



LYŲIU NELYGYBĖS ĮVEIKIMO STRATEGIJOS: LIETUVA IR UŽSIENIO ŠALYS

KODĖL SVARBU PALYGINTI STRATEGIJAS?

Atlikus Lietuvos [situacijos analizę](#), prieita prie išvados, kad moterų padėtis ir galimybės darbo rinkoje yra blogesnės negu vyrų. Buvo įvertintas ir Lietuvos nueitas kelias lyčių lygybės ekonominėje srityje link. Paaiškėjo, kad Lietuvoje per pastaruosius 10 metų reikšmingų teigiamų pokyčių šioje srityje neįvyko. Apklausti ekspertai tvirtino, kad proveržį pavyks pasiekti tik atsiradus didesnam

sąmoningumui ir politinėms pastangoms. Ar tai reiškia, kad politine prasme lyčių nelygybė yra laikoma nesvarbia, nereikšminga ir neaktualia problema? Ar tai reiškia, kad Lietuvoje lygios moterų ir vyrų galimybės yra užtikrinamos neefektyviai ir neveiksmingai? Šioje trumpoje analizėje palyginsime, kokias lyčių nelygybės (darbo rinkoje) įveikimo strategijas taiko Lietuva ir kitos Europos šalys. Taip galėsime išsiaiškinti, ar Lietuvoje taikomos priemonės yra tinkamos ir proporcingos numatytam tikslui pasiekti, ir kaip reikėtų tas priemones tobulinti, pasimokant iš kitų valstybių sėkmių ir nesėkmių.

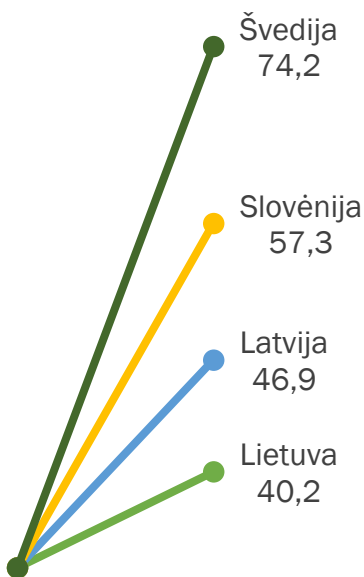
VALSTYBIŲ STRATEGIJOS

Palyginimui su Lietuva pasirinktos 3 užsienio valstybės: **Latvija, Slovėnija ir Švedija**. Visos jos – iš tos pačios geopolitinės ir ekonominės erdvės (ES), tačiau kiekviena yra skirtingai pažengusi lyčių lygybės klausimais.

Latvija yra panaši į Lietuvą savo kultūra, istorija ir gyventojų mentalitetu, tačiau Lyčių lygybės indekse (EIGE, 2012) ji užima aukštesnę vietą nei Lietuva (LT: 40,2; LV: 46,9, kai 100 lygu visiška lygybė). Slovėnija savo geografine padėtimi ir istorija labiau skiriasi nuo Lietuvos ir lyčių lygybės atžvilgiu pralenkia tiek Lietuvą, tiek Latviją (SI: 57,3). Švedija tiek kultūriškai, tiek istoriškai, tiek socialiai labiausiai skiriasi nuo Lietuvos ir kitų paminėtų valstybių. Lyčių lygybės indekse ši šalis užima pirmąją vietą (SE: 74,2).

Visos šios valstybės daugiau ar mažiau pralenkia Lietuvą lyčių lygybės atžvilgiu, todėl įdomu ir svarbu palyginti priemones ir strategijas, kuriomis šalys siekia paspartinti progresą moterų ir vyrų lygybės srityje. Kadangi specialiai darbo rinkoje pasireiškiančioms lyčių nelygybės formoms dažniausiai nėra taikomos atskiros įveikimo strategijos, **dažnai šiame leidinyje bus kalbama platesniame kontekste – apie bendras lyčių nelygybės įveikimo strategijas, stengiantis išryškinti tą jų aspektą, kuris būtų susijęs su ekonomine, darbo sritimi**. Toliau atskirai aprašomos Lietuvos ir užsienio valstybių strategijos, identifikuojant ir vertinant jas pagal šalyje veikiančią lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmą – jo sąrangą ir turinį (žr. lentelę 3 puslapyje).

PASIRINKTŲ ŠALIŲ
LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAI



Šaltinis: EIGE, 2012.

Lietuvos strategija

Siekiant prisijungti prie ES ir įgyvendinti sąjungos direktyvas lyčių lygybės srityje, 1998 m. Lietuvoje pirmą kartą buvo priimtas atskiras lyčių lygybę įtvirtinantis teisės aktas – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, galiojantis iki šiol. Tai buvo ir pirmasis toks įstatymas visoje Vidurio ir Rytų Europoje (Jankauskaitė, Mackevičiūtė, 2005). Jame numatytos valdžios institucijų, švietimo ir mokslo įstaigų, darbdavių pareigos užtikrinti lygias lyčių galimybes, taip pat – diskriminuojamų veiksmų draudimas ir pan. Tuo pačiu buvo įsteigta ir Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba – ombudsmeno institucija, prižiūrinti įstatymo vykdymą, kontrolę ir tirianti gyventojų skundus dėl diskriminacijos.

2003 m. buvo priimtas ir kitas – Lygių galimybių įstatymas, saugantis nuo diskriminavimo ne tik lyties, bet ir kitais pagrindais (rasės, tautybės, amžiaus, negalios, religijos ir t. t.). Juo taip pat įpareigojama užtikrinti lygias galimybes valstybės ir savivaldos, švietimo, darbo, vartotojų teisių srityse. Tuo pačiu buvo praplėsta ir kontrolieriaus kompetencija, pasikeitė ir tarnybos pavadinimas – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba tapo abiejų įstatymų priežiūrą vykdanči nepriklausoma institucija.

Šalia šių specialių, tikslinių įstatymų, yra ir kitų teisės aktų, kuriais užtikrinama lyčių lygybė – tai Konstitucija, Darbo kodeksas, Baudžiamasis kodeksas, socialinės apsaugos įstatymai ir pan.

LYČIŲ LYGYBĖS UŽTIKRINIMO MECHANIZMAS PAGAL ŠALIS

	SPECIALŪS MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖ UŽTIKRINANTYS ĮSTATYMAI	OMBUDSMENO INSTITUCIJA	NACIONALINIAI STRATEGINIAI DOKUMENTAI IR VEIKSMŲ PLANAI	STRATEGINIŲ VEIKSMŲ KONTROLĖS IR PRIEŽIŪROS ĮSTAIGA
LIETUVA	<ul style="list-style-type: none"> > Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998) > Lygių galimybių įstatymas (2003) 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, specializuota: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 	<ul style="list-style-type: none"> > Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa ir veiksmų planas (2003-2004, 2005-2009, 2010-2014, 2015-2021) 	<ul style="list-style-type: none"> > Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija
LATVIJA	<ul style="list-style-type: none"> > Nėra: teisinės normos integruotos į kitus įstatymus. 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, nespecializuota 	<ul style="list-style-type: none"> > Lyčių lygybės įgyvendinimo koncepcija (2001) > Lyčių lygybės įgyvendinimo programa / planas (2005-2006, 2007-2010, 2012-2014, ...) > Moterų ir vyrų lygių galimybių ir teisių gairės 2016-2020 (projektas) 	<ul style="list-style-type: none"> > Socialinės gerovės ministerija, Lyčių lygybės komisija
SLOVĖNIJA	<ul style="list-style-type: none"> > Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (2002) > Lygių galimybių principo įgyvendinimo įstatymas (2004) 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, specializuota: Lygybės principo advokatas 	<ul style="list-style-type: none"> > Valstybinės moterų ir vyrų lygybių galimybių programa (2005-2013, 2015-2020) ir periodinis planas (2006-2007, 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013) 	<ul style="list-style-type: none"> > Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija, Lygių galimybių departamentas
ŠVEDIJA	<ul style="list-style-type: none"> > Nediskriminavimo įstatymas (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> > Yra, specializuota: Lygybės ombudsmenas 	<ul style="list-style-type: none"> > Darnios lyčių lygybės programa, skirta savivaldoms ir apskritims (2008-2013) > Lyčių aspekto integravimo į valstybės įstaigas planas (2004, 2010), strategija (2012-2015) ir programa (2015-2018) > Švedijos vyriausybės Lyčių lygybės politikos prioritetai (2009, 2010-2014, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> > Ministras vaikų, pagyvenusių žmonių ir lyčių lygybės klausimais Sveikatos ir socialinių reikalų ministerijoje

Vien tik įstatymais lyčių lygybę užtikrinti yra sudėtinga, todėl dažniausiai valstybės stengiasi imtis aktyvių lygybės skatinimo veiksmų. Lietuvoje tokie veiksmai pradėti 2003 m., kai startavo pirmoji Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa, kurioje pagrindinėmis kryptimis laikyta: „moterų ir vyrų lygių teisių užtikrinimas sveikatos ir aplinkosaugos srityse, kova su smurtu ir prekyba moterimis; moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas užimtumo, švietimo, politikos ir sprendimų priėmimo srityse; įgyvendinimo mechanizmų stiprinimas (...)“ (LRV, 2003).

Šiandien vykdoma jau ketvirtoji tokia programa. Joje, kaip ir buvusiose programose, daug dėmesio skiriama užimtumo ir darbo sričiai. „Skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje“ yra pirmasis naujausios programos tikslas, kurio pasiekti norima mažinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, sektorinę

ir profesinę darbo rinkos segregaciją ir didinant moterų galimybes imtis verslo ir jį plėtoti (LRV, 2015).

Visose vienaip ar kitaip pabrėžiama, kad, formuojant tikslus ir uždavinius, yra atsižvelgiama į lyties aspekto integravimo strategiją (angl. **gender mainstreaming**), taikomą visose veiklos srityse. Lyties aspekto integravimo strategija – tai lyčių lygybės aspektų įtraukimas į visas politikos sritis, atsižvelgiant į moterų ir vyrų padėtį visose sferose. Trečioje ir ketvirtoje programoje ši strategija naudojama nuosekliausiai. Pavyzdžiui, ketvirtasis 2015-2021 m. programos tikslas yra „skatinti lyčių aspekto integravimą“ švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos, kultūros, aplinkos, kultūros, krašto apsaugos, teisingumo prieinamumo ir tarptautinio bendradarbiavimo srityse (LRV, 2015). Už šių tikslų įgyvendinimą pagal kompetenciją atsakingos atitinkamos ministerijos, tad lyčių lygybė tampa integruota visos viešosios →

„LYČIŲ ASPEKTO INTEGRAVIMO STRATEGIJA REMIASI NUOSTATA, KAD UŽSIBRĖŽTUS TIKSLUS GALIMA PASIEKTI TIK KOORDINUOJANT VEIKSMUS ĮVAIRIOSE GYVENIMO SRITYSE IR ATSIŽVELGIANT Į DAŽNAI SKIRTINGĄ MOTERŲ BEI VYRŲ PADĖTĮ.“

(JANKAUSKAITĖ IR MACKEVIČIŪTĖ, 2005, 44)

politikos dalimi. O pagrindinė programos įgyvendinimą koordinuojanti šalis yra tarpinstitucinė Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, sudaryta Vyriausybės. Jai savo funkcijas padeda vykdyti ir lyčių lygybės politiką įgyvendina Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje veikiantis Moterų ir vyrų lygybės skyrius.

Lyčių lygybės aspektu vertinant Lietuvos teisinę bazę ir strateginius užmojus, gali pasirodyti, kad šalyje moterų ir vyrų nelygybės problemos yra sprendžiamos aktyviai ir pažangiai. Ši institucinė sąranga bei mechanizmas yra teigiamai vertinami ir Europos lyčių lygybės instituto (EIGE, 2014). Tačiau tarptautiniai indeksai atskleidžia, kad Lietuvoje per pastaruosius dešimt metų jokių reikšmingų pokyčių lyčių lygybės srityje nebuvo (EIGE, 2012, WEF, 2016, Paulauskas, 2017). Kitaip sakant, **puikiai funkcionuojantis mechanizmas lyčių lygybės progreso nesukelia**. Kaip paaiškinti šį prieštaravimą?

Vienas iš galimų atsakymų yra susijęs su programų efektyvumu ir numatomų priemonių tikslingumu. Savo daktaro disertacijoje analizavusi minėtas programas, dr. Eglė Krinickienė (2014) priėjo prie išvados, kad nors „Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje ir priemonių įgyvendinimo plane atitinkamos ministerijos yra įpareigosios įgyvendinti konkrečius lyčių lygybę skatinančius uždavinius, autorės nuomone, **jų diegimui būdingas fragmentiškas ir deklaratyvus pobūdis**“ (69). Šiuos bruožus mokslininkė pastebi visose programose. Ji tvirtina, jog nepaisant to, kad Lietuvoje teisinė bazė yra pakankamai išplėtotą, „tačiau skelbiamų idėjų ir teisinių įsipareigojimų įgyvendinimas praktikoje anaipol neatitinka siekiamo lygmens ir faktiškai

Lietuva susiduria su problemomis lyčių lygybės srityje“ (Krinickienė, 2014, 200)

Panagrinėkime vieną pavyzdį – pažiūrėkime, kaip ir kokiomis tikslinėmis priemonėmis programose bandoma paskatinti darbdavius mokėti vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą ir taip sumažinti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį. 1 priede esančioje lentelėje yra išrinktos būtent šios pagal valstybines moterų ir vyrų lygių galimybių programas įgyvendintos priemonės per visą programų gyvavimo laikotarpį. Iš pateiktų rezultatų matyti, kad **priemonės taikytos itin fragmentiškai: yra laikotarpių, kai šiai problemai spręsti nebuvo taikomos jokios tikslinės priemonės 2 ar netgi 5 metus (2004-2005 m. ir 2010-2014 m.)**. Tokia fragmentiška problemos sprendimo strategija negali būti pavadinta sistemine ar nuoseklia.

Kyla klausimų ir dėl minėtų priemonių įgyvendinimo apimtys. 2003 m. sukurta Darbų ir pareigybių vertinimo metodika (leidžianti darbdaviams suvienodinti darbo apmokėjimo sistemą moterims ir vyrams) buvo pristatyta socialiniams partneriams iš viso dešimtyje renginių ir sutraukė 223 dalyvius (per 5 m.). Kita 3 metus vykdyta priemonė – apskritojo stalo diskusijos – iš viso sutraukė 65 dalyvius. **Tokios priemonių įgyvendinimo apimtys reikšmingo poveikio atlyginimų netolygumams padaryti negali**.

Galima kelti klausimus ir dėl priemonių tikslingumo, t. y. ar tikslinga skatinti vienodo darbo užmokesčio mokėjimą už vienodos vertės darbą pavieniais seminarais ir diskusijomis. Atlyginimų atotrūkiui įtaką daro ne tik šis reiškinys, todėl programoje yra ir kitų priemonių, kurios netiesiogiai mažina atlyginimų atotrūkį, tačiau didžioji dalis **tiesioginių, tikslinių priemonių nėra adekvačios**.

Jos nėra proporcingos išsikeltam tikslui pasiekti. Nors 2015-2016 m. šiai problemai spręsti pasitelkta gerokai daugiau priemonių negu ankstesniais metais, vis dar vyrauja tokios priemonės kaip šviečiamieji renginiai, diskusijos ir pan. 2015 m. 4 priemonės buvo skirtos Darbo kodekso (DK) tobulinimui, tačiau tik dvi iš jų bus visa apimtimi įgyvendintos sulig nauja DK redakcija. Be to – sunku pasakyti, ar jos gali turėti kokį nors poveikį, kadangi nėra reikšmingai keičiančios situaciją.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (LGKT, 2017a), komentuodama 2016 m. ataskaitą, taip pat pastebi, kad „tik keli įrankiai atrodo pasirinkti metodiškai – ilgalaikiu moterų užimtumo žemėlapiu sukūrimas ir Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) atlikti įmonių patikrinimai lygių galimybių užtikrinimo klausimais“. Tačiau net ir pastarųjų efektyvumas kelia klausimų. Pavyzdžiui, Moterų ir vyrų užimtumo žemėlapis (2016) neatrodo nei naudingas, nei prasmingas, nes „pliki“ duomenys pateikiami be konteksto ir apibendrinimo. O VDI atlikti patikrinimai kelia abejonių dėl naudotos metodikos tinkamumo (LGKT, 2017a). Pažvelgus į rezultatus (įgyvendintų priemonių kokybę ir apimtį), **susidaro įspūdis, jog atlyginimų atotrūkio mažinimo priemonės yra formuojamos ir įgyvendinamos paviršutiniškai.**

Minėtą prieštaravimą galima aiškinti ir tuo, jog **programos įgyvendinimo stebėsenos mechanizmas nėra pakankamai kokybiškas.** Tik paskutiniojoje programoje atsiranda detalūs „tikslų ir uždavinių vertinimo kriterijai“ (konkretūs siekiami mokymų, jų dalyvių ir pan. skaičiai) ir „programos įgyvendinimo vertinimo kriterijai“ (užsibrėžtas pasiekti konkretus moterų ir vyrų atlyginimo atotrūkio procentas ir

ir vyrų atlyginimo atotrūkio procentas ir kt.). Iki tol programos veiksmingumas buvo matuojamas tik formaliaisiais aspektais (renginių skaičius, dalyvių skaičius ir pan. – be siektinų konkrečių skaičių) ir atliekant analizę apie „moterų ir vyrų padėties Programos taikymo srityse pokyčius iki Programos įgyvendinimo ir po jo“. Tokios analizės buvo atliktos 1994, 2000, 2009 ir 2014 m. SADM Moterų ir vyrų lygybės skyriaus teigimu, 1994 ir 2000 m. tyrimų ataskaitos nėra išlikusios. Sprendžiant iš 2009 ir 2014 m. ataskaitų, kuriose daugiausiai dėmesio skiriama faktinės situacijos tyrimui ir visuomenės nuomonės apklausai, jose nėra tiriama, kaip konkrečios naudotos priemonės prisidėjo prie socialinių pokyčių, ar jos buvo veiksmingos, ar pasiteisino ir pan. (MIC, 2009; SIF, 2014). Vadinasi, ataskaitos nefunkcionuoja kaip priemonių įgyvendinimo stebėsenos įrankis. **Tyrimai, kurie atskleistų, ar naudojamos priemonės turi kokį nors teigiamą poveikį ilguoju ar trumpuoju laikotarpiu, nėra vykdomi.** Tad įdėmiau paanalizavus taikomas atlyginimų atotrūkio mažinimo priemones, tampa akivaizdu, jog nekontroliuojamas atlyginimų atotrūkio didėjimas 5 metus iš eilės yra ir nepakankamai veiksmingų ir tikslingų Vyriausybės taikomų priemonių rezultatas.

Lyčių aspekto integravimas į įvairias viešosios politikos sritis irgi vertinamas kaip problemiškas (SIF, 2014). Pasak moterų ir vyrų padėties pokyčius 2014 m. analizavusių tyrėjų, nors „Lietuvoje [yra] sukurtas institucinis moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmas, tačiau ne visuose lygmenyse moterų ir vyrų lygių galimybių siekiama pakankamai efektyviai“ (SIF, 2014, 86). Todėl rekomenduojama stiprinti Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos įtaką, didinti ministerijos

skyriaus finansinius ir žmogiškuosius išteklius ir „kiekvienoje ministerijoje bent vienam darbuotojui priskirti atlikti moterų ir vyrų lygybės pareigūno funkcijas, įrašant į pareigybinę instrukciją šias pareigas ir nustatant keletą valandų per dieną atlikti šias pareigas“ (ten pat).

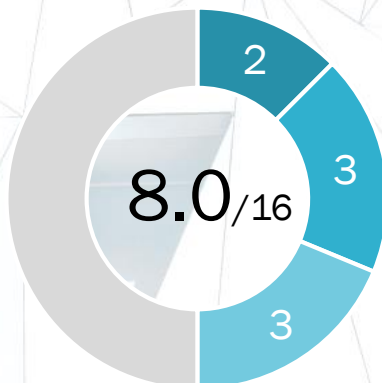
Lyties aspekto integravimo itin trūksta savivaldos lygmenyje. Nors savivaldybės yra įstatymų įpareigosos imtis priemonių moterų ir vyrų lygioms galimybėms įtvirtinti, jos nėra diegiamos, nes savivaldybių darbuotojams trūksta žinių ir kompetencijų (LGKT, 2017b). Pasak ekspertų, „būtina paskirti moterų ir vyrų

lygių galimybių konsultantus savivaldybėse, kurie būtų atsakingi už moterų ir vyrų lygybės priemonių integravimą į savivaldybių strateginius planus“ (SIF, 2014, 87).

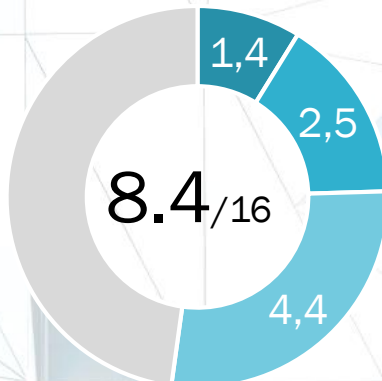
Tuo tarpu Europos lyčių lygybės instituto sukurtas lyties aspekto integravimo indeksas atskleidžia, kad Lietuvai labiausiai trūksta ne institucinio stiprinimo, o lyties aspekto integravimo priemonių ir metodų naudojimo. Iš 10 galimų šio rodiklio balų Lietuva surinko 3. O bendras Lietuvos rodiklis yra 4.0 iš 16 balų ir jis yra žemesnis už ES vidurkį – 8.4 (EIGE, 2014).

LYTIES ASPEKTO INTEGRAVIMO INDEKSAS

LIETUVA



EUROPOS SAJUNGA



- Valdžios įsipareigojimas [teisinės priemonės] (0-2)
- Lyties aspekto integravimo struktūros (0-4)
- Lyties aspekto integravimo priemonių ir metodų naudojimas (0-10)

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje yra taikomos dvi lyčių lygybės strategijos – tiek „tradicinė“ lyčių lygybės politikos strategija (angl. *Gender Equality Policy*), tiek lyties aspekto integravimo strategija. Anot dr. E. Krinickienės (2014, 50), „tradicinės lyčių lygybės politikos išėities taškas yra specifinė problema, kylanti dėl lyčių nelygybės. Nustačius problemą, lyčių lygybės aparatas formuoja atitinkamą politiką jai spręsti. Tuo tarpu lyčių aspekto integravimo strategijos išėities taškas yra jau egzistuojanti politika. Politinis procesas yra perorganizuojamas tokiu būdu, kad jame dalyvaujantys veikėjai atsižvelgtų į lyčių perspektyvą“. Tradicinė lyčių lygybės politikos strategija atsispindi institucinėje struktūroje (yra specializuotas moterų ir vyrų lygybės užtikrinimui skirtas įstatymas, specializuotos lyčių lygybės institucijos), taip pat – valstybinėse programose, kur išskiriami konkretūs uždaviniai konkrečioms problemoms spręsti (pvz., moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis). Tuo pačiu šiame mechanizme

yra ir lyties aspekto integravimo strategijos elementų: programos remiasi ir tarpinstituciniu bendradarbiavimu, jose priskiriami veiksmai atskiroms ministerijoms lyčių lygybei visuose lygiuose užtikrinti, programų kontrolę vykdo tarpinstitucinė komisija, įtraukianti visų ministerijų atstovus.

Tačiau Lietuvai nepavyksta nei sėkmingai specializuoti, nei integruoti lyčių lygybės. Nei viena, nei kita strategija Lietuvoje nėra įgyvendinama kokybiškai. Lyties aspekto integravimo srityje Lietuva nesiekia ES vidurkio, o veiksmingai ir nuosekliai spręsti konkrečias lyčių nelygybės problemas taip pat nepavyksta. Europos mastu pastaruoju metu vis plačiau diegiama lyties integravimo strategija, tačiau svarbu suprasti, kad „ji ne pakeičia, o papildo „tradicinę“ lyčių lygybės politiką“ (Krinickienė, 2014, 50). Tad Lietuvoje svarbu stiprinti ir išlaikyti tiek vieną, tiek kitą strateginę kryptį.

„PASAK EUROPOS TARYBOS EKSPERTŲ, KAI LYČIŲ ASPEKTO INTEGRAVIMAS YRA MINIMAS KAIP NAUJA STRATEGIJA SIEKIANT LYČIŲ LYGYBĖS, VISADA PABRĖŽIAMA, KAD JI NE PAKEIČIA, O PAPILDO „TRADICINĘ“ LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKĄ.“

(KRINICKIENĖ, 2014, 50)

Latvijos strategija

Latvijoje nėra ir niekada nebuvo įstatymo, kuris būtų specialiai skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms ar apskritai lygioms galimybėms užtikrinti. Siekiant įgyvendinti ES direktyvas, 2004 m. buvo parengtas Anti-diskriminacijos įstatymo projektas, turėjęs uždrausti diskriminavimą įvairiais pagrindais daugelyje veiklos sričių. Tačiau projektas susilaukė kritikos ir po pirmojo balsavimo parlamente toliau nebuvo svarstomas. Vietoje to direktyva buvo perkelta į kitus jau egzistuojančius 8 įstatymus (Kamenska ir Laganovska, 2014). Taip **nediskriminavimo, lygių teisių ir lygių galimybių principai buvo išskaidyti ir integruoti į įvairiausio pobūdžio įstatymus**: darbo, švietimo, socialinės apsaugos, vartotojų teisių, reklamos ir pan. Diskriminacijos draudimas yra numatytas ir Latvijos Konstitucijoje.

2007 m. Latvijoje pradėjo veikti Ombudsmeno įstaiga, tirianti gyventojų skundus dėl diskriminacijos. Kaip ir Lietuvoje, Latvijos Ombudsmeno įstaiga yra tiek kvazi-teisminė institucija, nagrinėjanti skundus ir priimanti sprendimus, tiek lygių galimybių sklaida užsiimanti institucija – šviečianti visuomenę, teikianti rekomendacijas ir pan. (Andriukaitis ir Sabatauskaitė, 2017, 76-78).

Pirmasis strateginis Latvijos dokumentas lyčių lygybės srityje buvo 2001 m. ministerijos suformuluota Lyčių lygybės įgyvendinimo koncepcija, kuri suteikė pagrindą plėtoti politiką ir imtis konkrečių veiksmų. 2005 m. pirmą kartą priimta Vyriausybės patvirtinta Lyčių lygybės įgyvendinimo programa, kurioje pagrindinis dėmesys buvo skiriamas švietimo, sąmoningumo skatinimo, šeimos ir darbo derinimo,

institucinio efektyvumo ir smurto prevencijos sritims (EIGE, 2014).

Antroji programa (2007-2010) apėmė panašias sritis, tačiau daugiau dėmesio skyrė lyčių lygybės politikos monitoringo svarbai ir numatė tyrimų atlikimą (įskaitant ir įgyvendintų priemonių tyrimą) kaip pagrindinę pokyčių stebėjimo priemonę (Republic of Latvia, 2007). Vis tik **daugiausiai priemonių (14) buvo skirta šeimos ir darbo derinimo sunkumams sistemiskai spręsti – vaikų priežiūros paslaugoms gerinti, karjeros konsultacijoms ir pan. Ir tai vienintelė su lygybe darbo rinkoje susijusi problema, kurią siekiama spręsti programoje**. Paskutinėje programoje (2012-2014) atsirado aiškiai suformuluota lygių galimybių darbo rinkoje skatinimo kryptis, kur atkreipiamas dėmesys ir į atlyginimų atotrūkį, tačiau šios programos pasirinktų priemonių sąrašas tyrimo metu nebuvo pasiekiamas.

Svarbu paminėti ir tai, kad sėkmingą šių programų formavimą ir įgyvendinimą, kaip teigiama, apsunkino riboti valstybės skiriami finansai. Kadangi antroji programa buvo įgyvendinama ekonominės krizės metu, **daugybė planuotų priemonių buvo atšaukta, o trečioji programa dėl finansų trūkumo buvo sudaryta tik iš tų priemonių, kurioms nereikėjo skirti papildomų lėšų** (EP, 2015a).

Lyčių lygybės politika Latvijoje patikėta Socialinės gerovės ministerijai, kurioje nuo 2002 m. veikia tarpinstitucinė Lyčių lygybės taryba (vėliau – komisija) ir 2003 m. įkurtas Lyčių lygybės skyrius. **Šis institucinis mechanizmas turi daug panašumų su Lietuvos lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmu**. Skyrius užsiima lyčių lygybės politikos formulavimu, koordinavimu, monitoringu

ir analize. Tuo metu komisija yra sudaryta iš ministerijų ir valstybės institucijų atstovų, nevyriausybinių organizacijų, akademikų ir kitų socialinių partnerių, kurie užtikrina ir koordinuoja lyties aspekto integravimą aukščiausiam politiniame lygyje (ministerijų ir valstybės įstaigų veikloje) (EP, 2015a; Facts and Figures..., 2012).

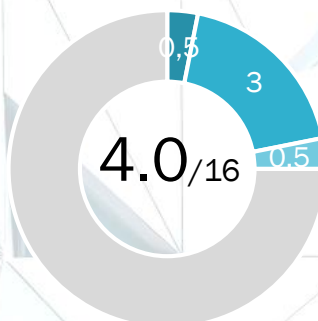
Nuo pat 2001 m. **Latvija, įgyvendindama lyčių lygybės politiką, oficialiai remiasi lyties aspekto integravimo principu.** Tą atspindi ir faktas, kad Latvijoje lyčių lygybės nuostatos yra integruotos į daugelį įstatymų, todėl nėra vieno specializuoto šiai sričiai skirtos teisės akto. Lties aspekto integravimo principas įrašytas ir į Lyčių lygybės įgyvendinimo koncepciją, ir į valstybines programas. Nepaisant to, vertinant, pavyzdžiui, 2007-2010 m. veiksmų planą, lyties aspekto integravimas neatrodo įgyvendinamas sėkmingai. Daugiausia priemonių yra priskirta Socialinės gerovės ministerijos kompetencijai. Be to, veiksmų plane atspindi tiek konkrečios priemonės konkrečioms problemoms spręsti, tiek bendri lyties aspekto integravimo principai. Pasak Sterner ir Biller (2007, 14), Latvija, kaip ir Lietuva, priklauso

toms šalims, kurių lyčių lygybės veiksmų planai yra mišrūs – skirti tiek tradicinei lyčių lygybės politikai, tiek lyties aspekto integravimui.

Paradoksalu, tačiau Latvijai lyties aspekto integravimo srityje sekasi sunkiau negu Lietuvai. Latvija turi tas pačias integravimo struktūras kaip ir Lietuvoje, tačiau valdžios įsipareigojimų ir integravimo priemonių naudojimo atžvilgiais gerokai atsilieka nuo Lietuvos. Pagal Europos lyčių lygybės instituto ataskaitą, Latvijoje nenaudojami arba mažai naudojami tokie metodai kaip integravimo mokymai, kurių teisės aktų poveikio lytims tyrimai (angl. *Gender Impact Assessment*), lyčiai jautrus biudžeto praktika (angl. *Gender Budgeting*), stebėsenos ir vertinimo mechanizmai (EIGE, 2014, 137). Integravimo procesus apsunkina ir atsainus Vyriausybės požiūris į tinkamo finansavimo būtinybę – diegiant tik tas priemones, kurios nieko papildomai nekainuoja, nėra galimybių sukurti ir (ar) pritaikyti naujus integravimo metodus.

Nors Latvija pasirinko lyties aspekto integravimo strategiją kaip pagrindinę lyčių lygybės kryptį, laikytis šios krypties jais sekasi sunkiai.

LATVIJOS LYTIES ASPEKTO INTEGRAVIMO INDEKSAS



- Valdžios įsipareigojimas (0-2)
- Lties aspekto integravimo struktūros (0-4)
- Lties aspekto integravimo priemonių ir metodų naudojimas (0-10)

Slovėnijos strategija

Panašiai kaip Lietuvoje, Slovėnijai besiruošiant prisijungti prie ES bendrijos, 2002 m. buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, skirtas uždrausti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją lyties pagrindu ir pagerinti moterų ekonominę, politinę, socialinę ir kt. padėtį visuomenėje. Įstatymas numato galimybę taikyti tiek pagrindines priemones (sankcijas, programas), tiek specialiąsias priemones (kvotas, skatinamąsias priemones). Jame taip pat detalizuoti valstybinių moterų ir vyrų lygybės skatinimo programų rengimo, stebėsenos ir vertinimo tvarkos principai. Įstatyme tuo pačiu numatomos Moterų ir vyrų lygių galimybių advokato (prilygstančio ombudsmenui) bei valstybinio Lygių galimybių biuro funkcijos (Act on Equal Opportunities..., 2002).

2004 m. Slovėnijoje priimtas kitas teisės aktas, skirtas lygių galimybių įvairiais pagrindais užtikrinimui – Lygių galimybių principo įgyvendinimo įstatymas. Jis draudžia diskriminaciją įvairiose gyvenimo srityse: darbo rinkoje (darbo sąlygų, įsidarbinimo, kvalifikacijos tobulinimo atžvilgiu), švietimo, socialinės apsaugos, vartotojų teisių srityse. Jame numatyta ir Lygybės principo advokato darbo principai ir skyrimo tvarka (Act Implementing..., 2004). Nuo 2008 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių advokatas, tyręs tik lyčių diskriminacijos skundus, nustojo veikti, todėl visų diskriminacijos skundų tyrimas priskirtas bendram Lygybės principo advokatui (EP, 2015b).

Tačiau tiek Europos Komisija, tiek pats Advokatas savo ataskaitose yra pabrėžę, kad ši institucija negali kokybiškai atlikti savo funkcijų, nes nėra nepriklausoma

nuo valdžios, neturi atskiro biudžeto, o pati Advokato pareigybė apsiriboja vienu valstybės tarnautoju, kuris nepajėgus atlikti visų savo funkcijų. Pabrėžiama, kad ypač dėl paskutiniosios priežasties besikreipiančiųjų skaičius vis mažėja: 2015 m. Advokatas sulaukė tik 51 kreipimosi (LT: 165; Equinet, 2017a, 2017b). Be to, kaip pastebi pats Advokatas, moterų skundų skaičius mažėjimas gali būti susijęs su faktu, kad Advokato pareigas eina vyras (moterys gali nepasitikėti ir nenorėti pranešti apie patirtus diskriminacijos atvejus valdininkui vyrui) (EP, 2015b). Dėl neefektyvios ir direktyvų neatitinkančios Advokato institucijos veiklos Europos Komisija 2014 m. pradėjo pažeidimų nagrinėjimo procedūrą prieš Slovėniją (ten pat).

Tačiau įvertinus moterų ir vyrų lygybei skirtų valstybinių programų specifiką, galima teigti, kad **Slovėnijos lygybės skatinimo veiksmai (ypač darbo srityje) yra gerokai labiau sistemiški ir nuoseklūs už anksčiau aptartų šalių veiksmus.** Slovėnijoje aktyvi lyčių lygybės politika remiasi ilgalaikėmis programomis, kurios įgyvendinamos dvimečių periodinių planų pagrindu. **Tai tas pats modelis, pagal kurį veikia ir Lietuvos lyčių lygybės skatinimo politika, tačiau Slovėnijos programos išsiskiria savo kokybe, priemonių apimtimi, sistemišku požiūriu ir atidžiu monitoringu.** 2005-2013 m. programoje nurodytos šios pagrindinės kryptys: lyties aspekto integravimas, lygybės skatinimas darbo srityje, švietime ir moksle, socialinėje apsaugoje, kultūroje, žiniasklaidoje, reklamoje, šeimos santykių srityje, taip pat – sprendimų priėmimo, teisingumo ir kitose srityse. Šioms kryptims priskirti konkretūs tikslai, priemonės, atsakingos institucijos ir daugybė indikatorių-rodiklių (tiek sociologinių, tiek proceso

rodiklių), kuriais galima pamatuoti priemonių veiksmingumą (National Assembly..., 2005).

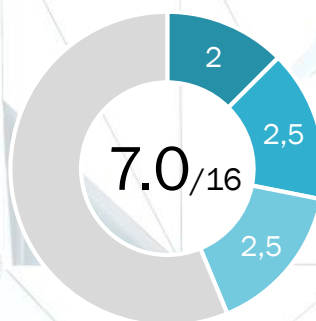
Tokia pačia metodika remiasi ir naujoji 2015-2020 m. programa. **Joje daug dėmesio skiriama lyčių nelygybei darbo srityje** ir išskiriami tikslai padidinti moterų užimtumo lygį, jų skaičių tose profesinėse grupėse ir sektoriuose, kur jų yra gerokai mažiau, panaikinti diskriminaciją ir seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, padidinti vaikų priežiūros paslaugų prieinamumą (dėl galimybės derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus), padidinti vyrų, imančių vaiko priežiūros atostogas ir dirbančių ne visą darbo dieną dėl šeimos įsipareigojimų, skaičių. Šalia visų šių tikslų yra numatyti ir atitinkami rodikliai, kurių pagalba bus galima įvertinti priemonių efektyvumą. Kadangi veiksmų planai yra pasiekiami tik slovėnų kalba, konkrečių priemonių aptarti tyrimo metu nepavyko.

2002-2012 m. veikęs valstybinis Lygių galimybių biuras buvo atsakingas už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo stebėseną, teisės aktų keitimo siūlymus, lyties aspekto integravimo koordinavimą ir integravimo

metodų sukūrimą, valstybinių programų ruošimo koordinavimą, jų įgyvendinimo stebėseną ir t. t. (Act on Equal Opportunities..., 2002). 2012 m. biuras buvo uždarytas, o jo funkcijas perėmė Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerijos Lygių galimybių departamentas. Visose ministerijose taip pat veikia moterų ir vyrų lygių galimybių koordinatorius, tokį koordinatorių gali turėti ir savivaldybės, tačiau šiuo metu juos turi vos 42 iš 211 savivaldos institucijų (EP, 2015b, 10).

Pasak EIGE (2014) ataskaitos, **Slovėnija lyties aspekto integravimo srityje yra panaši į Lietuvą. Silpniausia jos vieta – integravimo priemonių ir metodų naudojimas.** Nors ši strategija pabrėžiama abejose valstybinėse programose, **daug labiau išplėstos, detalizuotos ir sistemingai diegiamos yra specifinės, tikslinės priemonės.** Lyties aspekto integravimas Slovėnijoje išlieka deklaratyvia nuostata, nors paskutiniojoje programoje pastebimi bandymai imtis kokybiškesnių veiksmų. Kitaip sakant, **nors Slovėnijoje taikomos abi lyčių lygybės strategijos – tiek integravimo, tiek tradicinė politikos – pastaroji išlieka gerokai stipresnė negu pirmoji.**

SLOVĖNIJOS LYTIES ASPEKTO INTEGRAVIMO INDEKSAS



- Valdžios įsipareigojimas (0-2)
- Lyties aspekto integravimo struktūros (0-4)
- Lyties aspekto integravimo priemonių ir metodų naudojimas (0-10)

Švedijos strategija

Pirmasis atskiras teisės aktas, skirtas užtikrinti moterų ir vyrų lygybę, Švedijoje buvo priimtas ganėtinai anksti. 1979 m. parlamentas priėmė Moterų ir vyrų lygybės darbe įstatymą. Jį 1991 m. pakeitė kitas teisės aktas – Lygių galimybių įstatymas, skirtas tik lyčių nelygybės problemai spręsti. Įstatyme numatytos darbdavio prievolės užtikrinti darbuotojui galimybes derinti darbą ir šeimą, užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbovietėje, stengtis užtikrinti lygų lyčių balansą pareigose ir pan. (The Equal Opportunities Act, 1991).

Įdomu tai, kad darbdaviai, turintys 10 ir daugiau darbuotojų, taip pat įpareigoti turėti 2 metinius lygybės planus. Vieną, skirtą numatyti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo priemones; ir antrą, skirtą nusistatyti bendrus lyčių lygybės skatinimo veiksmus ir priemones. Lietuvoje panašus įpareigojimas turėti lygių galimybių skatinimo priemonių planą darbdaviams atsiras tik 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui. **Galima sakyti, kad šia prasme Lietuva nuo Švedijos atsilieka 26-iais metais.**

Pastaroji nuostata išliko ir naujame Nediskriminavimo įstatyme (Discrimination Act, 2008), pakeitusiame moterų ir vyrų lygybei skirtą Lygių galimybių įstatymą. Pasikeitė tik tai, kad tokius planus privalo turėti šiek tiek didesnės įmonės (turinčios 25 ir daugiau darbuotojų), o patys planai turėti būti ruošiami kas 3 metus. Naujasis įstatymas draudžia diskriminaciją ne tik lyties, bet ir translytės tapatybės ar išraiškos, etniniu, religijos ar tikėjimo, negalios, seksualinės orientacijos ir amžiaus pagrindais. Įstatymu siekiama užtikrinti

lygias galimybes darbo, švietimo, organizacijų veikloje, sveikatos ir socialinės apsaugos, karinės tarnybos srityse. Įstatyme numatytos ir aktyvios priemonės, kuriomis turėtų būti užtikrinamos lygios galimybės (planai, prevencija, bendradarbiavimo formos ir pan.).

Minėto įstatymo vykdymą Švedijoje prižiūri Lygybės ombudsmenas, tiriantis diskriminacijos įstatyme numatytais pagrindais atvejus. Jis pakeitė anksčiau buvusį specializuotą Lyčių lygybės ombudsmeną ir kitas panašias institucijas (EP, 2015c, 12).

Nuo 2006 m. Švedijos vyriausybė nusistatė 4 pagrindinius lyčių lygybės politikos prioritetus: lygus galios ir įtakos balansas tarp moterų ir vyrų; ekonominė lygybė; lygus neapmokamo namų ir vaikų priežiūros darbo pasiskirstymas; vyrų smurto prieš moteris panaikinimas (EIGE, 2017). 2016 m. šiuos prioritetus papildė dar keli: lygybė švietime ir sveikatos apsaugos sistemoje (Government Offices of Sweden, 2016). **Pasiremiant šiais prioritetais, vyriausybė skiria finansus įvairioms lyčių lygybės programoms ir tokiu būdu vykdo tai, ką galima pavadinti specializuota, tradicine lyčių lygybės politika.**

Pavyzdžiui, 2009 m. vyriausybė pristatė ilgalaikę lyčių lygybės darbo rinkoje ir verslo sektoriuje strategiją su 68 numatytais priemonėmis, skirtomis darbo ir šeimos derinimo gerinimui, kliūčių švietimo sistemoje panaikinimui ir pan. (Government Offices of Sweden, 2009). Šalyje taikomos įvairios tikslinės programos, skirtos spręsti konkrečias lyčių lygybės programas. Paskutiniaisiais žinomais duomenimis, **Švedijoje lyčių lygybės užtikrinimo priemonėms 2007-2010 m. buvo skiriama 40 milijonų eurų per metus (ten pat).**



„1991 m. priimtame įstatyme buvo numatyta, kad darbdaviai, turintys 10 ir daugiau darbuotojų, privalo turėti 2 metinius lygybės planus. Viena, skirtą numatyti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio mažinimo priemones; ir antrą, skirtą nusistatyti bendrus lyčių lygybės skatinimo veiksmus ir priemones. Lietuvoje panašus įpareigojimas turėti lygių galimybių skatinimo priemonių planą darbdaviams atsiras tik 2017 m. liepos 1 d, įsigaliojus naujam Darbo kodeksui. Galima sakyti, kad šia prasme Lietuva nuo Švedijos atsilieka 26-iais metais.“

Vis tik labiausiai Švedijos vyriausybė orientuojasi ne į tradicinę lyčių lygybės politiką, o į lyties aspekto integravimo įgyvendinimą. Pastaroji strategija Švedijoje pradėta taikyti 1994 m. – anksčiau negu tarptautiniu lygiu (1995 m. sulig Pekino konferencija) ir ES lygiu (1999 m.) (Svensson ir Gunnarsson, 2012). **2011 m. lyties aspekto integravimą nuspręsta dar labiau sustiprinti**, todėl buvo suformuota penkių krypčių politinė veiksmų platforma, kurią sudaro (Government Offices of Sweden, 2014):

- Lyties aspekto integravimo strategija ministerijoje;
- Lyčių lygybės plėtros programa įstaigose prie vyriausybės;
- Parama lyties aspekto integravimui apskirtyse;
- Lyties aspekto integravimo kokybės užtikrinimas savivaldoje
- Patirties pasidalijimas integruojant lyties aspektą.

Anot EIGE (2012) tyrimo, **Švedijoje lyties aspekto integravimas vykdomas kokybiškai ir nuosekliai**. Šalies rodiklis – 13,5 iš 16 (žr. 2 priedą). Vienintelės šioje srityje Švediją lenkiančios šalys yra Suomija ir Prancūzija, įvertintos 14 taškų. Svarbią vietą šiame indekse užima Švedijos turimi ir naudojami lyčių lygybės integravimo metodai ir priemonės. Pavyzdžiui, šalyje taikomas lyčiai jautrus biudžeto (angl. *gender budgeting*) formavimo principas, kurį pastaruoju metu stengiamasi dar labiau sustiprinti. Tai įvardijama kaip šiuolaikinė socialinė technologija – „biudžeto įvertinimas per lyčių prizmę, įtraukiant moterų ir vyrų lygių galimybių aspektą į visus biudžeto proceso sudarymo etapus, ir pajamų bei išlaidų restruktūrizavimas siekiant skatinti lyčių lygybę“ (Rakauskienė ir Lisauskaitė, 2008, 23).

Tačiau integravimo kelią pasirinkusi Švedija sulaukia ir kritikos. Mokslininkės Svensson ir Gunnarsson (2012) teigia, kad **integravimo procese lyčių lygybė rizikuoja pranykti ar „pasimesti“**. Lyčių lygybės situaciją šalyje analizavusios akademikės atkreipia dėmesį į moterų ir vyrų lygybei skirtą įstatymo panaikinimą ir bendro Nediskriminavimo įstatymo priėmimą. Sulig nauju įstatymu lyties pagrindas tampa vienas iš daugybės kitų diskriminacijos pagrindų. Anot mokslininkų, tai galėtų būti laikoma lyties aspekto integravimo pavyzdžiu, tačiau taip atsiranda pavojus, kad „lyties pagrindas taps mažiau svarbus, kai bus analizuojami kiti pagrindai, ir todėl lyties aspektas gali būti potencialiai nustumtas šalin, o ne integruotas“ (ten pat). Pasak jų, ši procesą galima pastebėti jau dabar – **lyties pagrindo požiūriu įstatymas susilpnėjo, įtraukiant į jį mažiau ambicingas priemones**. Kaip pavyzdį mokslininkės pateikia jau minėtą lygybės planų darbovietėse reglamentavimo pokytį, kai buvo nuspręsta šią prievolę nustatyti didesnėms įmonėms ir įpareigoti planus kurti kas tris metus, o ne kasmet.

* * *

APIBENDRINIMAS

Ši kritika – platesnės diskusijos apie lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmą dalis. Diskusijos centre – svarstymai, ar lyties aspekto integravimas turėtų būti didesnis prioritetas negu tradicinė, specializuota lyčių lygybės politika. Sulig lyties aspekto integravimo strategija atitinkamai keičiasi ir institucinis mechanizmas. ES šalyse pastebima integravimo tendencija: į vieną integruotą nacionalinę žmogaus teisių instituciją jungiamos specializuotos įstaigos (Sabatauskaitė ir Andriukaitis, 2017, 75); kai kuriose šalyse atskiri, specializuoti įstatymai jungiami į vieną bendrą lygias galimybes užtikrinantį teisės aktą (EC, 2014, 148-154).

Institucine prasme Lietuvoje jau galima pastebėti integravimo tendencijas: atsiradus bendram Lygių galimybių įstatymui, Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos kompetencijos išplėstos, ji pervadinta į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Yra ketinimų tarnybą sujungti su Seimo kontrolierių įstaiga (Sabatauskaitė ir Andriukaitis, 2017, 86), taip pat – panaikinti galiojantį Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kad Lietuvoje veiktų vienas visus diskriminacijos pagrindus apimantis Lygių galimybių įstatymas. Moterų nevyriausybinių organizacijų atkreipia dėmesį ir į tai, kad išnykus specializuotam įstatymui, sudaromos prielaidos panaikinti Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių programą bei Moterų ir vyrų lygybės skyrių Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

Su šiais pokyčiais, kaip matyti iš Švedijos patirties, susiję ir tam tikri iššūkiai. **Kaip integruoti lyčių lygybę ir jos užtikrinimo mechanizmą į bendrą politinę darbotvarkę ir institucijų veiklą, „nepametant“ lyčių lygybės uždavinių? Kaip visa tai integruoti ir nesusilpninti lyčių lygybės politikos?**

Vienas iš galimų atsakymų, kurį siūlo Europos Taryba, yra jau minėtas tiek specializuotos, tiek integravimo politikos derinimas, nes „lyties aspekto integravimas neturi pakeisti tradicinės lyčių lygybės politikos“ (Sterner ir Biller, 2007). Tai kryptys, kurias reikia įgyvendinti tuo pačiu metu.

Lietuvoje susiklostė tiek specializavimu, tiek integravimu paremta lyčių lygybės politika. Deja, abi šios kryptys įgyvendinamos nekokybiškai ir nesistemiškai. Kitose apžvelgtose šalyse šios dvi strategijos taip pat yra persipynusios, tačiau panašu, kad **šių dviejų strategijų balansas išlieka dideliu iššūkiu visoms apžvelgtoms valstybėms.**

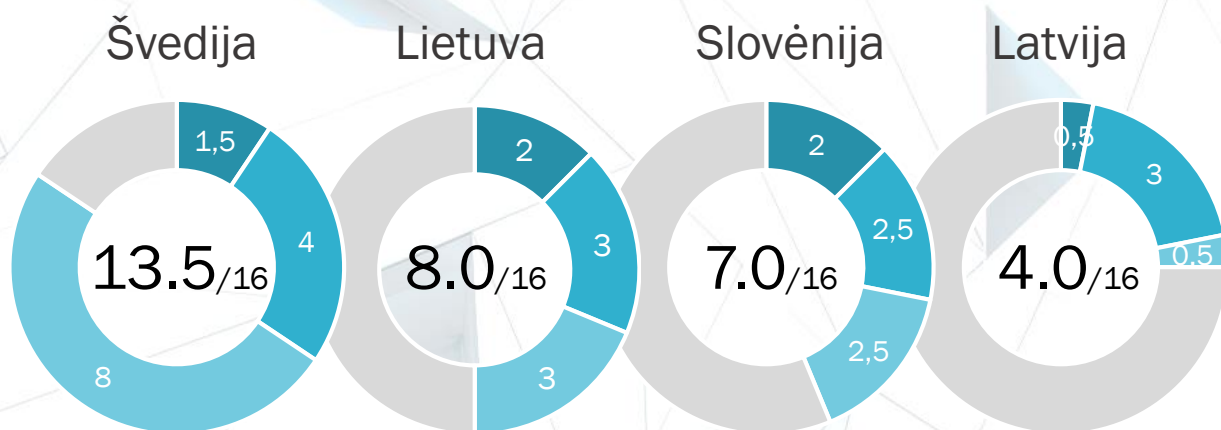
Šios analizės kontekste Lietuvos **strateginiai veiksmai ir lyčių lygybės užtikrinimo mechanizmas gali būti vertinami geriau tik už Latvijos patirtį.** Artimiausia Lietuvai yra Slovėnijos taikoma mišri specializavimo ir integravimo strategija. Integruoti lyties aspektą Slovėnijai sekasi panašiai kaip ir Lietuvai, tačiau ji gerokai labiau pažengusi taikant specifines, tikslines priemones ir vykdant jų taikymo stebėseną. Tuo tarpu Švedija yra puikus lyties aspekto integravimo pavyzdys, iš kurio galima mokyti kitoms valstybėms.

Nors tendencijos juda integravimo kryptimi, labai svarbu išlaikyti specializuotos lyčių lygybės politikos kryptį. Ypač sprendžiant ekonomines, moterų ir vyrų nelygybės darbo rinkoje problemas, kadangi tokioms problemoms spręsti šalys dažniausiai naudoja specializavimo strategiją. Identifikuodamos konkrečias problemas (atlyginimų atotrūkio, sektorinės ir profesinės segregacijos ir pan.), vyriausybės skiria lėšas tikslinėms priemonėms, už kurių įgyvendinimą atsakingos specializuotos ministerijos ar specializuoti jų skyriai.

ĮGYVENDINTOS ATLYGINIMŲ ATOTRŪKIO MAŽINIMO PRIEMONĖS PAGAL MVLG PROGRAMAS

METAI	PRIEMONĖS
2003	13. 6. 1. Parengti pavyzdinę darbų ir pareigybių įvertinimo metodiką, taikomą nustatant atlyginimą už darbą. <u>REZULTATAI: metodika.</u>
2006-2009	12.6.1. Pristatyti socialiniams partneriams Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2004 m. gruodžio 7 d. posėdyje. <u>REZULTATAI: 6 seminarai, 110 žmonių.</u>
2007-2009	12.6.2. Organizuoti apskrityse apskritojų stalo diskusijas apie socialinių partnerių vaidmenį įgyvendinant moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje. <u>REZULTATAI: 4 diskusijos, 65 žmonės.</u>
2015	<p>1.1. Įvertinti Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką, patvirtintą Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos 2004 m. gruodžio 7 d., ir parengti atnaujintą šios metodikos projektą, atitinkantį Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) reikalavimus. <u>REZULTATAI: atliktas tyrimas „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos atitiktis Recast direktyvai“, tyrimas internetu nepasiekiamas, metodika neatnaujinta.</u></p> <p>1.3. Parengti Darbo kodekso pakeitimus, kurie įtvirtintų vienodos vertės ir tokio paties darbo ir darbo užmokesčio apibrėžimus, atitinkančius Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) nuostatas bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką. <u>REZULTATAI: pakeitimai parengti, įsigalios 2017-07-01.</u></p> <p>1.4. Teisės aktuose įtvirtinti nuostatas, kurios įpareigotų darbdavius suteikti galimybę darbuotojams susipažinti su įmonės darbo užmokesčio sistemomis. <u>REZULTATAI: įsigalios nuo 2017-07-01.</u></p> <p>1.5. Teisės aktuose įtvirtinti nuostatas, įpareigojančius darbdavius bent kartą per metus viešai skelbti informaciją apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal lytį, atsižvelgiant į 2014 m. Europos Komisijos rekomendacijas dėl moterų ir vyrų vienodo darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą. <u>REZULTATAI: neįtvirtinta.</u></p> <p>1.6. Teisės aktuose įtvirtinti nuostatas, įpareigojančius darbdavius bent kartą per metus informuoti darbuotojus, darbuotojų atstovus ir profesines sąjungas apie darbo užmokesčio lygį, atsižvelgiant į 2014 m. Europos Komisijos rekomendacijas dėl moterų ir vyrų vienodo darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą. <u>REZULTATAI: iš dalies įsigalios nuo 2017-07-01.</u></p> <p>1.7. Patobulinti Nacionalinio atsakingo verslo apdovanojimo konkurso organizavimo, paraiškų vertinimo, vertinimo komisijos darbo organizavimo tvarką, įtraukiant vienodo darbo užmokesčio kriterijų į įmonių socialinės atsakomybės vertinimą ir į vertinimo komisijos darbą įtraukiant atstovą, kompetentingą vertinti įmonių teikiamas paraiškas moterų ir vyrų lygybės aspektu. <u>REZULTATAI: į kriterijų atsižvelgta, tvarka nepatobulinta.</u></p> <p>1.9. Parengti Vienodo darbo užmokesčio dienos nustatymo Lietuvoje kriterijus ir metodus; nustatyti vienodo darbo užmokesčio dieną Lietuvoje 2015–2020 metais. <u>REZULTATAI: diena nustatyta, formulė sukurta tyrimo, priskirto 1.1. priemonei, metu.</u></p> <p>1.13. Parengti mokymo programą ir paruošti lektorius kalbėti apie lyčių lygybės planavimą darbovietėse privačių ir valstybinių įmonių darbdaviams. <u>REZULTATAI: Sukurta programa, internete nepasiekiamas, apmokyta 13 lektorių.</u></p>
2015-2016	<p>Priemonė 1.8. Kartą per metus atlikti teminius patikrinimus, įskaitant darbo užmokesčio auditą, dėl Darbo kodekso ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo moterų ir vyrų lygių teisių įgyvendinimo darbo teisinių santykių srityje, atsižvelgiant į 2014 m. Europos Komisijos rekomendacijas dėl moterų ir vyrų vienodo darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą. Patikrinimų rezultatus pristatyti darbuotojų atstovams ir socialiniams partneriams. <u>REZULTATAI: 2015 m. – 70 inspektavimų, apie pažeidimus informacija nepateikta; 2016 m. – 54 inspektavimai, 0 pažeidimų, darbo užmokesčio auditas neatliktas.</u></p> <p>Priemonė 1.11. Parengti Lygiausios darbovietės atrankos tvarką ir kriterijus bei organizuoti Lygiausios darbovietės atranką. <u>REZULTATAI: atrankos surengtos, atrankos tvarka ir kriterijai paruošti.</u></p> <p>Priemonė 1.14. Rengti mokymus apie lyčių lygybės planavimą darbovietėse privačių ir valstybinių įmonių darbdaviams. <u>REZULTATAI: 4 mokymai, 50 dalyvių.</u></p> <p>Priemonė 1.17. Parengti ir išleisti lankstinuką apie moterų ir vyrų lygybę Lietuvoje. <u>REZULTATAI: 3000 lankstinukų.</u></p>
2016	<p>Priemonė 1.2. Organizuoti Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos pristatymus socialiniams partneriams visuose regionuose <u>REZULTATAI: 4 renginiai, 113 asmenų.</u></p> <p>Priemonė 1.10. Organizuoti Vienodo darbo užmokesčio dienos minėjimo renginius. <u>REZULTATAI: 1 renginys, 25 dalyviai.</u></p> <p>Priemonė 1.12. Sukurti ir palaikyti Lygiausių darboviečių tinklą. <u>REZULTATAI: 1 Facebook grupė, 4 nariai.</u></p> <p>Priemonė 1.15. Organizuoti šviečiamuosius renginius socialiniams partneriams ir įmonėms, siekiančioms tapti socialiai atsakingomis, vienodo vyrų ir moterų darbo apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinimo klausimais. <u>REZULTATAI: 148 seminarai, 3000 dalyvių.</u></p> <p>Priemonė 1.18. Sudaryti ir bent kartą per metus atnaujinti moterų ir vyrų lygių galimybių užimtumo ir darbo srityje žemėlapi. <u>REZULTATAI: žemėlapis sukurtas.</u></p>

2 PRIEDAS



- Valdžios įsipareigojimas (0-2)
- Lyties aspekto integravimo struktūroje (0-4)
- Lyties aspekto integravimo priemonių ir metodų naudojimas (0-10)

APIE

Šis leidinys yra projekto „Lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje“ dalis. Projektas vykdomas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, programos „Kurk Lietuvai“ rėmuose. Projekto trukmė: 2017-03-12 – 2017-09-05. Apie kitas numatomas veiklas galite sužinoti interneto tinklapyje www.kurkl.lt.

KONTAKTAI

Donatas Paulauskas
„Kurk Lietuvai“ projektų vadovas
E: donatas.paulauskas@kurkl.lt
T: +370 678 13212
W: kurkl.lt

LITERATŪRA

- Act Implementing the Principle of Equal Treatment: Slovenia. 2004.
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68656/89155/F265912074/SVN68656.pdf>
- Act on Equal Opportunities for Women and Men: Slovenia. 2002.
<https://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/slovenia.women.02.doc>
- Andriukaitis, G., Sabatauskaitė, B. 2017. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip nacionalinė lygybės institucija: teisinis reglamentavimas ir veikla, 217 p.
http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/04/lygiu_galimibu_kkontrolieriaus_tarnyba_kaip_nacionaline_lygybes_institucija_teisinis_reglamentavimas_ir_veikla.pdf
- Discrimination Act: Sweden. 2008.
http://www.government.se/4a788f/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf
- EC – European Commission. 2014. Developing Anti-Discrimination Law in Europe, 166 p.
http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis_2014.pdf
- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2012. Gender Equality Index. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/>
- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2014. Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU member states, 149 p.
http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0213481enc_0.pdf
- EIGE – European Institute for Gender Equality. 2017. Sweden: Laws and Policies. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden/laws-and-policies>
- EP – European Parliament. 2015a. The Policy of Gender Equality in Latvia. http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2010/02/ipol_ida2015510008_en.pdf
- EP – European Parliament. 2015b. The Policy of Gender Equality in Slovenia. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU\(2015\)510010_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_EN.pdf)
- EP – European Parliament. 2015c. The Policy of Gender Equality in Sweden. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)
- Equinet. 2017a. Slovenia: The Advocate for the Principle of Equality. <http://www.equineteurope.org/Advocate-of-the-Principle-of>
- Equinet. 2017b. Office of the Equal Opportunities Ombudsperson. <http://www.equineteurope.org/Office-of-the-Equal-Opportunities>
- Facts and Figures on Gender Equality: Latvia. 2012. http://fes-baltic.lv/wp-content/uploads/2012/06/Facts_and_figures_on_gender_equality_in_Latvia.pdf
- Government Offices of Sweden. 2009. The Swedish Government's gender equality policy, <http://www.winneteurope.org/getfile.ashx?cid=123099&cc=3&refid=14>
- Government Offices of Sweden. 2014. Gender Mainstreaming. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/05%20Fact%20sheet%20-%20gender%20mainstreaming%20in%20Sweden.pdf>
- Government Offices of Sweden. 2016. Gender Equality Policy in Sweden. <http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>
- Jankauskaitė, M., Mackevičiūtė, I. 2005. Lyčių dialogui atvira bendruomenė, 64 p. Lygių galimybių plėtros centras. <http://nvoprograma.lt/uploads/Ly%C4%8Di%C5%B3%20dialogui%20atvira%20visuomen%C4%97.pdf>
- Kamenska, A., Laganovska, K. 2014. Legal Study on Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity: Latvia, 85 p. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/country-study-lgbt-legal-update-2014-lv.pdf
- Krinickienė, E. 2014. Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis: daktaro disertacija, 328 p. Mykolo Romerio universitetas. <http://gs.elaba.lt/object/elaba:2134166/2134166.pdf>
- LGKT – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2017a. „Atotrūkis tarp moterų ir vyrų atlyginimų didėja 5 metus iš eilės“, Lygybe.lt. <http://www.lygybe.lt/lt/atotrukis-tarp-moteru-ir-vyru-atlyginimu-dideja-5-metus-is-eiles>
- LGKT – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2017b. „Savivaldybėse – dėmesys lyčių lygybei“, Lygybe.lt, <http://www.lygybe.lt/lt/savivaldybese-demesys-lyciu-lygybei>

- LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė. 2003. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.56213E1E3244>
- LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė. 2015. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/dc012450b1ca11e48296d11f563abfb0>
- MIC – Moterų informacijos centras. 2009. Moterys ir vyrai Lietuvoje visuomenėje 2009 padėties pokyčių vertinimo ataskaita, 48 p. http://www.bukstipri.lt/uploads/MV_padeties_pokyciai_2009.pdf
- Moterų ir vyrų užimtumo žemėlapis. http://lsc.su.lt/?page_id=1199
- National Assembly of the Republic of Slovenia. 2005. Resolution on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men, 2005-2013. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/72086/89156/F422030157/SVN72086.pdf>
- Paulauskas, D. 2017. Lyčių nelygybė darbo rinkoje, p. 25. http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf
- Rakauskienė, O. G., Lisauskaitė, V. 2008. Lyčių aspekto integravimas į biudžetą. Lygių galimybių plėtros centras, 96 p. <http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/Lyciu-aspekto-integravimas-%C4%AF-biudzeta.pdf>
- Republic of Latvia. 2007. Informative Part of the Programme for Implementation of Gender Equality 2007-2010. http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/anglu/prog_07_10_eng.pdf
- SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. 2017. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos įgyvendinimo ataskaitos. <http://www.socmin.lt/lt/moteru-ir-vyru-lygybe/teises-aktai-lygybes-klausimais.html>
- SIF – Socialinių inovacijų fondas. 2014. Moterys ir vyrai Lietuvoje visuomenėje 2014: poveikio vertinimo ataskaita, 110 p. http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf
- Sterner, G., Biller, H. 2007. Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level. <http://www.government.se/49b730/contentassets/d6c802029f75401993da6607cb79ef0d/gender-mainstreaming-in-the-eu-member-states-del-1-av-3>
- Svensson, E. M., Gunnarsson, A. 2012. „Gender Equality in the Swedish Welfare State“, *Feminists at Law*, 2 (1), 27 p. <http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/5042/article.pdf;sequence=1>
- The Equal Opportunities Act: Sweden. 1991. <https://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/sweden.women.03.doc>
- WEF – World Economic Forum. 2016. The Global Gender Gap Report, 383 p. http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf