



**LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBOS
LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO GRUPĖ**

**Utenos apylinkės teismas
LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS REZULTATŲ ATASKAITA**

2022 m. lapkričio 21 d. Nr. LIN-47

Vilnius



DARBOVIETĖ: Utenos apylinkės teismas

APKLAUSOS LAIKOTARPIS: 2022 m. spalio 10 d. – spalio 21 d.

DARBUOTOJŲ SKAIČIUS: 119

IŠ JŲ ANKETĄ UŽPILDĖ: 66

REPREZENTATYVUMAS: 55,4 % (rekomenduojama minimali užpildžiusių darbuotojų dalis – 60 %)

NUSTATYTAS DARBOVIETĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ LINIUOTĖS RODIKLIS: 8,2 (rodiklį sudaro darbuotojų anketos vidurkis (7,9) ir papildomas balas iš darbdavio (-ės) anketos (0,3))

Ataskaitoje pateikiami atsakymų į klausimus rezultatai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos komentarai bei rekomendacijos. Atsakymų pasiskirstymo pagal demografines darbuotojų grupes grafikai pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

ATASKAITĄ RENGĖ: Eglė Stankevičiūtė

Turinys

1. Rezultatų apibendrinimas	3
2. Kolektyvo įvairovė	5
3. Organizacinė (bendravimo) kultūra	7
4. Darbo santykiai.....	10
4.1 Įdarbinimas.....	10
4.2. Darbuotojų įtrauktis	10
4.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas	11
4.4. Kvalifikacijos kėlimas	14
4.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas	14
4.6. Vadovavimas	16
5. Diskriminacijos atpažinimas	16
6. Lygių galimybių politika	19
7. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai	21
8. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuotojams	23
9. Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse.....	27
Pasiskirstymas pagal amžių: 30-49 m. / 50 m. ir vyresni.....	27
Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)	33
Pasiskirstymas pagal lytį: Moterys / Vyrai.....	39

1. Rezultatų apibendrinimas

„Lygiausios“ sritys:

- **Lygių galimybių politika:** darbovietė yra priėmusi Lygių galimybių politiką, o toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.
- **Lygių galimybių politikos koordinatorius:** sveikintina, jog darbovietėje yra paskirtas konkretus asmuo, atsakingas už Lygių galimybių politikos įgyvendinimą. Tai yra svarbu, siekiant visapusiškai užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą darbovietėje.
- **Skundų nagrinėjimo mechanizmas:** sveikintina, kad darbovietė yra susikūrusi skundų dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimo ar priekabiavimo darbovietėje mechanizmą. Tai ypač svarbu, norint, jog darbuotojos (-ai) savo darbo vietoje jaustųsi saugiai bei komfortabiliai. Rekomenduojame įtraukti galimybę skundą dėl pažeidimo pranešti anonimiškai – diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant paviešinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.

Sritis tolesniam tobulėjimui:

- **Darbuotojų savijauta darbe:** net 20 % apklaustųjų atsakė, kad nesijaučia visaverte organizacijos dalimi, o 12 % jaučiasi, jog turi slėpti tapatybės bruožus. Taip pat, reikėtų atkreipti dėmesį, jog net 38 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi privalantys laikytis darbovietės tradicijų. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visoms (-iems) darbuotojoms (-iems) arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.
- **Vadovavimas:** net 26 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų nenorėjo atsakyti arba nežinojo atsakymo, ar vadovei (-ui) rūpi lygių galimybių įgyvendinimas darbe. Toks procentas yra gana didelis, jis gali parodyti, jog darbuotojos (-ai) nėra tikros(-i), ar vadovas(-ė) skiria pakankamai dėmesio lygių galimybių užtikrinimui, todėl skatiname darbovietės tobulėjimą šioje srityje. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadov(i)ų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe, formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.
- **Bendravimo kultūra:** Net 50 % apklaustųjų teigė girdintys nemalonius komentarus iš bendradarbių. Nemalonūs komentarai, pravardės ar žeminantys juokeliai dažniausiai susiję su amžiumi lytimi ir dažniausiai girdimi iš bendradarbių bei žmonių iš išorės.
- **Įdarbinimo praktika:** reikšminga dalis (27 %) darbuotojų įsidarbinant sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės bruožus. Derėtų atkreipti dėmesį, jog net 17 % darbuotojų sulaukė klausimo apie lytį bei šeiminių padėtį. Potencialių kandidatų (-čių) į darbo vietą įsidarbinimo procese rekomenduojama vengti diskriminuojančių klausimų ir komentarų apie

lytį, amžių, šeimyninę padėtį bei planus susilaukti vaikų ir didinti darbuotojų, dalyvaujančių tuose procesuose, sąmoningumą.

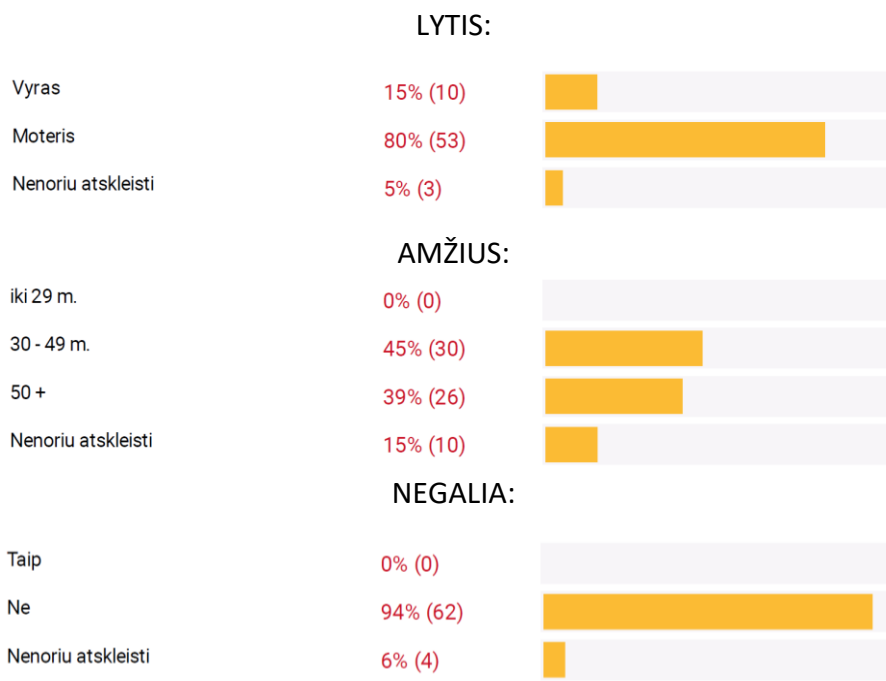
- **Asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas:** asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas yra ypač svarbus darbuotojų gerovei, o vadovai (-ės) turi skatinti darbuotojus pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyla sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojas (-us), kurie turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan. Darbovietėje vos 34 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu, nors net 84 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia, kad yra galimybė prireikrus pasiimti 1 laisvą nuo darbo valandą. Taip pat, tik 44 % atsakiusiųjų teigia turinčios (-tys) galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Darbo grafiko lankstumas itin aktualus moterims, kurioms dėl nusistovėjusių lyčių nuostatų dažniau tenka vaikų priežiūros atsakomybė. Problemos mastui suvokti, galite taikyti anonimines darbuotojų apklausas, fokus grupes, individualius interviu / pokalbius, pasinaudoti metinių pokalbių su darbuotojais (-omis) metu surinkta medžiaga (kai į pokalbį įtraukiamas klausimas apie darbuotojų patirtis ir poreikius derinti asmeninį gyvenimą ir darbą).
- Rekomenduojama stebėti **atlyginimo nustatymo ir paaukštinimo skyrimo** procesus. Tik 45 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų pritaria, kad **paaukštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga ir vos 38 % atsakiusiųjų sutinka arba visiškai sutinka, kad **atlyginimo** nustatymo sistema yra sąžininga. 29 % apklaustų respondentų (-tų) nepitaria teiginiui, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad apie paaukštinimo bei atlyginimo nustatymo sistemos sąžiningumą nežinojo ar nenorėjo atsakyti atitinkamai 28 % bei 26 % respondentų (-čių). 31 % apklaustų respondentų (-čių) nepitaria teiginiui, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad atlygį teisingu laiko 70 % vyrų ir vos 49 % moterų.
- **Diskriminacijos atpažinimas ir vertinimas:** hipotetinės diskriminacijos situacijos darbuotojams (-ams) sukėlė dvejonų. Ypatingo dėmesio reikėtų skirti darbuotojų sąmoningumo didinimui dėl diskriminacijos lyties, seksualinės orientacijos, tautybės bei religijos pagrindais.
- **Papildomos lygių galimybių priemonės.** Skatintina tikslingai ir veiksmingai vykdyti papildomas lygių galimybių priemones, pavyzdžiui, įkurti maldos ar susikaupimo kambarį, kuris darbovietei rekomenduojamas ne tik skirtingų tikėjimų darbuotojų religinėms praktikoms atlikti, bet yra naudingas visiems darbuotojams kaip vieta susikaupimui, nusiramimui ar streso suvaldymui, įrengti vaikų kambarį, kuris padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.
- **Lygių galimybių įgyvendinimo priemonių (veiksmų) planas:** puiku, jog darbovietė yra parengusi lygių galimybių įgyvendinimo priemonių (veiksmų) planą su tam tikram laikotarpiui užsibrėžtais uždaviniais. Atnaujinant ir įgyvendinant veiksmų (priemonių) planą rekomenduojama į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas.

2. Kolektyvo įvairovė

Darbovietės darbuotojų pasiskirstymas pagal darbdavės (-io) pateiktą informaciją:

LYTIS		AMŽIUS	
Vyrai:	24 (20,2%)	Iki 29 m.	-
Moterys:	95 (79,8%)	30 – 49 m.	54 (45,4%)
		50 +	65 (54,6%)

Anketos respondentų (-čių) pasiskirstymas ir analizės „pjūviai“¹ pagal tapatybės bruožus:



Kadangi mažiau nei 5 darbuotojai (-os) nurodė, jog turi negalią, šis analizės „pjūvis“ nebus pateikiamas.



Kadangi mažiau nei 5 darbuotojai (-os) nurodė, jog yra ne lietuvių tautybės, šis analizės „pjūvis“ nebus pateikiamas.

¹ Rezultatų palyginimai tarp skirtingų darbuotojų grupių yra pateikiami tik tada, kai grupę sudaro bent 5 darbuotojai (pavyzdžiui, lyginti lietuvių ir ne lietuvių tautybės grupes galima tik tada, kai tiek vienoje, tiek kitoje grupėje tarp atsakiusių yra bent po penkis respondentus). Toks skaičius reikalingas dėl statistinio palyginimų patikimumo bei dėl atsakymų anonimiškumo išsaugojimo.

ROMOS KATALIKŲ TIKĖJIMAS:

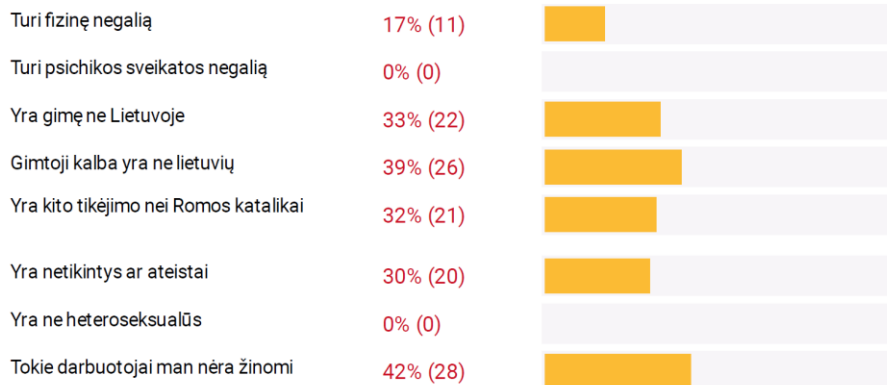


HETEROSEKSUALI LYTINĖ ORIENTACIJA:



Nėra tikslios statistikos, kiek Lietuvoje gyvena neheteroseksualios orientacijos žmonių, bet spėjama, kad tai galėtų būti iki 10 % visuomenės narių. Kadangi darbuotojų atsakymai viršija šį santykį, spėtina, jog dalis darbuotojų galimai netinkamai interpretavo sąvokos „neheteroseksualus“ reikšmę. Dėl šios priežasties lytinės orientacijos „pjūvis“ nėra patikimas ir toliau vertinamas nebus.

46. Ar Jūsų organizacijoje yra darbuotojų (išskyrus Jus), kurie: (galimi keli variantai)



KOMENTARAS

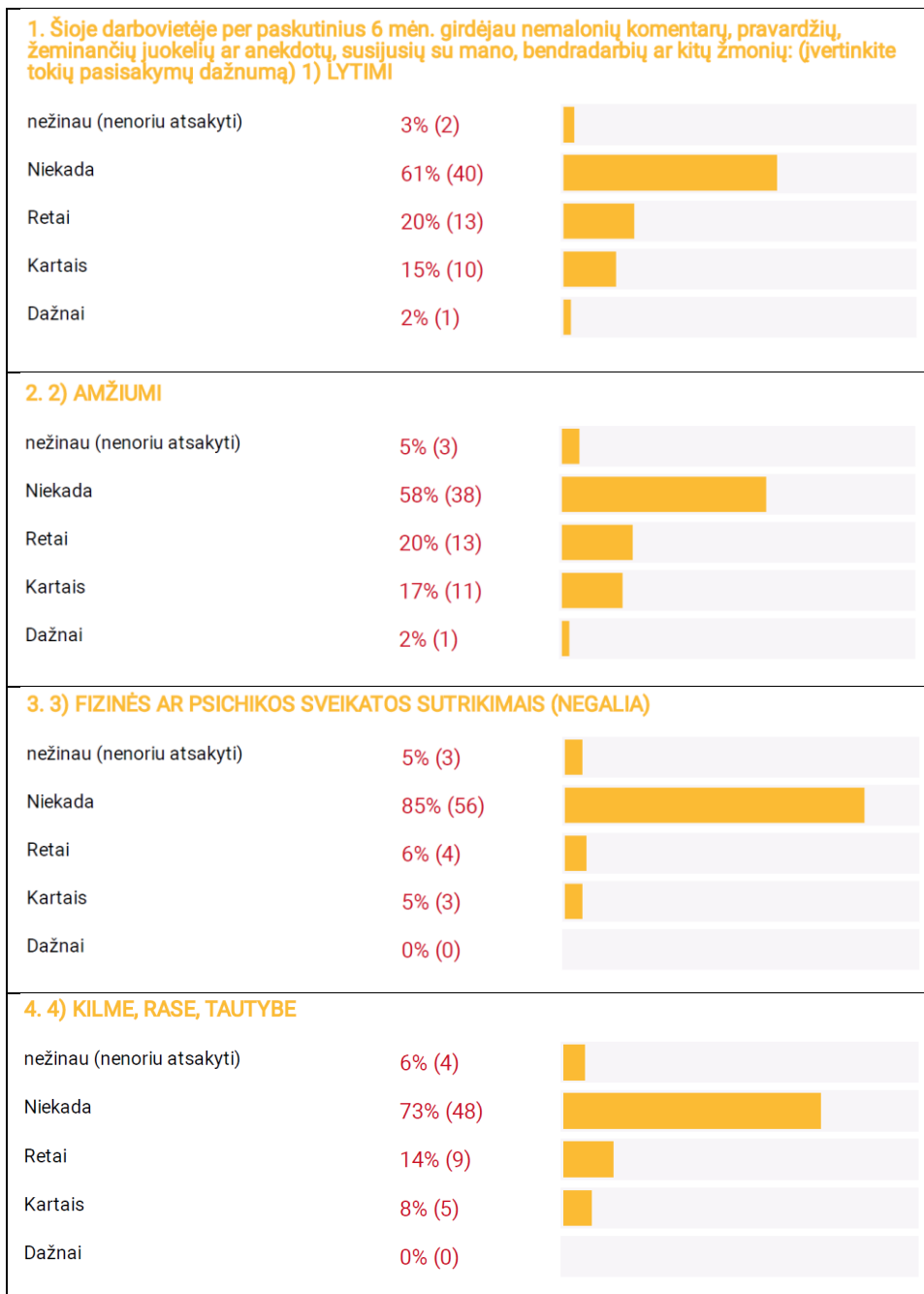
Lyčių pasiskirstymas šioje darbovietėje yra 79,8 % ir 20,2 %, pagal darbdavio (-ės) atsakymus didžioji dalis įstaigos darbuotojų yra moterys. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė iki galo neatitinka lyčių lygybės kriterijaus (kad būtų galima konstatuoti lyčių lygybę, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40 % ir 60 %). Didžiąją dalį – 54,6 % – darbuotojų kolektyvo sudaro žmonės, esantys vyriausioje amžiaus grupėje (50 m. ir daugiau), o 45,6 % – 30 – 49 metų amžiaus asmenys. Tuo tarpu kolektyve nėra nė vieno darbuotojo, kurio amžius būtų iki 29 metų.

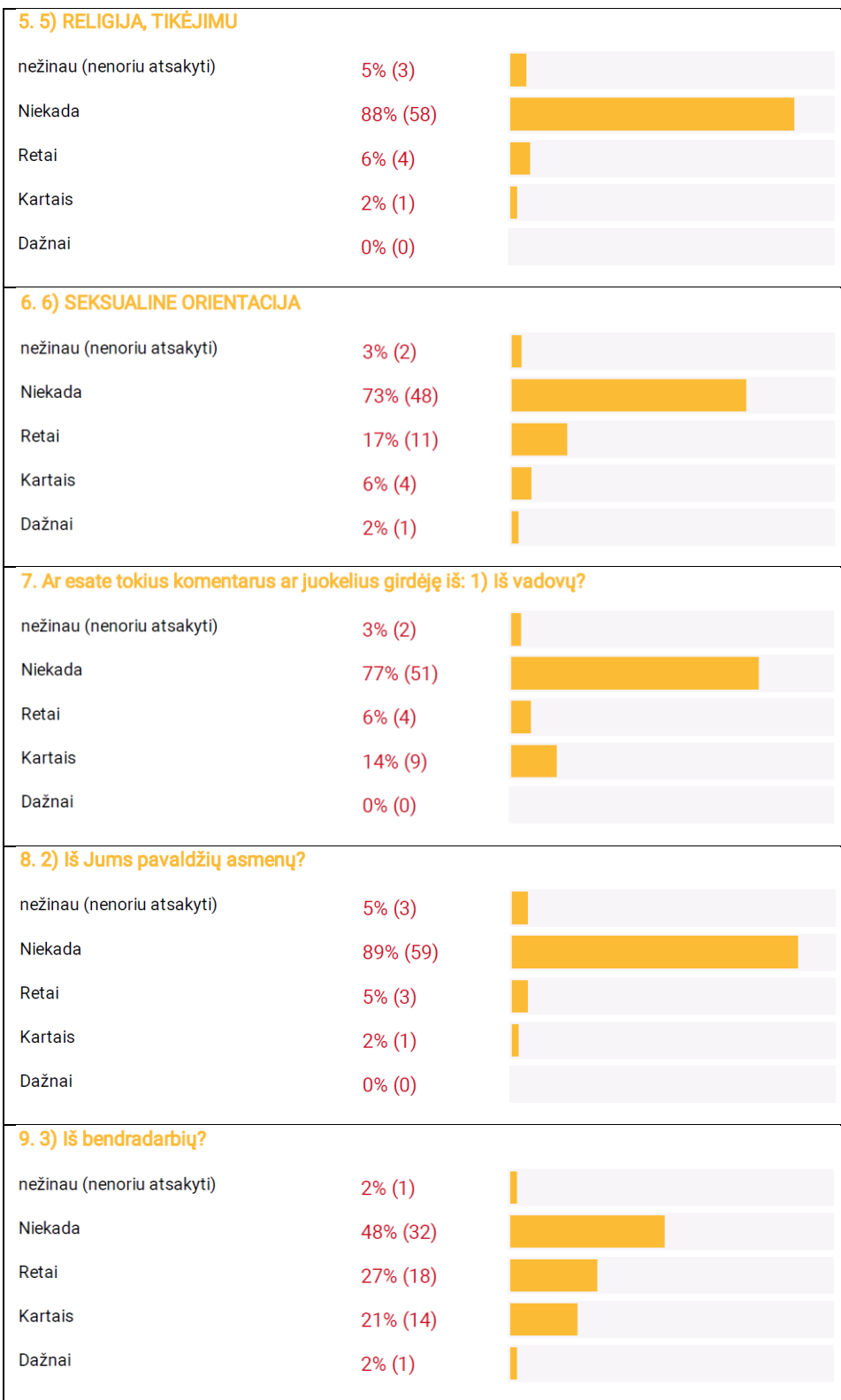
Respondenčių (-tų) pasiskirstymas šioje apklausoje leis likusius atsakymus į anketos klausimus palyginti pagal tris demografinius „pjūvius“: lytį, amžių ir tikėjimą. Išsamūs „pjūvių“ grafikai pateikiami ataskaitos Priede Nr. 1.

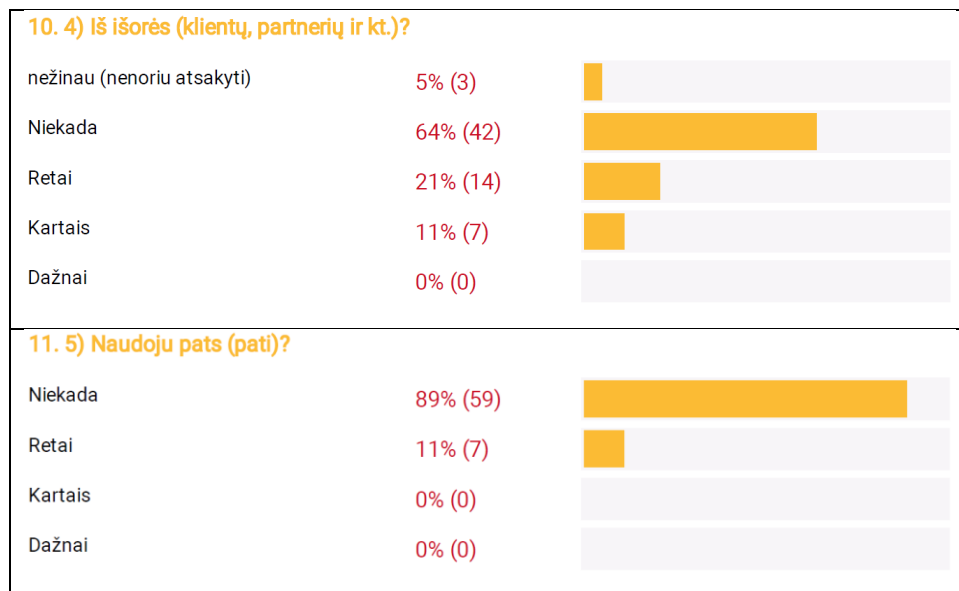
Tik 58 % darbuotojų nurodė pastebinčios (-tys) egzistuojančią kolektyvo įvairovę vienu ar keliais pagrindais. Tokie duomenys rodo, kad darbovietėje įvairovė yra menkai matoma, kai kurie darbuotojai galimai vengia atskleisti savo tapatybės bruožus. Šioje darbovietėje geriausiai matoma

įvairovė kalbos (39 %), tautybės (33 %) bei religijos (32 %) pagrindais. Mažiausiai matoma įvairovė psichikos negalios (0 %), seksualinės orientacijos (0 %) bei fizinės negalios (17 %) pagrindais.

3. Organizacinė (bendravimo) kultūra







KOMENTARAS

Šioje darbovietėje dažniau girdimi su amžiumi bei lytimi susiję nemalonūs komentarai. Jų „niekada“ negirdi atitinkamai 58 % ir 61 % respondenčių (-tų) – mažiausia dalis palyginti su kitais tapatybės bruožais.

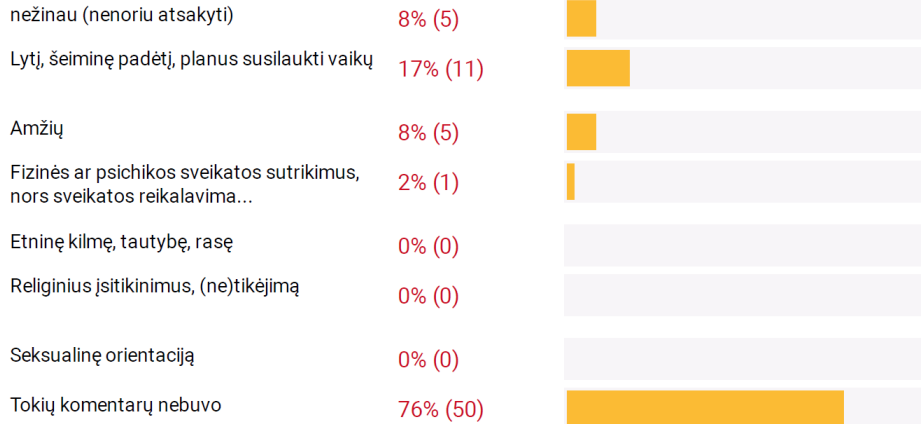
Nepageidaujami komentarai dažniausiai girdimi iš bendradarbių ir žmonių. Juos atitinkamai „kartais“ girdi net 21 % ir 11 % atsakiusiųjų, o „retai“ 27 % ir 21 % apklaustųjų. Nemalonus replikas iš vadov(i)ų girdi: 14 % – „kartais“, 6% – „retai“, o dar 3 % į šį klausimą atsakyti nenorėjo. 11 % dalyvavusių respondentų (-čių) nurodė, kad pats (-i) naudoja netinkamus komentarus darbo vietoje.

Žodiniai komentarai gali būti priekabiavimo darbe forma ar prielaida, todėl siūlome darbdavėms (-iams) skirti dėmesio tokio elgesio prevencijai, didinti darbuotojų sąmoningumą, reaguoti į darbuotojų pranešimus dėl žeidžiančių ar nemalonių komentarų, susijusių su darbuotojų tapatybės bruožais ir taip kurti saugią darbo aplinką visiems darbuotojams (-oms).

4. Darbo santykiai

4.1 Įdarbinimas

12. Įsidarbinimo metu šioje darbovietėje sulaukiau klausimų ar komentarų apie savo: (galimi keli variantai)



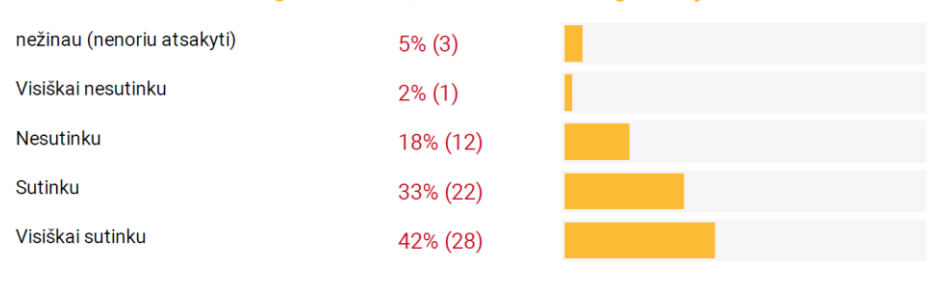
KOMENTARAS

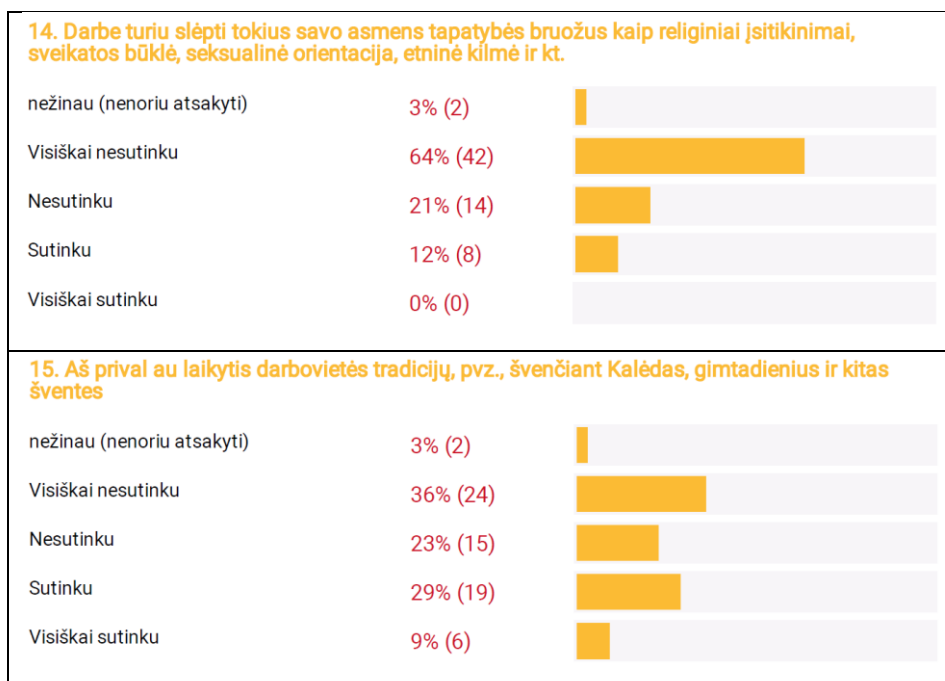
16 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų, darbindamiesi šioje darbovietėje, sulaukė klausimų ir (ar) komentarų apie savo tapatybės bruožus (76 % rinkosi variantą „tokių komentarų nebuvo“, o 8 % nežinojo, arba nenorėjo atsakyti į šį klausimą). Pasak atsakiusiųjų, dažniausiai klausama buvo apie lytį, šeiminių padėtį, planus susilaukti vaikų (17 %), amžių (8 %) bei fizinės ar psichikos sveikatos sutrikimus (2 %).

Rekomenduojame skirti dėmesio atrankos ir įsidarbinimo procesuose dalyvaujančių darbuotojų įgūdžiams ir sąmoningumo didinimui, aktualizuojant, kad jų nuostatos ir stereotipai apie kandidatų lytį, amžių ir (ar) kitus pagrindus gali turėti įtakos priimant sprendimus dėl įdarbinimo.

4.2. Darbuotojų įtrauktis

13. Ar sutinkate su šiais teiginiais: Jaučiu, kad esu visaverte organizacijos dalimi



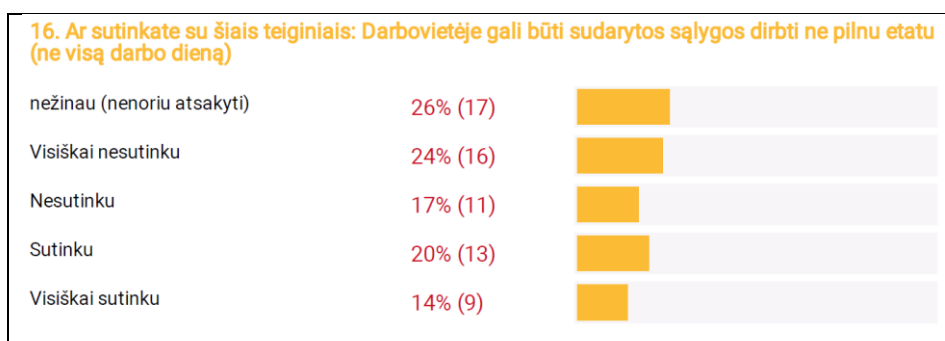


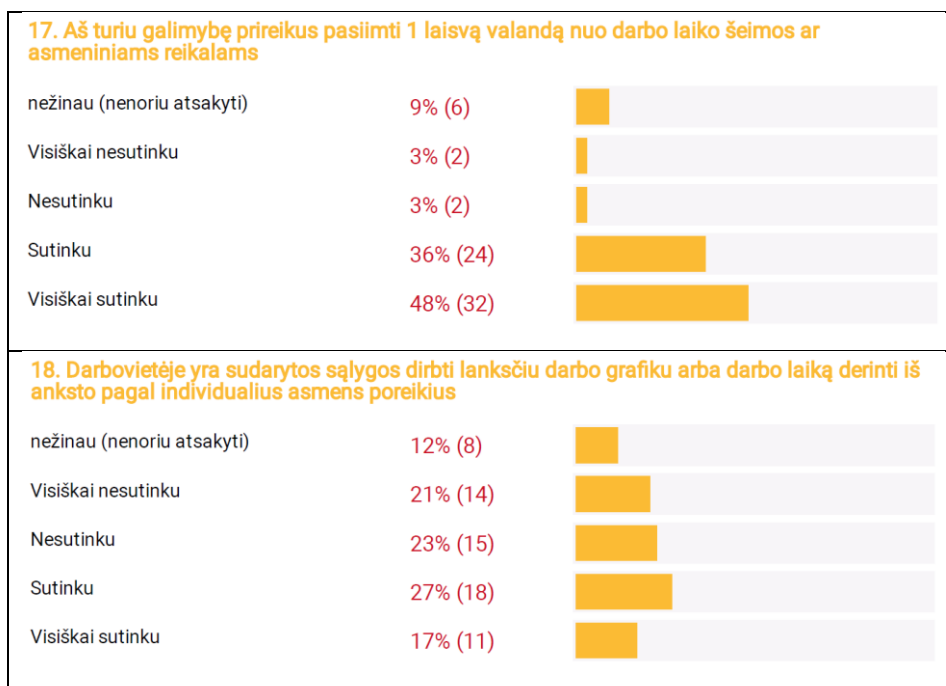
KOMENTARAS

75 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi visaverte organizacijos dalimi, tačiau net penktadalis – 20% – respondenčių (-tų) su tokiu teiginiu nesutinka.

12 % apklaustųjų (viso 8 darbuotojai (-os)) jaučiasi, jog turi slėpti savo tapatybės bruožus. Darbuotojų nuojauta, kad jų tapatybės bruožai bus priimti nepalankiai, gali potencialiai neigiamai veikti jų motyvaciją ir lojalumą darbovietai. Net 38 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų jaučiasi privalantys (-čios) laikytis darbovietės tradicijų. Rekomenduojame kolektyve aptarti turimas tradicijas, kad šios būtų palankios visiems arba būtų galimybė laisvai rinktis, ar prie jų prisijungti.

4.3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas





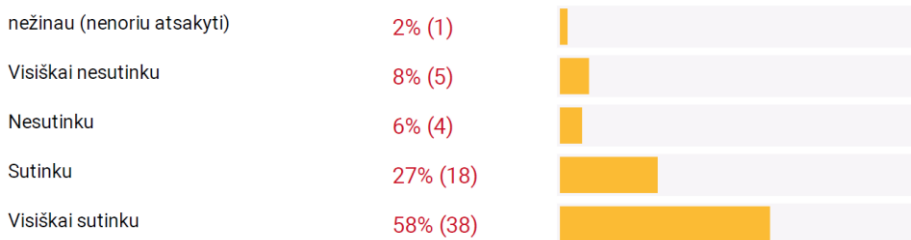
KOMENTARAS

Tik 34 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų žino apie galimybę dirbti ne pilnu etatu, nors net 84 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigia turintys (-čios) galimybę prireikus pasiimti 1 laisvą valandą nuo darbo valandą. Be to, tik 44 % atsakiusiųjų teigia turinčios (-tys) galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku. Pastebėtina, kad su teiginiu, jog darbovietėje sudarytos galimybės dirbti lanksčiu darbo grafiku, sutiko tik 44 % moterų, palyginus su 60 % vyrų. Darbo grafiko lankstumas itin aktualus moterims, kurioms dėl nusistovėjusių lyčių nuostatų dažniau tenka vaikų priežiūros atsakomybė.

Rekomenduojame kryptingai puoselėti vidinę organizacinę kultūrą, kurioje darbuotojai (-os) būtų informuoti (-os) apie esamas galimybes dirbti ne pilnu etatu ir pasiimti 1 laisvą valandą asmeniniams reikalams. Rekomenduojame vykdyti darbo laiko planavimą ir užduočių paskirstymą taip, kad kuo didesnė darbuotojų dalis galėtų dirbti lanksčiu grafiku. Lanksčios darbo formos ypatingai svarbios šeimos įsipareigojimų ar sveikatos sunkumų turintiems (-čioms) darbuotojams (-oms). Asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimas yra ypač svarbu, o vadovės (-ai) turi skatinti darbuotojus (-as) pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyla sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojus (-as), kurie (-os) turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan. Problemos mastui suvokti, galite taikyti anonimines darbuotojų apklausas, fokus grupes, individualius interviu / pokalbius, pasinaudoti metinių pokalbių su darbuotojomis (-ais) metu surinkta medžiaga (kai į pokalbį įtraukiamas klausimas apie darbuotojų patirtis ir poreikius derinti asmeninį gyvenimą ir darbą). Daugiau informacijos apie asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą galite rasti čia: <https://daugiaubalanso.lt/darbdaviui/budai-ir-priemones-pagerinti-darbuotoju-darbo-ir-asmensinio-gyvenimo-derinima/nuotolinis-darbas/>

4.4. Kvalifikacijos kėlimas

19. Ar sutinkate su šiais teiginiais: Per paskutinius 24 mėn. esu dalyvavęs (-usi) mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose, kuriuos rengė arba mane siuntė darbovietė



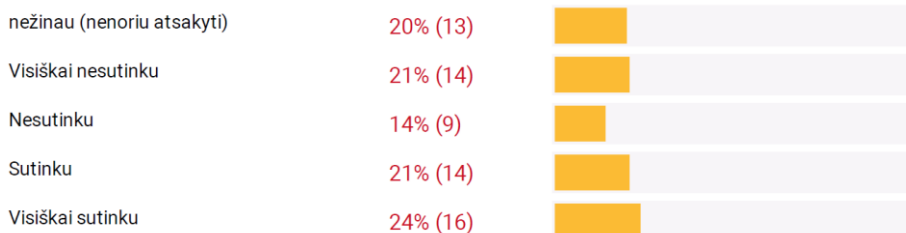
KOMENTARAS

85 % apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius dvejus metus dalyvavo mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose.

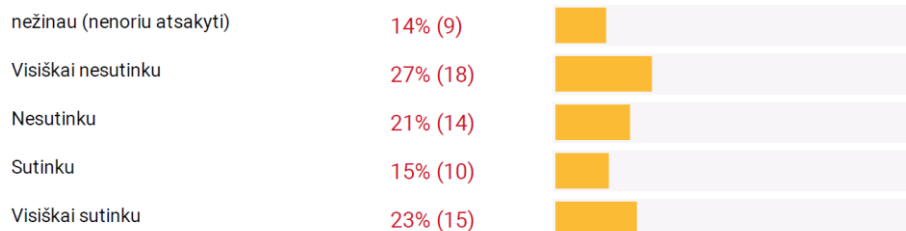
Rekomenduojama užtikrinti ir suteikti galimybes visoms (-iems) darbuotojoms (-ams) tobulinti savo žinias, kad būtų galima tobulėti darbe, jaustis motyvuotoms (-iems) ir konkurencingoms (-iems). Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba taip pat siūlo nemokamus nuotolinius ir kontaktinius mokymus organizacijoms.

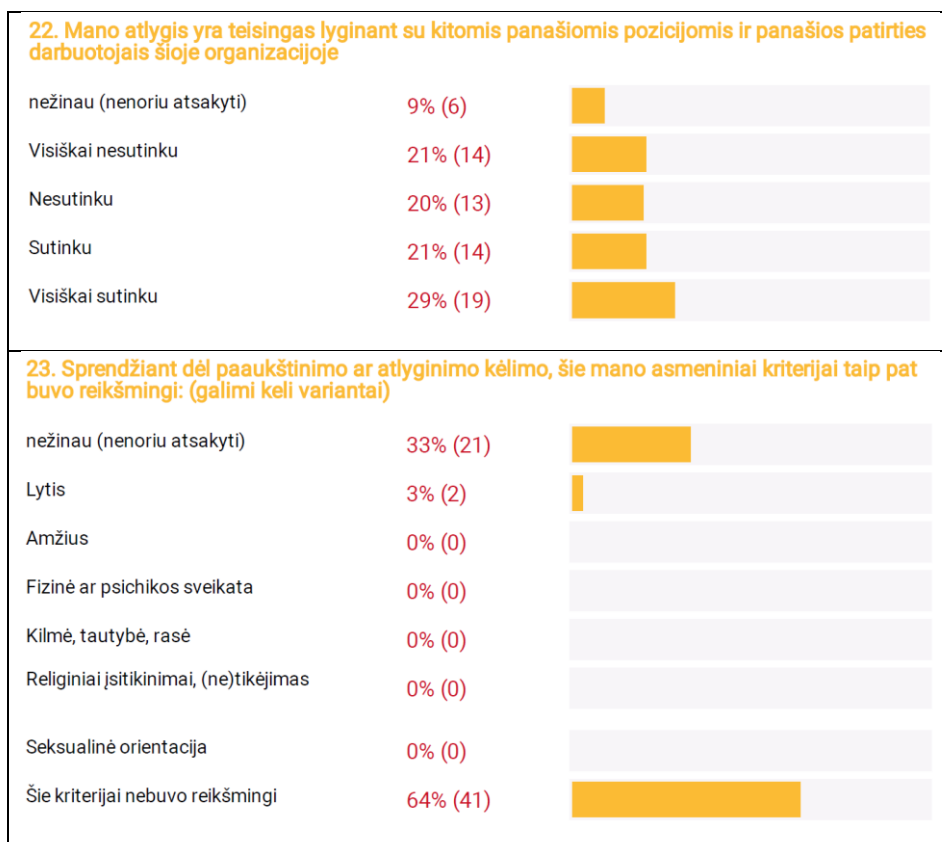
4.5. Paaukštinimas, atlyginimo nustatymas

20. Paaukštinimo tvarka mūsų darbovietėje yra teisinga (pagal nuopelnus ir kompetencijas) ir jos laikomasi



21. Atlyginimo nustatymo ir kitų finansinių paskatų sistema yra sąžininga ir jos laikomasi



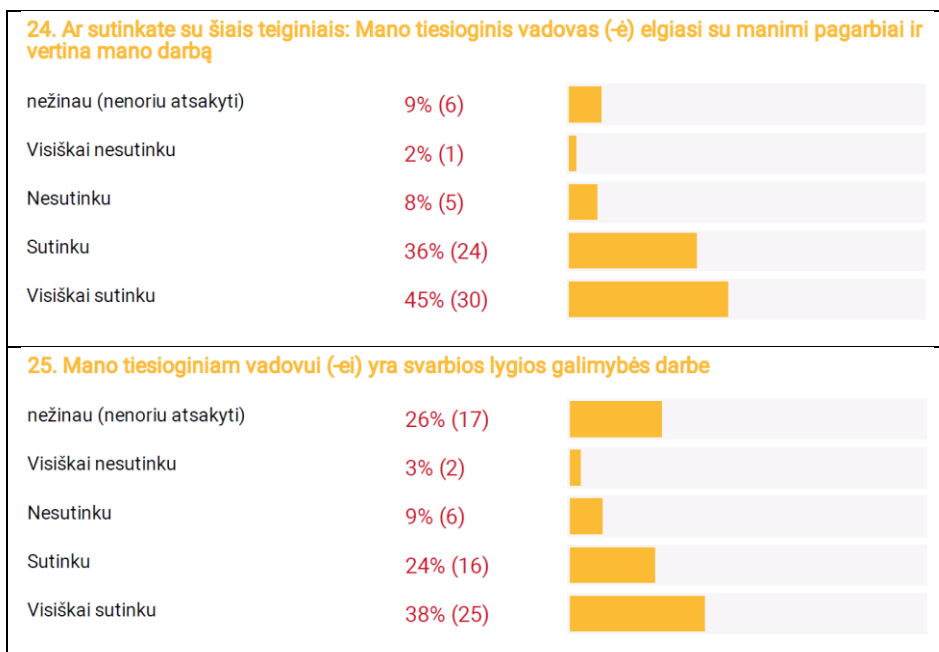


KOMENTARAS

Mažiau negu pusė dalyvavusių darbuotojų (45 %) mano, kad **paaukštinimo** tvarka darbovietėje yra teisinga ir tik 38 % atsakiusiųjų sutinka arba visiškai sutinka, kad **atlyginimo** nustatymo sistema yra sąžininga. Atlyginimo nustatymo sistemą neteisinga laiko 45 % moterų ir 50 % vyrų. 31 % apklaustų respondentų (-čių) nepitaria teiginiui, kad jų asmeninis atlygis yra teisingas. Pabrėžtina, kad savo atlygį teisingu laiko tik 49 % moterų, palyginus su 70 % vyrų. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad nemaža dalis darbuotojų abejoja dėl paaukštinimo bei atlygio nustatymo tvarkos teisingumo. Apie paaukštinimo bei atlyginimo nustatymo sistemos sąžiningumą nežinojo ar nenorėjo atsakyti atitinkamai 20 % bei 14 % respondentų (-čių).

64 % respondenčių (-tų) nurodė, kad pateikti amžiaus, lyties, fizinės ar psichikos sveikatos ir kiti kriterijai nebuvo reikšmingi sprendžiant dėl paaukštinimo ar atlyginimo kėlimo. Reikia atkreipti dėmesį, kad net 33 % atsakiusiųjų nurodė nežinantys (-čios), ar tokie kriterijai yra reikšmingi tokiaame procese. Rekomenduojame vykdyti nuolatinę stebėseną karjeros ir atlygio nustatymo sistemoje bei praktikoje, kad būtų užtikrintos lygios darbuotojų galimybės siekti paaukštinimo ir gauti teisingą atlyginimą, kad darbuotojos (-ai) darbovietėje jaustųsi motyvuotos(i), įvertintos(i) bei svarbios (-ūs). Taip pat skatintina turėti skaidrias atlygio nustatymo bei paaukštinimo procedūras ir apie jas informuoti darbuotojus (-as).

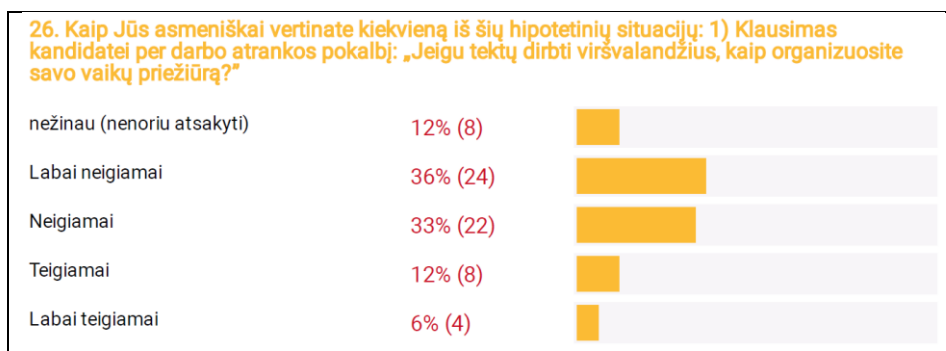
4.6. Vadovavimas

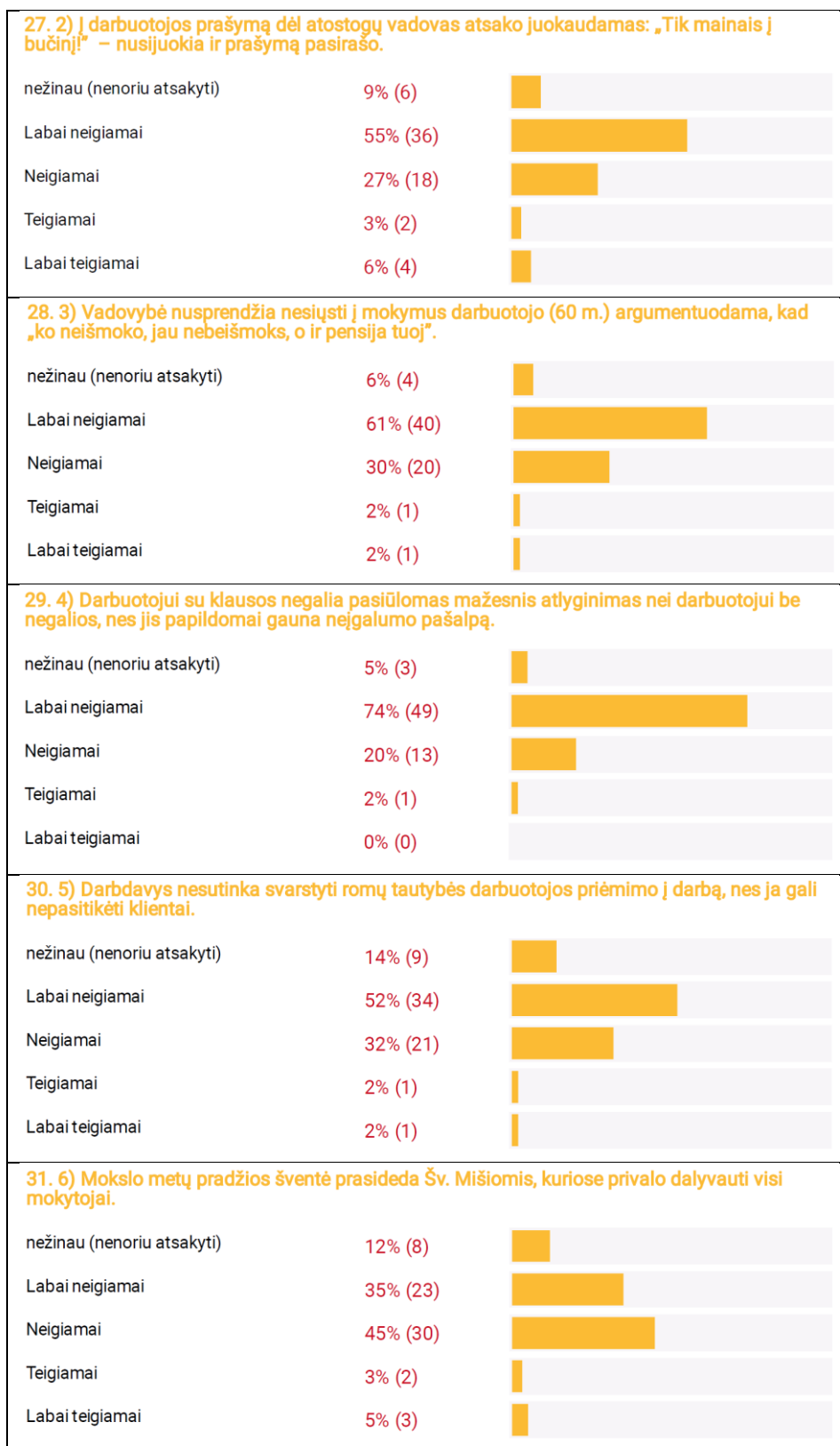


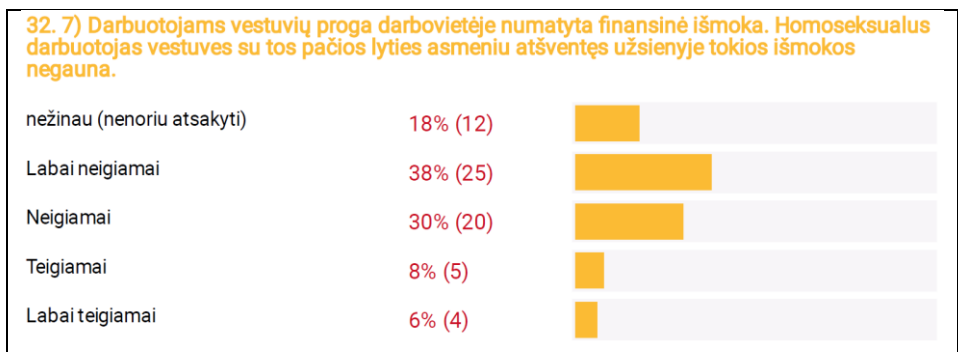
KOMENTARAS

81 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų mano, kad jų vadovas(-ė) elgiasi pagarbiai ir vertina jų darbą. 62 % sutinka, kad vadovui (-ei) rūpi lygios galimybės darbe, o net 26 % respondentų (-tų) nežino atsakymo arba nenori atsakyti. Nenorinčiųjų atsakyti procentas gana reikšmingas, jis gali parodyti, jog darbuotojos (-ai) nėra tikros(i), ar vadovas(-ė) skiria pakankamai dėmesio lygių galimybių užtikrinimui, todėl skatiname darbuotojų tobulėjimą šioje srityje. Tai svarbūs duomenys, nes aukščiausios ir vidurinės grandies vadov(i)ų pavyzdys ir atsakomybė yra lemiami, užtikrinant lygias galimybes darbe, formuojant pagarbią organizacinę kultūrą, todėl investavimas į vadov(i)ų elgesio bei požiūrio keitimą ir palaikymą duoda grąžą visai organizacijai.

5. Diskriminacijos atpažinimas







KOMENTARAS

Visos septynios situacijos šioje klausimų grupėje yra tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojančios darbuotojus (-as) skirtingais pagrindais. Šiuo klausimu tikrinama, ar darbuotojos (-ai) pažįsta ir kaip vertina diskriminuojantį elgesį hipotetinėje situacijoje, nes atitinkamai gali būti linkę elgtis ir realiame gyvenime.

1) situaciją net 18 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų įvertino teigiamai. Tokie atsakymai rodo darbuotojų polinkį į diskriminaciją lyties pagrindu, nes moterys yra dažniau nepriimamos į darbą dėl to, kad augina vaikus. Darbovietė turėtų užtikrinti kuo geresnes galimybes vaikus auginančioms moterims lygiavertiškai dalyvauti darbo rinkoje.

2) situaciją neigiamai įvertino 82 % respondentų (-tų). Be to, 9 % atsakiusiųjų nežino ar nenorėjo atsakyti į klausimą. Tai parodo, jog ne visi (-os) darbuotojai (-os) atpažįsta seksualinį priekabiavimą.

3) situaciją neigiamai įvertino 91 % respondentų (-čių). Toks atsakiusiųjų pasiskirstymas rodo, jog beveik visos(i) darbuotojos (-ai) atpažįsta diskriminacijos amžiaus pagrindu pavyzdį.

4) situaciją neigiamai įvertino 94 % respondentų (-tų). Toks atsakiusiųjų pasiskirstymas rodo, jog beveik visos(i) darbuotojos (-ai) atpažįsta diskriminacijos dėl negalios pavyzdį.

5) situaciją neigiamai įvertino 84 % respondentų (-tų), o net 14 % nežinojo ar nenorėjo atsakyti į klausimą. Tai parodo, jog darbuotojos (-ai) ne visai geba atpažinti diskriminaciją šiuo pagrindu.

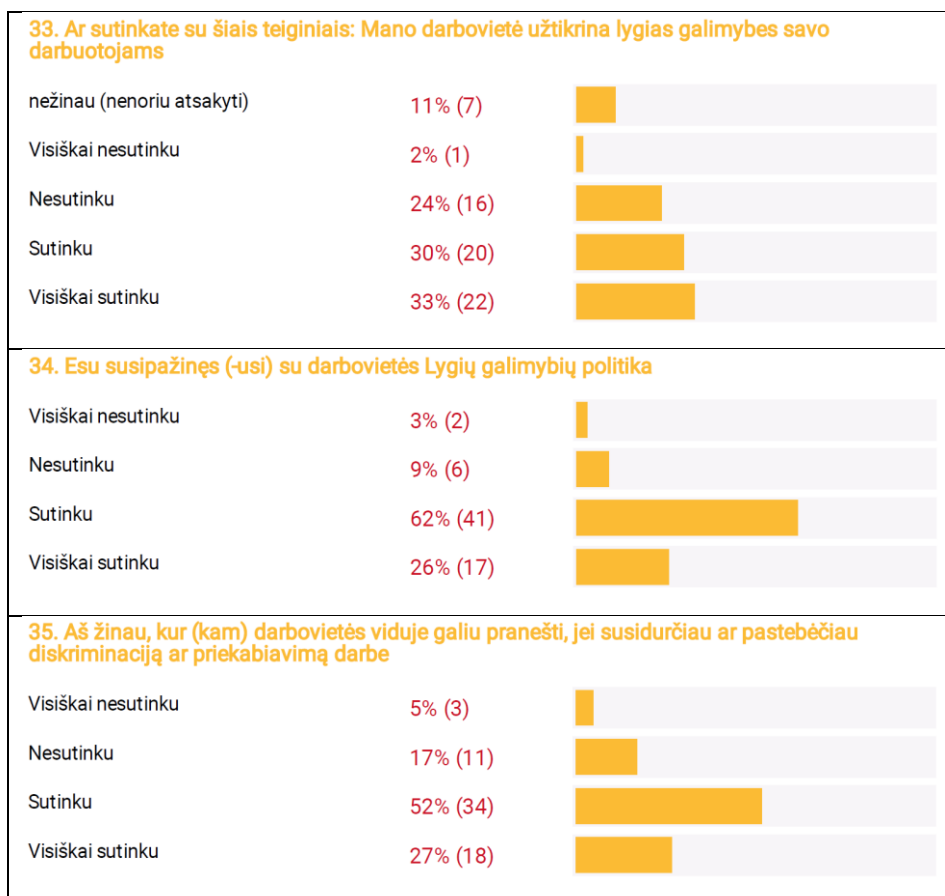
Į **6)** situaciją, atspindinčią diskriminaciją dėl religijos, nenorėjo atsakyti arba nežinojo atsakymo 12 % respondentų (-čių), o neigiamai vertino 80 % atsakiusiųjų. Lietuvoje nėra įtvirtinta valstybinė religija, visi turi laisvę nevaržomai ją pasirinkti, todėl privalomas lankymasis bažnyčioje pažeidžia ne Romos katalikų teises.

7) situaciją, atspindinčią diskriminaciją seksualinės orientacijos pagrindu, neigiamai įvertino 68 % atsakiusiųjų, o atsakymo nežinojo ar nenorėjo atsakyti net 18 % respondentų (-čių). Be to, net 14 % šią situaciją įvertino teigiamai arba labai teigiamai. Nors Lietuvoje ir nėra įteisinta neheteroseksualių asmenų santuoka ir įžadus įtvirtinti galima tik užsienio valstybėje, tai nesuteikia pagrindo ignoruoti jų santuoką. Išmokos nesuteikimas homoseksualiam asmeniui parodytu, jog darbovietė nesilaiko lygių galimybių politikos ir diskriminuoja darbuotojas (-us) seksualinės orientacijos pagrindu.

1) situaciją, iliustruojančią diskriminaciją lyties pagrindu, net 18 % apklaustųjų įvertino teigiamai, o dar 12 % į klausimą nenorėjo arba nežinojo kaip atsakyti. Taip pat, nemažai abejonių sukėlė ir **5)** situacija apie diskriminaciją tautybės pagrindu, **6)** situacija, atspindinti religinę diskriminaciją, bei **7)**

situacija apie diskriminaciją seksualinės orientacijos pagrindu – atitinkamai 14 %, 12 % ir 18 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų rinkosi atsakymo variantą „nežinau“. Rekomenduojama skatinti darbuotojų sąmoningumą ir didinti gebėjimų didinimą atpažįstant skirtingas diskriminacijos formas, įskaitant seksualinį priekabiavimą.

6. Lygių galimybių politika

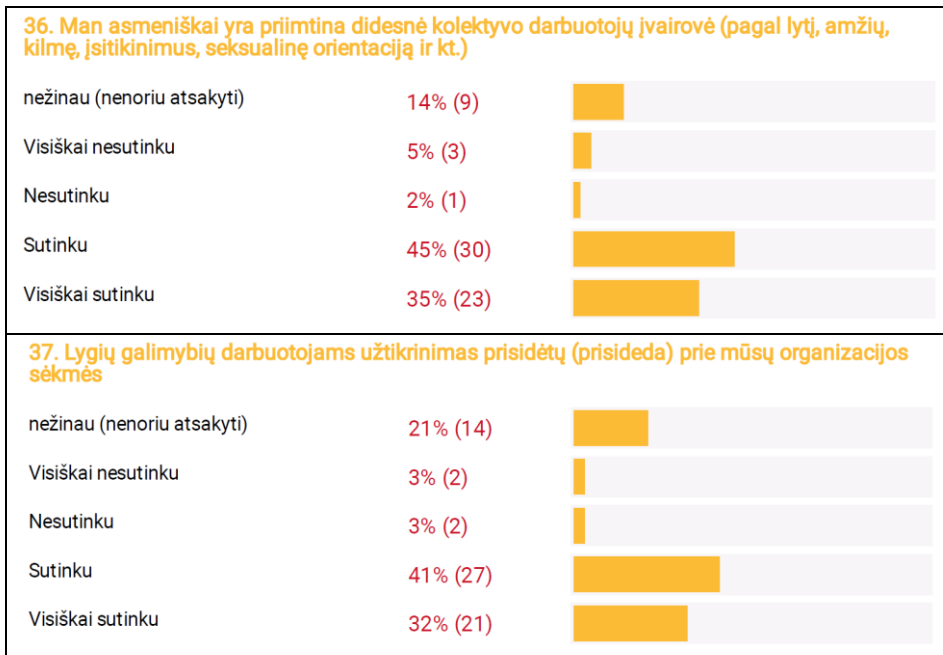


KOMENTARAS

Vos 63 % atsakiusiųjų teigia, kad darbovietė užtikrina lygias galimybes – tai rodo, kad darbovietėje reikėtų skirti daugiau dėmesio lygių galimybių užtikrinimo klausimams. 88 % respondentų (-čių) teigia, jog yra susipažinę su darbovietės Lygių galimybių politika. Tai indikuoja, jog ne visos(i) darbuotojos (-ai) yra pakankamai susipažinę su šio dokumento esme ir svarba. Rekomenduotina su Lygių galimybių politika supažindinti visus darbuotojus (-as), kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų.

Net 22 % atsakiusiųjų nežino, į ką galėtų kreiptis, patyrus ar pastebėjus darbovietėje diskriminaciją ar seksualinį priekabiavimą. Rekomenduotina organizacijoje priimti ir pasitvirtinti aiškią pranešimų ir skundų dėl galimos diskriminacijos priėmimo ir nagrinėjimo tvarką ir su šiuo mechanizmu

supažindinti visus darbuotojus. Siūlome sudaryti galimybę dėl tokių pažeidimų kreiptis anonimiškai, kadangi diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant pavišinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.



„Mano darbovietėje turėtų būti daugiau dėmesio skiriama lygių galimybių užtikrinimui...“	
Prioritetiniai pasirinkimai pagal pagrindus:	Prioritetiniai pasirinkimai pagal sritis:
1) Nė vienas iš variantų (70 %)	1) Darbuotojų motyvacijos ir savijautos darbe (55 %)
2) Amžiaus (20 %)	2) Skiriant atlyginimą, paaukštinimą, kitas skatinimo priemones (44 %)
3) Lyčių lygybės (15 %)	3) Nė vienas iš variantų (28 %)

KOMENTARAS

Didžiąją dalį apklausoje dalyvavusių darbuotojų (80 %) yra priimtina didesnė darbuotojų įvairovė. Taip pat 73 % apklaustų respondentų (-čių) mano, kad lygių galimybių užtikrinimas prisidėtų prie organizacijos sėkmės. Taigi darbdavės (-io) pastangos ir įgyvendinamos lygių galimybių priemonės darbuotojų kolektyve būtų priimamos pakankamai palankiai. Vis dėlto, reikėtų atkreipti dėmesį, jog net 70 % atsakiusiųjų nepasirinko nė vienos tobulintinos srities lygių galimybių atžvilgiu. Toks rezultatas gali sufleruoti, kad lygių galimybių temos nėra aiškios, joms reikėtų skirti daugiau dėmesio,

skatinti dažnesnes diskusijas. Temų pagal pagrindus ir sritis pasirinkimai sufleruoja, kokios temos sulauktų daugiausia darbuotojų susidomėjimo.

7. Darbdavio (-ės) anketos atsakymai

Darbovietės lygių galimybių politika: Utenos apylinkės teismo lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas.

Politikos tekstas: viešai prieinamas.

Dokumentą rengiant remtasi: kitų organizacijų pavyzdžiais; mūsų personalo valdymo specialistų jau turėtomis žiniomis; konsultacijomis su darbuotojais (per profesinę sąjungą, bendrą darbo grupę ar pan.); konsultacijomis su žmogaus teisių ar lygių galimybių ekspertais iš išorės; darbuotojų apklausos rezultatais; vadovų, personalo specialistų mokymais šia tema; temai skirtais leidiniais ar informacija internete.

Darbovietės Lygių galimybių veiksmų planas: yra.

Už lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir koordinavimą atsakingas darbuotojas(a): Utenos apylinkės teismo Kanclerio tarnybos vyriausioji specialistė Ligita Galvydienė.

KOMENTARAS

Sveikintina, jog darbovietė yra priėmusi ir viešai paskelbusi Lygių galimybių politiką, kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos įsipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. Taip pat sveikintina, kad darbovietė yra parengusi Lygių galimybių veiksmų planą. Atnaujinant ir įgyvendinant veiksmų (priemonių) planą, rekomenduojama į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas.

Bendros rekomendacijos darbovietei dėl lygių galimybių politikos:

- Priimti ir paskelbti lygių galimybių veiksmų (priemonių) planą;
- Kuriant, atnaujinant ir įgyvendinant lygių galimybių politiką ir (ar) veiksmų (priemonių) planą, į procesus įtraukti kuo daugiau darbuotojų. Tam išnaudoti įvairius bendradarbiavimo, informavimo būdus, apklausas;
- Užtikrinti vadov(i)ų (tiek aukščiausios, tiek vidurinės grandies) įsitraukimą ir atsakomybės prisiėmimą už lygių galimybių politikos ir (ar) veiksmų (priemonių) plano įgyvendinimą;
- Dokumentai turėtų būti paskelbti viešai. Su jais supažindinti visus naujai į darbą priimamus darbuotojus (-as);
- Oficialiai paskirti lygių galimybių koordinatorių(ę), atsakingą už lygių galimybių politikos rengimą, priemonių įgyvendinimą ir kitų darbuotojų įtraukimą.

Papildomos lygių galimybių priemonės:²

Taip	Nors viena pilnai pritaikyta darbo vieta asmeniui judančiam vežimėlyje (įskaitant reikalingą įėjimą, liftą, tualetą).
Ne	Vaikų kambarys ar darželis darbuotojų vaikams.
Ne	Maldos ar susikaupimo kambarys, pritaikytas skirtingų konfesijų darbuotojoms (-ams).
Taip	Vidinis pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmas.
Taip	Bendradarbiavimas su nevyriausybinio sektoriumi, vykdamas projektus ar iniciatyvas.

KOMENTARAS

Sveikintina, kad darbovietėje yra įrengta darbo vieta, pritaikyta asmeniui, judančiam vežimėlyje. Tokios darbo vietos buvimas yra paskata darbuotojų su negalia integracijai ir į(si)darbinimui.

Rekomenduojama įrengti vaikų kambarį, kuris padeda derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mažina darbuotojų nebuvimą darbe dėl vaikų priežiūros.

Patartina įrengti maldos ir susikaupimo kambarį, kuris darbovietai yra naudingas ne tik skirtingų tikėjimų darbuotojų tikėjimo praktikoms atlikti, bet ir visiems darbuotojoms (-ams) kaip vieta susikaupimui, nusiramimui ar streso suvaldymui.

Sveikintina, jog darbovietė yra susikūrusi vidinį pranešimų dėl lygių galimybių pažeidimų, diskriminacijos ar priekabiavimo atvejų nagrinėjimo mechanizmą. Rekomenduojama sudaryti galimybę asmenims dėl diskriminacijos ar priekabiavimo kreiptis anonimiškai, tokia galimybė pranešti apie pažeidimą ar priekabiavimą yra itin svarbi, kadangi diskriminaciją patiriantis asmuo tam tikromis aplinkybėmis gali nenorėti ar bijoti atskleisti tapatybę, todėl anonimiškumo galimybė gali būti esminė, apsisprendžiant pavišinti informaciją dėl patiriamos diskriminacijos.

Bendradarbiavimas ir pagalba pažeidžiamoms visuomenės grupėms yra organizacijos socialinės atsakomybės prisiėmimas, kuris taip pat teigiamai veikia organizacijos įvaizdį. Sveikintini tikslingi bei veiksmingai palaikomi ryšiai ir bendradarbiavimas su tokiomis organizacijomis.

² Už teigiamus atsakymus į šiuos klausimus skiriamos papildomos liniuotės įverčio balo dalys (+0,1).

8. Bendros lygių galimybių integravimo rekomendacijos darbuotojams

Lygių galimybių liniuotė yra situacijos analizės etapas - vienas iš penkių žingsnių, kuriais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba siūlo sekti kiekvienai organizacijai, norinčiai užtikrinti lygias galimybes ir palankią aplinką visiems darbuotojams (-oms), nepaisant lyties, amžiaus, kilmės, negalios ir kitų asmens tapatybės bruožų.



1) SUVOKIMAS IR ĮSIPAREIGOJIMAS

Pirmasis žingsnis diegiant lygių galimybių priemones organizacijoje yra **problemos suvokimas ir įsipareigojimas lygių galimybių principams**. Dažnai manoma, kad lygių galimybių užtikrinimas organizacijose nėra aktualus, jei nėra gaunama skundų dėl diskriminacijos. Taip pat dalis organizacijų nelaiko lygių galimybių įgyvendinimo prioritetu. Vis dėlto visuomenės nuomonės tyrimai rodo, kad pati visuomenė diskriminaciją darbo santykiuose vertina kaip plačiai paplitusią, ypač amžiaus, negalios, šeiminių padėties pagrindais. [Visuomenės nuostatų tyrimų duomenys](#) atskleidžia itin neigiamą visuomenės nusistatymą romų tautybės, musulmonų ir homoseksualių asmenų atžvilgiu. Tai rodo, kad visuomenėje vis dar paplitę stereotipai, kurie gali turėti įtakos tiek diskriminacijos (ne)atpažinimui, tiek tapti kliūtimi kuriant įtraukią darbo aplinką. Lygių galimybių priemonių diegimas nėra tik diskriminacijos prevencija – tai ir įtraukios bei darbuotojų įvairovei palankios darbo kultūros kūrimas ir puoselėjimas, darbo sąlygų darbuotojams (-oms) gerinimas, mažiau matomų, neformalios diskriminacijos apraiškų

mažinimas. Neformali diskriminacija gali pasireikšti išankstinėmis nuostatomis tam tikrų grupių atžvilgiu motyvuotais veiksmais, kuriančiais segregacinę darbo aplinką. Tad pirmasis žingsnis diegiant lygių galimybių priemones yra problemos į(si)vardijimas ir pripažinimas, kad lygias galimybes būtina užtikrinti visiems (-oms) darbuotojams (-oms).

Vadovų (-ių) įsitraukimas ir atsakomybės prisiėmimas yra vienas svarbiausių veiksmų siekiant užtikrinti sėkmingą lygių galimybių integravimo procesą organizacijoje, todėl ir „Suvokimo“ žingsnį tikslingiausia pradėti nuo skirtingo lygio vadovų (-ių). Taip darbdavys (-ė) parodys, kad lygių galimybių užtikrinimas yra vienas organizacijos prioritetų ir kad darbdavys (-ė) yra pasiruošęs (-usi) dėti visas pastangas įgyvendinti lygias galimybes organizacijoje.

Taip pat rekomenduojama organizacijoje įsteigti iniciatyvinę lygių galimybių užtikrinimui skirtą grupę. Į tokią grupę turėtų būti įtraukti skirtingoms darbuotojų grupėms priklausantys (-čios) darbuotojai (-os). Iniciatyvinei grupei rekomenduojame surengti seminarą [„Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje“](#).

Suvokus iššūkius, svarbu, kad organizacija viešai įsipareigotų lygių galimybių principams patvirtindama organizacijos Lygių galimybių politiką. Rengiant politiką reikėtų įtraukti kuo įvairesnius (-es) darbuotojus (-as): ne tik užimančius (-ias) skirtingas pareigas, bet ir skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojus (-as), o su patvirtinta politika supažindinti visus (-as) organizacijos narius (-es). Tokio dokumento paskelbimas yra vieša deklaracija, kuria pasižadama skatinti ir užtikrinti lygias galimybes bei puoselėti įvairovę darbovietėje. Lygių galimybių politika gali būti integruota į kitus įmonės dokumentus, bei turi būti suderinta su kitais organizacijos darbo veiklą reglamentuojančiais dokumentais ir apimti kiekvieną darbo santykių aspektą, įskaitant įdarbinimą, darbo sąlygas, kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybes bei priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevenciją. Plačiau apie tai, ką patartina įtraukti į organizacijos lygių galimybių politiką, [skaitykite čia](#).

2) ANALIZĖ

Kiekviena organizacija yra unikali: skiriasi jos veiklos pobūdis, sritis, klientai (-ės). Todėl greičiausiai ir lygių galimybių iššūkiai bus būdingi tik tai konkrečiai organizacijai.

Prieš pasitvirtinant lygių galimybių diegimo priemones, patartina atlikti lygių galimybių situacijos organizacijoje analizę. Ji padės identifikuoti esmines problemas bei išsikelti konkrečius tikslus. Situacijos diagnostiką galima atlikti pasitelkiant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtą [Lygių galimybių liniuotę](#). Šis įrankis leidžia analizuoti vadovų (-ių) ir pavaldinių santykius organizacijoje, pamatuoti, kaip darbe jaučiasi skirtingos darbuotojų grupės, kokia bendravimo kultūra vyrauja bei kaip darbuotojai (-os) vertina diskriminacines situacijas ir turimą darbovietės lygių galimybių politiką.

Analizę galite atlikti savarankiškai apklausdami darbuotojus (-as). Darbuotojų įtraukimas, jų požiūrio ir pasiūlymų integravimas į lygių galimybių planavimą ir diegimą padės užtikrinti, kad organizacija lygių galimybių srityje veiktų vieningai, o numatytos iniciatyvos ir priemonės turės stiprų darbuotojų palaikymą.

Pasiekus rezultatus rekomenduojame aptarti reguliariuose lygių galimybių darbo grupės susitikimuose, įtraukiant į procesą ir organizacijos vadovus (-es) ar valdybą.

3) PLANAVIMAS

Trečiasis lygių galimybių diegimo žingsnis yra lygių galimybių priemonių planavimas – konkrečių priemonių įtraukimas į organizacijos lygybės planą.

Lygybės planas – tai Jūsų organizacijos veiksmų planas, kuriuo iškeliami tikslai ir prioritetai lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje, numatomos konkrečios priemonės bei siekiami rezultatai. Parinkdami (-os) priemones planui, remkitės organizacijoje atlikta lygių galimybių situacijos analize.

Gaires lygybės planui rengti ir lygybės plano pavyzdį rasite interneto svetainėje www.lygybesplanai.lt, o plačiau su priemonėmis galite susipažinti [Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijose](#).

4) ĮGYVENDINIMAS IR STEBĖSENA

Ketvirtasis lygių galimybių politikos diegimo žingsnis yra suplanuotų priemonių įgyvendinimas ir jų stebėseną. Siekiant veiksmingo proceso, patartina į šią užduotį įtraukti organizacijos vadovus (-es) bei integruoti lygybės plano tikslus į jų veiklos vertinimo rodiklius. Taip pat labai svarbu įtraukti visus (-as) organizacijos darbuotojus (-as): tiek skatinti savanorišką įsitraukimą, tiek vykdyti darbuotojų mokymus ir mentorystės programas lygių galimybių tema.

Rekomenduojama su vadovėmis (-ais) ir darbuotojais (-omis), atsakingais (-omis) už atskiras lygybės plano sritis, organizuoti reguliarius susitikimus, per kuriuos būtų vertinama pažanga, aptariamais pasiekimais bei galimi lygybės plano tobulinimai. Prieš pradėdant įgyvendinti lygybės planą, patartina darbuotojams (-oms) organizuoti mokymų sesijas, kuriose jie / jos būtų supažindinami (-os) su planu, numatytomis priemonėmis, siektiniais rezultatais. Taip pat rekomenduojama nuolat komunikuoti apie tai, kaip sekasi siekti užsibrėžtų tikslų.

Įgyvendinant planą, patartina kas dvejus metus peržiūrėti priemones ir reikalui esant jas pakoreguoti arba papildyti. Tą galėtų atlikti už lygias galimybes organizacijoje atsakingas (-a) darbuotojas (-a) arba darbuotojų grupė.

Kas kelerius metus verta pakartotinai atlikti situacijos analizę organizacijoje – tai leis įvertinti esamą situaciją bei pažangą, nustatyti naujas prioritetines sritis ir numatyti naujas priemones Lygybės planui. Siekiant sukurti lygioms galimybėms palankią darbo kultūrą, rekomenduojama įtraukti darbuotojus (-as), kai svarstomi rezultatai ir priimami sprendimai.

5) Į(SI)VERTINIMAS

Jeigu organizacija jau sėkmingai integruoja lygias galimybes savo veikloje, rekomenduojame įsivertinti savo pasiekimus.

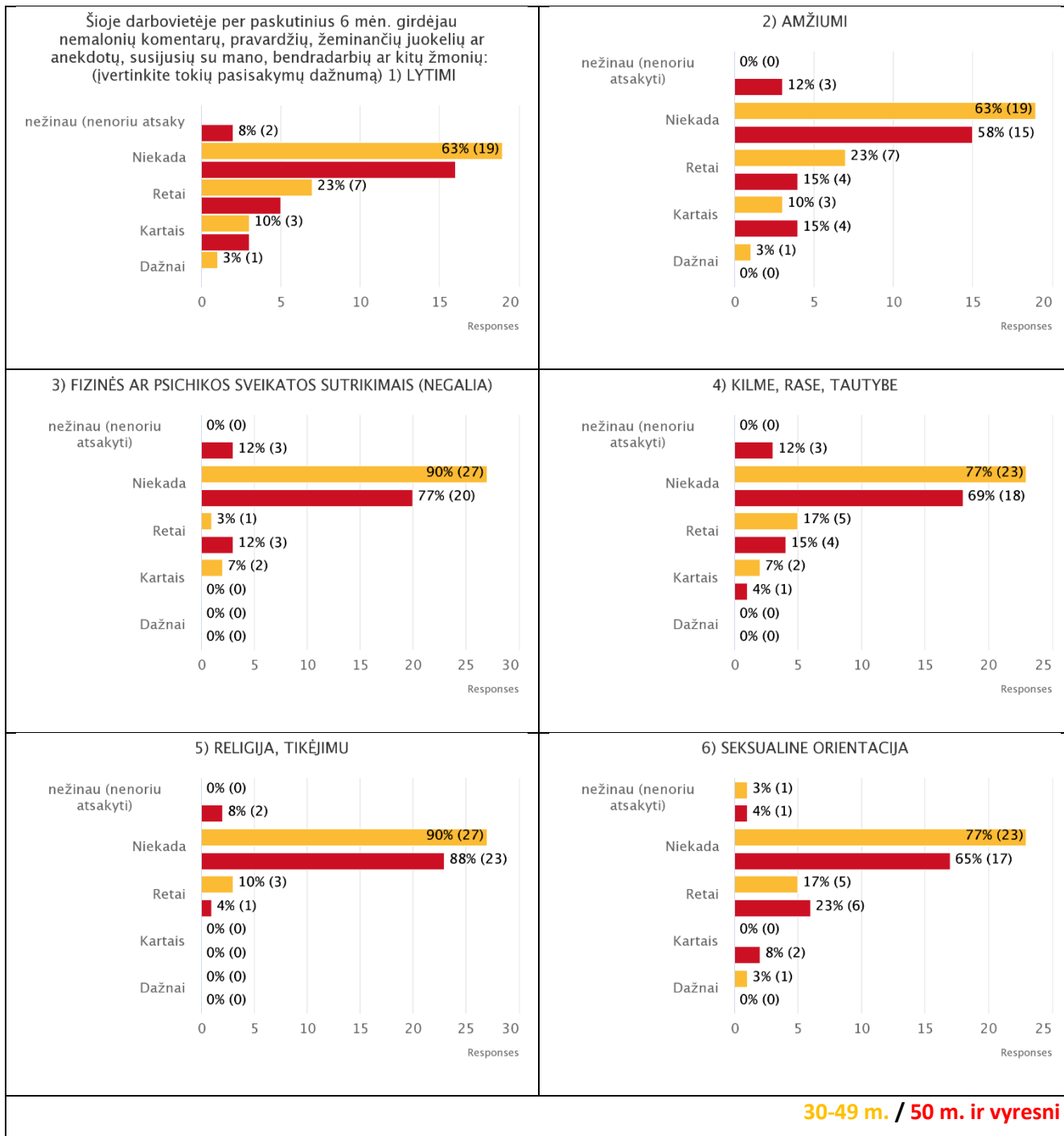
Tai galite padaryti „[Lygių galimybių sparnų](#)“ įrankiu. Prisijungti prie „Lygių galimybių sparnų“ iniciatyvos gali visos privačiojo ar viešojo sektoriaus organizacijos: įmonės, įstaigos, nevyriausybinės organizacijos. Jos turi atitikti nuo 4 iki 12 kriterijų, kurie matuoja organizacijos įsipareigojimą lygių galimybių principams. Susipažinkite su [vertinimo kriterijais](#) – jei Jūsų organizacija atitinka bent dalį jų, pildykite [anketą](#) ir „auginkite sparnus“. **Būkite matomi tarp lygių galimybių lyderių!**

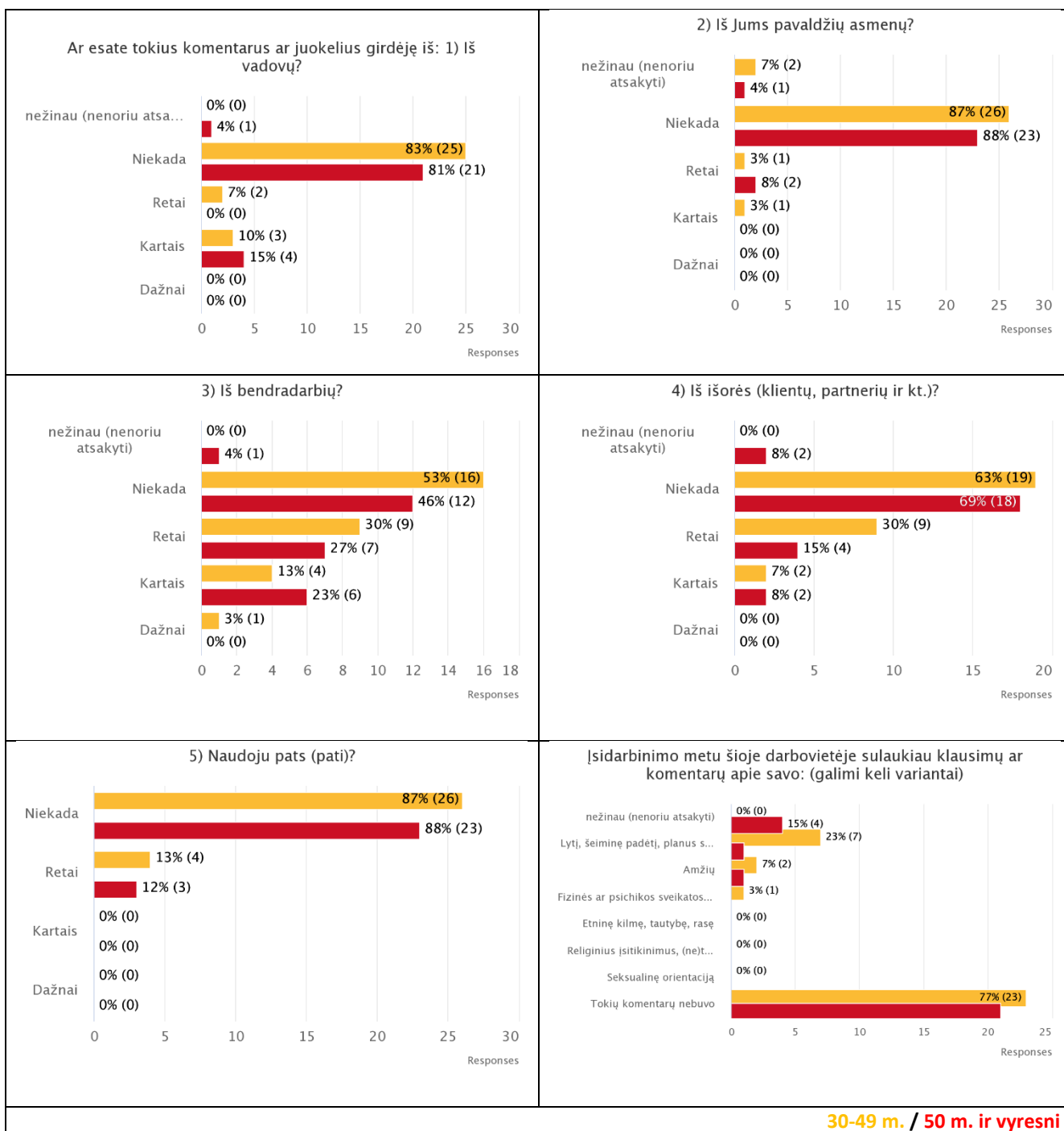
Taip pat skatiname jungtis prie [Įvairovės chartijos Lietuvoje](#), kurios tikslas yra kurti draugišką ir įtraukią darbo aplinką bei skatinti įvairovę ir lygias galimybes darbo vietoje.

Daugiau informacijos apie lygių galimybių politikos diegimą skaitykite leidinyje „[Lygių galimybių politikos diegimas organizacijose](#)“.

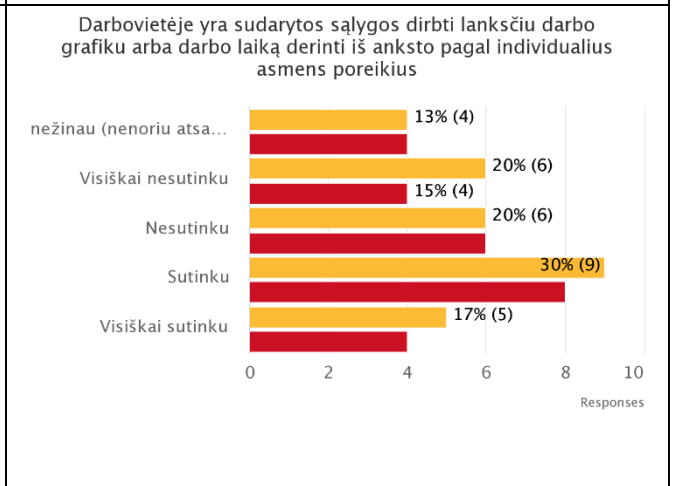
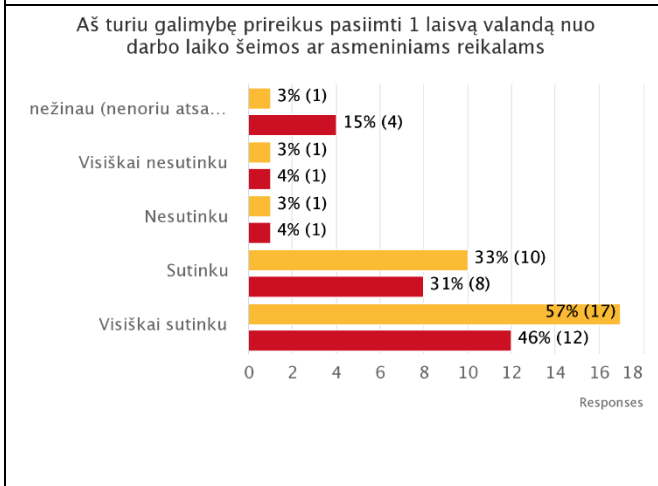
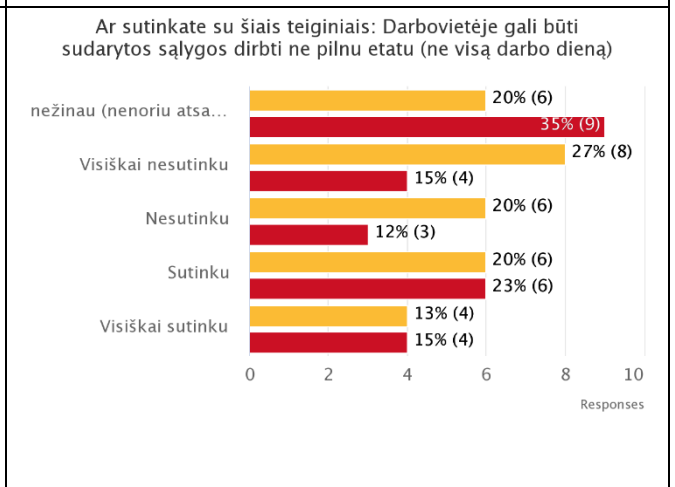
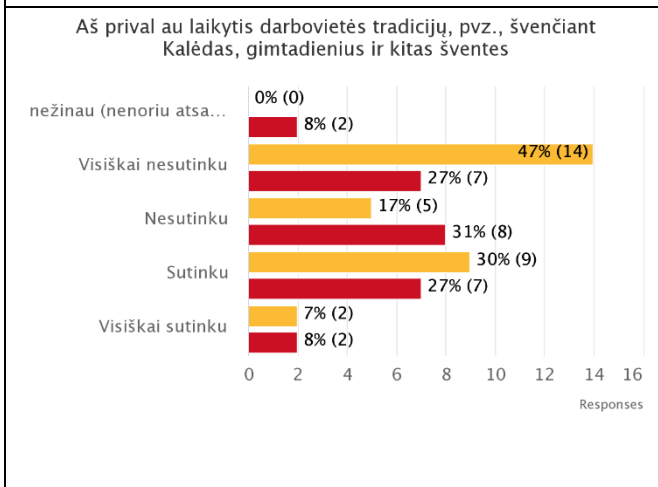
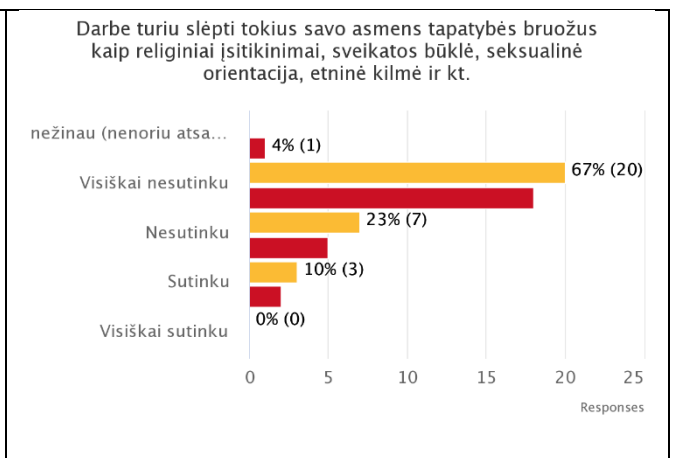
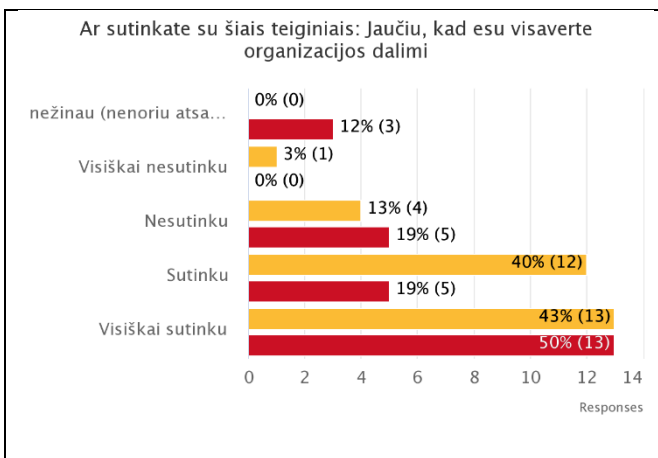
9. Priedas Nr. 1. Atsakymų pasiskirstymas demografinėse darbuotojų grupėse

Pasiskirstymas pagal amžių: **30-49 m. / 50 m. ir vyresni**

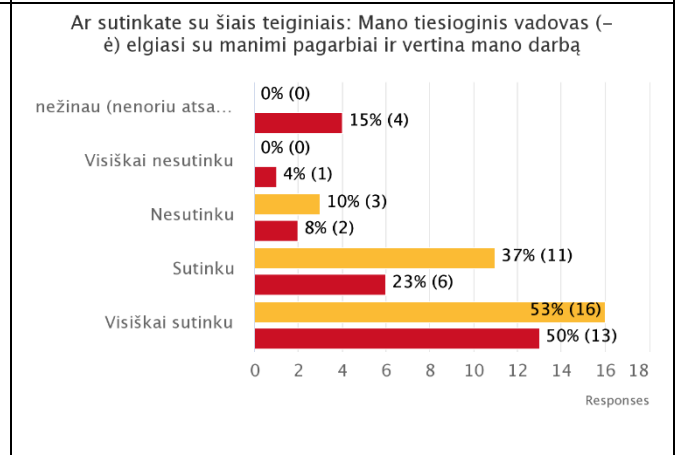
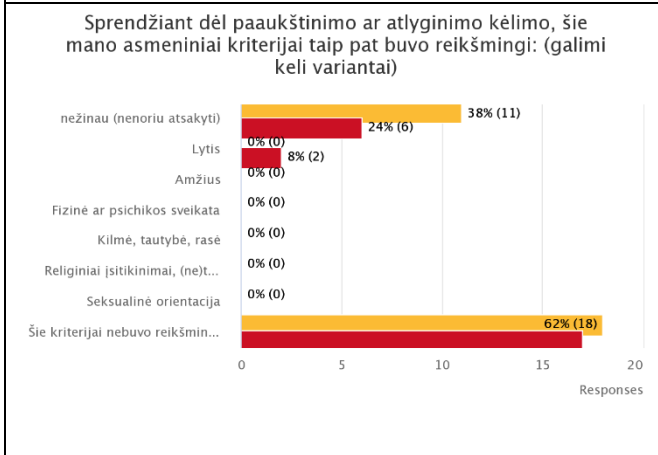
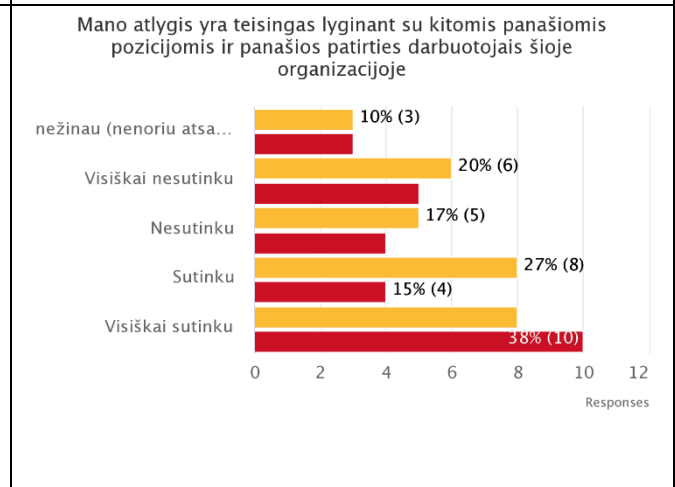
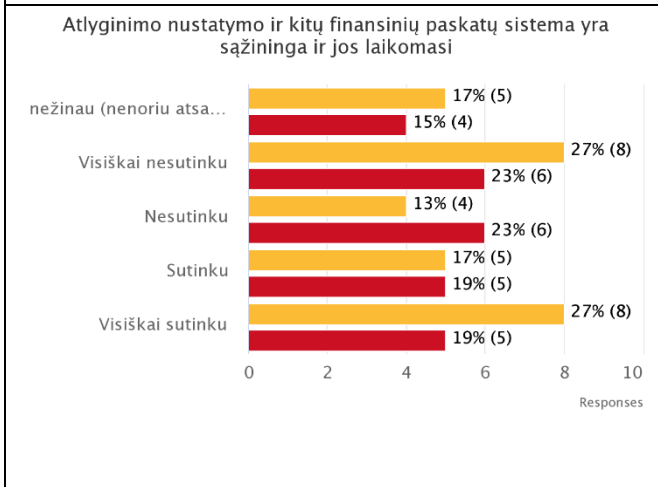
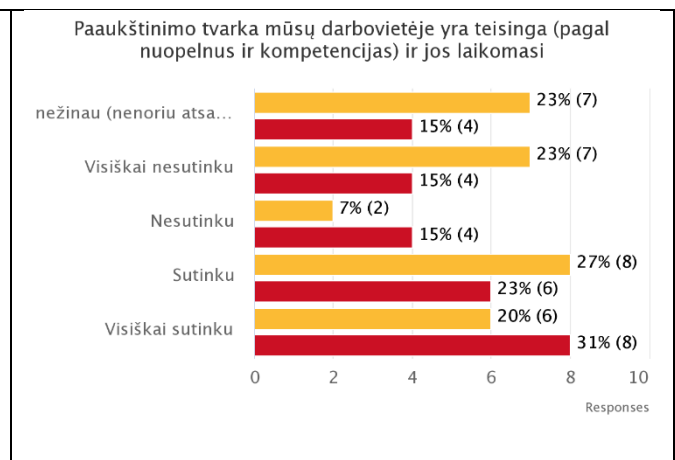
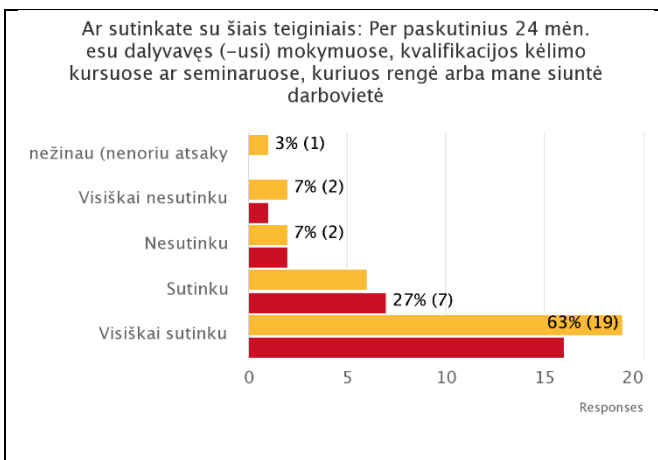




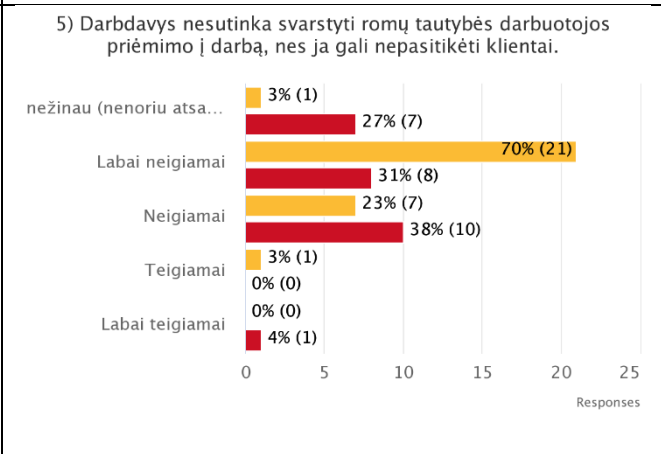
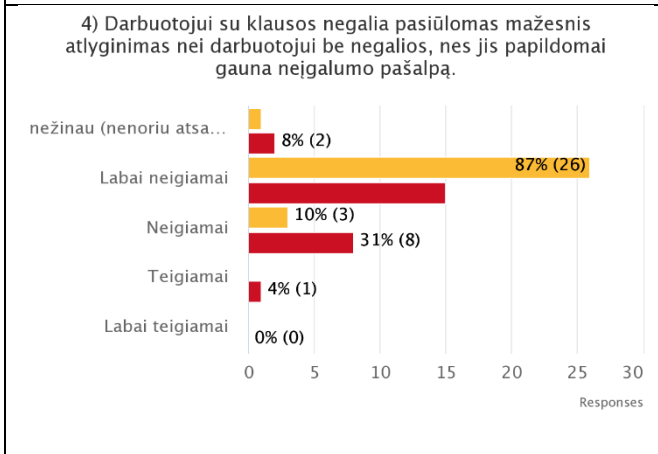
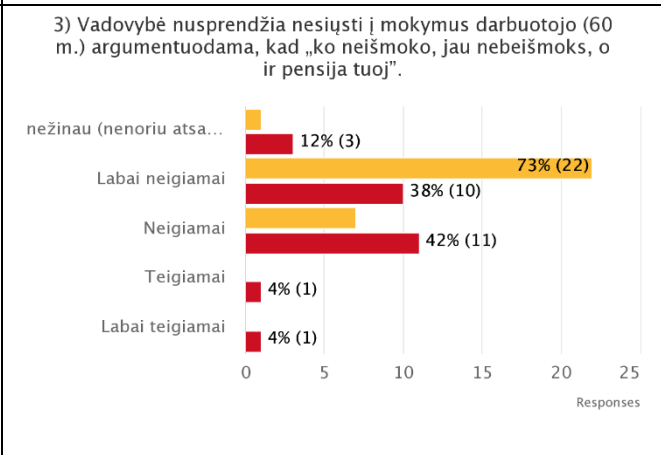
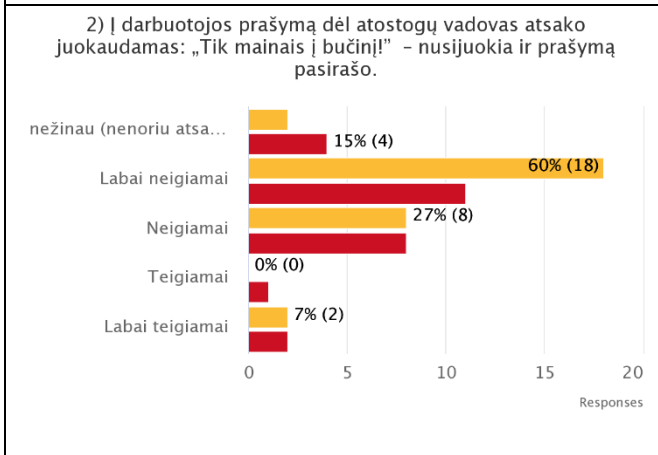
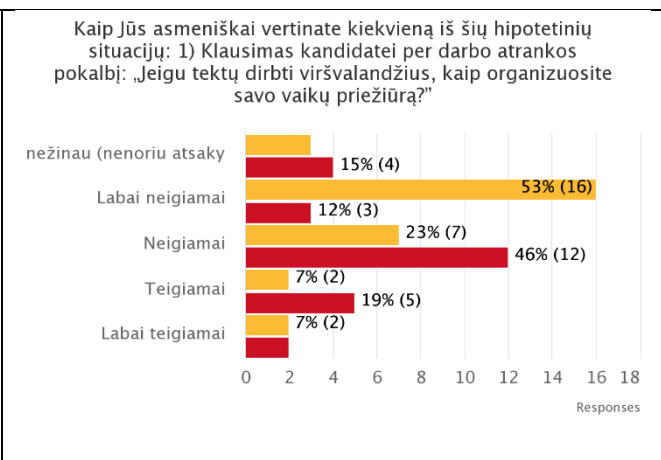
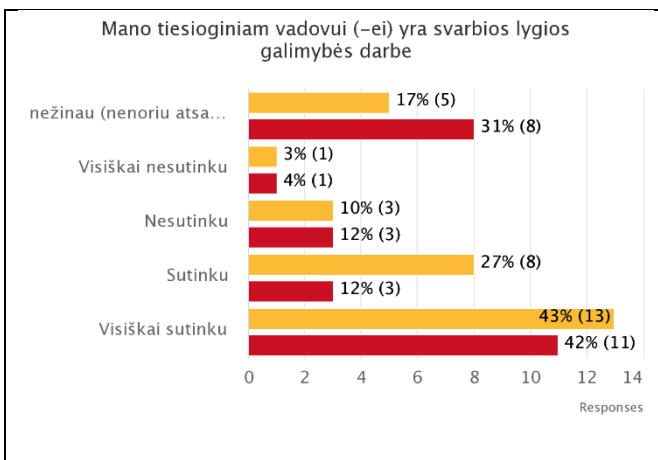
30-49 m. / 50 m. ir vyresni



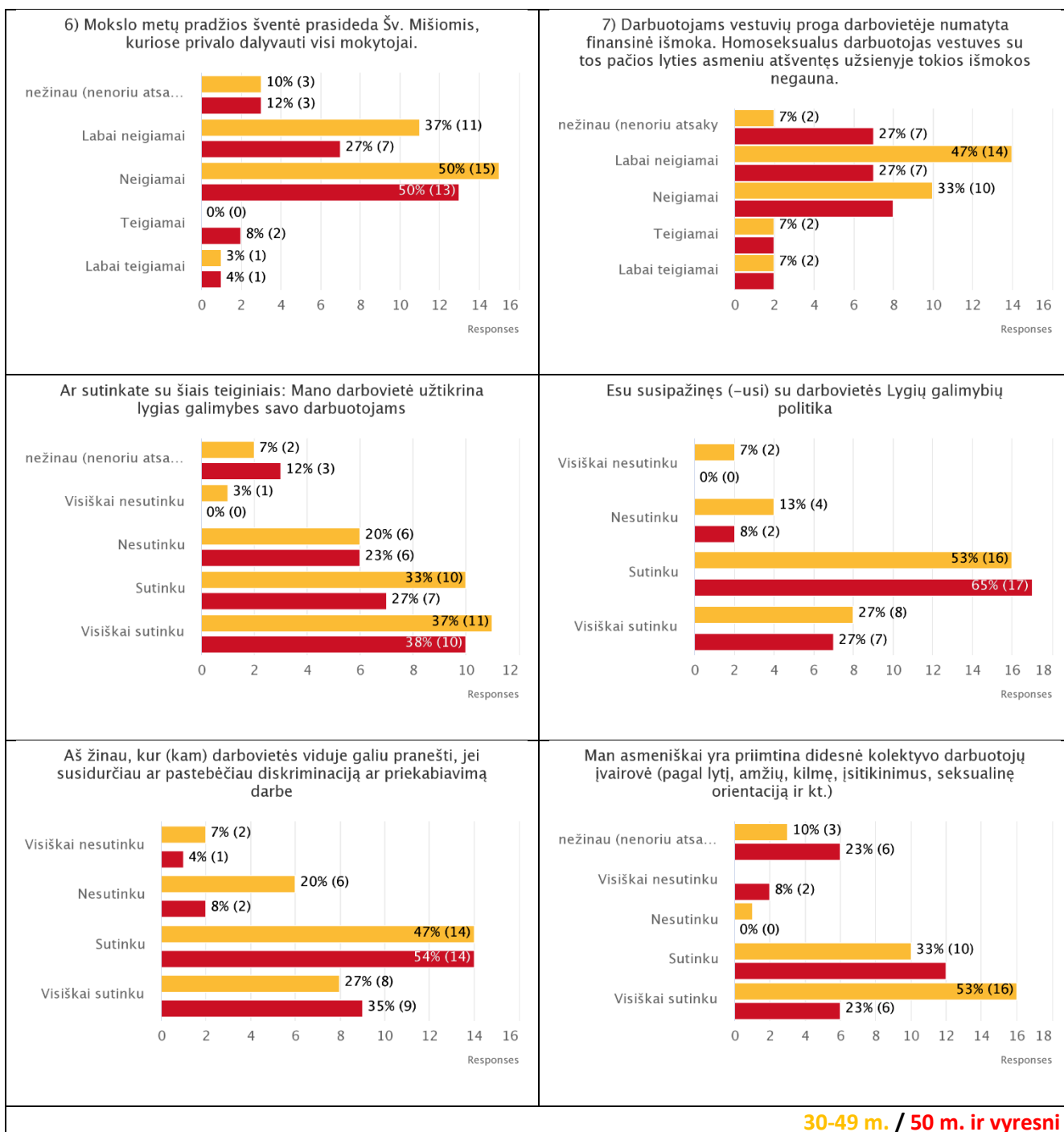
30-49 m. / 50 m. ir vyresni



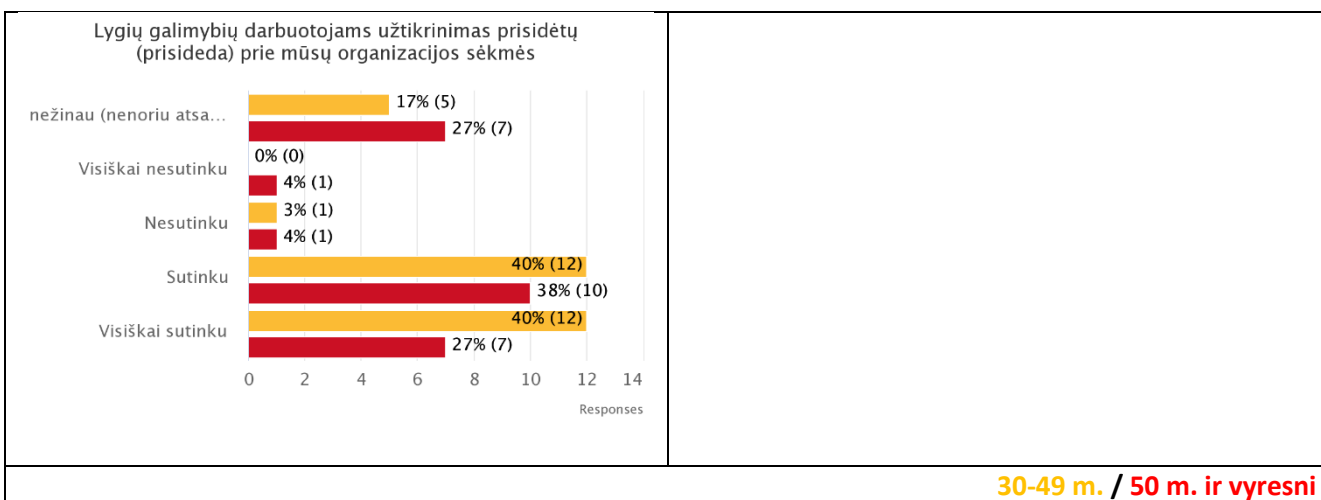
30-49 m. / 50 m. ir vyresni



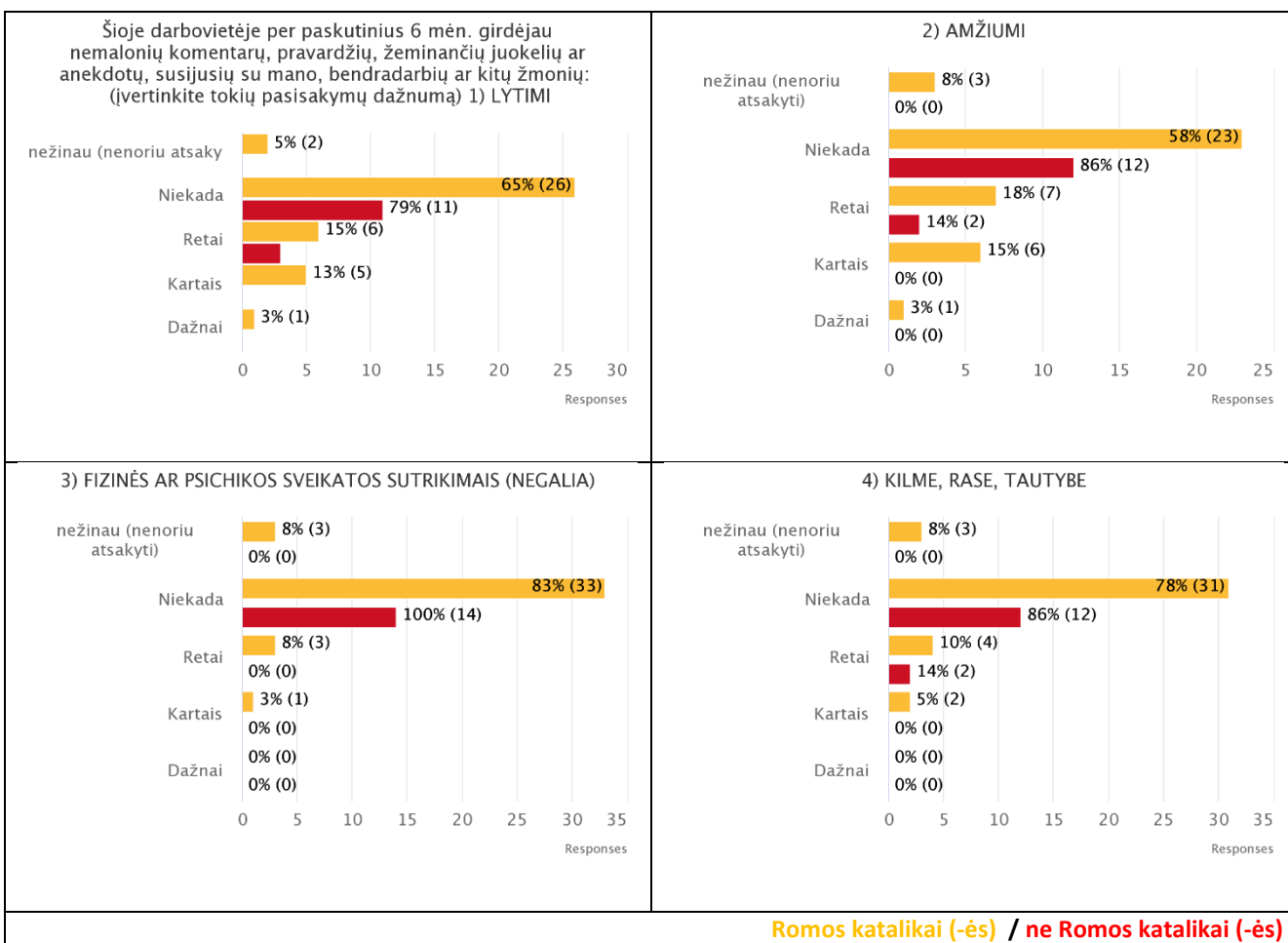
30-49 m. / 50 m. ir vyresni

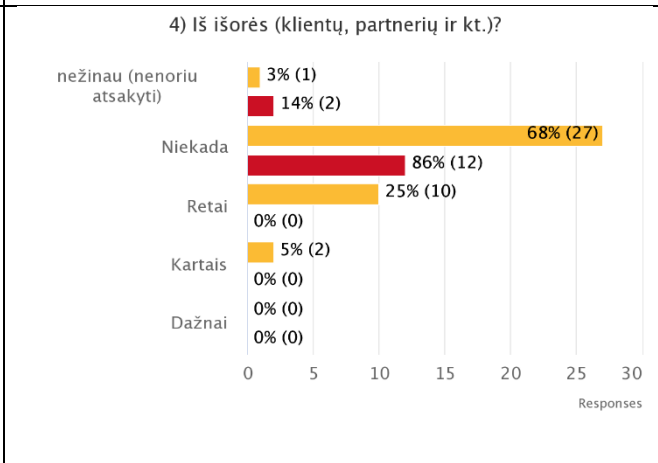
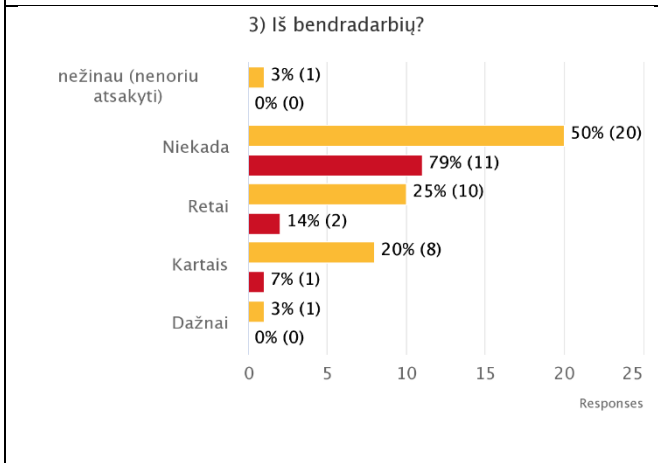
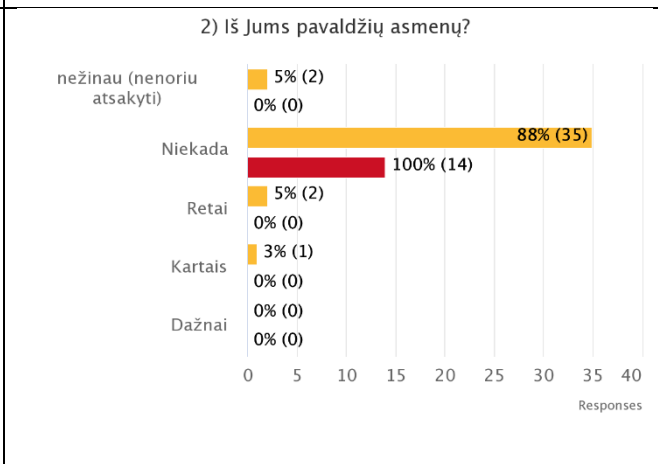
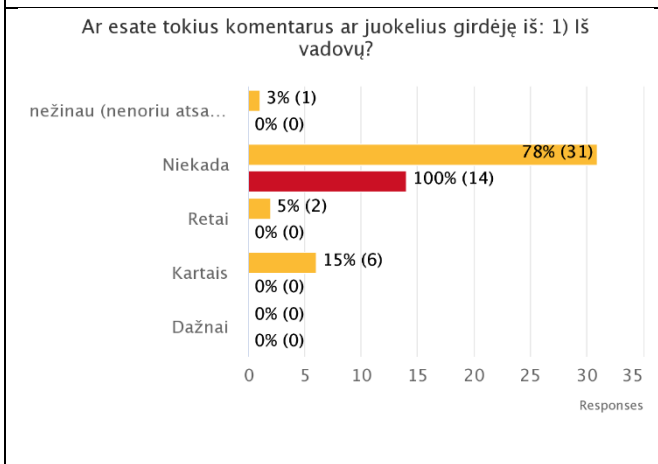
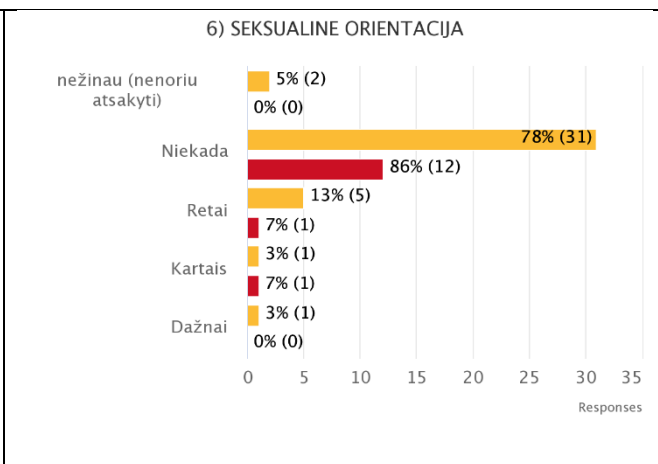
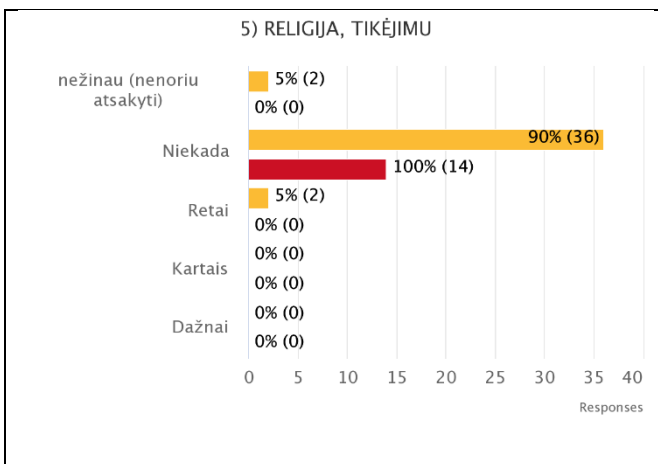


30-49 m. / 50 m. ir vyresni

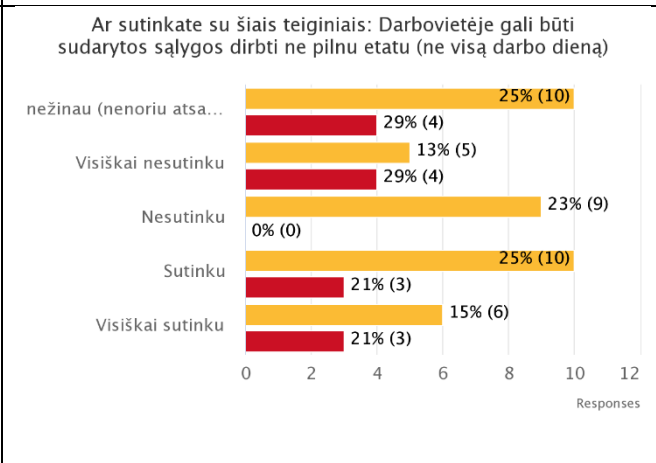
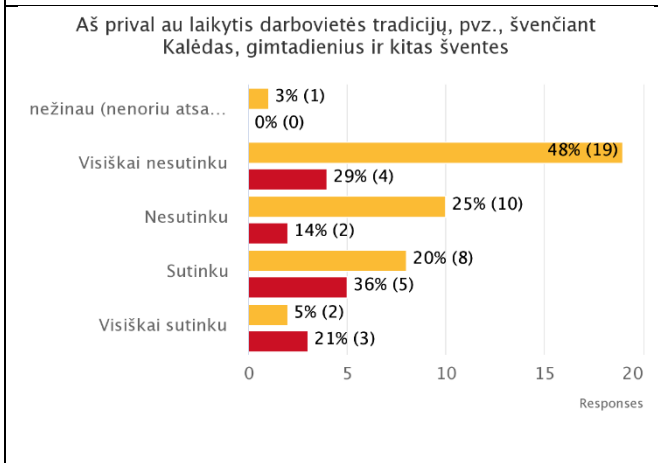
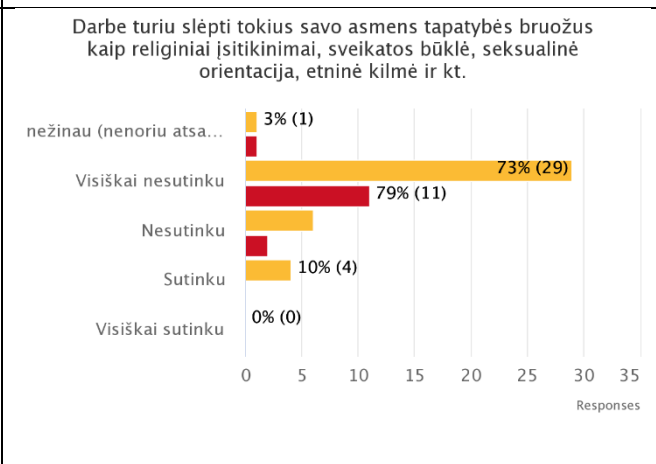
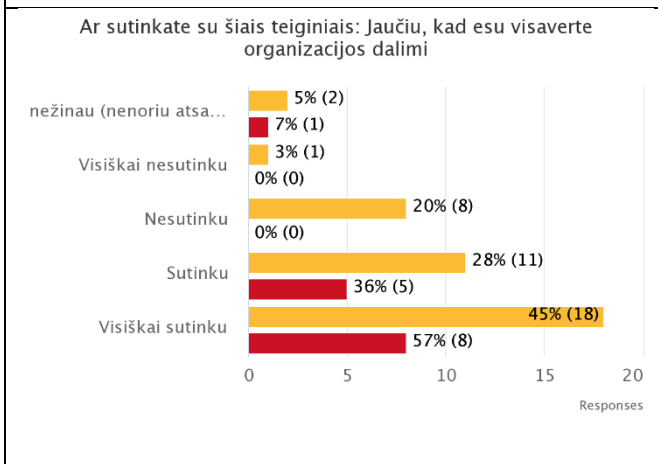
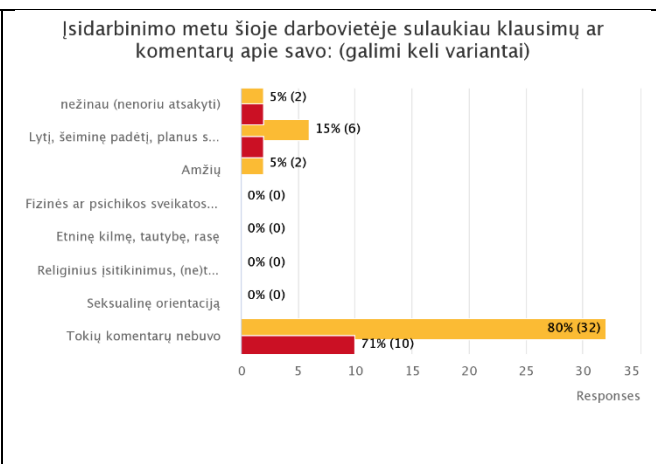
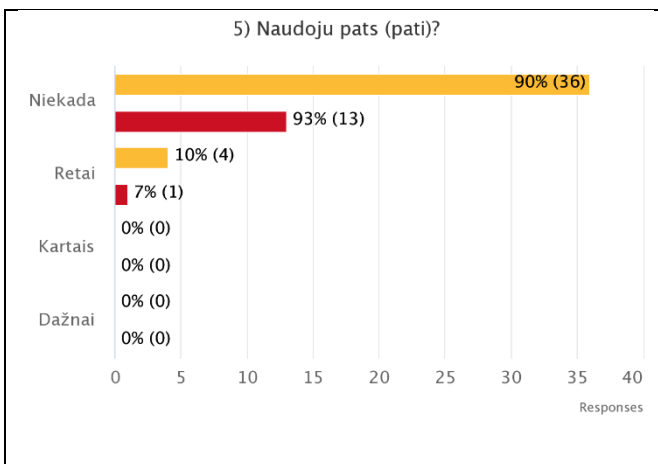


Pasiskirstymas pagal tikėjimą: Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)

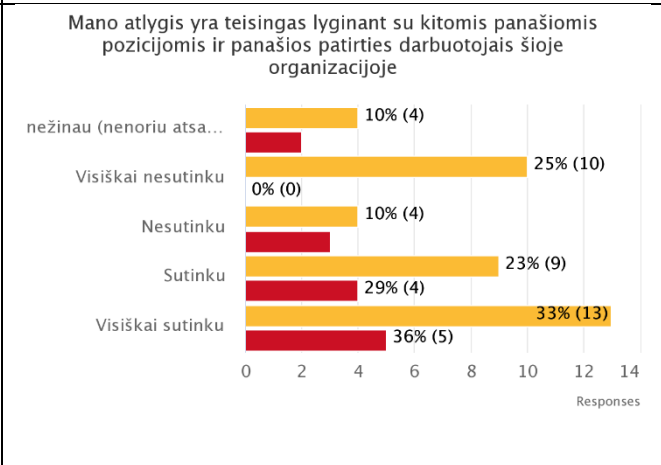
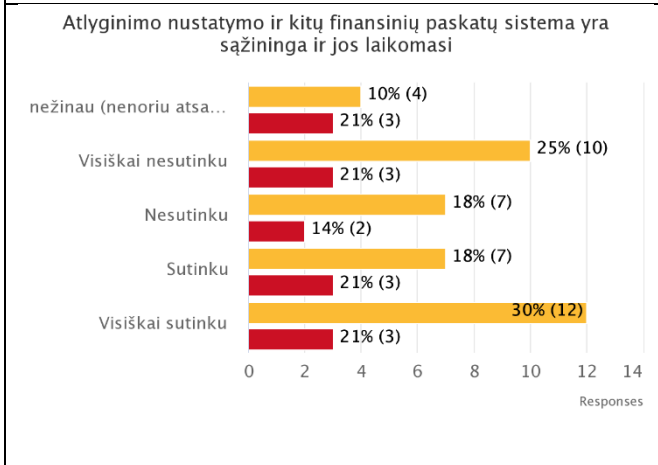
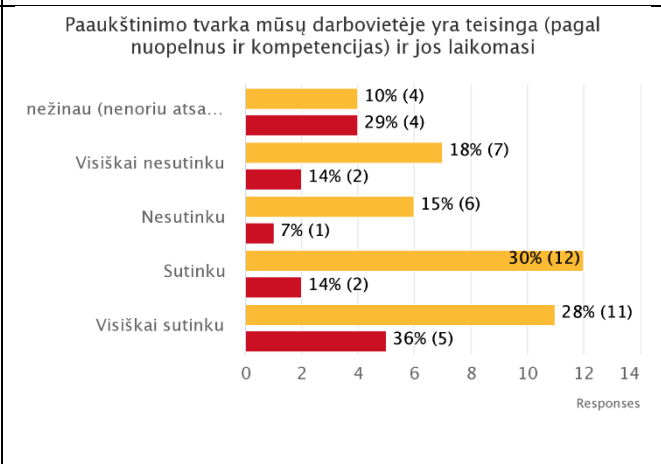
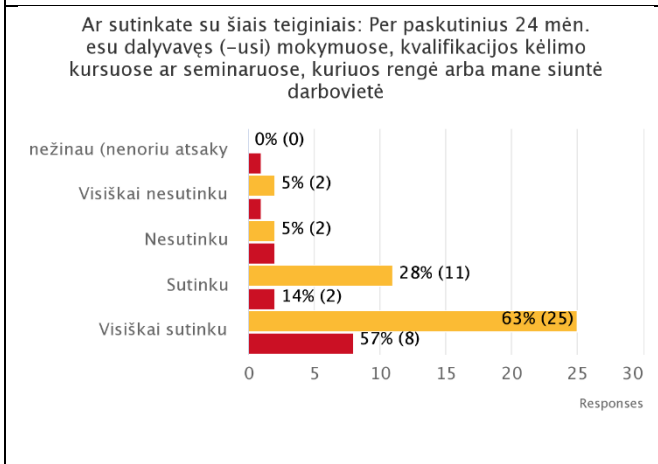
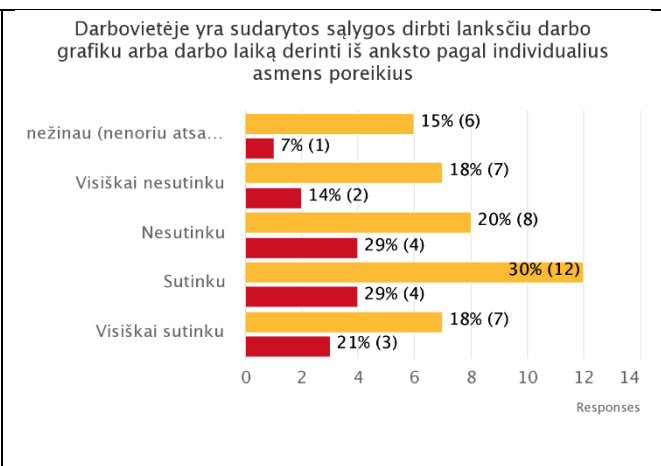
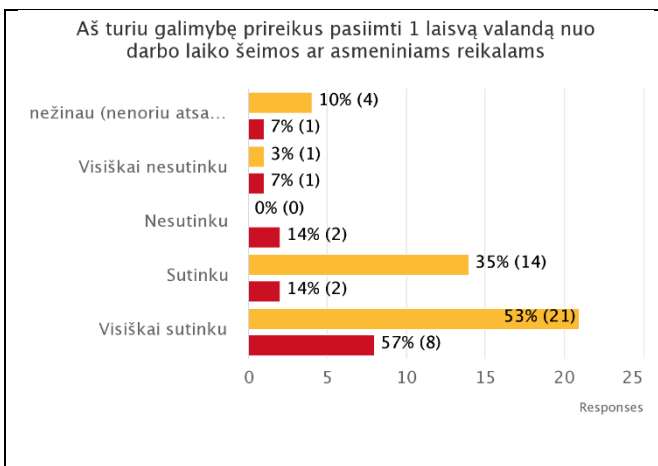




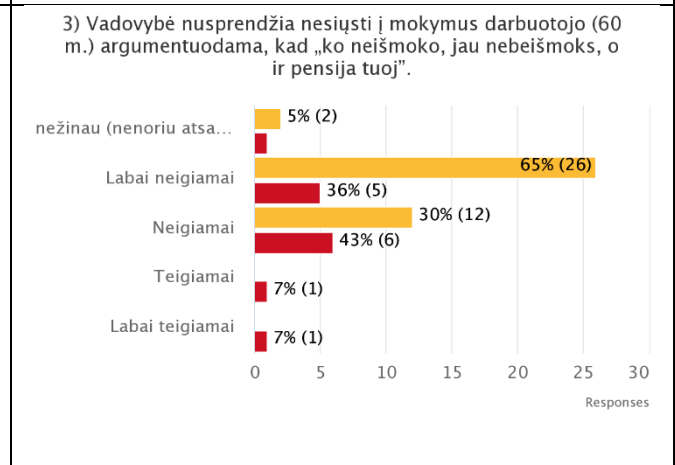
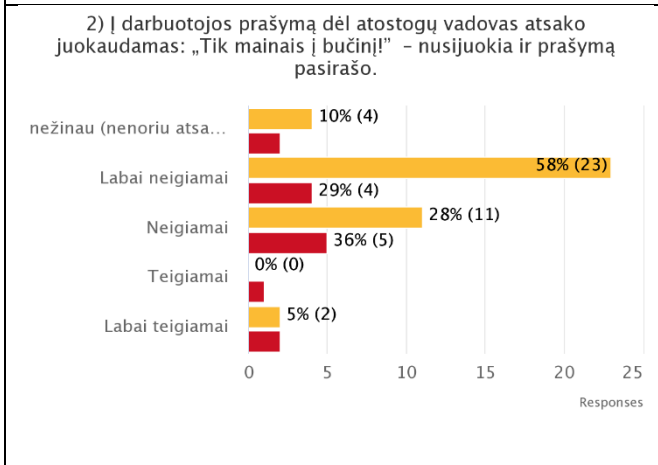
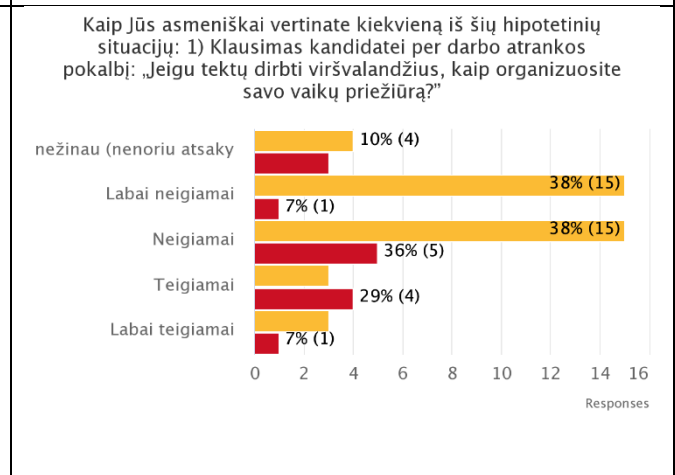
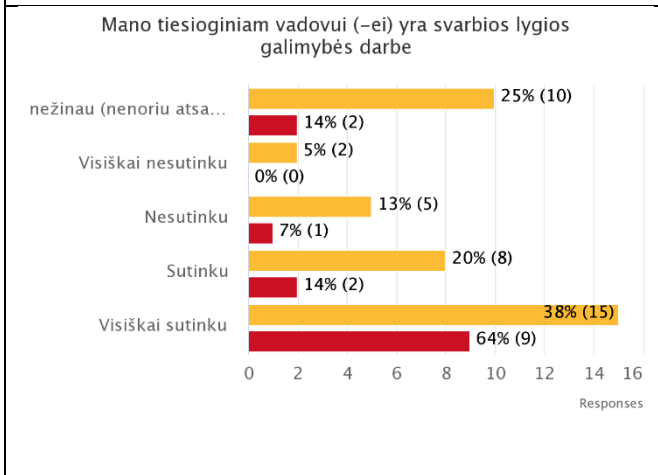
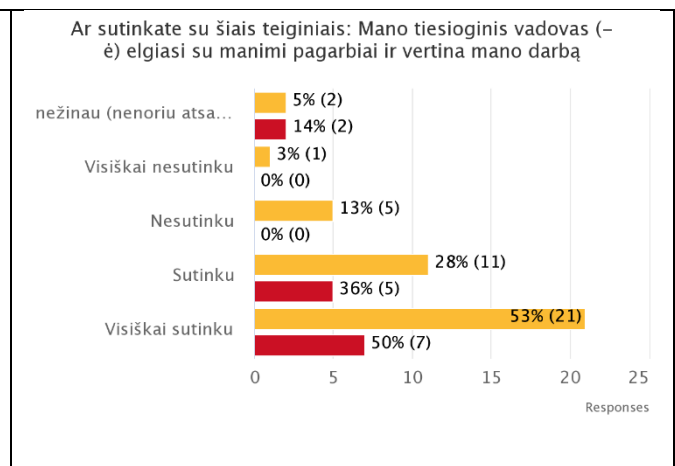
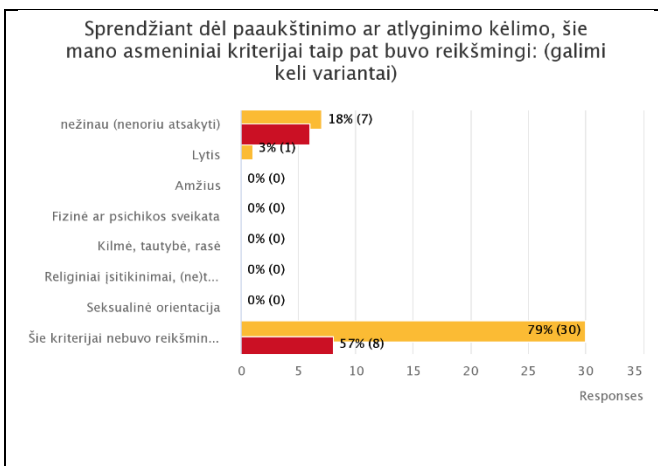
Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)



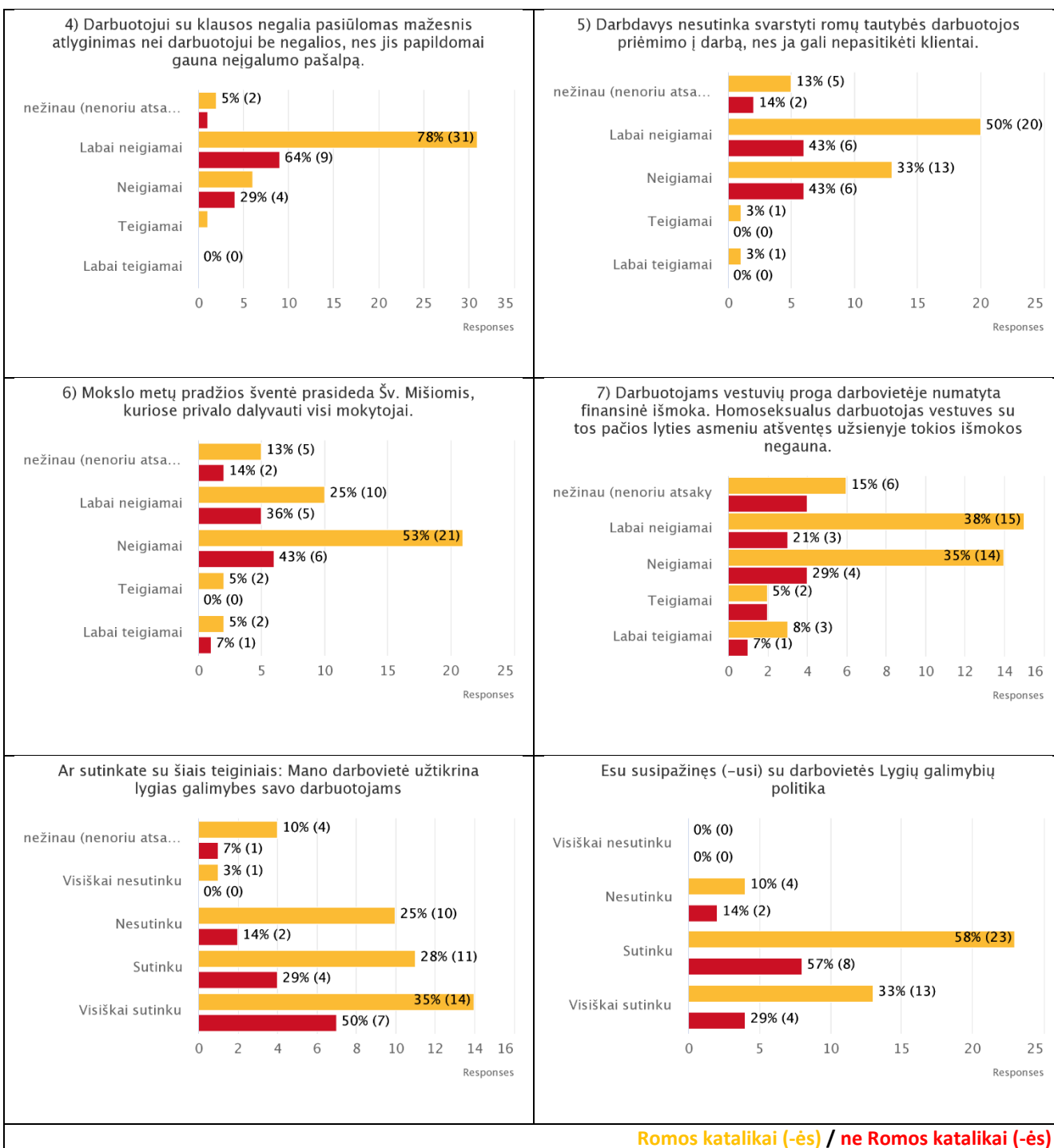
Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)

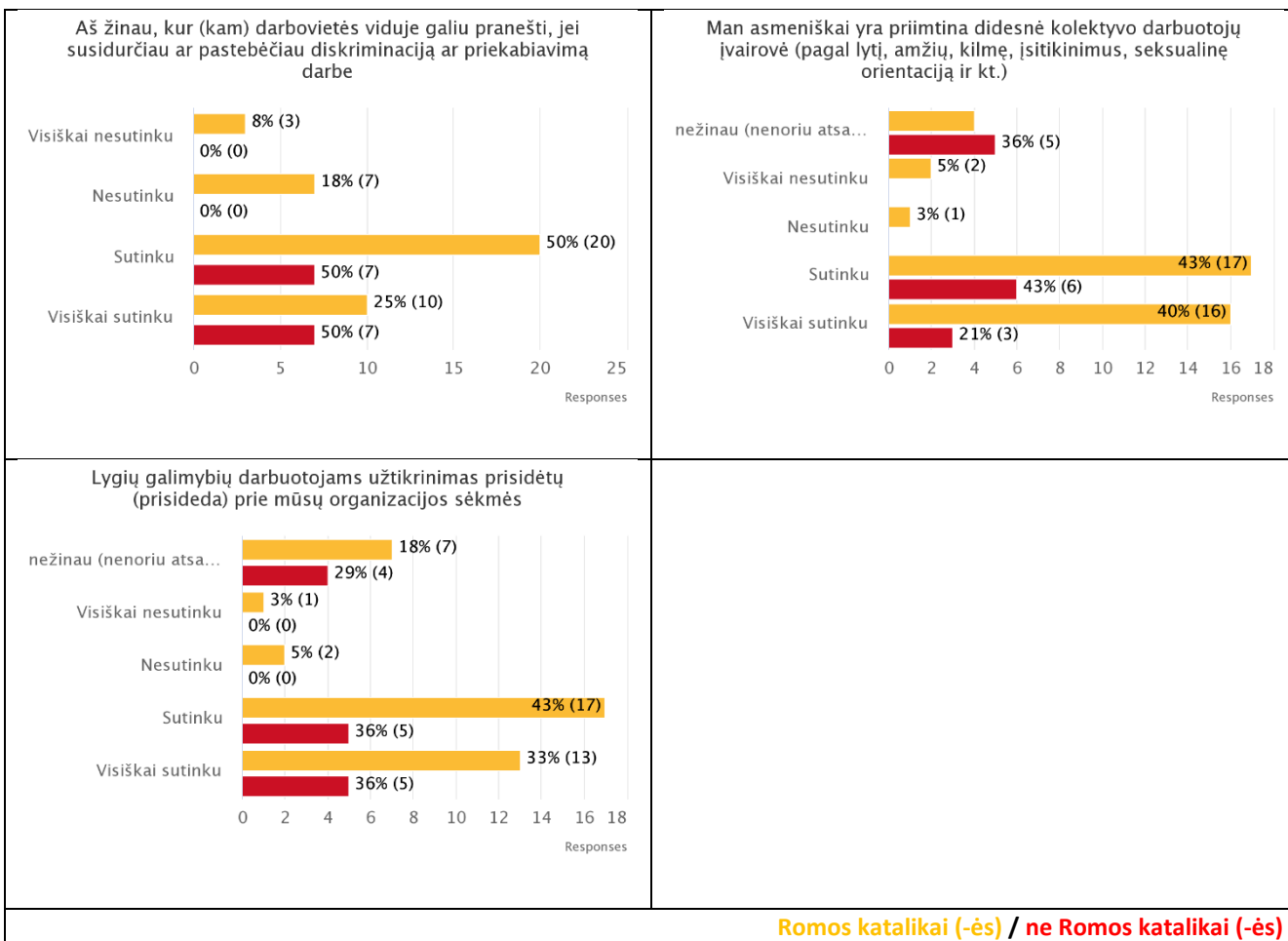


Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)



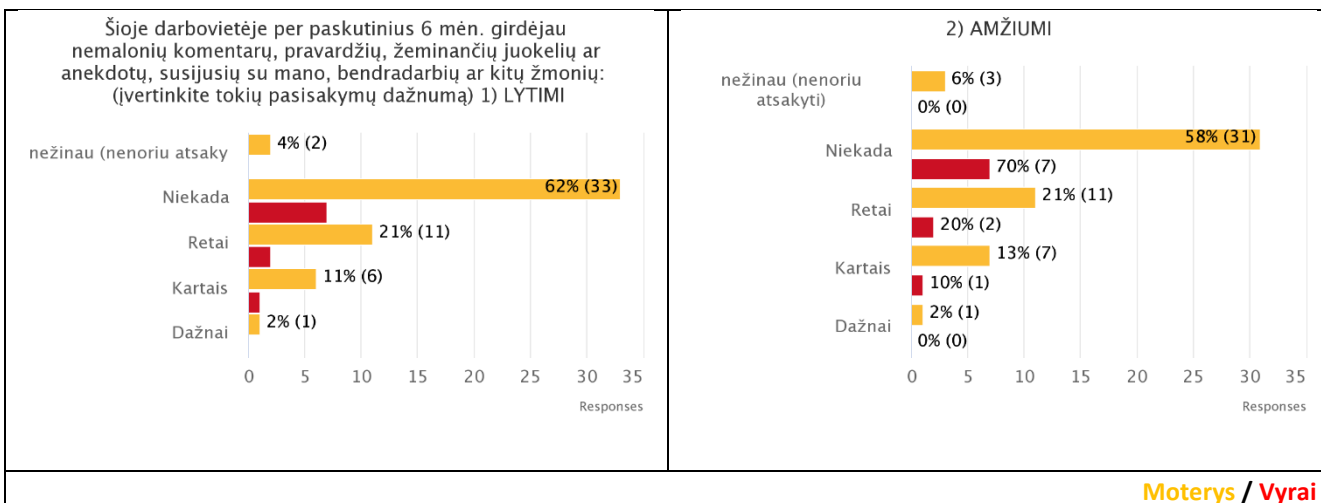
Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)





Romos katalikai (-ės) / ne Romos katalikai (-ės)

Pasiskirstymas pagal lytį: Moterys / Vyrai



Moterys / Vyrai

