



LYČIŲ LYGYBĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMO GAIRĖS LIETUVOS SAVIVALDYBĖMS

Vilnius, 2005

UDK 342.7(474.5)
Li-102

Knyga išleista, vykdant Lietuvos-Švedijos projektą "Lietuvos savivaldos įstaigų stiprinimas lyčių lygybės politikos įgyvendinimo pagalba".

Projektą rėmė:



Projekto partneriai:



Lietuvos savivaldybių asociacija



Rengė:

Indrė Mackevičiūtė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėja
Margarita Jankauskaitė, Lygių galimybių plėtros centro projektų vadovė
Žydronė Stanienė, Šiaulių miesto savivaldybės Tarptautinių ryšių skyriaus vedėja
Edita Čičelienė, Šiaulių miesto savivaldybės Personalo skyriaus vedėja
Jonas Mickus, Lietuvos savivaldybių asociacijos konsultantas socialiniais klausimais
Audronė Vareikytė, Lietuvos savivaldybių asociacijos patarėja socialiniais klausimais

Sudarytoja:

Indrė Mackevičiūtė

Redaktorė:

Giedrė Vadlugaitė

ISBN 9955-668-34-2



Mieli Lietuvos savivaldybių vadovai ir darbuotojai, džiaugiamės, kad radote laiko pažinti su leidinyje pateikta medžiaga.

Tai vienas iš pirmųjų bandymų Lietuvoje su pažindinti savivaldybių darbuotojus su moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais ir atkreipti dėmesį į nepakeičiamą vietinės valdžios ir valdymo įstaigų vaidmenį, šalinant moterų ir vyrų diskriminacijos problemas. Šių gairių rengėjai rėmėsi plačiai pripažinta nuostata, jog lyčių lygybė yra ne tik žmogaus teisių įgyvendinimo klausimas, bet ir viena pagrindinių savivaldybių ekonominio augimo bei socialinės gerovės sąlygų.

Lyčių lygybės politika Lietuvoje pradėta įgyvendinti dar praėjusiame dešimtmetyje. 1996 m. patvirtinta pirmoji Moterų pažangos programa, 1999 m. įsigaliojo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, įkurta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2003–2004 m. įgyvendinta Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa, o naujoji programa vykdoma 2005–2009 m. Integruojantis į Europos Sąjungą Lietuvos teisinė bazė buvo suderinta su aukštais Europos Sąjungos reikalavimais, keliamais valstybėms narėms lyčių lygybės srityje. Prasidėjo diskusijos apie būtinybę atsižvelgti į lyčių lygybės aspektus formuojant valstybės biudžetą bei politiką įvairiose iš pirmo žvilgsnio su moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis nesusijusiose srityje, pavyzdžiui, aplinkosaugoje ar krašto apsaugoje.

Vis geriau suvokiama, kokia svarbi yra savivaldybėse vykdoma politika, sprendžiant socialinės žmonių integracijos klausimus ir siekiant įtvirtinti nediskriminavimo nuostatas bendruomenėje. 2005 m. gegužės mėn. atlikta apklausa parodė, jog Lietuvos savivaldybėse susiduriama su lyčių nelygybės problemomis, tačiau atskleisti jas ir rasti tinkamus sprendimo

būdas darbuotojams dažnai trukdo reikiamų žinių ar informacijos stoka. Vieni pirmųjų Lietuvoje, Šiaulių ir Palangos miesto savivaldybių darbuotojai 2003–2005 m. dalyvavo tarptautiniame projekte, kuriame padedami Švedijos savivaldybių ekspertų tyrė moterų ir vyrų padėtį savo savivaldybėse, o vėliau ėmėsi veiksmų esamoms problemoms šalinti. Minėto projekto metu surinkta informacija buvo ypač naudinga rengiant šias gaires kitoms Lietuvos savivaldybėms.

Leidinio apimtis – autoriai stengėsi apimti kuo daugiau savivaldybės darbo aspektų ir funkcijų – neturėtų jūsų gąsdinti. Griežta struktūra padės atsirinkti konkrečius Jums rūpimus klausimus, negaištant laiko mažiau įdomioms temoms. Tačiau esame įsitikinę, kad šios gairės bus ypač naudingos savivaldybių politikams, taip pat savivaldybių darbuotojams, formuojantiems personalo darbo strategijas, teikiančioms socialines ir viešąsias paslaugas, rengiantiems įvairaus pobūdžio informaciją savivaldybės gyventojams, planuojantiems savivaldybės plėtrą ir kt.

Leidinyje rasite patarimų, kaip užtikrinti vienodas galimybes moterims ir vyrams naudotis įstatymų suteiktomis lygiomis teisėmis. Sužinosite, kaip integruoti moterų ir vyrų lygių galimybių aspektus rengiant paraiškas ES fondų paramai gauti, kaip numatyti lyčių aspektus vykdant savivaldybės ekonominę, socialinę, kultūros politiką, planuojant ir įgyvendinant projektus.

Gairėse pateikdami patarimus nesiekiamo kritikuoti savivaldybių vykdomos politikos ar primesti griežtų reikalavimų. Gerbdami savivaldos institucijų savarankiškumą, rekomendacijų autoriai aptaria platų galimybių spektrą įgyvendinant lygybės nuostatas savivaldybėse ir palieka teisę kiekvienai savivaldybei pasirinkti priimtinausias ir būtinausias veiklas.

Tačiau šio leidinio autoriai nori priminti, kad kiekvieno iš jūsų indėlis yra labai svarbus, nes kiekviena (-as) turite galią ir galimybę pagerinti moterų bei vyrų padėtį toje srityje, už kurią esate atsakinga (-as). Radikalios permainos savivaldybės politikoje, gerinant lyčių lygybės padėtį konkrečiose savivaldybės veiklos srityje, gali pareikalauti didelių piniginių ir žmogiškųjų išteklių, todėl lyčių lygybės politiką siūlome įgyvendinti, tikslo link judant nedideliais, bet ryžtingais žingsniais.

TURINYS

LYČIŲ LYGYBĖS PADĖTIS LIETUVOJE	8
KODĖL SAVIVALDOS INSTITUCIJOS ATLIEKA SVARBŲ VAIDMENĮ ĮGYVENDYDANT LYČIŲ LYGYBĖS PRINCIPĄ?	9
KOKIĄ REIKŠMĘ TURI DARBAS LYČIŲ LYGYBĖS SRITYJE ŠVEDIJOS SAVIVALDYBĖSE.....	11
KELETAS ARGUMENTŲ, KODĖL BŪTINA AKTYVIAI SIEKTI MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖS	12
Lyčių lygybė – svarbi ekonominės ir socialinės gerovės sąlyga.....	12
Lyčių nelygybės problemos neišsprends savaime.....	14
Vyrai taip pat tampa lyčių nelygybės aukomis	14
LYČIŲ LYGYBĖS PRINCIPAI.....	15
Moterys ir vyrai turi būti lygūs sprendimų priėmimo srityje	15
Moterys ir vyrai turi turėti lygias galimybes darbo rinkoje.....	15
Moterys ir vyrai turi turėti galimybę vienodai dalytis pareigomis šeimai.....	16
Moterys ir vyrai turi būti apsaugoti nuo smurto dėl lyties	16
Moterys ir vyrai turi būti apsaugoti nuo diskriminacijos dėl jų lyties.....	17
Stereotipinės nuostatos apie moteris ir vyrus yra ydingos	18
TEISINIS LYČIŲ LYGYBĖS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE.....	19
Lietuvos, kaip Europos Sąjungos narės, įsipareigojimai lyčių lygybės srityje	19
Lietuvos Respublikos Konstitucija.....	20

Lyčių lygybė nacionaliniuose įstatymuose	20
Specialūs lyčių lygybę reglamentuojantys įstatymai	20
Nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys Lietuvos savivaldybių institucijų veiklą	21
Teisės aktų projektų įvertinimas	21
SAVIVALDYBIŲ LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS TIKSLAI.....	22
VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP VALDŽIOS INSTITUCIJA	22
Tikslai	23
Rekomendacijos	23
VIETOS ADMINISITRACIJA, KAIP DARBDAVYS	25
Tikslai	25
Rekomendacijos	25
VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP PASLAUGŲ TEIKĖJA	29
Tikslai	29
Rekomendacijos	30
VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP PARTNERIS.....	33
Tikslai	33
Rekomendacijos	33
VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP ŽINIŲ SKLEIDĖJA.....	35
Tikslai	35
Rekomendacijos	35

VIETOS VALDŽIOS ATSAKOMYBĖ	37
Tikslai	37
Rekomendacijos	37
LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS	39
Tikslai	39
Rekomendacijos	39
Lyčių lygybės komitetas.....	40
Lyčių aspekto integravimas savivaldybės tarybos darbe.....	40
Lyčių galimybių pareigūnas.....	40
APIBENDRINIMAS	42
1 PRIEDAS. LYČIŲ LYGYBĖS SITUACIJOS SAVIVALDYBĖSE GERINIMAS NAUDOJANT 3R METODĄ	43
3R metodas - kas tai yra?	43
Tyrimo srities nustatymas.....	43
R ¹ - Re prezentacija (atstovavimas)	44
R ² - Resursai (ištekliai).....	44
R ³ - Reali situacija (esama padėtis)	45
2 PRIEDAS. REIKALAVIMAI LYČIŲ LYGYBEI TEIKIANT PARAIŠKAS LĖŠOMS IŠ STRUKTŪRINIŲ FONDŲ	46

LYČIŲ LYGYBĖS PADĖTIS LIETUVOJE

*Lygių galimybių kontrolierė
Aušrinė Burneikienė*

2003 m. moterys sudarė 53,3 proc. Lietuvos gyventojų (100 vyrų teko 114 moterų). Kaip atskleidžia toliau pateikti statistiniai duomenys, net ir sudarydamos kiekybinę daugumą, moterys vis dar yra prastesnėje nei vyrai padėtyje daugumoje viešojo ir privataus gyvenimo sričių.

2002–2003 m. vienam šimtui studentų vyrų teko 145 studentės moterys. Paprastai moterys yra labiau išsilavinę nei vyrai tiek didžiuosiuose miestuose, tiek provincijoje. Vis tik joms sunkiau daryti karjerą švietimo bei mokslo srityje. 2003 m. tarp pradinių mokyklų mokytojų buvo 86,5 proc. moterų, tarp aukštesniųjų mokyklų – 68,1 proc., tarp aukštųjų mokyklų – 55,6 proc. 2003 m. moterys sudarė tik 14 proc. habilituotų daktarų.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2003 m. moterų darbo lygis, sudarydamas 58,4 proc., toliau išliko mažesnis nei vyrų (63,7 proc.). Tarp visų universitetinį ar neuniversitetinį aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių moterys sudarė 15,6 proc., o vyrai – 11,5 proc.

Nepakankamas moterų atstovavimas pastebimas visuose valdžios lygmenyse, pradedant Seimu ir baigiant savivaldybių tarybomis. 2002 m. į savivaldybių tarybas buvo išrinkta 20,6 proc. moterų, 2004 m. į parlamentarėmis tapo 22 proc. moterų, o per penkiolika Lietuvos nepriklausomybės metų vos viena moteris vadovavo Vyriausybei.

Lietuvos gyventojų požiūris į lyčių vaidmenis išlieka gana patriarchališkas, ypač atsakomybės už šeimą srityje: dauguma yra linkę pritarti tradiciniam šeimos modeliui, kuriame vyras yra pagrindinis šeimos maitintojas, o šeimos rūpesčiai gula ant moters pečių. Dėl minėtų išankstinių nuostatų moterims dažnai yra sunkiau įsidarbinti, jos dažniau susiduria su diskriminacija darbe. Vyrams gi sunkiau skirti pakankamą dėmesį ir laiką šeimai, o neatitikdami tradicinių „tikro vyro“ standartų, jie dažniau susiduria su neigiama visuomenės nuomone.

Šie ir kiti faktai patvirtina, kad Lietuvoje vis dar esama lyčių lygybės problemų, tačiau jas galima išspręsti skiriant tinkamą dėmesį, kuriant sprendimo mechanizmus valstybės ir savivaldybių lygmeniu, įgyvendinant įvairaus pobūdžio iniciatyvas. Jau dabar Lietuvoje sukurta gera teisinė bazė moterų ir vyrų lygių galimybių principui įgyvendinti, veikia už tai atsakingos institucijos, vykdomi tyrimai ir projektai. Dėlto efektyvi lygių galimybių politika neįmanoma be aktyvaus ir nuoseklaus darbo šioje srityse įvairiuose valdymo lygmenyse ir visuomenės gyvenimo srityse.

KODĖL SAVIVALDOS INSTITUCIJOS ATLIEKA SVARBŲ VAIDMENĮ ĮGYVENDINANT LYČIŲ LYGYBĖS PRINCIPĄ?

*Lietuvos savivaldybių asociacijos patarėja socialiniais klausimais
Audronė Vareikytė*

Politinius siekius ir lūkesčius žmonės sieja su valstybe, tačiau kasdienės problemos dažniausiai sprendžiamos bendruomenės ar savivaldybės institucijų lygmenyje. Taigi iš esmės mes gyvename savivaldybėse. Savivaldybių sugebėjimas sėkmingai tenkinti įprastus moterų ir vyrų, mergaičių ir berniukų poreikius, kurie dažnai yra gana skirtingi dėl skirtingos jų socialinės patirties, daugiausia lemia galimybę užtikrinti lyčių lygybę kasdieniame gyvenime.

Antra vertus, savivaldybės yra vienas didžiausių darbdavių tiek miestuose, tiek rajonuose, todėl ypač svarbu, kad priimant sprendimus, sudarant darbo sąlygas, mokant darbo užmokestį ar užtikrinant socialinę apsaugą jose dirbuotojams būtų sudaromos vienodos galimybės – tiek moterims, tiek vyrams .

Būtinybė užtikrinti lygias moterų ir vyrų lygias galimybes visose visuomenės gyvenimo srityse įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Moterų ir vyrų lygių galimybių bei kituose Lietuvoje veikiančiuose įstatymuose. Jos apima galimybę turėti darbą ir asmenines pajamas, daryti įtaką visuomenėje, rūpintis savo namais ir vaikais, taip pat laisvę nuo seksualinio priekabiavimo ar smurto.

2003 m. priimta Vietos savivaldos įstatymo pataisa lyčių lygybės įgyvendinimą priskyrė pagrindiniams principams, kuriais grindžiama vietos savivalda. Šio įstatymo 4 straipsnis numato, kad savivaldybės institucijų ar valstybės tarnautojų priimami sprendimai neturi pažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei moterų ir vyrų lygių galimybių. Vis dėlto lyčių lygybės principo įgyvendinimas realybėje reikalauja daugiau nei formalaus tikslų deklaravimo ir geranoriškų ketinimų.

Savivaldybės privalo imtis konkrečių priemonių lyčių lygybės srityje – atlikti moterų ir vyrų padėties tyrimus, laikytis nediskriminavimo nuostatų darbo srityje, veiksmingai ir nuolat informuoti moteris ir vyrus apie jų turimas teises, teikti paramą asmenims, kurių lygios galimybės yra pažeidžiamos, ir kt. Kaip atskleidžia užsienio šalyse atlikti tyrimai, lyčių lygybė yra ne tik demokratinių procesų dalis, bet ir būtina ekonominio augimo sąlyga. Moterims ir vyrams sudaromos lygios galimybės didina

visuomenės gyvenimo kokybę, nes pagerina žmonių ekonominę ir socialinę padėtį. Sudarydama galimybę moterims ir vyrams įgyvendinti savo sugebėjimus, savivaldybė veiksmingiau panaudoja turimus žmogiškuosius išteklius.

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, atsivėrė galimybės gauti ES struktūrinių fondų paramą įvairiems projektams, kurių tikslas – infrastruktūros plėtra, gyventojų verslumo skatinimas, jų gyvenimo sąlygų gerinimas keliant kvalifikaciją, lavinant įgūdžius, plečiant veiklos galimybes. Savivaldybės yra vienos pagrindinių šios paramos gavėjų, todėl siekdamas efektyviai panaudoti skiriamas lėšas, jos neturėtų pamiršti tiek moterų, tiek vyrų poreikių, t. y. lyčių lygybės tikslų. Neabejojama, kad lyčių lygybės siekimas savivaldybių lygmeniu gali realiai sąlygoti apčiuopiamus ir gerai juntamus žmonių gyvenimo sąlygų pokyčius.



KOKIĄ REIKŠMĘ TURI DARBAS LYČIŲ LYGYBĖS SRITYJE ŠVEDIJOS SAVIVALDYBĖSE?

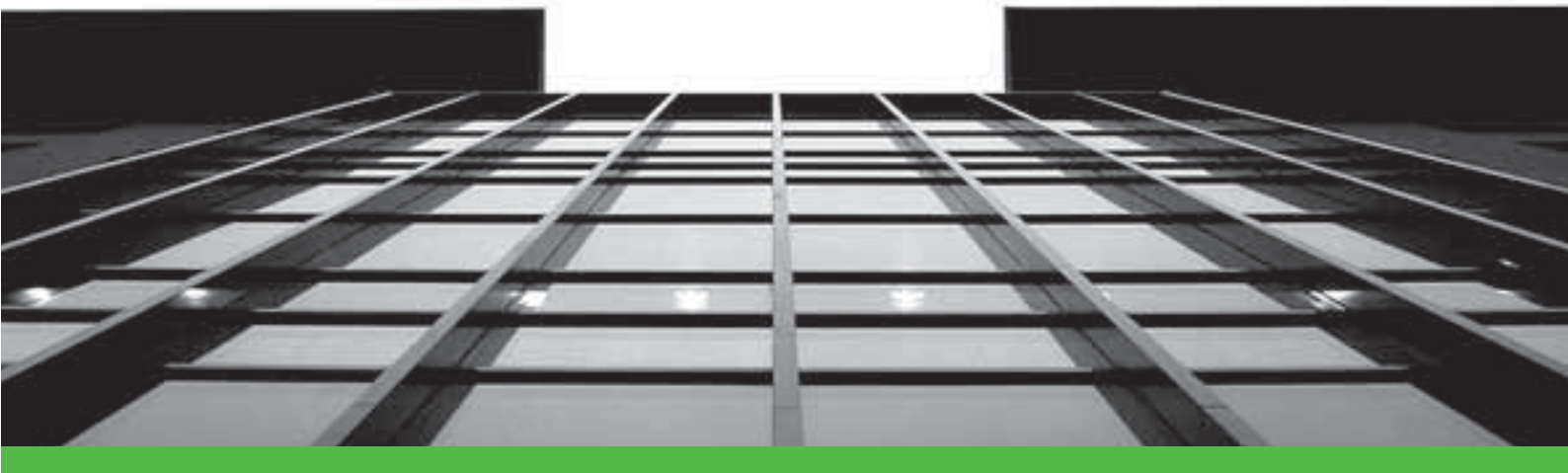
*Švedijos savivaldybių ir regionų asociacijos lyčių lygybės ekspertas
Fredrik Lundkvist*

Švedijos visuomenė dažnai laikoma viena pažangiausių lyčių lygybės srityje. Tokį įvaizdį suformavo savivaldos lygmeniu įgyvendinami lyčių lygybės projektai. Savivaldos institucijų veiklos tikslas yra tenkinti pagrindinius vyrų ir moterų, berniukų ir mergaičių poreikius. Todėl projektų metu išsiaiškinus konkrečius lyčių sąveikos modelius, galima veiksmingiau tobulinti veiklos kryptis savivaldybių darbe.

Nedidelės apimties ir nesudėtingi projektai gali būti labai veiksmingi. Didžiausio dėmesio sulaukę Švedijos savivaldybių projektai yra susiję su mokytojų skiriamu dėmesiu berniukams ir mergaitėms, darbo sutarčių sąlygomis vyrams ir moterims, einantiems vadovų ir samdomų darbuotojų pareigas, berniukų ir mergaičių laisvalaikio užsiėmimais, skubios medicininės pagalbos personalo reagavimu į vyrus ir moteris, sergančius širdies ligomis. Įgyvendinant tokius projektus taip pat lyginama, kiek lėšų skiriama vyrų ir moterų švietimo programoms, kiek laiko politiniuose susirinkimuose pasisako moterys ir vyrai, kokie yra moterų ir vyrų naudojimosi automobilių statymo infrastruktūra ypatumai ir kt.

Prieš pradėdant minėtus projektus buvo manoma, jog požiūris į moteris ir vyrus yra vienodas, tačiau pasitelkus nesudėtingus metodus ir pradėjus stebėti lyčių elgesio modelius buvo pastebėta, kad skirtumai, sukuriantys terpę atskirčiai ir nelygybei, yra išties dideli. Todėl jų įsisąmoninimas yra pirmasis žingsnis siekiant pagerinti padėtį lyčių lygybės srityje. Nesudėtingi, į kasdienio gyvenimo realijas nukreipti projektai pakeitė savivaldybių planavimo, teisėkūros, švietimo institucijų ir universitetų darbo principus, o taip pat savivaldybių veiklos būdus, kuriais siekiama kuo geriau tenkinti konkrečius gyventojų, tiek moterų, tiek vyrų – poreikius.

Su lytimi susiję klausimai daugumoje Švedijos savivaldybių šiuo metu vertinami kaip pamatinis veiklos aspektas, į kurį negalima žiūrėti pro pirštus.



KELETAS ARGUMENTŲ, KODĖL BŪTINA AKTYVIAI SIEKTI MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĖS

Lyčių lygybė – svarbi ekonominės ir socialinės gerovės sąlyga

Lyčių lygybė nėra tik demokratinės retorikos dalis ar teisingumo klausimas. Moterų ir vyrų lygybė – būtina ekonominės plėtros sąlyga. Tyrimai rodo, kad sudarius lygias galimybes moterims ir vyrams didėja visuomenės gyvenimo kokybė, nes gerėja žmonių ekonominė ir socialinė padėtis. Sudariusi galimybę moterims ir vyrams realizuoti savo gebėjimus, valstybė ar savivaldybė veiksmingiau panaudoja turimus žmogiškuosius išteklius. Be to, padidėjęs moterų ir vyrų pasitenkinimas esama padėtimi „taupo energiją“, kuri antraip iššvaistoma nepasitenkinimui reikšti ir menkina jų motyvaciją.

Fagersta yra mažas miestelis centrinėje Švedijos dalyje, kuriame dominuoja plieno pramonė. Fagersta savivaldybė lyčių aspektus sieja ne tik su lygybe, kompetencija ir išteklių paskirstymu, bet ir su miestelio plėtra tiek geografiniu, tiek gamybos / finansų požiūriu.

Istoriškai susiklostė taip, jog Fagersta tapo išskirtinai „vyrišku“ miesteliu. Užimtumo srityje dominuojančios gamybos sritys pritraukė plieno pramonės darbininkus, katilų gamintojus ir kitų vyriškų profesijų atstovus. Nuostabios miestelio

apylinkės suteikė puikias galimybes užsiimti žvejyba ir medžiokle, t. y. veiklomis, kurios labiau vilioja vyrus. Be to, Fagersta garsėjo sena tradicija remti ledo ritulio ir futbolo komandas, stiprinti šių sporto šakų infrastruktūrą.

Moterims patrauklių darbo vietų buvo kur kas mažiau. Tas pats pasakytina ir apie laisvalaikio praleidimo galimybes. Todėl per paskutiniuosius 10 metų, vos baigusios mokyklą, jaunos merginos palikdavo miestelį, tai miestelyje sukūrė demografines problemas. Miestelyje moterų liko mažiau nei vyrų, atsirado lyčių disbalansas darbo rinkoje, nuolat mažėjo gimstamumas. Visa tai savo ruožtu tapo kliūtimi socialinei / ekonominei Fagerstos plėtrai.

Atsižvelgdama į susidariusią padėtį, Fagerstos savivaldybė ėmėsi skubių prevencijos veiksmų. Neigiamas tendencijas visuomenėje buvo siekta sustabdyti šiomis priemonėmis:

- Perskirstant paramą, skirtą laisvalaikio infrastruktūrai. Dabar didesnė parama skiriama moterų pamėgtoms sporto šakoms, t. y. jodinėjimui ir gimnastikai.*
- Įdiegiant elektroninę, nuotolinio mokymosi sistemą, kuri padeda jaunoms merginoms siekti išsilavinimo, neišvykstant iš miestelio.*
- Pertvarkant visuomeninio transporto sistemą (maršrutų laiką ir dažnumą), atsižvelgus į moterų poreikius, nes jos, kaip parodė tyrimai, dažniau naudojami šia paslauga nei vyrai, kurie labiau linkę važinėti individualiais automobiliais.*
- Adaptuojant darbo aplinką moterų poreikiams ir taip siekiant pritraukti jų kuo daugiau .*

Visos šios priemonės padėjo sustabdyti gyventojų skaičiaus mažėjimo tendencijas.

*Stig Henriksson,
Fagersta miestelio meras*

Lyčių nelygybės problemos neišspręs savaime

Dažnai tikimasi, kad lyčių lygybės problemos, jei tokių yra, išspręs savaime, kad tai natūralus ir neišvengiamas procesas, kurį skatina pati visuomenės raida, pavyzdžiui, ekonomikos ir darbo rinkos pokyčiai. Kiti mano, kad lyčių lygybės problemos išspręstų, užtikrinus vienodą moterų ir vyrų atstovavimą priimant sprendimus.

Deja, užsienio valstybių, lyčių lygybės politiką įgyvendinančių ne vieną dešimtį metų, patirtis rodo, kad pokyčiai šioje srityje nevyksta, jei nesiimama specialių, kryptingų priemonių norimiems rezultatams pasiekti. Tenka pripažinti, kad moterų ir vyrų nelygybę įvairiose visuomenės gyvenimo srityse lemia ne jų biologiniai skirtumai ar asmeniniai pasirinkimai. Šios problemos yra struktūrinės prigimties. Prielaidas joms atsirasti sudaro vyraujantis požiūris į skirtingus moterų ir vyrų vaidmenis visuomenėje, tariamai nevienodus jų sugebėjimus bei skirtingas prigimtines savybes.

Vyrai taip pat tampa lyčių nelygybės aukomis

Įprasta manyti, kad lyčių lygybės klausimai yra svarbūs tik moterims, todėl turėtų būti sprendžiami specialiai tuo užsiimančių nevyriausybinių organizacijų, o ne savivaldybių lygmeniu. Tai klaidinga nuostata, nes vyrų pečius taip pat slegia mūsų visuomenėje vyraujantys stereotipai. Jie dažnai tampa priežastimi to, kad vyrai gyvena vidutiniškai 10 metų trumpiau nei moterys (dažnai dėl rizikingo elgesio, nerūpestingo požiūrio į sveikatą), 4,5 karto stipriau kenčia dėl priklausomybės nuo alkoholio ar kitų narkotinių medžiagų, 9 kartus dažniau nei moterys padaro nusikaltimus ir yra įkalinami, net 5 kartus viršija Europos Sąjungos vidurkį savižudybių skaičiumi ir susiduria su daugeliu kitų psichologinio pobūdžio problemų. Visa tai neigiamai veikia ne tik jų, bet ir moterų, vaikų gyvenimo kokybę, o neretai sukelia grėsmę net artimųjų gyvybei.

Visuomenėje vyraujančios nuostatos ir socialinės politikos spragos trukdo vyrams aktyviau įsitraukti į šeimos gyvenimą, prisiimti lygią su moterimis atsakomybę už vaikus. Tai nuskurdina ne tik žmogiškąją vyrų patirtį, kenkia jų gyvenimo kokybei, bet tampa rimta kliūtimi ir sėkmingai bendruomenės plėtrai. Šiaurės šalių patirtis rodo, jog šeimos, kur vyrai dalijasi buities pareigomis, yra tvirtesnės, mažėja skyrybų skaičius. Visuomenė yra saugesnė, nes vyro įvaizdis mažiau siejamas su agresija. Kai vaikus augina abu tėvai, moteris sulaukia paramos ir lengviau integruojasi į darbo rinką (todėl darbdaviai gali efektyviau panaudoti žmogiškuosius išteklius), o vyras nesijaučia atsietas nuo savo šeimos – šitaip derinamas bendruomenės narių profesinis ir privatus gyvenimas padeda išvengti daugelio socialinių problemų ir efektyviau panaudoti tiek moterų, tiek vyrų profesinę kompetenciją. Taigi nuoseklus lyčių lygybės nuostatų įgyvendinimas savivaldybės darbe daro teigiamą įtaką vyrų, moterų, vaikų gyvenimams, o taip pat ekonominei bendruomenės plėtrai ir socialinei gerovei.

LYČIŲ LYGYBĖS PRINCIPAI

Visos toliau aptartos sritys yra tarpiai susiję tarpusavyje, todėl lyčių lygybė vienoje srityje yra neįmanoma nesudarius vienodų galimybių moterims ir vyrams kitoje.

Moterys ir vyrai turi būti lygūs sprendimų priėmimo srityje

Remiantis demokratijos principais, kiekvienas asmuo turi vienodas teises lemti visuomenės raidos procesus. Moterų ir vyrų patirtis, interesai ir poreikiai skiriasi, todėl labai svarbu, kad jų dalyvavimas politikoje būtų kiek įmanoma tolygesnis, jų požiūriai ir poreikiai atsispindėtų ir būtų pripažįstami visose politikos srityse ir visais sprendimų priėmimo lygiais. Vienodas lyčių dalyvavimas sprendimų priėmimo procesuose yra vertinamas teigiamai ne tik dėl to, jog tai užtikrina teisingą atstovavimą, nes tiek moterys tiek vyrai atstovauja pusę rinkėjų, bet taip pat yra būtina sąlyga siekiant priimti kompetentingus, novatoriškus, veiksmingus ir racionalius sprendimus.

Be to, politika – tai ne vien išteklių perskirstymas. Politikos tikslas taip pat yra skatinti ūkio plėtrą ir augimą. Homogeniškoje grupėje sprendimus priimti yra lengviau, bet kai sprendimus priimantys asmenys atstovauja heterogeninei aplinkai, sprendimai yra kūrybiškesni ir geriau atitinka bendruomenėje gyvenančių žmonių poreikius.

Moterys ir vyrai turi turėti lygias galimybes darbo rinkoje

Moterys ir vyrai turi turėti vienodas sąlygas dalyvauti darbo rinkoje ir gauti vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą. Jie turi turėti galimybę būti ekonomiškai nepriklausomi. Ekonominė gerovė ir ekonominė vyrų bei moterų nepriklausomybė yra būtina sąlyga siekiant lyčių lygybės, nes gyvename kultūroje, kur materialinė gerovė tampa vis svarbesniu visuomeninės pažangos rodikliu, o ekonominė nepriklausomybė virsta neatskiriama asmeninės laisvės dalimi, sudaro galimybes savarankiškai išlaikyti šeimą, lemia asmens visuomeninį statusą.

Moterys ir vyrai turi turėti vienodas galimybes pasirinkti trokštamą išsilavinimą ir siekti mokslinės karjeros. Moterys ir vyrai turi turėti galimybę daryti karjerą pagal jų profesinę kompetenciją, profesiniame gyvenime nesusidurdami su kliūtimis ir sunkumais, kylančiais dėl jų lyties, bei diskriminacija.

Lyčių lygybė yra tiesiogiai susijusi ne tik su piliečio gyvenimo kokybe, bet ir su darbo našumu, profesiniu pasitenkinimu ir sėkmingu žmoniškųjų išteklių valdymu.

Moterys ir vyrai turi turėti galimybę vienodai dalytis pareigomis šeimai

Ekonominis moterų ir vyrų įnašas į visuomenės gerovę yra vienodai svarbus. Siekiamos užtikrinti aukštą moterų ir vyrų užimtumo lygį ir pagerinti gyvenimo kokybę, institucijos turėtų užtikrinti, kad tokios socialinės paslaugos šeimoms kaip tinkama vaikų, neįgaliųjų, senyvo amžiaus asmenų priežiūros sistema būtų išplėtos ir lengvai prieinamos tiek moterims, tiek vyrams. Vietos institucijos taip pat turėtų padėti įgyvendinti šeimos ir profesinio gyvenimo suderinamumo principą ir užtikrinti vienas sąlygas tiek moterims, tiek vyrams tinkamai rūpintis savo šeima ir tuo pačiu metu aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Svarbu stiprinti dviejų maitintojų šeimos modelį (kai abu partneriai vienodai dalyvauja darbo rinkoje ir dalijasi namų pareigomis), nes taip užtikrinamas didesnis ir materialinis, ir psichologinis šeimos stabilumas, taigi išvengiama daugelio socialinių problemų ir stiprinama bendruomenė.

Moterys ir vyrai turi būti apsaugoti nuo smurto dėl lyties

Smurtas yra pats grubiausias žmogaus teisių pažeidimas ir negali būti toleruojamas jokio asmens atžvilgiu. Todėl lyčių lygybė daugiausia priklauso nuo galimybės kontroliuoti savo kūną. Pozityviu santykiu su savo kūnu grindžiama teigiamo savęs vertinimo pasaulėvoka, kuri didžiąja dalimi lemia ir visuomeninę asmens sėkmę. Jei dėl patirto smurto ar pažeminimų žmogus pradeda nekęsti savęs, sunku tikėtis, jog ji / jis galės konstruktyviai formuoti savo santykius ir su aplinka. Ką jau kalbėti apie tuos atvejus, kai dėl patiriamo smurto sutrinka sveikata, netenkama darbingumo ar net mirštama.

Antra vertus, smurtas taip pat turi lyties požymių. Statistika rodo, jog vyrai labiausiai rizikuoja nukentėti nuo kitų vyrų vėlyvą penktadienio, šeštadienio vakarą prie aludžių ir barų. Moterims asmeninė virtuvė yra kur kas pavojingesnė nei bet kuris tamsiausias skersgatvis. Jų sveikatai padaroma žala prilygsta vėžiui. Todėl svarbu užtikrinti ne tik viešąją tvarką, bet pažaboti ir smurtą šeimoje. Jis negali būti vertinamas kaip paprasčiausias bendravimo kultūros stygius.



Moterys ir vyrai turi būti apsaugoti nuo diskriminacijos dėl jų lyties

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia tiesioginę ir netiesioginę asmenų diskriminaciją dėl jo / jos lyties darbo santykiuose, mokslo ir švietimo srityje, parduodant prekes ir paslaugas, taip pat reklamoje. Diskriminacijos draudimas apima ir kitas visuomenės gyvenimui svarbias sritis, pvz., sveikatos apsaugą.

Dažniausiai su tam tikro pobūdžio diskriminacija asmenys susiduria darbo rinkoje, kuomet darbdavys didelį dėmesį teikia būsimo darbuotojo lyčiai priimdamas į darbą, sudarydamas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją ar siekti karjeros, taip pat vertindamas darbuotojų profesinę veiklą ar mokėdamas darbo užmokestį. Todėl moteris ir vyrus būtina reguliariai informuoti apie jiems įstatymų suteiktas teises, galimas diskriminacijos apraiškas bei galimybes rasti pagalbą diskriminacijos atveju.

Stereotipinės nuostatos apie moteris ir vyrus yra ydingos

Lygias galimybes moterims ir vyrams suteikiantys teisės aktai nėra pajėgūs kovoti su vyraujančiais stereotipais apie moterų ir vyrų vaidmenis visuomenės, privačiame gyvenime. Lyčių lygybei užtikrinti yra svarbios visos sritys. Skirtingas pasidalijimas teisėmis ir pareigomis šeimoje, nedarbinėje veikloje, pasenęs požiūris į tai, kas yra vyriška ir moteriška, sudaro skirtingas galimybes moterims ir vyrams dalyvauti visuomenės gyvenime, įgyvendinti savo svajones, gebėjimus, siekius, pasinaudoti turimomis teisėmis.

Valdžios institucijos turi skatinti pozityvias priemones, atsikratant pasenusių nuostatų apie lyčių vaidmenis visuomenėje, mergaičių ir berniukų socializaciją (kurios vėliau lemia nevienodą jų padėtį) ir užtikrinti nešališkumą moterų bei vyrų atžvilgiu. Todėl žinių skleidimas lyčių lygybės klausimais turėtų tapti savivaldybių politikos prioritetu. Svarbu, kad visų lygių savivaldos organizacijų – mokyklų, vaikų darželių, švietimo ir socialinės ir kitų sričių – darbuotojams būtų rengiami specialūs mokymai lygių galimybių klausimais.

TEISINIS LYČIŲ LYGYBĖS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE

Šie teisiniai dokumentai sudaro sąlygas formuoti pagrindinėms Lietuvos visuomenės vertybėms, grindžiamomis demokratijos ir žmogaus orumo principais.

Lietuvos, kaip Europos Sąjungos narės, įsipareigojimai lyčių lygybės srityje

2005 m. gegužės 1 d. Lietuva tapo pilnateise Europos Sąjungos nare, tuo įsipareigojama įgyvendinti lyčių lygybės principus, įtvirtintus ES sutartyse, ES Konstitucijoje ir dvylikoje šioje srityje direktyvų. ES direktyvos reikalauja:

- vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbo vietoje ir profesinio rengimo srityje;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus įstatymų numatytoje socialinės apsaugos sistemoje;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius asmenis ir jam padedančius sutuoktinius;
- teisės gauti motinystės atostogas;
- priimtino darbo laiko organizavimo;
- teisės išeiti motinystės ir tėvystės atostogų tiek moterims, tiek vyrams;
- numatyti įrodinėjimo pareigą diskriminavimo dėl lyties atveju lyčių lygybės principo pažeidėjui;
- užtikrinti vienodas teises ir vienodą požiūrį į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną.

Lietuvos Respublikos Konstitucija

Lyčių lygybės principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs ir kad žmogaus teisių negalima varžyti jokiais būdais ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

Lyčių lygybė nacionaliniuose įstatymuose

Lygių teisių moterims ir vyrams principas yra taip pat įtvirtintas daugelyje nacionalinių įstatymų, t. y. Rinkimų įstatyme, Referendumų įstatyme, Darbo kodekse, Bendrųjų rėmimo įstatyme ir daugelyje kitų.

Pagal Darbo kodeksą yra draudžiama sumažinti darbo užmokestį dėl asmens lyties, blogai elgtis su asmeniu dėl jo lyties bet kokiuose darbo santykiuose.

Kiekvienas Lietuvos Respublikos pilietis turi vienodas teises tapti valstybės tarnautoju. Kaip įtvirtinta Valstybės tarnybos įstatyme, valstybės tarnautojo statusas negali būti apribojamas dėl asmens lyties.

Įstatymai, reglamentuojantys socialinės apsaugos sistemą ligos, motinystės / tėvystės ar nelaimingo atsitikimo darbe atveju moterims ir vyrams numato tokias pačias išmokas ir garantijas.

Be to, diskriminuojanti veikla ar blogas elgesys su asmeniu dėl jo lyties gali pažeidėjui užtraukti administracinę ar baudžiamąją atsakomybę.

Specialūs lyčių lygybę reglamentuojantys įstatymai

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, įsigaliojęs 1999 m. kovo mėn., įtvirtina vienodas moterų ir vyrų teises ir galimybes. Šis įstatymas, taikomas visoms valstybės, savivaldybių institucijoms ir privačioms organizacijoms, draudžia tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl asmens lyties profesinėje, švietimo ir mokslo bei paslaugų ir prekių teikimo srityse. Šis įstatymas taip pat numato nuobaudas už seksualinį priekabiavimą ir leidžia imtis specialiųjų priemonių diskriminuojamos lyties atžvilgiu. Jei fizinio asmens lygios teisės yra pažeidžiamos, jis turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių.

Lygių galimybių įstatymas taip pat draudžia skelbimuose priimti į darbą arba mokyti nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų civilinę padėtį, privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Be to, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnį valstybės institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo remti visuomeninių organizacijų programas, skirtas moterų ir vyrų lygių galimybių skatinimui. Savivaldybių institucijoms ši nuostata taip pat yra privaloma.

Nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys Lietuvos savivaldybių institucijų veiklą

Neseniai buvo papildytas Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas, kuriame į pagrindinių vietos savivaldos veiklos principų sąrašą buvo įtrauktas ir lyčių lygybės principas. Šiame įstatymo 4 straipsnis teigiama, kad savivaldybės institucijų ar valstybės tarnautojų priimami sprendimai neturi pažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei moterų ir vyrų lygių galimybių.

Teisės aktų projektų įvertinimas

Visų Lietuvos Respublikos Vyriausybei teikiamų svarstyti projektų poveikio bazinis įvertinimas pagal 2003 m. vasarį patvirtintą Sprendimų projektų poveikio vertinimo metodiką yra atliekamas nuo 2003 m. rugpjūčio 1 d. Metodikoje reikalaujama įvertinti, kaip sprendimo projekto įgyvendinimas paveiks moterų ir vyrų lygias galimybes dalyvauti darbo rinkoje.

SAVIVALDYBIŲ LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS TIKSLAI

Lyčių lygybės politika įpareigoja savivaldybių institucijas skatinti lygybę tarp moterų ir vyrų keturiose pagrindinėse srityse, kurios atspindi atitinkamą vietos administracijos vaidmenį, t. y. vietos administracija, kaip valdžios institucija, kaip darbdavys, kaip svarbus paslaugų teikėjas ir kaip kitų institucijų, vykdančių veiklą lyčių lygybės srityje, tokių kaip valstybės ir švietimo institucijų, pramonės ir nevyriausybinų organizacijų ir piliečių, partneris.

VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP VALDŽIOS INSTITUCIJA

Nors moterys sudaro daugiau nei pusę Lietuvos gyventojų, jos vis dar yra nepakankamai atstovaujamos sprendimus priimančiuose organuose, įskaitant ir vietos tarybas. 2002 m. iš visų išrinktų kandidatų 78 proc. buvo vyrai ir 22 proc. – moterys. Moterų kandidačių buvo mažuma, ir tai rodo, jog moters politinėje veikloje yra struktūrinių kliūčių. Tik 2 iš 60 Lietuvos savivaldybių merų yra moterys. Tik 8 Lietuvos savivaldybių administracijoms vadovauja moterys.

Savivaldybių tarybos priima visai bendruomenei reikšmingus sprendimus, todėl svarbu, kad jie kaip galima labiau atitiktų kiekvieno asmens poreikius. Vadinasi, reikia atsižvelgti į skirtingas priimamų sprendimų poveikio perspektyvas ir įgyvendinimo prielaidas. Svarbu kuo labiau panaudoti tiek moterų, tiek vyrų, turinčių skirtingą gyvenimo patirtį, potencialą ir taip užtikrinti savivaldybėje formuojamos politikos racionalumą ir efektyvumą. Visuomenė vis plačiau pripažįsta, jog labai svarbu, kad priimant visų lygmenų sprendimus sprendimų priėmimo procesuose vienodai dalyvautų tiek vyrai, tiek moterys.

Kad lyčių lygybės klausimai užimtų deramą vietą savivaldybių darbe, juos reikia įtraukti į savivaldybių tarybų darbotvarkę. Nei viena Lietuvos savivaldybė dar neįkūrė politinio lyčių lygybės ar lygių galimybių komiteto. Lietuvos savivaldybės nenoromis įtraukia lyčių lygybės principus į strateginius dokumentus ir nesiima konkrečių priemonių gerinti lyčių lygybės situaciją bet kurioje veiklos srityje.



Tikslai:

1. Sustiprinti savivaldybių demokratinį valdymą, užtikrinant vienodą moterų ir vyrų atstovavimą vadovaujančiuose postuose ir vienodą moterų ir vyrų įtaką sprendimų priėmimo procesuose.
2. Pagerinti moterų ir vyrų gyvenimo kokybę savivaldybėje, vienodai pripažįstant jų požiūrius ir atsižvelgiant į jų poreikius.
3. Gerinti valstybės tarnautojų gebėjimus užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes.

Rekomendacijos:

1. Skiriant komitetų, tarybų ir komisijų narius, reikėtų siekti, kad moterys ir vyrai būtų atstovaujami vienodai (ne mažiau kaip 40 proc. vienos lyties atstovų).
2. Reikėtų laikytis lyčių lygybės principo, renkant narius į politines ir svarbius sprendimus rengiančias darbo grupes.



3. Savivaldybė turėtų aptarti galimybę įkurti politinį Moterų ir vyrų lygių galimybių komitetą, kuris turėtų vienodą statusą kaip ir kiti politiniai savivaldybių tarybų komitetai. Kitu atveju lyčių lygybės aspektą reikėtų integruoti į kitų politinių komitetų veiklą.
4. Renkant duomenis ir priimant sprendimus, kurie gali lemti moterų ir vyrų padėtį, reikėtų stengtis apsvarstyti abiejų lyčių poreikius ir interesus ir iširti sprendimo įtaką lyčių lygybės aspektu. Savivaldybė turėtų atsižvelgti į Statistikos departamento renkamus statistinius rodiklius pagal lytį atitinkamos savivaldybės teritorijoje ir juos naudoti rengiant atitinkamus sprendimus.
5. Savivaldybių institucijos turėtų skatinti moteris ir vyrus aktyviai dalyvauti politiniuose aptarimuose ir lemti savo savivaldybės plėtros planus.
6. Savivaldybių institucijos turėtų aiškiai įtvirtinti lyčių lygybės principą visuose strateginiuose dokumentuose, reglamentuojančiuose savivaldybių darbo principus, ar kituose savivaldybių rengiamuose dokumentuose, pvz., savivaldybės strategijoje arba ilgalaikės plėtros programoje. Taip pat reikėtų numatyti konkrečius šio principo įgyvendinimo realybėje metodus.
7. Vykdydama viešųjų pirkimų procedūras, savivaldybė turėtų įvertinti moterų ir vyrų poreikius (pvz., miesto infrastruktūroje – šaligatvių ir gatvių įrengimas, tinkamas viešųjų erdvių apšvietimas gyvenamuosiuose rajonuose, transporto infrastruktūros tobulinimas ir pan.).
8. Savivaldybių tarybų rinkimuose dalyvaujančios partijos turėtų apsvarstyti galimybę į rinkimų sąrašus įtraukti bent 40 proc. vienos lyties atstovų.

VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP DARBDAVYS

Savivaldybės yra vienas didžiausių darbdavių Lietuvoje. Jų valdomose institucijose ir organizacijose dirba šimtai tūkstančių žmonių. Todėl problemas, susijusias su darbo rinkos segregacija ir vidutinio moterų bei vyrų darbo užmokesčio skirtumais (valstybiniame sektoriuje jis siekia net 25 proc.), lankstaus darbo grafiko sistemos pritaikymu, teisingu išteklių paskirstymu, vertikalią ir horizontalią darbo rinkos segregaciją, ypač svarbu spręsti savivaldybės lygmeniu. Antra vertus, sukaupusi gerąją praktiką vietos administracija galėtų tapti pavyzdžiu kitų sektorių darbdaviams.

Tikslai:

1. Užtikrinti, kad moterų ir vyrų tarnybinė veikla yra vienodai vertinama savivaldybės įstaigose (įskaitant administraciją) ir taip prisidėti prie lyčių lygybės gerinimo Lietuvos darbo rinkoje.
2. Pasinaudojant lankstaus darbo grafiko teikiamais pranašumais, taip pat kitomis priemonėmis, sudaryti galimybes darbuotojams derinti jų pareigas šeimoje ir darbe, o vadovams – tenkinti kintančius įstaigų profesinius poreikius.

Rekomendacijos:

1. Skelbimai

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 straipsnį savivaldybių institucijos ir įstaigos, skelbdamos apie laisvas darbo vietas, turi laikytis lyčių lygybės principo.

2. Darbuotojų priėmimas į darbą

Ypatingą dėmesį į lyčių lygybės principus reikėtų atkreipti priimant darbuotojus į darbą savivaldybės organizacijose. Moterims ir vyrams turi būti taikomi vienodi atrankos kriterijai ir asmens profesinė kompetencija vertinama be išankstinės nuostatos dėl asmens lyties. Priėmimo į darbą metu draudžiama lyčių diskriminacija dėl asmens šeimos planų ar kitų veiksnių tais atvejais, kai su asmens lytimi susijusios asmeninės aplinkybės galėtų turėti įtakos galutiniam sprendimui.



3. Atlygis

Moterys ir vyrai turi gauti vienodą atlyginimą už vienodą ar vienodos vertės darbą. Piniginės skatinimo priemonės ir priedai už profesinius sugebėjimus ar darbo rezultatus bei kiti sprendimai, kurie gali lemti užmokestį ar kitas išmokas, turi būti pagrįsti objektyviu vertinimu ir nediskriminuojantys lyties atžvilgiu. Savivaldybių administracijos ir kitos savivaldybių organizacijos turi nuolat stebėti ir lyginti dirbančioms moterims ir vyrams mokamą atlyginimą ir, pastebėjusios skirtumą, imtis priemonių. Savivaldybių organizacijos galėtų įsipareigoti kasmet sumažinti šį skirtumą, pvz., 1 proc.

Savivaldybių administracijos, lygindamos atitinkamus užmokesčio lygius ir įgyvendindamos kitas specifines priemones, turėtų siekti sumažinti užmokesčio skirtumus vyrų ir moterų dominuojamuose sektoriuose.

4. Darbo sąlygos

Darbo sąlygos organizacijose turėtų būti pritaikytos abiejų lyčių poreikiams. Skirstant užduotis, perkeltiant ir atleidžiant darbuotojus privalu išvengti diskriminacijos dėl asmens lyties. Administracija ir kitos savivaldybių organizacijos turėtų užtikrinti, kad įvairios darbo praktikos, susirinkimai ne darbo vietoje, darbo laikas ir grafikas, techninis darbas, naudojimas informacijos kanalais ir kita nesukurtų situacijos, kuomet viena darbuotojų grupė įgyja pranašumą prieš kitą. Kolektyvinėse sutartyse turėtų būti numatytos prie-

monės, palengvinančios moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą savivaldybėse, pvz. valstybės įstatymai numato galimybę rinktis lankstų darbo pobūdį ir individualias darbo valandas.

5. Šeimos ir profesinio gyvenimo suderinamumas

Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai neturėtų būti vertinami kitaip nei tie, kurie dirba pilną darbo dieną. Atskiri darbuotojai turi turėti galimybę derinti savo darbo grafiką kaip nustatyta Vyriausybės nutarime dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Dirbančios nėščios moterys neturi būti vertinamos nepalankiai. Moterys ir vyrai turi turėti vienodas sąlygas pasinaudoti teise išeiti motinystės ar tėvystės atostogų be jokios išankstinės tradicinės nuostatos dėl lyties vaidmens šeimoje.

6. Rezultatų vertinimas

Savivaldybės turėtų nustatyti bešališkus kriterijus valstybės tarnautojų darbo rezultatams įvertinti. Pageidautina, kad tarnybinę veiklą vertinančioje komisijoje būtų užtikrintas vienodas lyčių atstovavimas. Be to, vadovas ir darbuotojas turėtų nuolat aptarti darbo rezultatus, nes tai užtikrintų metinės tarnautojo veiklos vertinimo objektyvumą. Esant geriems darbo rezultatams, vadovas vietoje nuolatinių žodinių paskatinimų turėtų formaliai įvertinti darbuotoją ir atitinkamai pakelti užmokestį ar pakelti pareigose. Taip pat svarbu, kad nesiskirtų vyrų ir moterų skatinimo formos.

7. Profesinis mokymas

Moterys ir vyrai turėtų būti sudaromos lygios galimybės kelti profesinę kvalifikaciją. Lyčių lygybę padidinti turėtų geros kvalifikacijos kėlimo galimybės, vienodai prieinamos tiek vyrams, tiek moterims.

8. Seksualinis priekabiavimas

Seksualinis priekabiavimas, kaip numatyta moterims ir vyrams lygių galimybių įstatyme, yra griežtai draudžiamas visose savivaldybių darbo santykiuose. Jei vadovui yra pranešama apie tokį elgesį, privalu imtis atitinkamų priemonių, siekiant sustabdyti netinkamą elgesį ir nesukeliant neigiamo poveikio nukentėjusiajam. Kaip numatyta Darbo kodekse, už sunkų priekabiavimą yra taikomos nuobaudos, įskaitant atleidimą iš darbo.

9. Darbuotojų informavimas apie jų teises ir pastabumo lyčių aspektams kėlimas

Įstaigų ar padalinių vadovai turėtų dalyvauti lyčių lygybės mokymuose, kurie galėtų tapti metinės profesinio mokymo procedūros dalimi. Esant aki-vaizdžiai mažesniai moterų vadovių skaičiui įstaigoje, valstybės tarnautojoms turėtų būti sudaroma galimybė įgyti vadovams reikalingų žinių ir įgūdžių specialiuose kursuose.

Savivaldybės įstaigų ar organizacijų darbuotojus būtina tinkamai informuoti apie jų turimas teises lyčių lygybės srityje. Jiems turi būti aiškiai išdėstomos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos, įskaitant galimybę pateikti skundą lygių galimybių kontrolieriui dėl diskriminacijos dėl asmens lyties ir seksualinio priekabiavimo ar kitų pagrindų.



VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP PASLAUGŲ TEIKĖJA

Savivaldybės rūpinasi kasdieniais gyventojų poreikiais, gerindamos miestų ir miestelių infrastruktūrą, kurdamos ir plėtodamos socialinių paslaugų tinklą, numatydamos investicijų prioritetus, finansuodamos socialines prevencines programas, organizuoto laisvalaikio priemones. Todėl labai svarbu, kad formuojant strateginius veiklos planus būtų atsižvelgiama į konkrečius tikslinių grupių (moterų, vyrų, mergaičių, berniukų) poreikius. Siekiant efektyvaus turimų išteklių panaudojimo, būtų klaidinga vadovautis „lytinio neutraliteto“ principu, kuomet bendruomenė suvokiama kaip vientisa, tarsi belytė visuma. Kultūra lemia tai, kad moterys ir vyrai įgyja skirtingas socialines patirtis ir poreikius, todėl jiems tenkinti turi būti plėtojama ir atitinkama socialinių paslaugų visuma. Tik įvertinus lyčių savitumus galima tikėtis efektyvaus tiek finansinių, tiek žmogiškųjų išteklių panaudojimo.

Tikslai:

1. Užtikrinti, kad visi piliečiai – tiek moterys, tiek vyrai – turėtų vienodas galimybes gauti savivaldybių organizacijų teikiamas paslaugas.
2. Užtikrinti, kad savivaldybių teikiamos paslaugos atitiktų tiek moterų, tiek vyrų interesus ir poreikius.



3. Integruoti lyčių lygybės aspektą į savivaldybių organizacijų paslaugų sritį ir skatinti piliečių lygybę tiek asmeniniame, šeimos ir profesiniame gyvenime, tiek visuomeninėje veikloje ir kitose socialinio gyvenimo srityse.

Rekomendacijos:

1. Savivaldybių institucijos turėtų reguliariai vertinti savivaldybės paslaugų poreikį tarp moterų ir vyrų. Nustatant paslaugų rūšis ir apimtį, reikėtų atsižvelgti į abiejų lyčių interesus ir įvertinti jų poveikį moterų ir vyrų situacijai.

2. Švietimas ar mokymai, vykdomi ar remiami savivaldybės valdžios įstaigų, turėtų būti vykdomi laikantis lyčių lygybės principo. Būtina leisti vaikams ir paaugliams – tiek mergaitėms, tiek berniukams – realizuoti savo talentus ir skatinti jų asmeninę raidą, bandant išvengti neigiamo lyčių stereotipų poveikio. Reikėtų skatinti konstruktyvų bendravimą ir abipusę pagarbą tarp vaikinių ir merginų visose jaunimo veiklos srityse. Švietimo valdžios institucijos ir socialinės veiklos priežiūros įstaigos turėtų stiprinti teigiamą mergaičių ir berniukų, moterų ir vyrų įvaizdį ir dirbti kartu, kovodamos prieš neigiamą viešosios erdvės seksualizavimo ir šališkos reprezentacijos poveikį.
3. Siekiant išsiaiškinti realią moterų ir vyrų situaciją savivaldybėje, būtina įvertinti, kaip moterims ir vyrams paskirstomi turimi ištekliai ir lėšos sporto, kultūros, socialinėje ir NVO srityse.
4. Moterys dažnai rūpinasi socialiai atskirtais mūsų visuomenės nariais, pvz., seneliais, neįgaliaisiais ir t. t., dėl to nukenčia jų karjeros galimybės. Savivaldybės galėtų pagerinti šių moterų kasdienio gyvenimo kokybę, teikdamos paslaugas „į namus“ ar įkurdamos dienos centrus, pritaikytus atskirtų žmonių poreikiams.
5. Senyvo amžiaus moterys dėl jų prastesnės situacijos darbo rinkoje gauna mažesnes pensijas, gyvendamos vidutiniškai 10 metų ilgiau nei vyrai. Paprastai jų ekonominė padėtis yra kur kas blogesnė nei į pensiją išėjusių vyrų. Savivaldybės turėtų spręsti šią problemą ir apsvarstyti galimybę teikti specialias paslaugas šioms socialinį nepriteklių patiriančioms moterims.
6. Tyrimai rodo, kad moterys kur kas dažniau nei vyrai naudojami viešuoju transportu. Užtikrindama viešojo transporto efektyvumą ir saugumą, suteikdama galimybę gauti paslaugas, kurių moterims labiausiai reikia, užtikrindama kiek įmanoma ilgesnį viešojo transporto darbo laiką ir susisiekimą su pačiais tolimiausiai rajonais, tikslingai suformuodama stotelių tinklą (pvz., atsižvelgiant į vaikų priežiūros, medicinos, prekybos centrų vietą), savivaldybė gali pagerinti kasdieninio moterų gyvenimo kokybę. Savivaldybė, kaip vietos viešojo transporto paslaugų teikėja, privalo užtikrinti sąžiningą kainodaros sistemą, sukurtą atsižvelgiant į finansines viešojo transporto sistemos naudotojų galimybes.
7. Savivaldybė gali kurti vaikų darželius, lopšelius, vaikų dienos priežiūros centrus ir teikti kitas panašaus pobūdžio paslaugas. Kuomet gyventojams, moterims ir vyrams, šios paslaugos yra lengvai prieinamos, padidėja jų galimybės derinti šeimos ir profesinį gyvenimą.

8. Savivaldybių institucijos turėtų atkreipti dėmesį į lyčių aspektą sporto politikoje ir atsižvelgti į:
 - skirtingus moterų ir vyrų sporto pomėgius rengdamos biudžetą bei skirtingus vyrų ir moterų poreikius planuodamos sportui reikalingą įrangą;
 - skatinti mišrų dalyvavimą ir plėtoti lyčių atžvilgiu mišrų sportą, siekiant geresnio stereotipų nenulemto bendravimo.
9. Savivaldybių institucijos turi laikytis lyčių lygybės principų, vykdydamos viešuosius pirkimus.

VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP PARTNERIS

Paprastai savivaldybės turi galimybę paremti vietos bendruomenių, nevyriausybinių organizacijų veiklą, suteikdamos joms patalpas, skelbdamos konkursus projektams ir numatydamos šių projektų prioritetus. Be to, vietos valdžia yra svarbus strateginis investuotojas įvairaus pobūdžio ekonominiuose projektuose. Dalyvaudamos įvairaus pobūdžio projektuose ir pasitelkdamos pilietinės visuomenės iniciatyvas, savivaldybės turi realią galimybę paspartinti visuomenės plėtros procesus, nukreiptus į socialinės atskirties mažinimą ir žmonių gyvenimo kokybės gerinimą. Tuo pačiu jos gali paskatinti realiai apčiuopiamą lygių galimybių principo įgyvendinimą vietos lygiu.

Tikslai:

1. Remti kitų organizacijų (socialinių partnerių, nevyriausybinių organizacijų, įmonių ir t. t.) programas, kurių tikslas – skatinti lyčių lygybę bendradarbiaujant, šviečiant, konsultuojant ar teikiant finansinę pagalbą.
2. Įgyvendinti savivaldybių lyčių lygybės politiką glaudžiai bendradarbiaujant su kitomis savivaldybėmis bei nacionalinėmis institucijomis, kurios kovoja su lyčių nelygybe.
3. Garantuoti, kad projektų finansavimas nepažeis lyčių lygybės principo ir nepaskatins investicijų disbalanso lyčių požiūriu.

Rekomendacijos:

1. Vietos valdžios atstovai turėtų reikalauti, kad poveikis moterims ir vyrams būtų įvertinamas įgyvendinant įvairaus pobūdžio iniciatyvas, kurioms paramą suteikia savivaldybės įstaigos. Pagarba lyčių lygybės principams galėtų būti ugdoma skiriant finansavimą projektams ir programoms, kuriais siekiama pagerinti moterų ar vyrų padėtį įvairiose srityse. Vietos valdžia galėtų reikalauti, kad paramos gavėjas, atsiskaitydamas už projektui skirtų lėšų panaudojimą, įrodytų, kad išleidžiant pinigus nebuvo diskriminuojama nė viena iš lyčių.

2. Vietos valdžios atstovai turėtų informuoti piliečius, kaip šie gali apginti pažeistas teises, pasitelkdami nacionalinį lygių galimybių mechanizmą.
3. Vietos valdžia, bendradarbiaudama su kitomis suinteresuotomis grupėmis, turėtų diegti švietimo programas, kurių tikslas – skatinti sąmoningumą lyčių lygybės klausimais. Savivaldybės administracija turėtų informuoti jai atskaitingas institucijas, kad jos vadovautųsi lyčių lygybės principais savo kasdienėje veikloje, teiktų informaciją savo darbuotojams apie jų teises, griežtai prižiūrėtų, kad tiek moterims, tiek vyrams būtų vienodai atlyginama už tą patį darbą ir kad jų veikla būtų vertinama pagal atitinkamus kriterijus.
4. Vietos valdžia turėtų glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais bei įmonėmis, siekdama pagerinti vienai iš lyčių sudarytas mažiau palankias darbo sąlygas bei sustabdyti diskriminuojančias praktikas darbo rinkoje.
5. Kad lyčių lygybės politika vietos lygiu būtų sėkmingai įgyvendinama, į darbą svarbu įtraukti įvairias visuomenės grupes. Nors vietos valdžia turi daugiausiai įtakos, svarbios yra ir vietos profesinės sąjungos, moterų globos namai (jei tokių yra), nevyriausybinės organizacijos, moterų tinklai (jei tokių yra vietos lygiu) ar net verslo įmonės.

VIETOS ADMINISTRACIJA, KAIP ŽINIŲ SKLEIDĖJA

Tam, kad lyčių lygybės klausimai savivaldybėse būtų sprendžiami sėkmingai, nepakanka vadovautis sveika nuovoka. Ji, deja, dažnai vis dar remiasi stereotipais apie moterų ir vyrų vaidmenis visuomenėje. Lyties tapatybę formuojančius aspektus žmonės linkę tapatinti su prigimtimi, todėl nepastebi lyčių nelygybės nulemtų problemų, nesusimąsto, kad jos galėtų ir turėtų būti pašalintos. Todėl svarbu nuosekliai įgyvendinti specialiąsias priemones, kurios glaudžiai siejasi su lyčių problematiką apimančiomis žiniomis, suvokimo formavimu ir informacijos sklaida.

Siekiant pagerinti savivaldybės darbo kokybę, svarbu stiprinti tarnautojų pastabumą lyčių lygybės klausimams ir suteikti jiems / joms žinių bei praktinių (pvz., duomenų rinkimo) įgūdžių, kurie padėtų įvertinti situaciją atstovavimo, sprendimų priėmimo srityje, formuojant savivaldybės veiklos prioritetus, svarstant paslaugų kokybės bei prieinamumo klausimus.

Antra vertus, savivaldybė turėtų užtikrinti, kad informacija apie jos darbą ir teikiamas paslaugas būtų vienodai prieinama tiek moterims, tiek vyrams ir užtikrintos vienodos galimybės pasinaudoti jomis. Todėl rengiant informacinę medžiagą, svarbu atsižvelgti į moterų bei vyrų poreikius ar įpročius, naudojantis savivaldybių teikiamomis paslaugomis. O skleidžiant ją, svarbu numatyti, kad skrajutės, brošiūros, lankstukai būtų platinami tiek moterų, tiek vyrų lankomose vietose.

Tikslai:

1. Gauti ir skleisti informaciją apie moterų ir vyrų padėtį ir teikti daugiau informacijos apie abiejų lyčių interesus, jų matomumą ir perspektyvas atitinkamose savivaldybėse bei Lietuvos visuomenėje.
2. Užtikrinti, kad informacija, kurią teikia vietos valdžia savo piliečiams, būtų vienodai prieinama tiek vyrams, tiek moterims, tiek berniukams, tiek mergaitėms.
3. Užtikrinti, kad informacija, kurią teikia vietos valdžia savo piliečiams, vienodai atitiktų vyrų ir moterų, berniukų ir mergaičių poreikius.

Rekomendacijos:

1. Savivaldybės administracija turėtų reguliariai tirti vyrų ir moterų, dirbančių savivaldybėje, gaunamą atlyginimą bei darbo sąlygas.
2. Vietos valdžia turėtų reguliariai vertinti įvairiose srityse vykdomos politikos poveikį moterims ir vyrams. Savivaldybės lyčių lygybės politiką taip pat būtina kritiškai vertinti ir ieškoti naujų jos raiškos būdų.
3. Duomenys, kurie savivaldybės užsakymu yra renkami ir apdorojami rengiant statistines ataskaitas bei tiriant visuomenės nuomonę, turėtų būti skirstomi pagal lytį ir atspindėti tiek moterų, tiek vyrų padėtį.
4. Vietos valdžia turėtų kaupti įvairius duomenis pagal lytį.
5. Vietos administracija turėtų įvertinti lyčių lygybės situaciją savo savivaldybėje bei pažangą šioje srityje ir informuoti apie tai gyventojus.
6. Vietos valdžia turėtų naudotis lyčių studijų centrų ar kitų įstaigų atliekamais tyrimais moterų ir vyrų lygių galimybių srityje.
7. Savivaldybės turėtų pasinaudoti Europos Sąjungos ir kitų fondų finansavimo galimybėmis, teikiamomis specializuotiems lyčių lygybės projektams. Vienas iš tokių projektų tikslų – panaudoti kitų šalių, savivaldybių, miestų-draugų patirtį dirbant lyčių lygybės klausimais.

VIETOS VALDŽIOS ATSAKOMYBĖ

Paprastai manoma, kad lyčių lygybei savivaldybėje įgyvendinti pakanka nacionalinių teisės aktų ir nuostatų, kad moterys ir vyrai privalo turėti vienodas teises, galimybes ir pareigas visose svarbiausiose visuomenės gyvenimo srityse. Be abejonės, visi Lietuvoje gyvenantys asmenys gali apeliuoti į šias teisės normas, kreiptis į lygių galimybių kontrolierių dėl diskriminacijos. Tačiau dažnai ne Vilniuje gyvenantiems asmenims yra sunku pasiekti sostinėje įsikūrusias jų teises ginančias institucijas, o pastarosioms nėra paprasta paskleisti informaciją apie savo veiklą bei žmonių turimas teises.

Savivaldos įstaigos yra daug arčiau vietinių gyventojų nei valstybinės. Todėl, įgyvendindamos daugybę valstybės deleguotų funkcijų, jos gali realiai lemti pokyčius žmonių gyvenime, taip pat ir lyčių lygybės srityje. Tačiau norint įgyvendinti šias nuostatas reikia daugiau nei formalaus lyčių lygybės tikslų deklaravimo ir geranoriškų ketinimų. Į priekį būtų žengtas didelis žingsnis, jeigu lygias moterų ir vyrų galimybes užtikrinančių principų įgyvendinimą savivaldybės įtrauktų į vykdomos politikos prioritetų sąrašą – savivaldybių planus, strateginius dokumentus, siektinų tikslų aprašymus. Tai reikštų, kad savivaldybės yra suinteresuotos ir įsipareigoja imtis konkrečių veiksmų, sudarant moterims ir vyrams vienodas sąlygas konkrečiose bendruomenės gyvenimo srityse.

Tikslai:

1. Vystyti lyčių lygybės programas bei iniciatyvas, kurios būtų tinkamai pritaikytos žmonių, gyvenančių savivaldybėse, poreikiams.
2. Užtikrinti, kad visų savivaldybės lygmeniu priimamų sprendimų ir politikos krypties poveikis moterims ir vyrams yra efektyviai stebimas.

Rekomendacijos:

1. Savivaldybės vadovybė bei darbuotojai turėtų prisiimti atsakomybę už lyčių lygybę savivaldybės administracijoje, darbo vietose bei teikiant paslaugas piliečiams.

2. Mokyklų vadovybė turėtų užtikrinti, kad:

- mokytojai su mergaitėmis ir berniukais elgtųsi be išankstinio nusistatymo dėl jų lyties ir šviestų bei ugdytų juos vienodai aktyviais asmeniniame, šeimos, socialiniame bei profesiniame gyvenime;
- mokyklos programa nediskriminuotų nė vienos lyties;
- mokyklos administracijos darbe būtų paisoma lyčių lygybės nuostatų.

3. Savivaldybės administracija turėtų aptarti galimybę vystyti reguliarių lyčių lygybės veikslių planą, atsižvelgdama į visas minėtas vietos valdžios funkcijas: (1) kaip valdžia; (2) kaip darbdavys, (3) kaip paslaugų tiekėjas; (4) kaip bendradarbiaujantis partneris; (5) kaip žinių sklaidėjas. Be visų kitų veikslių, toks planas turėtų apimti:

- statistinę informaciją apie moterų ir vyrų darbuotojų, savivaldybės paslaugų gavėjų padėtį, taip pat informaciją apie jų interesus, poreikius, atsižvelgiant į lyčių lygybės politikos tikslus;
- savivaldybė turėtų skirti reikiamus išteklius veikslių plano įgyvendinimui bei paskirti už jo vykdymą atsakingus asmenis;
- poveikio analizės rodiklius;

4. Vietos valdžia turėtų paskirti aukštas pareigas užimančius darbuotojus vystyti ir plėsti lyčių lygybės veikslių planą, užtikrinti, kad jame numatytos priemonės būtų tinkamai įgyvendinamos praktikoje.

5. Vietos valdžia turėtų siekti įtraukti lyčių lygybės aspektą į visas vykdomas politikos kryptis ir veiklos rūšis, nustatyti aiškius ryšius tarp lyčių lygybės tikslų ir kitų politikos sričių.

LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

Visiems pokyčiams reikia postūmio. Patirtis rodo, kad mažai pokyčių pasiekama, jei nėra atsakingo asmens, darbo grupės ar komiteto, kurie būtų paskirti koordinuoti darbą lyčių lygybės klausimais. Šios struktūros organizavimas gali skirtis įvairiose savivaldybėse. Tačiau reikia prisiminti du dalykus:

1. Reikalinga varomoji jėga, kuri skatintų pokyčius, generuotų idėjas ir metodus bei užtikrintų, kad duomenys yra surenkami;
2. Paskirtam asmeniui ar grupei vietos valdžia turėtų suteikti reikalingus įgaliojimus veikti koordinuojant lyčių lygybės klausimus.

Šiuo metu tik Vilniaus miesto savivaldybėje yra paskirtas darbuotojas, atsakingas už moterų ir vyrų lygių galimybių principo įgyvendinimą Vilniaus miesto savivaldybėje.

Tikslai:

1. Užtikrinti, kad lyčių lygybės politikos kryptys ir įsipareigojimai būtų veiksmingai įgyvendinami.
2. Užtikrinti, kad savivaldybėse būtų skatinama lyčių lygybė ir diegiamos naujos iniciatyvos.
3. Užtikrinti, kad būtų paskirti atsakingi asmenys už lygių galimybių politikos įgyvendinimą.

Rekomendacijos:

Lyčių lygybės darbas įvairiose savivaldybėse galėtų būti organizuojamas skirtingai, atsižvelgiant į pačios savivaldybės specifiką (savivaldybės dydį, administracijos darbuotojų skaičių, finansinius išteklius ir kt.). Todėl savivaldybės turėtų savarankiškai nuspręsti, kurie iš toliau pateikiamų lyčių lygybės mechanizmo elementų joms yra tinkami.

Lyčių lygybės komitetas

Savivaldybių taryboje galėtų būti įsteigtas lyčių lygybės komitetas, kuris turėtų tokį patį statusą kaip ir kiti politiniai komitetai. Komitete turėtų būti užtikrintas lygus lyčių atstovavimas.

Komitetas būtų atsakingas už savivaldybės lyčių lygybės politiką, patartų bei teiktų nuomones Savivaldybės tarybai vyrų ir moterų lygių galimybių klausimais, inicijuotų reikiamas priemones. Be to, komitetas galėtų stebėti lyčių lygybės veiksmų plano įgyvendinimą savivaldybėje.

Komitetui turėtų būti suteikta teisė gauti informaciją iš savivaldybės institucijų dėl moterų ir vyrų padėties pagal jų kompetenciją ribose bei lyčių integravimo priemonių, kurios jau yra įgyvendinamos.

Lyčių aspekto integravimas Savivaldybės tarybos darbe

Kiekvienas savivaldybės tarybos komitetas į savo veiklos planą galėtų įrašyti nuostatą dėl lyčių lygybės aspekto įvertinimo visuose priimamuose sprendimuose. Taip būtų užtikrinta, kad į moterų ir vyrų lygių galimybių klausimus bus atsižvelgta, formuojant savivaldybės politiką įvairiose visuomenės gyvenimo srityse.

Lygių galimybių pareigūnas

Lyčių lygybės klausimus savivaldybėje galėtų koordinuoti paskirtas lygių galimybių pareigūnas. Rekomenduojama, kad šis pareigūnas būtų savivaldybės mero patarėjas.

Mažos savivaldybės atveju lygių galimybių pareigūnas galėtų dirbti puse etato. Kitu atveju lygių galimybių politikos įgyvendinimą ir priežiūrą galėtų koordinuoti vienas iš aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų ir tą darbą atlikti kartu su savo tiesioginėmis pareigomis.

Lygių galimybių pareigūnas stebėtų lygių galimybių komiteto ar kitų komitetų veiklą, dalyvaudamas susitikimuose, turėdamas laisvę pasisakyti bei teisę teikti pasiūlymus. Pareigūno pareigos galėtų apimti duomenų rinkimą, informacijos teikimą suinteresuotoms institucijoms, finansavimo skyrimą lyčių lygybę skatinančioms.



Lygių galimybių pareigūnas būtų atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, bendradarbiaujant su Lygių galimybių komitetu, kitais tarybos komitetais, savivaldybės administracija, kitomis vietos institucijomis bei organizacijomis, taip pat ir nacionalinėmis lygių galimybių institucijomis. Pareigūnas galėtų konsultuoti vietos institucijas bei įmones lyčių lygybės veikslių klausimais jiems sutikus, taip pat teikti informaciją diskriminacijos klausimais besikreipiantiems gyventojams. Tais atvejais, kai lyčių diskriminacijos problemų negalima išspręsti savivaldybių lygmeniu, lygių galimybių pareigūnas galėtų patarti asmenims kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Lygių galimybių pareigūnas turėtų rengti mokymus, kurių tikslas – skatinti vietos administracijos darbuotojų, tarybos narių bei darbuotojų, dirbančių kitose savivaldybės organizacijose, jautrumą lyčių klausimais. Pareigūnas taip pat turėtų rengti seminarus ir atviras diskusijas lygių galimybių klausimais.

APIBENDRINIMAS

Be principų ir rekomendacijų, išdėstytų šiame dokumente, yra daugybė metodų, priemonių ir būdų, kaip sustiprinti ir skatinti lyčių lygybės principus savivaldybėse. Vienas iš pavyzdžių yra 3R metodas, kuris buvo trumpai paminėtas šiose gairėse. Šis metodas toliau yra aprašomas 1 priede.

Dar paprasčiau yra išmokyti darbuotojus užsidėti „lyčių aspektams jautrius akinius“. Tokios praktikos tikslas yra padėti darbuotojams suvokti, kad tam tikri žodžiai, vaizdai ar sąvokos yra tradiciškai ar stereotipiškai vienai lyčiai priskiriami labiau nei kitai. Padidėjęs jautrumas lyčių aspektams būtų naudingas, pavyzdžiui, formuluojant skelbimus dėl darbo, kuomet siekiama pritraukti kuo daugiau kandidatų – moterų ir vyrų.

Egzistuoja daugybė mažų žingsnelių, nereikalaujančių daug energijos bei laiko išteklių, tačiau galinčių pagerinti esamą padėtį ir paskatinti pokyčius lyčių lygybės srityje. Svarbiausia – veikti aktyviai, pavyzdžiui, paskirti atsakingus asmenis, vykdyti numatytas užduotis ir įvertinti jų naudą.

Imantis lyčių lygybės darbo, pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas esamos moterų ir vyrų padėties analizei savivaldybėse. Tik tuomet, kai turima pakankamai informacijos apie socialines praktikas, kurios yra plačiai paplitusios ir todėl nėra kreipiamas dėmesys į jas lemiančius lyties stereotipus, politikai gali reikalauti, vertinti ir nustatyti konkrečius su savivaldybių veikla susijusius tikslus. Tuomet savivaldybių darbuotojai gali prisidėti įgyvendindami politikų užsibrėžtus tikslus. Efektyvių žingsnių skatinant lyčių lygybę įmanoma imtis tuomet, kai atsižvelgiant į moterims ir vyrams sudaromas sąlygas, patvirtinami konkretūs veiksmų planai. Tai puiki lyčių lygybės skatinimo savivaldybėse pradžia.

1 PRIEDAS. LYČIŲ LYGYBĖS PADĖTIES SAVIVALDYBĖSE GERINIMAS NAUDOJANT 3R METODĄ

Tam, kad deklaruojama lyčių lygybė taptų konkrečiais veiksmais, Švedijos savivaldybių ir regionų asociacija sukūrė savivaldybių politikos ir darbo administravimo metodą, leidžiantį ištirti esamą padėtį lyčių lygybės požiūriu, įvertinti turimų išteklių panaudojimą ir parengti praktinių veikslių planą. Jis vadinamas 3R metodu.

3R metodas – kas tai yra?

Metodo pavadinimas – 3R – yra sudarytas iš tris kertines analizės kryptis apibrėžiančių raktinių žodžių pirmosios raidės **R**:

R¹ – Rezentacija (atstovavimas)

R² – Resursai (ištekliai)

R³ – Reali situacija (esama padėtis).

Jo tikslas – ištirti moterų bei vyrų diskriminacijos priežastis konkrečioje gyvenimo srityje ir paskatinti bendruomenės diskusijas apie lyčių lygybę, remiantis tyrimo metu gauta informacija apie moterų ir vyrų atliekamus darbus, dalyvavimą sprendimų priėmimo, jų padėtį visuomenėje, galimybes pasinaudoti ištekliais, kokį poveikį savivaldybės ar bendruomenės lygmeniu priimami sprendimai daro moterims ir vyrams, berniukams ir mergaitėms. Tačiau 3R, kaip problemų sprendimo priemonę, tikslinga ir efektyvu taikyti tik tuomet, kai sprendimų priėmėjai ir vykdytojai yra pasirošę keisti vienos ar kitos lyties atstovams nepalankią situaciją. Metodo įgyvendinimui reikalinga politinė valia.

Tyrimo srities nustatymas

Atliekant tyrimą, svarbu pasirinkti tokią savivaldybės ar bendruomenės veiklos sritį, kurioje tyrimą atliekantys asmenys, jų kolegos ar viršininkai turi galimybę (įgaliojimus) imtis veikslių padėčiai pakeisti. Siekiant reikšmingesnių rezultatų, analizei svarbu pasirinkti kuo konkretesnę ir nelabai plačią sritį. Tai padėtų išvengti per didelio darbuotojų apkrovimo ir palengvintų duomenų apdorojimą.

2004 m. 3R tyrimai buvo atliekami Palangos ir Šiaulių savivaldybėse. Juos vykdę savivaldybių tarnautojai lyčių lygybės situaciją nagrinėjo šiose srityse:

- Palangos savivaldybės mokyklose vykdytos rūkymo prevencijos programos poveikis berniukams ir mergaitėms;
- Palangos savivaldybės tarnautojų skiriamas laikas ir kiti ištekliai moterų ir vyrų socialinėms problemoms spręsti;
- moterų ir vyrų galimybės dalyvauti priimant sprendimus Palangos miesto taryboje;
- Šiaulių savivaldybės tarnautojų veiklos įvertinimas: vyrams ir moterims sudaromos darbo sąlygos ir galimybės siekti karjeros;
- Šiaulių savivaldybėje esančių finansinių išteklių panaudojimas moterų ir vyrų sveikatos problemoms spręsti;
- Šiaulių savivaldybės darbuotojų ištekliai, skiriami moterims ir vyrams, besikreipiantiems vaiko auginimo klausimais.

Visi minėti tyrimai atskleidė tam tikras moterų ir vyrų nelygybės apraiškas. Todėl, remiantis jų duomenimis bei atlikta padėties analize, buvo sukurti lyčių lygybės veiksmų planai, kurių tikslas pakeisti nepriimtina situaciją.

R¹ – Rerezentacija (atstovavimas)

R¹ tyrimo tikslas – pažvelgti kiek moterų ir vyrų yra tarp sprendimo priėmėjų, vykdytojų ir vartotojų. Atliekant jį svarbu nustatyti, kiek moterų ir vyrų dalyvauja priimant sprendimus tiriamoje srityje, kiek moterų ir vyrų yra atsakingi už jau priimtų sprendimų vykdymą, kiek moterų ir vyrų yra toje visuomenės grupėje, kuriai skirti konkretūs sprendimai. Taigi R¹ padeda atsakyti į klausimą „kiek moterų ir vyrų?“ ir atskleidžia netolygų lyčių pasiskirstymą sprendimų priėmimo, vykdymo ir rezultatų vartojimo etapuose.

R² – Resursai (ištekliai)

R² tyrimo tikslas – surinkti duomenis apie išteklius, susijusius su nagrinėjama problema, išsiaiškinti, kaip jie paskirstomi moterims ir vyrams, „ką moterys ir vyrai gauna?“

Paprastai tiriant moterų ir vyrų padėtį konkrečioje srityje, siūloma tirti šiuos išteklius:

- laiką (pvz., ar moterims ir vyrams suteikiamas vienodas laikas pasisakymams, atostogoms?);
- pinigus (pvz., ar skiriamos vienodos lėšos berniukų ir mergaičių sportinės veiklos skatinimui?);
- dėmesį, pripažinimą, įvertinimą (pvz., ar moterys ir vyrai vienodai paskatinami, įvertinami už savo pastangas darbe?);
- darbo priemones ir sąlygas (pvz., ar moterims ir vyrams sudaromos vienodos darbo sąlygos, suteikiamos vienodos darbo priemonės?);
- informaciją (pvz., ar moterys ir vyrai turi tokias pat sąlygas gauti rūpimą informaciją apie savivaldybės teikiamas paslaugas, vykstančius renginius?).

Kokius išteklius reikia nagrinėti, priklauso nuo pasirinktos tyrimo srities. Pabrėžtina, kad tie patys ištekliai gali būti tyrinėjami keliais skirtingais aspektais:

- kaip moterų ir vyrų padėtis savivaldybės taryboje, administracijoje ar jai atskaitingose įstaigose;
- kaip savivaldybės darbuotojų santykis su vietos gyventojais, vyrais ir moterimis.

R³ – Reali situacija (esama padėtis)

R³ tyrimas – tai kokybinė tyrimo R¹ (reprezentacijos) ir R² (resursų) analizė. Jos tikslas – atskleisti, kaip konkrečius veiksmus lemia su asmenų lytimi susijusios normos ir vertybės. R¹ ir R² atsako į kiekybinį klausimą – kas, ko ir kiek gauna?, o R³ analize siekiama nustatyti sąlygas, kuriomis tai vyksta. Kitaip tariant, R³ analizės tikslas yra atsakyti į klausimą „Kodėl moterys ir vyrai yra skirtingai atstovaujami ar gauna nevienodus išteklius?“ Taigi pirmieji du tyrimo etapai pateikia „grynus“ skaičius, o trečiuoju etapu siekiama paaiškinti gautus rezultatus ir nustatyti jų priežastis.

Kitaip tariant, būtina rasti atsakymą į klausimą, ar tam tikras elgesys, reiškinys ar praktika yra natūralūs, būdingi moteriškai ir vyriškai prigimčiai, yra savaimė suprantami? Ar tai tik susiklosčiusios socialinės praktikos, galios santykio tarp lyčių, tradicijų, mūsų suvokimo apie tai, kas moteriška ir vyriška, rezultatas?

2 PRIEDAS. REIKALAVIMAI LYČIŲ LYGYBEI TEIKIANT PARAIŠKAS LĖŠOMS IŠ STRUKTŪRINIŲ FONDŲ GAUTI

Lygių galimybių užtikrinimo principas yra Bendrojo programavimo dokumento (BPD), kuris pateikia ES struktūrinių fondų skyrimo projektams Lietuvoje gaires, horizontalusis prioritetas, kuris turi būti užtikrinamas įgyvendinant visas priemonės Vyriausybės pasirinktose prioritetinėse srityse – socialinės ir ekonominės infrastruktūros plėtros, žmogiškųjų išteklių plėtros, gamybos sektoriaus plėtros, kaimo plėtros ir žuvininkystės, techninės paramos – bei vertinant jų poveikį moterų ir vyrų padėčiai.

BPD pabrėžiama lyčių perspektyvos integravimo svarba įgyvendinant programas visose numatytose srityse, taip pat siekiama užtikrinti socialiai pažeidžiamų grupių galimybes dalyvauti įvairiose priemonėse bei gauti struktūrinių fondų paramą.

Bendrojo programavimo dokumente numatyti 3 rodikliai, kurie bus taikomi lyčių lygybės įgyvendinimo priežiūrai:

1. Išmokytų naudos gavėjų skaičius (veiklos pabaigoje): vyrai / moterys (pasiekimas, vertė nustatoma renkant duomenis iš projektų).
2. Bendras sukurtų darbo vietų skaičius: vyrai / moterys (rezultatas, vertė nustatoma renkant duomenis iš projektų).
3. Dirbančių moterų veiklos suaktyvėjimas (įtaka, vertė nustatoma pagal oficialią statistiką).

Įgyvendinant pirmojo prioriteto – socialinės ir ekonominės infrastruktūros plėtros – priemonės, lyčių lygybės tikslų bus siekiama ypač daug dėmesio skiriant smulkiam ir vidutiniam moterų verslui, palankios infrastruktūros kūrimui, išlaikant abiejų lyčių lygybę, atsižvelgiant į sveikatos apsaugos infrastruktūrą, transporto infrastruktūros plėtrą, užtikrinant lyčių lygybę ir lygias jų galimybes naudotis švietimo, profesinio mokymo, mokslo ir studijų bei socialine infrastruktūra.

Įgyvendinant antrąjį prioritetą – žmogiškųjų išteklių plėtrą – lyčių lygybės aspektas bus integruojamas gerinant moterų padėtį darbo rinkoje, kuriant naujas lanksčias darbo organizavimo formas, kovojant su lyčių stereotipais, užkertant kelią pažeidžiamų grupių socialinei atskirčiai. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas vyresnėms bei po ilgesnės pertraukos į darbo rinką grįžtančioms moterims. Skiriant įgyvendinimo paramą, pirmenybė bus teikiama žinių ir gebėjimų, kurių reikia norint grįžti ar tęsti darbinę veiklą, tobulinimui. Bendruoju programavimo dokumentu siekiama

paskatinti moteris aktyviau dalyvauti mokslinėje veikloje ir švietimo institucijose. Bendrijos iniciatyvų programa EQUAL teiks paramą darbams, kurių tikslas – plėtoti ir išbandyti šeiminio ir profesinio gyvenimo suderinimą gerinančias priemones, suteikti galimybes padaryti profesinės karjeros pertrauką, padėti sugrįžti į darbo rinką.

Įgyvendinant trečiąjį prioriteto – gamybos sektoriaus plėtros – priemones, ypatingas dėmesys bus skiriamas moterų atskirties nuo žinių visuomenės prevencijai ir moterų skatinimui naudotis informacinėmis technologijomis, ypač kaimo vietovėse. Siekiama padėti moterų įsteigtoms ir valdomoms mažoms ir vidutinėms įmonėms, pagerinti verslo aplinką moterims, padidinti informuotumą apie lyčių klausimo jautrumą ir kuo labiau išplėsti kaimo moterų įdarbinimo galimybes per turizmo sektorių.

Ketvirtuoju prioritetu – kaimo plėtros ir žuvininkystės – akcentuojama lyčių lygybės svarba aplinkosaugos sistemų ir problemų kontekste. Pabrėžiama, kad moterų vaidmuo ypač svarbus plėtojant saugių ir ekologiškų produktų vartojimo bei gamybos modelius. Moterys dalyvauja valdant ir naudojant gamtinius išteklius, didinant žemės ūkio veiklos potencialą, ypač plėtojant netradicinę žemės ūkio veiklą, taip pat ekologinį ūkininkavimą. Įgyvendinant visas 4 prioriteto priemones, siekiama suteikti kaimo moterims ekonominę svarbą, užtikrinančią naudojimąsi produktyviaisiais ištekliais ir kapitalu.

Penktuoju prioritetu – technine parama – siekiama pagerinti administracinius institucijų, prižiūrinčių BPD įgyvendinimo procesą ir skirstančių struktūrinių fondų finansinius išteklius, sugebėjimus. Be to, per informacines kampanijas Lietuvos piliečiams bus teikiamos žinios apie galimybes gauti Europos Sąjungos paramą. Nors apibrėžiant prioriteto tikslus ir priemones nėra minimas lyčių lygybės principas, svarbu, kad moterys ir vyrai turėtų vienodas galimybes ugdyti savo administravimo gebėjimus.

Jei lygioms galimybėms projekte skiriamas tinkamas dėmesys, tai padidina jo galimybes gauti finansavimą. Teigiamas poveikis lyčių lygybei, naujų darbo vietų kūrimas ir esamų darbo vietų išsaugojimas priskiriami prie svarbių vertinimo kriterijų.

Visą Bendrojo programavimo dokumento tekstą rasite Lietuvos Respublikos finansų ministerijos tinklalapyje www.finmin.lt

LYČIŲ LYGYBĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMO GAIRĖS

LIETUVOS SAVIVALDYBĖMS

2005

Maketavo Dmitrij Larionov
Paruošė spaudai ir spausdino
UAB „Petro ofsetas“
Žalgirio g. 90, 09303 Vilnius
el. p.: priemimas@petroofsetas.lt