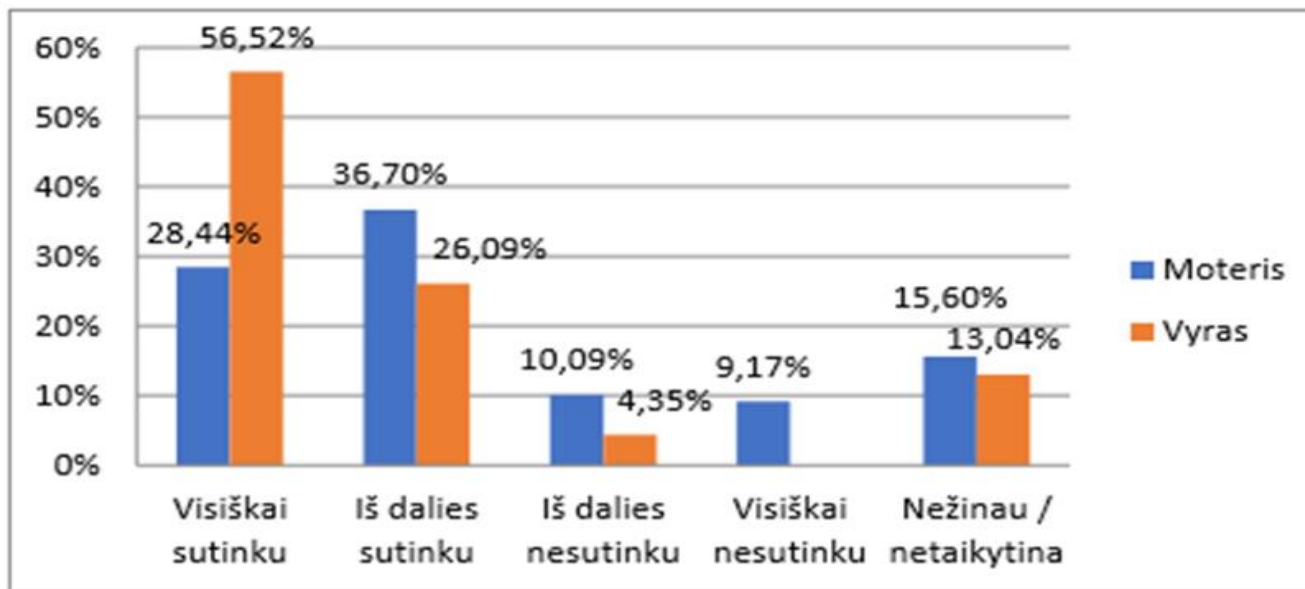


- Dirbantys daugiau kaip 10 metų pagal DS
- Dirbantys nuo 5 iki 10 metų pagal DS
- Dirbantys ne daugiau kaip 5 metus pagal DS
- Dirbantys daugiau kaip 10 metų VT
- Dirbantys nuo 5 iki 10 metų VT

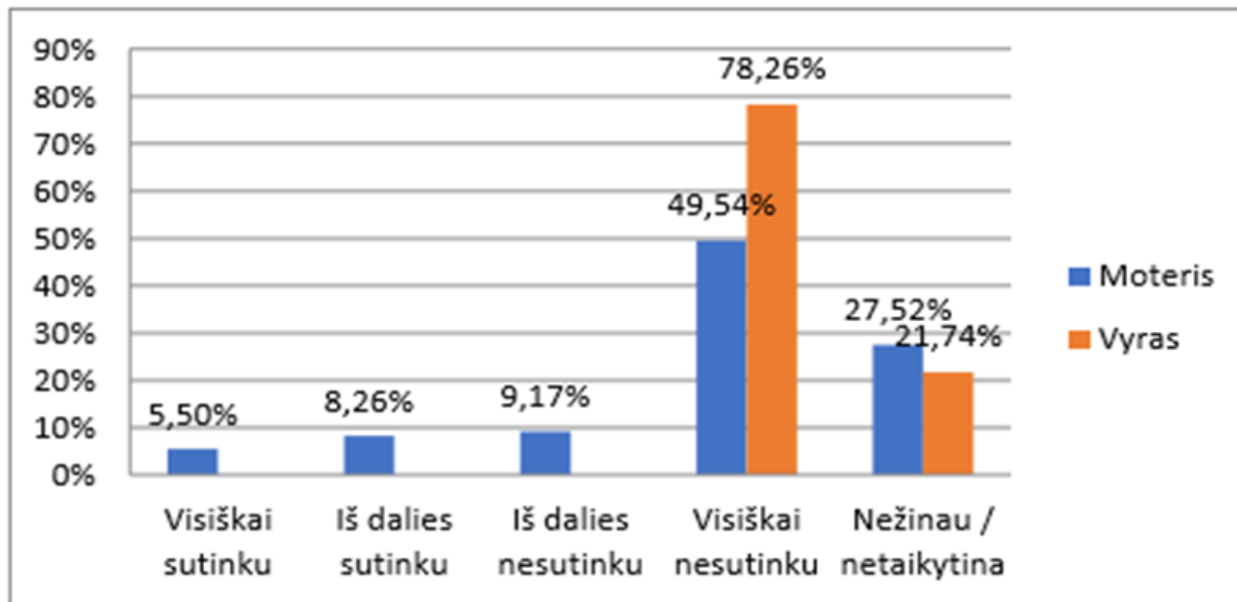
Aš jaučiuosi vertinama (-s) savo darbe



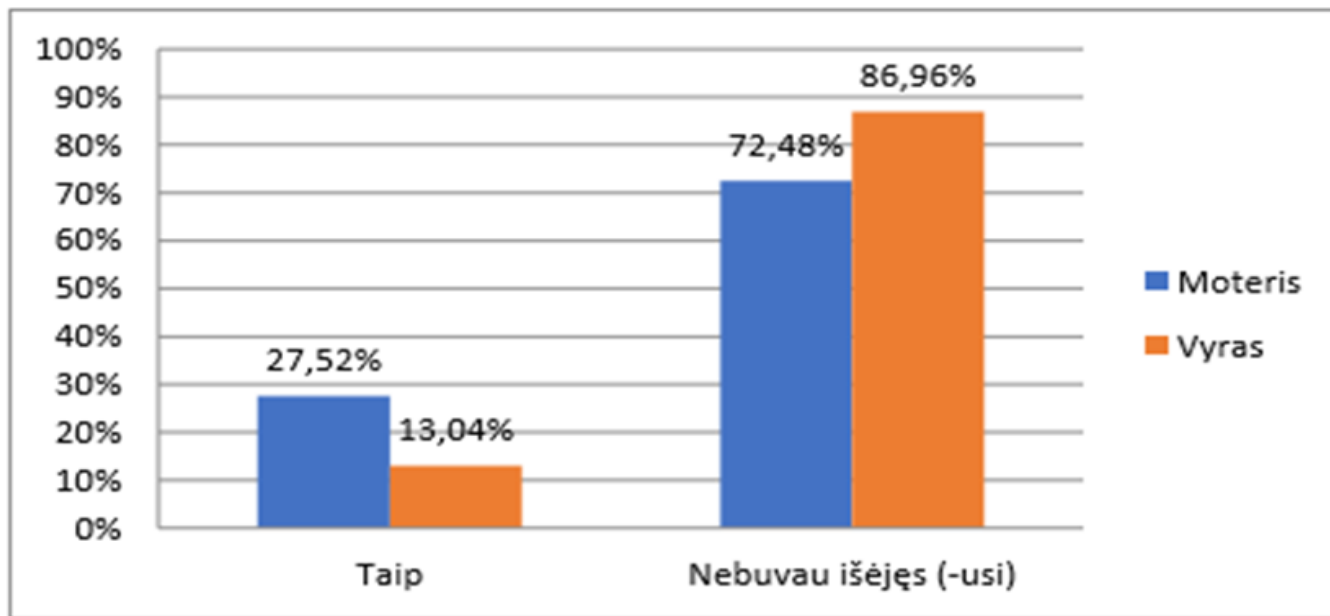
Mano gerai atliktą darbą giria ir įvertina tiesioginis vadovas



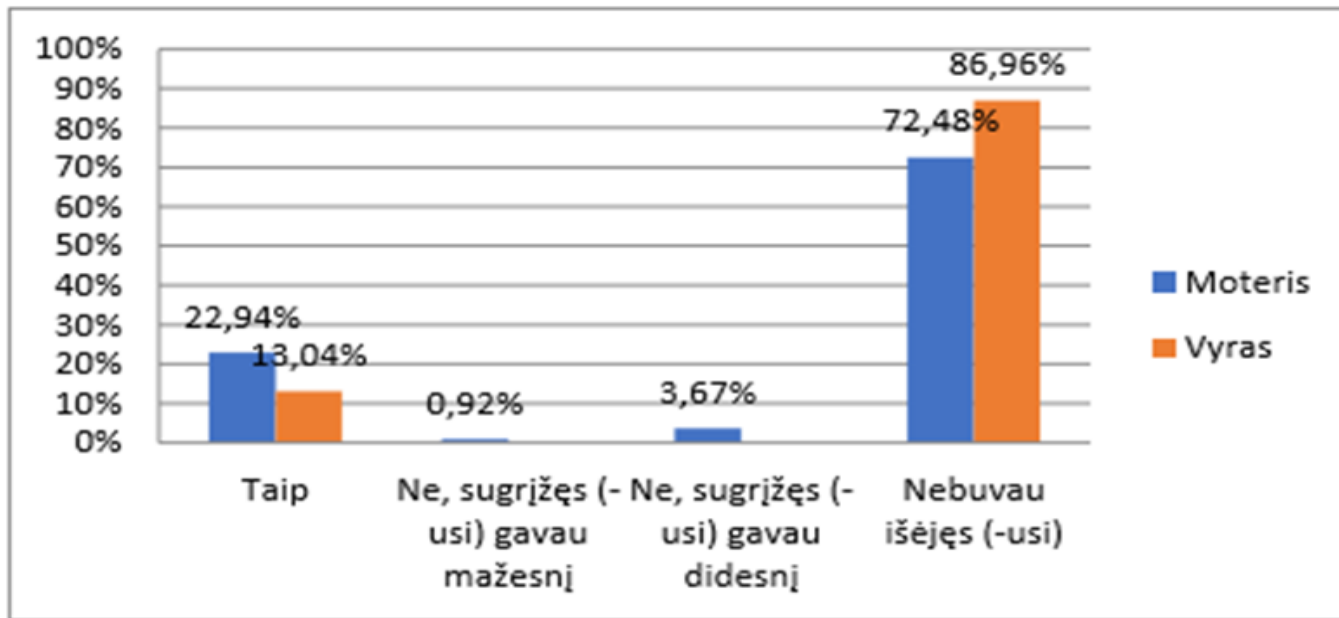
Manau, jog šioje įstaigoje lyties kriterijus daro įtaką atlyginimų dydžiui (įskaitant visą papildomą skatinimą, priemokas, premijas)



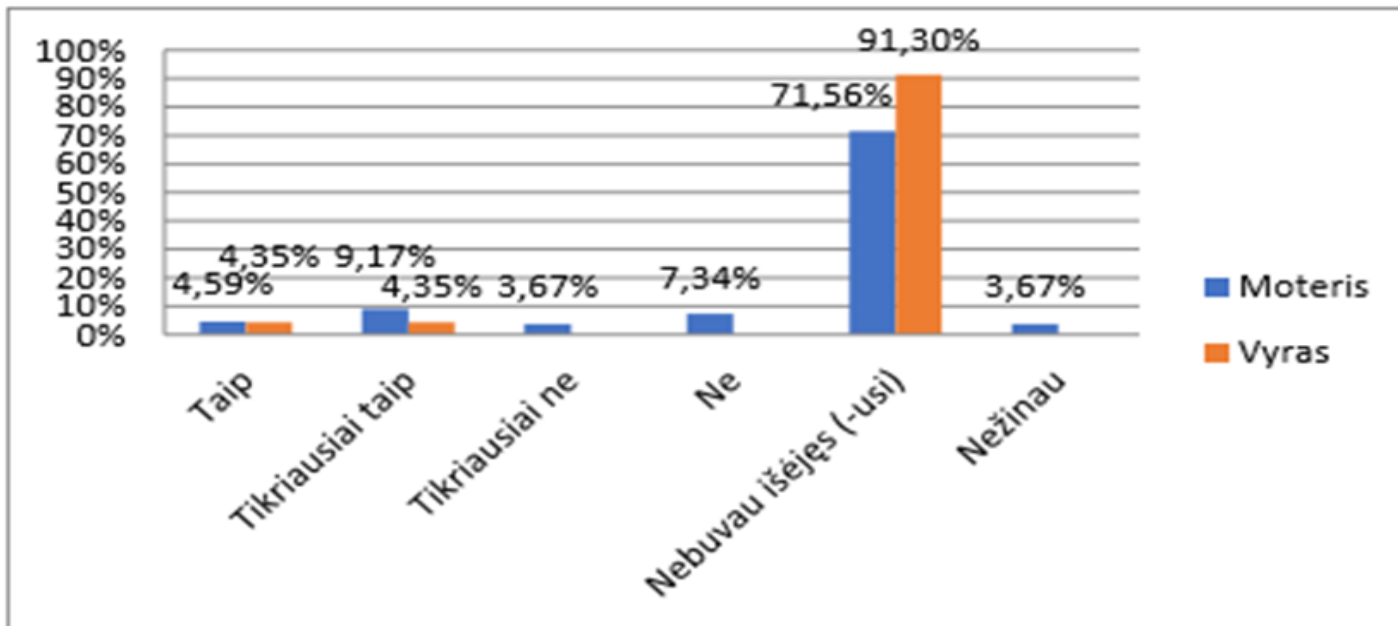
Ar pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms buvote sugrąžintas į
tas pačias pareigas, kurias ėjote iki atostogų?



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



Ar vaiko priežiūros atostogų metu jautėte, kad darbdavys yra suinteresuotas, jog grįžtumėte į darbą anksčiau negu po 2 metų?



Pagal darbuotojo lytį, amžių, negalią ar kitus požymius atlyginimas neskirstomas.

Už tą patį darbą, nepriklausomai nuo lyties, darbuotojai gauna tokį patį atlyginimą.

Viešinami darbuotojų baziniai atlyginimai. Įvertinus darbo stažą, daugiau kaip 10 metų dirbančių darbuotojų vidurkis, realiai didesnis nei naujai pradėjusių dirbti valstybės tarnyboje.

Lankstus darbo laiko organizavimas valstybės tarnyboje negalimas, todėl siekiant suderinti šeimos gyvenimą, sudaroma galimybė dirbti iš namų, forminamas nuotolinis darbas, suteikiami „mamadieniai“.



Darbuotojai buriami į grupes, kurios užtikrina lygiavertį dalyvavimą organizacijos veiklose. Veikia asociacija „Dvižiedė lelija“. Kartą savaitėje organizuojami darbiniai pasitarimai, neišskiriant darbuotojų nei pagal lytį, nei pagal amžiaus grupes. Paskirtas kontaktinis asmuo, atsakingas už lyčių lygybės klausimus, kuriam galima pasipasakoti problemas. Sudaryta psichologinių krizių valdymo grupė. Veikia pasiūlymų, problemų dėžutė. Skatinama mentorystė, kur didesnę darbo patirtį turintys darbuotojai, ją perduoda naujai atėjusiems į darbą. Darbuotojams suteikta galimybė persikvalifikuoti. Pereiti į kitą darbo poziciją, kitą skyrių.



Pritaikytos darbo sąlygos. Pritaikyta infrastruktūra.
Atsižvelgus į darbuotojų poreikius pritaikomi kabinetai,
darbo vietos. Savivaldybėje diegiamas vieno langelio
principas. Skatinamos administracinės paslaugos.
Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos įsakymu
yra patvirtintas lygių galimybių politikos įgyvendinimo
tvarkos aprašas, lygių galimybių politikos strategija ir
veiksmų planas.
Kiekvienais metais atliekama lyčių lygybės liniuotės
rezultatų ataskaita. Lyčių lygybės liniuotė – tai įrankis,
kurio pagalba viešojo ir privataus sektoriaus įstaigos ir
organizacijos gali įvertinti lyčių lygybės padėtį savo
darbovietėje. Liniuotė taip pat suteikia galimybę
palyginti lyčių lygybės situaciją skirtingose įstaigose ir
(ar) organizacijose. 10-balėje liniuotės skalėje – 7,06.



Pasisakymai taryboje ar komitetuose priklauso ne nuo lyties, bet nuo kompetencijos.
Kvalifikaciją darbuotojai kelia vienodai, nepriklausomai nuo lyties ar nuo amžiaus.
Daugiau nei vieną dieną į komandiruotes vyksta daugiau moterys nei vyrai.
Kiekvienais metais atliekamas darbuotojų vertinimas. 2020 m. labai gerai įvertinta 107 iš 123 valstybės tarnautojų.
Suėjus 65 metams per metus iš valstybės tarnybos išėjo 5 asmenys. Per metus priimta 8 nauji valstybės tarnautojai.
Sudaromos lygios sąlygos ir galimybės dirbti žmonėms su negalia. 8 darbuotojų turi neįgalumą.



Аѣи