**KAIŠIADORIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ PADĖTIES ANALIZĖ**

**I SKYRIUS**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ SAMPRATA**

Lygių galimybių samprata reiškia, kad kiekvienas žmogus, nepriklausomai nuo savo lyties, rasės, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar kitų savybių, turi turėti vienodas galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime, gauti išsilavinimą, dirbti ir naudotis paslaugomis.

Tai apima teises ir laisves, kurios užtikrina, kad niekas nebūtų diskriminuojamas ir būtų suteiktos vienodos galimybės pasiekti savo potencialą. Lygių galimybių politika dažnai apima priemones, skatinančias įvairovę, užtikrinančias teisinę apsaugą nuo diskriminacijos ir skatinančias teisingą elgesį visose gyvenimo srityse.

Lygių galimybių užtikrinimas yra esminis demokratinės ir teisingos visuomenės principas.

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.

Kaišiadorių rajono savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija) laikosi tokios pozicijos, jog darniai funkcionuojanti ir demokratiška vietos valdžios institucija gali būti kuriama tik tuomet, kai, priimant ir vykdant įvairius sprendimus, paisoma lygių galimybių principo. Moterims ir vyrams, įvairaus amžiaus žmonėms, kitataučiams, kitos seksualinės orientacijos asmenims, skirtingas religijas išpažįstantiems, negalią turintiems piliečiams turi būti sudarytos vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus, naudotis ir gauti kokybiškas paslaugas.

**II SKYRIUS**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ PADĖTIES ANALIZĖ**

Savivaldybės administracija, įgyvendindama lygių galimybių politiką, orientuojasi į įvairovės skatinimą ir valdymą, taip užtikrindama lygių galimybių principo taikymą. Jos tikslas – tapti atvira ir įtraukia organizacija, kurioje įvairovė, lygybė ir įtrauktis yra pagrindinės vertybės. Efektyvus įvairovės valdymas ne tik didina sąmoningumą, bet ir skatina socialinę integraciją, taip padedant sumažinti diskriminaciją ir socialinę nelygybę tiek darbo vietoje, tiek visuomenėje. Įvairovės ir įtraukties politika padeda sukurti įvairiapusę darbo aplinką ir kultūrą, kur kiekvienas darbuotojas jaustųsi vertinamas ir galėtų išnaudoti savo potencialą, prisidedant prie harmoningai veikiančios ir demokratiškos vietos valdžios institucijos kūrimo.

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.

Politikos tikslai apima diskriminacijos prevenciją, vienodų sąlygų užtikrinimą visiems darbuotojams, gerų santykių skatinimą, integracijos palengvinimą, pridėtinės vertės kūrimą ir talentų pritraukimą. Lygių galimybių priemonių diegimas orientuotas ne tik į diskriminacijos prevenciją, bet ir į įtraukios darbo kultūros kūrimą.

Analizuojant lyčių lygybės situaciją, naudojama Lygių galimybių liniuotė, leidžianti vertinti esamą padėtį. Statistiniai duomenys apie darbuotojus padeda nustatyti nelygybės problemas. Moterų ir vyrų padėties vertinimas yra pirmas žingsnis integruojant lyčių lygybės aspektą, siekiant užtikrinti lygias galimybes visiems. Ateityje bus analizuojama lygių galimybių situacija platesniu lygmeniu, vertinant Savivaldybės administracijos kaip paslaugų teikėjos veiklą.

Lygių galimybių padėties analizėje taikytas 3R metodas, kuris yra analitinė priemonė, padedanti sistemingai integruoti lyčių lygybės aspektą į veiklą. 3R metodą sudaro trys pagrindinės kryptys: R1 – Reprezentacija (atstovavimas), R2 – Resursai (ištekliai) ir R3 – Reali situacija (esama padėtis). Šis metodas yra esminė lyčių lygybės integravimo į savivaldos procesus sėkmės sąlyga. Vertinant situaciją, svarbu analizuoti, kaip moterys ir vyrai yra atstovaujami sprendimų priėmimo procese, kaip paskirstomi ištekliai ir kokios yra esamos padėties priežastys.

**R1 tyrimo etapas - Reprezentacija (atstovavimas)**

R1 tyrimo etapo tikslas – nustatyti, kiek moterų ir vyrų dalyvauja priimant sprendimus Savivaldybės administracijos veikloje, kiek moterų ir vyrų yra atsakingi už priimtų sprendimų vykdymą. Šiam tikslui pasiekti renkami kiekybiniai duomenys apie moterų ir vyrų atstovavimą bei dalyvavimą tam tikroje Savivaldybės administracijos veikloje, atsakant į šiuos klausimus:

1. Kiek moterų ir vyrų dirba Savivaldybės administracijoje?

2. Koks Savivaldybės administracijos moterų ir vyrų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pasiskirstymas pagal pareigybių grupes?

3. Kiek moterų ir vyrų užima vadovaujamas pareigas Savivaldybės administracijoje?

4. Kiek moterų ir vyrų vadovauja Savivaldybės administracijos komisijose ir darbo grupėse?

5. Kiek moterų ir kiek vyrų priimta dirbti Savivaldybės administracijoje į karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas per 2024 metus?

6. Kiek asmenų, turinčių neįgalumą, dirba Savivaldybės administracijoje?

*1 pav. Savivaldybės administracijos darbuotojai (moterys ir vyrai)*

Savivaldybės administracijoje (2024 m. liepos 1 d. duomenimis) bendras dirbančiųjų skaičius – 180. Iš jų – 135 moterys (75 proc.) ir 45 vyrai (25 proc.), taigi moterų yra 50 proc. daugiau nei vyrų.

*2 pav. Savivaldybės administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal grupes*

2 pav. matyti, kad Savivaldybės administracijoje politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu (2024 m. liepos 1 d. duomenimis) yra priimtas vienas politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas, tai – Savivaldybės administracijos direktorius. Savivaldybės administracijoje karjeros valstybės tarnautojų yra 92, iš jų 73 moterys ir 19 vyrų. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, yra 83, iš jų 62 moterys ir 21 vyras.

*3 pav. Vadovaujamas pareigas einantys Savivaldybės administracijos darbuotojai*

Savivaldybės administracijoje iš vadovaujamas pareigas užimančių asmenų – Savivaldybės administracijos skyrių vedėjų, vedėjų pavaduotojų, seniūnų bei į struktūrinius padalinius neįeinančių valstybės tarnautojų – daugumą sudaro moterys. Iš 33 vadovaujamas pareigas einančių asmenų moterys sudaro daugumą – jų yra 22, o vyrų – 11.

***4 pav.*** *Vadovaujantieji komisijoms ir darbo grupėms Savivaldybės administracijoje*

Savivaldybės administracijoje iš vadovaujamas pareigas užimančių asmenų – Savivaldybės administracijos skyrių vedėjų ir jų pavaduotojų, seniūnų, į struktūrinius padalinius neįeinančių valstybės tarnautojų – daugumą sudaro moterys. Iš 18 vadovaujamas pareigas einančių asmenų moterys sudaro daugumą – jų yra 12, o vyrų – 6.

***5 pav.*** *Iki**2024 m. liepos 1 d. Savivaldybės administracijoje priimti valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis*

Savivaldybės administracijoje į valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas iki 2024 m. liepos 1 d. priimti dirbti 7 darbuotojai, iš jų – 4 moterys ir 2 vyrai, iš jų valstybės tarnautojų – 1 vyras, dirbančių pagal darbo sutartis – 2 vyrai ir 4 moterys.

***6 pav.*** *Savivaldybės administracijoje dirbantieji asmenys su negalia*

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.

**R2 – Resursai (ištekliai)**

R2 tyrimo etapo tikslas – surinkti kiekybinius duomenis apie prieinamus išteklius, susijusius su nagrinėjama problema ir nustatyti, kaip jie paskirstomi moterims ir vyrams. Šiame etape analizuojamas tam tikros srities išteklių – laiko (*atostogos vaikui prižiūrėti*), darbo priemonių ir sąlygų (*vienodos darbo sąlygos*), žinių ir informacijos (*vyrų ir moterų pasiskirstymą* *pagal išsilavinimą, dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimą*), pozityvaus ir negatyvaus dėmesio, pripažinimo, socialinių tinklų, priėjimo prie informacijos, naujų technologijų, paslaugų ir pan. – pasiskirstymas. Šiam tikslui pasiekti renkami kiekybiniai duomenys apie įvairius išteklius, atsakant šiuos klausimus:

1. Kiek moterų ir vyrų Savivaldybės administracijoje naudojasi atostogomis vaikui prižiūrėti?

2. Kiek moterų ir vyrų Savivaldybės administracijoje naudojasi papildomomis poilsio

dienomis, sutrumpinta darbo laiko norma, lanksčiu darbo grafiku, nuotolinio darbo galimybe?

3. Koks dirbančių moterų ir vyrų išsilavinimo lygis?

4. Kiek moterų ir vyrų tobulino kvalifikaciją?

5. Ar vienodos darbo sąlygos taikomos moterims ir vyrams?

***7 pav.*** *Vaiko priežiūros atostogos*

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. 7 pav. matyti, kad Savivaldybės administracijoje atostogų vaikui prižiūrėti kol kas eina tik moterys.

***8 pav.*** *Naudojimasis papildomomis poilsio dienomis, dalį laiko dirba nuotoliniu būdu, dirba sutrumpinta darbo laiko norma auginantys vaikus iki 3 metų*

Iš 8 pav. pateiktų duomenų matyti, kad Savivaldybės administracija imasi veiksmų, kad padėtų darbuotojams derinti darbą su šeimos įsipareigojimais. Mažamečius vaikus auginantys darbuotojai gali kreiptis dėl lankstesnių darbo sąlygų, pavyzdžiui, papildomų poilsio dienų ar lankstaus darbo grafiko. Nuotolinis darbas taip pat tapo dažnai naudojama galimybe. Visi darbuotojų prašymai dirbti nuotoliniu būdu, siekiant lengviau suderinti darbo ir šeimos pareigas, buvo patenkinti ir suteikta galimybė dirbti nuotoliniu būdu visiems, kas to pageidavo.

***9 pav****. Dirbančiųjų išsilavinimas*

9 pav. matyti, kad mokslų daktaro laipsnį įgijęs 1 vyras, magistro laipsnį įgiję daugiau moterų – 64, o vyrų – 19. Bakalauro laipsnį įgijusios 36 moterys ir 5 vyrai, profesinį bakalaurą įgiję 18 moterų ir 2 vyrai, spec. Vidurinį, įgytą iki 1995 m., išsilavinimą įgiję 18 moterų ir 5 vyrai, profesinį išsilavinimą įgijusios 3 moterys ir 5 vyrai, vidurinį – 5 moterys ir 3 vyrai, pagrindinį – 1 moteris.

***10 pav.*** Iki *2024 m. liepos 1 d. tobulinę kvalifikaciją darbuotojai*

2024 m. seminaruose, mokymuose, kursuose dalyvavo, kvalifikaciją tobulino 134 (73

proc.) Savivaldybės administracijos valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, t. y. 108 moterys (60 proc.) ir 26 vyrai (53 proc.). Kvalifikaciją tobulinusių valstybės tarnautojų skaičius – 84 (90 proc., skaičiuojant nuo viso valstybės tarnautojų skaičiaus). Kvalifikaciją tobulinusių darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, skaičius – 40 (47 proc., skaičiuojant nuo viso darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, skaičiaus).

Atsižvelgiant į visų dirbančiųjų pasiskirstymą pagal lytį (75 proc. – moterų, 25 proc. – vyrų), galima teigti, kad visiems darbuotojams sudaromos vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją, taip užtikrinant lyčių lygybės ir nediskriminavimo principą.

Apibendrinant visus duomenis, galima teigti, kad Savivaldybės administracijoje darbo sąlygos taikomos visiems vienodai: visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, sudaryta sveika ir saugi darbo aplinka, sudarytos sąlygos darbo funkcijoms atlikti, visiems darbuotojams taikomi vienodi bendrieji vidaus tvarkos reikalavimai, sudarytos vienodos sąlygos darbuotojams mokytis, tobulinti kvalifikaciją, siekti paaukštinimo, taikant tam tikras lengvatas darbuotojams, laikomasi lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

**R3 – Reali situacija (esama padėtis)**

R3 tyrimo etapo tikslas – pateikti paaiškinimus, kurie padėtų suprasti R1 (reprezentacijos) ir R2 (išteklių) etapų rezultatus ir atsakyti į esminius kokybinės analizės klausimus. Šis tyrimas nukreipia dėmesį į socialinius reiškinius, kurie dažnai laikomi mažareikšmiais ar nepastebimais. Dažnai galvojama, kad lyčių vaidmenys yra natūralūs ir savaime suprantami, todėl nesvarstoma, kaip jie susiformavo. Tai tiesiogiai susiję su lyčių stereotipais, kuriuos R3 tyrimas padeda identifikuoti ir paaiškinti. Analizuojant dabartinę situaciją, gilinamasi į pagrindinius klausimus, kurie padeda atskleisti visuomenėje vyraujančias normas bei išankstines nuostatas, susijusias su moterų ir vyrų vaidmenimis ir nevienodu išteklių pasiskirstymu.

R3 tyrimas siekia atsakyti į klausimą, kiek žmonių elgesiui įtakos turi socialiniai modeliai, galios santykiai tarp lyčių, tradicijos ir visuomenėje paplitęs supratimas, kas yra „moteriška“ ir „vyriška“. Ši analizė padeda įvertinti, ar moterys ir vyrai darbo vietoje vertinami pagal tuos pačius kriterijus, ir suprasti, kaip tai veikia Savivaldybės administracijos veiklą.

R1 ir R2 etapai atsako į kiekybinius klausimus, susijusius su tuo, kas ir kiek gauna, kokie yra ištekliai ir jų paskirstymas. Tuo tarpu R3 analizė siekia paaiškinti šiuos kiekybinius rezultatus ir atskleisti sąlygas, kurios lemia jų atsiradimą. Pirmieji du etapai pateikia statistinius duomenis, o trečiasis etapas atskleidžia šių skaičių prielaidas ir priežastis.

Savivaldybės administracija siekia užtikrinti, kad būtų laikomasi įstatymuose numatytų principų: darbuotojai priimami į darbą be diskriminacijos, visiems suteikiamos vienodos darbo sąlygos, už tą patį darbą mokamas vienodas atlyginimas, o darbo aplinka yra nediskriminuojanti.

Šiam tikslui pasiekti renkami kokybiniai duomenys apie esamą padėtį, atsakant į šiuos

klausimus:

1. Kodėl Savivaldybės administracijoje dirba daugiau moterų nei vyrų?

Priėmimo į darbą procesas dažniausiai apima kelis etapus: darbo skelbimo parengimą, kandidatų atranką į darbo pokalbį, patį pokalbį ir galutinį sprendimą dėl įdarbinimo. Diskriminacija gali pasitaikyti bet kuriame iš šių etapų, todėl, siekiant jos išvengti, darbo pokalbių metu dėmesys sutelkiamas tik į kandidato profesinius gebėjimus, kompetencijas ir įgūdžius, reikalingus konkrečiam darbui atlikti. Kandidatams niekada neužduodami klausimai apie jų seksualinę orientaciją, šeiminę padėtį, šeimos planus, laikino nedarbingumo priežastis, religiją, įsitikinimus ar pažiūras, taip pat jų etninę kilmę ar politines pažiūras. Savivaldybės administracijoje visiems kandidatams taikomi tie patys atrankos kriterijai ir sąlygos, o darbo skelbimuose pateikiami neutralūs ir objektyvūs profesiniai reikalavimai, nurodomos tik būtinos pareigoms dalykinės savybės ir įgūdžiai. Ši praktika atsispindi ir statistikoje: 2024 m. liepos 1 d. Savivaldybės administracijoje į valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pozicijas buvo įdarbinta beveik vienodai vyrų ir moterų – 3 moterys ir 4 vyrai.

1. Kodėl didžioji dalis vadovaujamas pareigas einančių Savivaldybės administracijos

darbuotojų yra moterys?

Analizuojant lyties aspektu surinktus statistinius duomenis, matyti, kad Savivaldybės administracijoje moterų, einančių karjeros valstybės tarnautojų pareigas ar dirbančių pagal darbo sutartis, taip pat užimančių vadovaujančias pozicijas, yra daugiau nei vyrų. Tai rodo, kad laikomasi lyčių lygybės principo, o tiek moterims, tiek vyrams sudaromos vienodos galimybės dalyvauti sprendimų priėmime. Be to, Savivaldybės administracijoje darbuotojams mokamas vienodas darbo užmokestis už tokį patį ar panašios vertės darbą, nepriklausomai nuo jų lyties, negalios, amžiaus, šeiminės padėties ar kitų tapatybės požymių.

1. Kodėl tik moterys naudojasi tikslinėmis atostogomis vaikui prižiūrėti?

Stereotipiniai įsitikinimai apie vyrų ir moterų vaidmenis visuomenėje prisideda prie socialinių lyčių skirtumų. Moterims dažnai tenka „dviguba našta“, nes jos aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, tačiau taip pat prisiima didžiąją dalį namų ruošos darbų, kurie visuomenėje nėra vertinami ir neapmokami. Dėl didelio dėmesio šeimai ir vaikų priežiūrai moterys gali tapti mažiau patraukliomis darbo rinkai.

Nors įstatymai numato vaikų priežiūros atostogas iki trejų metų, Savivaldybės administracijoje dirbantys vyrai dažnai nesinaudoja šia galimybe ir teikia pirmenybę apmokamam darbui. Moterims, turinčioms šeimas, dėl dvigubo užimtumo profesinėje veikloje ir namuose greičiau nei vyrams prarandamas socialinis lankstumas, galimybės siekti karjeros, tobulėti ir augti profesinėje srityje. Tuo tarpu tėvystės atostogomis, nors ir teikiamomis įstatymų, vyrai dažniau pasinaudoja.

Savivaldybės administracijoje tiek moterys, tiek vyrai turi vienodas galimybes gauti papildomas poilsio dienas, kurios skiriamos darbuotojams, auginantiems vaikus. Vis dėlto, nors įstatymai ir teikia tam tikras garantijas, susijusias su vaiko priežiūra, kol kas jie neužtikrina visiškos lyčių lygybės ir nepadeda pasiekti tinkamo šeimos ir darbo balanso.

Savivaldybės administracijos tikslas yra skatinti abiejų tėvų įsitraukimą į vaiko priežiūrą, kad jie galėtų efektyviai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Administracija siekia užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl tėvystės, vaiko priežiūros, nemokamų atostogų, skirtų slaugyti sergantį šeimos narį, ar lankstaus darbo grafiko nustatymo. Savivaldybės administracijos siekiamybė yra sukurti šeimos politikos priemonių visumą, kuri palengvintų dirbančių ir vaikus auginančių šeimų gyvenimą, įgyvendinant darbo ir šeimos darną.

4. Kodėl Savivaldybės administracijoje daugiau moterų nei vyrų tobulino kvalifikaciją

2024 m.?

Savivaldybės administracijoje moterims ir vyrams suteikiamos vienodos galimybės dalyvauti mokymuose ir tobulinti savo kvalifikaciją, nepriklausomai nuo amžiaus, lyties ar kitų tapatybės aspektų. 2024 metų duomenys rodo, kad didelis skaičius moterų dalyvavo kvalifikacijos tobulinimo programose, tai paneigia stereotipinį požiūrį, kad moterys yra tik namų šeimininkės. Moterų įsitraukimas į ilgalaikes mokymų programas rodo jų siekį plėtoti karjerą ir aktyviai dalyvauti kultūriniame, socialiniame ir ekonominiame gyvenime. Taigi, galima daryti išvadą, kad moterys sugeba derinti šeimos priežiūrą ir aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje.

Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad kvalifikacijos tobulinimas yra susijęs su darbuotojų pozicijomis. Kadangi daugiausia moterų eina skyrių vedėjų, vyriausiųjų specialistų pareigas, natūralu, kad ir tobulinusių kvalifikaciją moterų skaičius yra didesnis.

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.