Žalia šviesa lygioms galimybėms: kaip to siekti?

Lina Žemaitytė Kirkman

2020 m. rugsėjo 24 d.

Apibrėžkime terminus

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis (gender pay gap)	≠	Vienodas darbo užmokestis (equal pay)
Santykinis arba absoliutusis visų vyrų ir visų moterų darbo užmokesčio skirtumas (statistikos departamentas)		Darbdavys privalo mokėti darbuotojams tokį patį darbo užmokestį už **tokį patį ar vienodos vertės darbą** (Darbo kodeksas 26 str.)

Nors dažnai šie abu terminai yra painiojami, svarbu pabrėžti, kad jie nėra tapatūs vienas kitam.

© Swedbank

Statistinis vyrų ir moterų atlyginių skirtumas

Bendrai

14%

IT ir ryšių sektoriuje

28%

Finansų ir draudimo sektoriuje

38%

Kodėl?

Priežastys – kompleksiškos

Vaiko priežiūra – moterų reikalas

+

Mažai moterų vadovių

+

Profesijos vis dar turi lytis

+

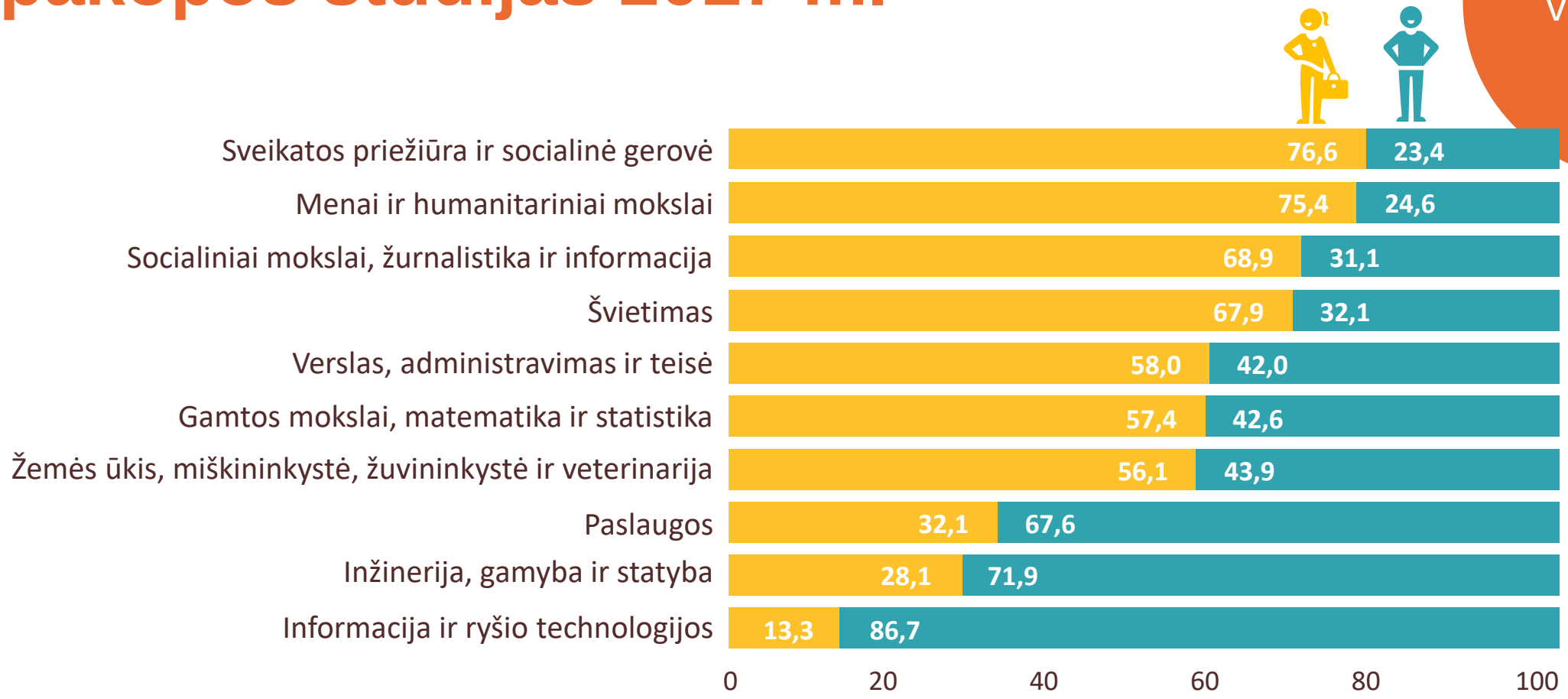
Skirtingas atlygis už tą patį darbą

=

Darbo užmokesčio atotrūkis rinkoje

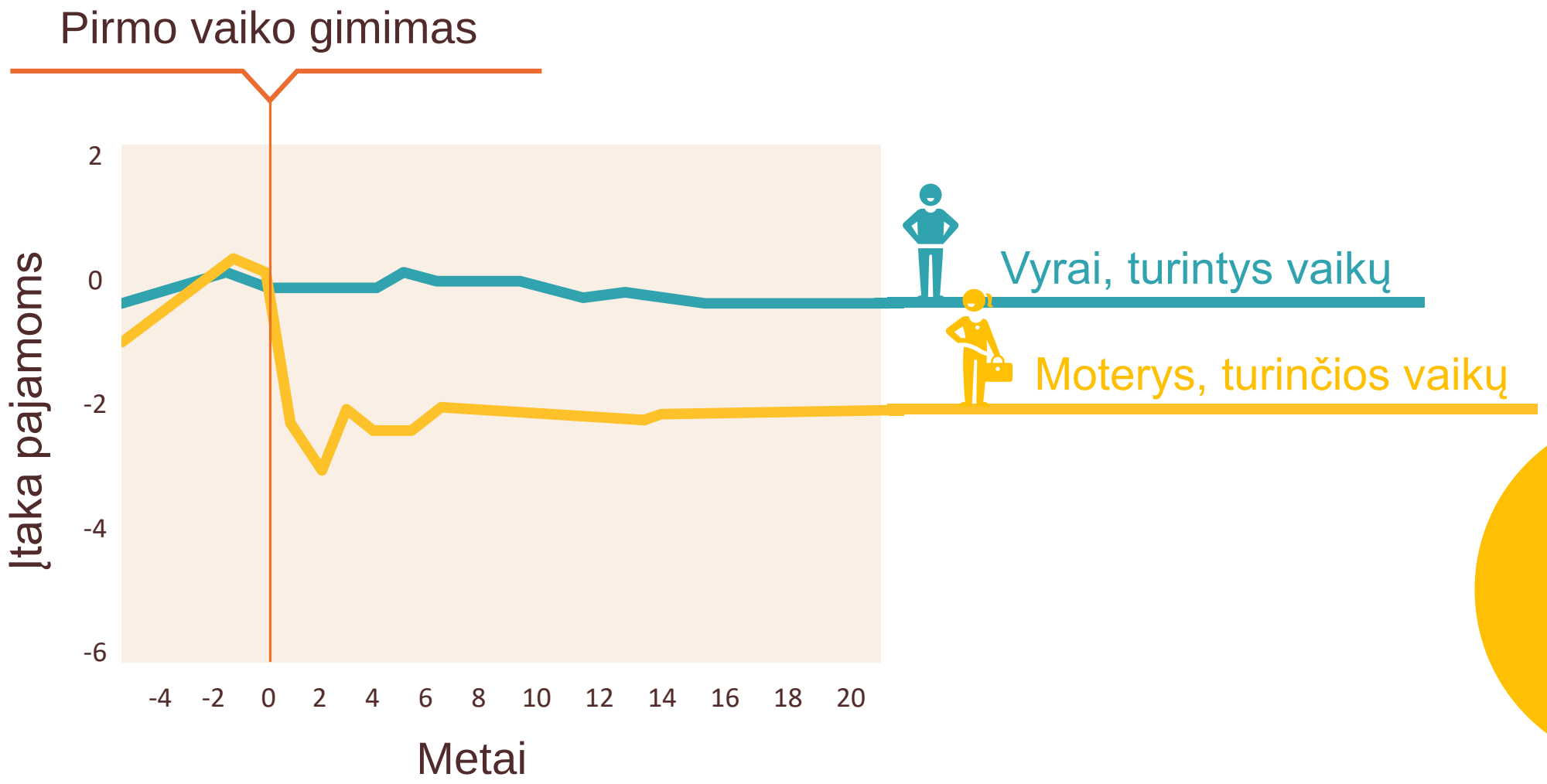
Baigusieji universitetų pirmos pakopos studijas 2017 m.

Profesijos vis dar turi lytis



Iš Lietuvos Statistikos departamentas, „Moterys ir vyrai Lietuvoje 2017“. Lietuvos Statistikos departamentas, 2018.

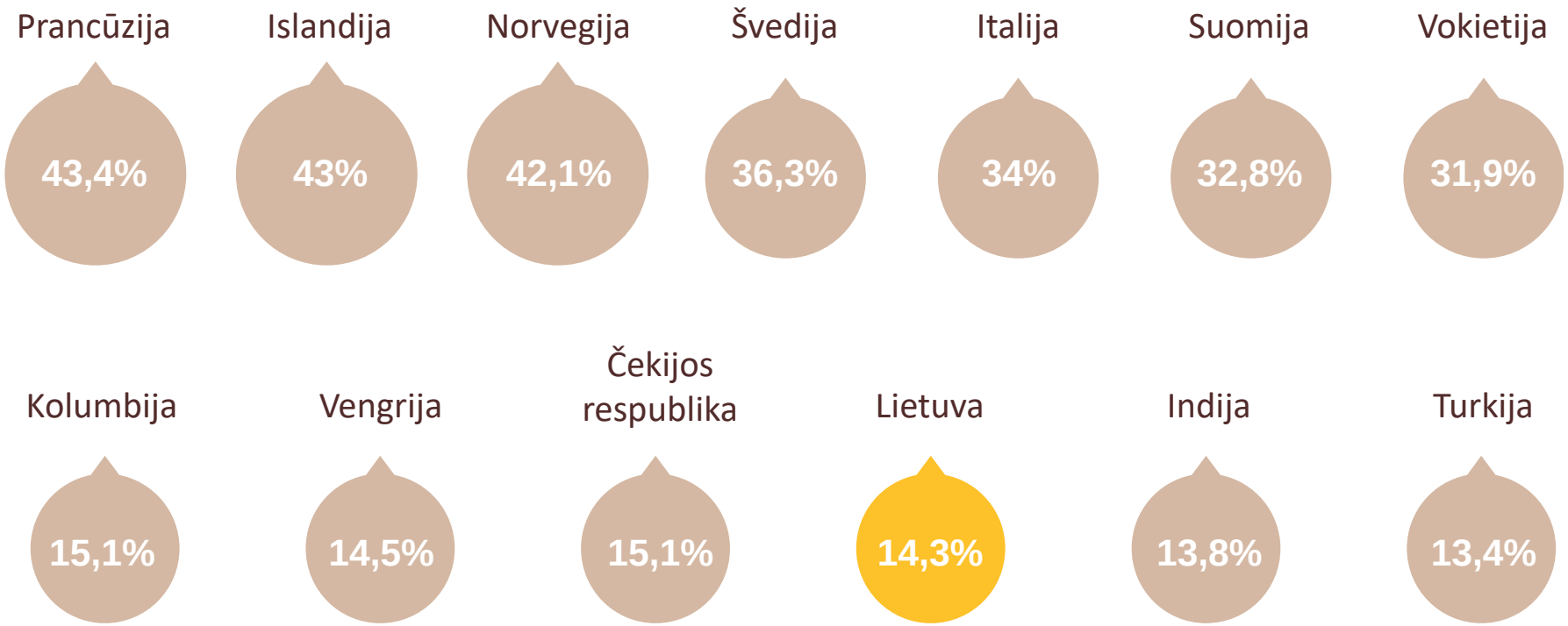
Vaiko priežiūros atostogų absoliučiai dauguma atvejų išeina moterys



Vaiko priežiūra – moterų reikalas

Percent of women in companies' board of directors

Mažai moterų vadovių



The Global gender gap report, 2020

Dėl stereotipų ir auklėjimo moterys mažiau pasitiki savimi.

Ir darbdaviai tuo naudojasi

Skirtingas atlygis už tą patį darbą

Drąsiai ir užtikrintai jaučiasi derybose dėl atlyginimo:

Niekada nėra derėjęsi dėl atlyginimo dydžio:

„Swedbank“ patirtis: ką darome mes?

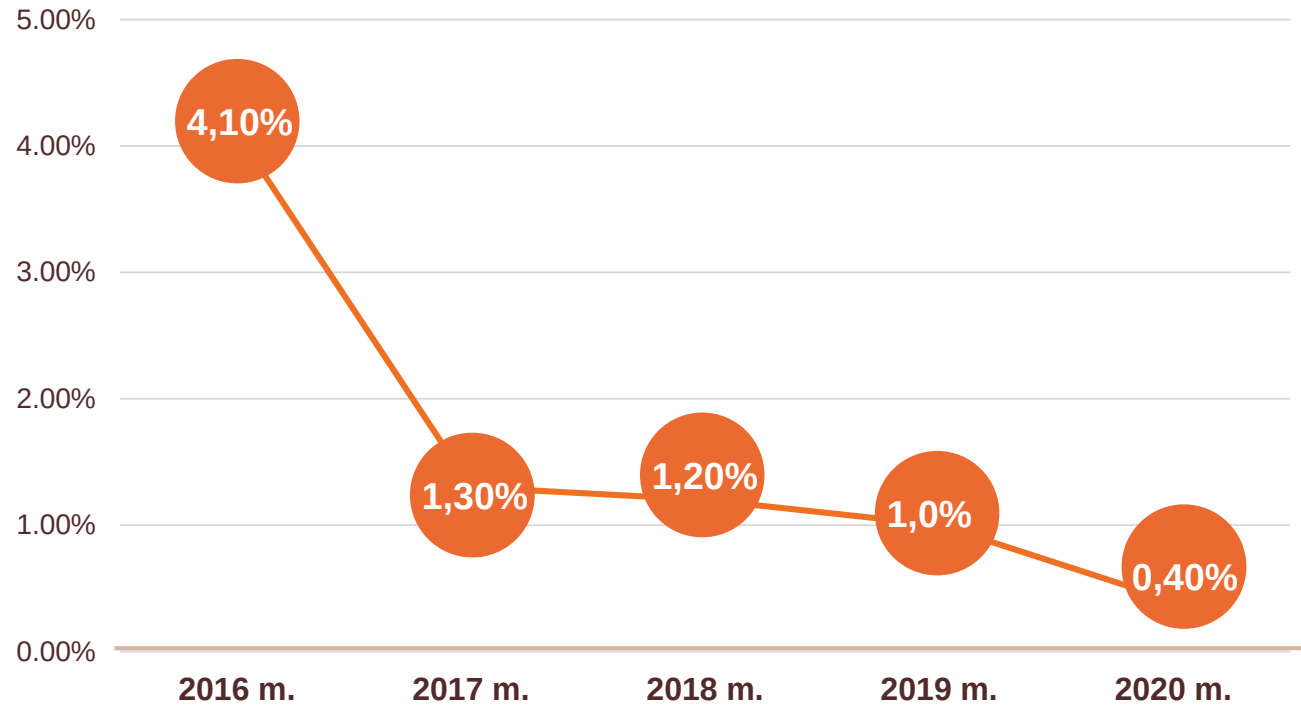
Sąžiningas atlygis

2015 m. išsikėlėme tikslą panaikinti nepagrįstą atlygio skirtumą tarp tas pačias pareigas užimančių darbuotojų. Per porą metų skirtumą sumažinome iki 1 proc.

- atlikome išsamią analizę ir identifikavome pareigybes, kuriose atlyginimų skirtumas pagal lytį buvo nepagrįstas
- paruošėme veiksmų planą
- skyrėme specialų biudžetą šiems skirtumams panaikinti
- **atlyginimų skirtumo vertinimas tapo mūsų kasdienio darbo dalimi**

© Swedbank

Darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų, dirbančių tą patį ar panašų darbą „Swedbank“ Lietuvos padaliniuose



© Swedbank

Lyčių balansas tarp vadovų

Išsikėlėme tikslą, kad tarp visų lygių vadovų būtų bent 40 proc. moterų. Svyravimus priimame kaip natūralų procesą, tačiau tikslų nekeičiame.

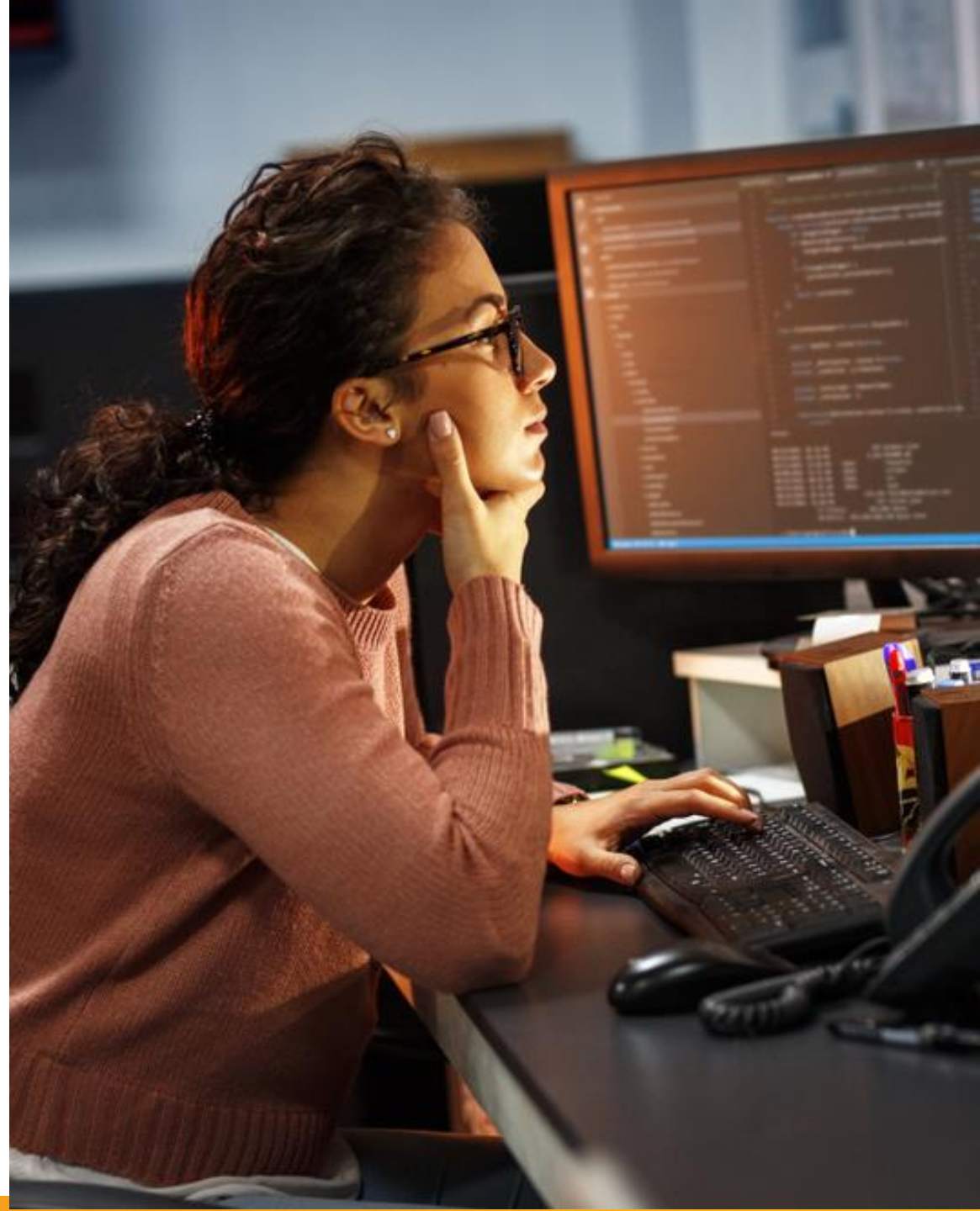
- Siekiame į vadovaujančias pozicijas visada turėti abiejų lyčių kandidatų. Ugdydami talentus ir būsimus vadovus atsirenkame abiejų lyčių darbuotojus.
- Nuolat edukuojame darbuotojus lyčių lygybės temomis. Ypatingą dėmesį skiriame visų grandžių vadovų mokymams.

© Swedbank

Profesijos be stereotipų

Kaip ir kitos įmonės susiduriame su iššūkiais. Pvz., IT srityje turime daugiau darbuotojų vyrų, o klientų aptarnavime – moterų. Tačiau daug dirbame, kad situaciją pakeistume.

- Darbuotojams teikiame konsultacijas dėl karjeros perspektyvų, padedame nugalėti nuostatas dėl „vyriškų“ ar „moteriškų“ darbų.
- Aktyviai mokome vadovus
- Turime subūrę įvairovės mentorių tinklą, kurie organizuoja grupines edukacines sesijas įvairovės ir lygybės temomis.



© Swedbank

Vaiko priežiūra – ne kliūtis karjerai

- Į kasmetinį atlyginimų peržiūrėjimą įtraukėme ir vaiko priežiūros atostogose esančius darbuotojus
- Mamoms ir tėčiams sudarėme galimybes grįžti į darbą anksčiau, o grįžus dirbti lanksčiu grafiku ar iš namų.
- Banko centrinėje būstinėje ir didesniuose padaliniuose įkūrėme popamokinės veiklos erdves darbuotojų vaikams.
- Grįžtant į darbą po vaiko priežiūros siūlome karjeros konsultacijas, įvairius mokymus, padedame perprasti įvykusius pokyčius.

© Swedbank

Toliau ieškome naujų priemonių

- Nauja ugdymo programa „Verslo Akademija“. Į ją planuojame priimti 2/3 moterų. Sieksime auginti jų ambicijas ateityje užimti vadovaujančias pozicijas.
- Jeigu atrankos proceso metu kandidatė moteris nurodo žemus lūkesčius, pasiūlome jai atlygį, atspindintį jos patirtį ir kompetenciją (pasitaiko atvejų, kai pasiūlome daugiau nei kandidatė nurodė).
- Darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose, sudarome lanksčias sąlygas grįžti anksčiau, palaipsniui bei nuotolinio darbo galimybę.

© Swedbank

Socialinės iniciatyvos

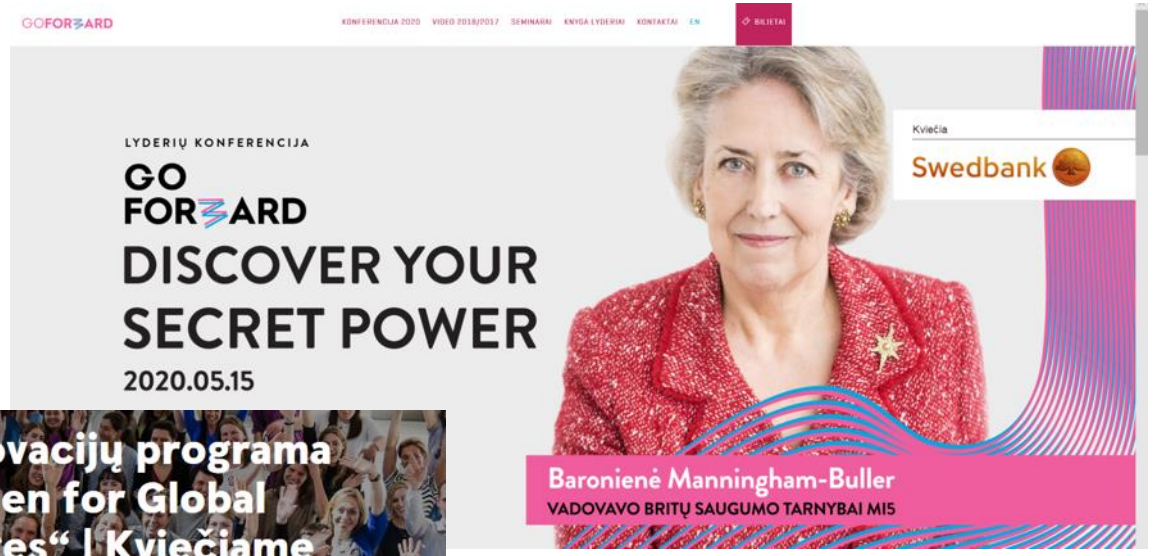
Lygių galimybių iniciatyva „Žalia šviesa“

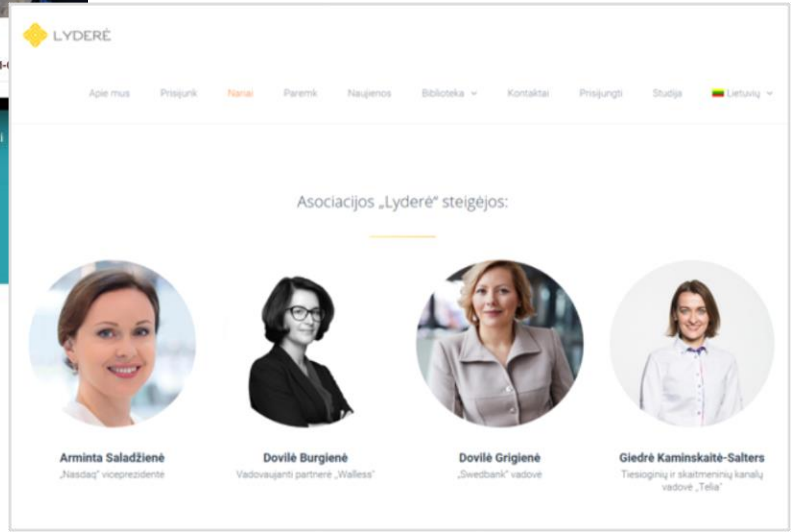
Pasidalinti:

Lietuvos statistika sako, kad norėdama uždirbti tiek pat, kiek vyras, moteris turėtų per metus papildomai dirbti apie 40 dienų. Mes sakome, kad taip būti neturėtų. Visi kartu galime tai pakeisti uždegdami žalią šviesą lygioms galimybėms!

Apie iniciatyvą | Situacija | Nelygybės apraiškos | Kaip tai pakeisti? | Imkimės veiksmų

Pasidalinti:





Išmoktos pamokos ir rekomendacijos

Išmoktos pamokos

- Vienkartinės veiklos neatneša ilgalaikės sėkmės
- Vien pinigų nepakanka panaikinti šiems skirtumams
- Prisiminti darbuotojus, grįžtančius iš vaiko priežiūros atostogų

Išvados

- Teisingas atlygis turėtų būti reguliari atlyginimo nustatymo dalis
- Kai vadovai nustato atlyginimus – ugdykite vadovus!
- Skaidrumas atlygio srityje padeda skleisti tą pačią žinią

Rekomendacijos

- Išmatuokite, palyginkite ir išanalizuokite atlyginimų skirtumus
- Nustatydami atlyginimus, įvertinkite, kaip tai paveiks teisingo atlygio rodiklį
- Įtraukite vadovus –jie turi suprasti temą ir skleisti žinią
- Paaiškinkite apmokėjimo sistemą – apmąstykite kaip būti skaidriems

© Swedbank

Daugiau patarimų:
www.zaliasviesa.lt