



Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas Lietuvos bei ES šalių situacija



www.gender-competence.eu

Asmenų, atsakingų už personalo plėtrą privačiose įmonėse bei aukštojo mokslo institucijose, kompetencijų tobulinimas lyčių lygybės klausimais

Projekto partneriai



Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame pateikiamos informacijos naudojimą.



Moterų ir vyrų lygių galimybių aspektai Lietuvoje



- Lietuvoje labai ryškūs tradiciniai moterų ir vyrų vaidmenų stereotipai. Vis dar manoma, kad
 - Vyrai prisiima atsakomybę, nebijo rizikos, efektyvesni darbe (Eurofund 2010: 10).
 - Moterys yra atsakingos už šeimą ir vaikų priežiūrą.
- Nepakankamos vaikų priežiūros paslaugos (ypatingai vaikams iki 3 metų amžiaus; paslaugos teikiamos tik 2 proc. šio amžiaus vaikų).
- Moterų pertrauka darbe – mažina jų karjeros galimybes.

Moterų ir vyrų padėtis Lietuvos darbo rinkoje



Lietuvoje moterų užimtumo lygis jau keletą metų yra aukštesnis nei vyrų, ir vyrų nedarbo lygis ženkliai yra didesnis nei moterų.

	2000		2009		2010	
	moterys	vychai	moterys	vychai	moterys	vychai
Darbo jėgos aktyvumo lygis	67,1	74,2	67,8	72,0	68,8	72,4
Užimtumo lygis	57,5	60,1	60,7	59,5	58,7	56,8
Nedarbo lygis ¹	13,9	18,8	10,4	17,0	14,4	21,2

Lietuvos Statistikos Departamentas (<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1302>)

- **Vertikaliųjų lyčių segregacija** užimtumo srityje yra stebėtinai aukšta: nors didelė dalis moterų dirba, bet lyginant su Europos Sąjungos vidurkiu, tik labai maža dalis moterų - lyderiaujančiose pozicijose.
- Palyginus su kitomis Europos Sąjungos šalimis, Lietuvoje didelė **horizontalioji lyčių segregacija darbo rinkoje** (pasirenkant profesijas bei darbus tradicinis stereotipinis požiūris vis dar turi įtakos).
- Lietuvos darbo rinka nėra lanksti: lyginant su ES tik labai maža Lietuvos dirbančių moterų dalis dirba nepilną darbo laiką.

¹ Skačiuojamas 15 metų amžiaus ir vyresniems gyventojams

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje



Vertikaloji ir horizontalioji lyčių segregacija – viena iš svarbiausių nevienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio priežasčių.

Nors Lietuvoje moterų ir vyrų atlyginimų vidurkių skirtumas yra šiek tiek mažesnis negu ES, atskirose ūkio šakose bei privačiame sektoriuje jis ypatingai ryškus.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis litais pagal ekonomikos sektorius ¹

	Šalies ūkis		Valstybės sektorius		Privatus sektorius	
	moterys	vyrų	moterys	vyrų	moterys	vyrų
2000	956	1170	980	1272	918	1087
2005	1230	1493	1290	1654	1168	1421
2006	1432	1743	1510	1913	1356	1677
2007	1677	2115	1740	2193	1621	2087
2008	2020	2505	2139	2685	1916	2440
2009	1924	2205	2149	2542	1726	2074
2010	1844	2151	2038	2461	1668	2029

Lietuvos Statistikos Departamentas, (<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1304>)

¹ Be individualiųjų įmonių.



Lietuvos švietimo ir mokymo rodikliai gana palankūs moterims:
60 procentų studentų ir magistrantų yra moterys – tai vienas aukščiausių rodiklių Europos Sąjungoje.

Šis rodiklis akivaizdžiai turi teigiamos įtakos:

- Lyginant su ES šalimis aukštesniam Lietuvos moterų užimtumo lygiui
LT - 60.7 %
ES27 - 58.6 %
- Palyginus su ES šalimis mažesniam moterų ir vyrų atlyginimų vidurkio skirtumui Lietuvoje
LT - 15.3 %
ES27 - 17.1 %



Lyčių lygybės indikatoriai (1)

Lietuva ir ES 27



Indikatoriai	Lietuva			ES 27		
	Moterys	Vyrai	Skirtumas	Moterys	Vyrai	Skirtumas
Darbo rinka						
Užimtumo lygis (15-64) ^A	60.7	59.5	1.2	58.6	70.7	12.1
Vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis (55-64) ^A	48.3	56.0	7.7	37.8	54.8	17.0
Nedarbo lygis (25-74) ^A	9.4	14.8	5.4	7.7	7.5	0.2
Neilną darbo laiką dirbančių dalis (% nuo visų dirbančiųjų) ^A	9.5	7.0	2.5	31.5	8.3	23.3
Dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis dalis ^A	1.6 ^u	2.9 ^u	1.3 ^u	14.5	12.8	1.7
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas ^A			15.3			17.1
Verslas						
Aukščiausio lygio sprendimų priėmėjai: Prezidentai ^B	3.0	97.0		3.0	97.0	
Aukščiausio lygio sprendimų priėmėjai: Nariai ^B	13.0	87.0		12.0	88.0	
Verslo lyderiai ^C	32.0	68.0		33.0	67.0	

^A Eurostat (2010)

^D Europos Komisija (2010d)

^W Ne svertinis vidurkis

^B Europos Komisija (2010a)

^E She Figures (2009)

^Y Year 2008

^C Europos Komisija (2010b)

^U Nepatikimi duomenys

- Nėra duomenų

Lyčių lygybės indikatoriai (2)

Lietuva ir ES 27



Indikatoriai	Lietuva			EU 27		
	Moterys	Vyrai	Skirtumas	Moterys	Vyrai	Skirtumas
Išsilavinimo lygis (lygis 3-4; amžius 15 -24 metai) ^A	45.4	42.0	3.4	45.3	43.5	1.8
Išsilavinimo lygis (lygis 3-4; amžius 25-64 metai;) ^A	56.3	64.8	8.5	45.1	48.7	3.6
Išsilavinimo lygis (lygis 5-6; amžius 25-64 metai) ^A	36.0	25.5	10.5	25.9	24.4	1.5
Aukštasis mokslas						
Studentai, magistrai ^D	60.0	40.0		55.2	44.8	
Besimokantys matematikos, informacinių technologijų srityse ^D	32.0	68.0		37.5	62.5	
Besimokantys inžinerijos, gamybos, statybos srityse ^D	24.1	75.9		24.7	75.3	
Profesorai ^E	14.0	86.0		19.0	81.0	
Docentai ^E	42.0	58.0		36.0	64.0	
Dėstytojai ir mokslų daktarai ^{E, W}	28.0	41.0		27.5	72.5	

^A Eurostat (2010)

^D Europos Komisija (2010d)

^W Ne svertinis vidurkis

^B Europos Komisija (2010a)

^E She Figures (2009)

^Y Year 2008

^C Europos Komisija (2010b)

^U Nepatikimi duomenys

- Nėra duomenų

Lyčių lygybės indikatoriai (3)

Lietuva ir ES 27



Indikatoriai	Lietuva	EU 27
Darbas ir šeima		
Gimstamumas ^A	1.55	1.6
Vaikų iki 3 metų priežiūra (%) ^A	2.0^u	14.0
Ikmokyklinio amžiaus virš 3 metų vaikų priežiūra iki 30 val. per savaitę (%) ^A	4.0 ^u	40.0
Ikmokyklinio amžiaus virš 3 metų vaikų priežiūra 30 ir daugiau val. per savaitę (%) ^A	51.0	44.0

^A Eurostat (2010)

^B Europos Komisija (2010a)

^C Ne svertinis vidurkis

^B Europos Komisija (2010a)

^E She Figures (2009)

^Y Year 2008

^C Europos Komisija (2010b)

^U Nepatikimi duomenys

- Nėra duomenų

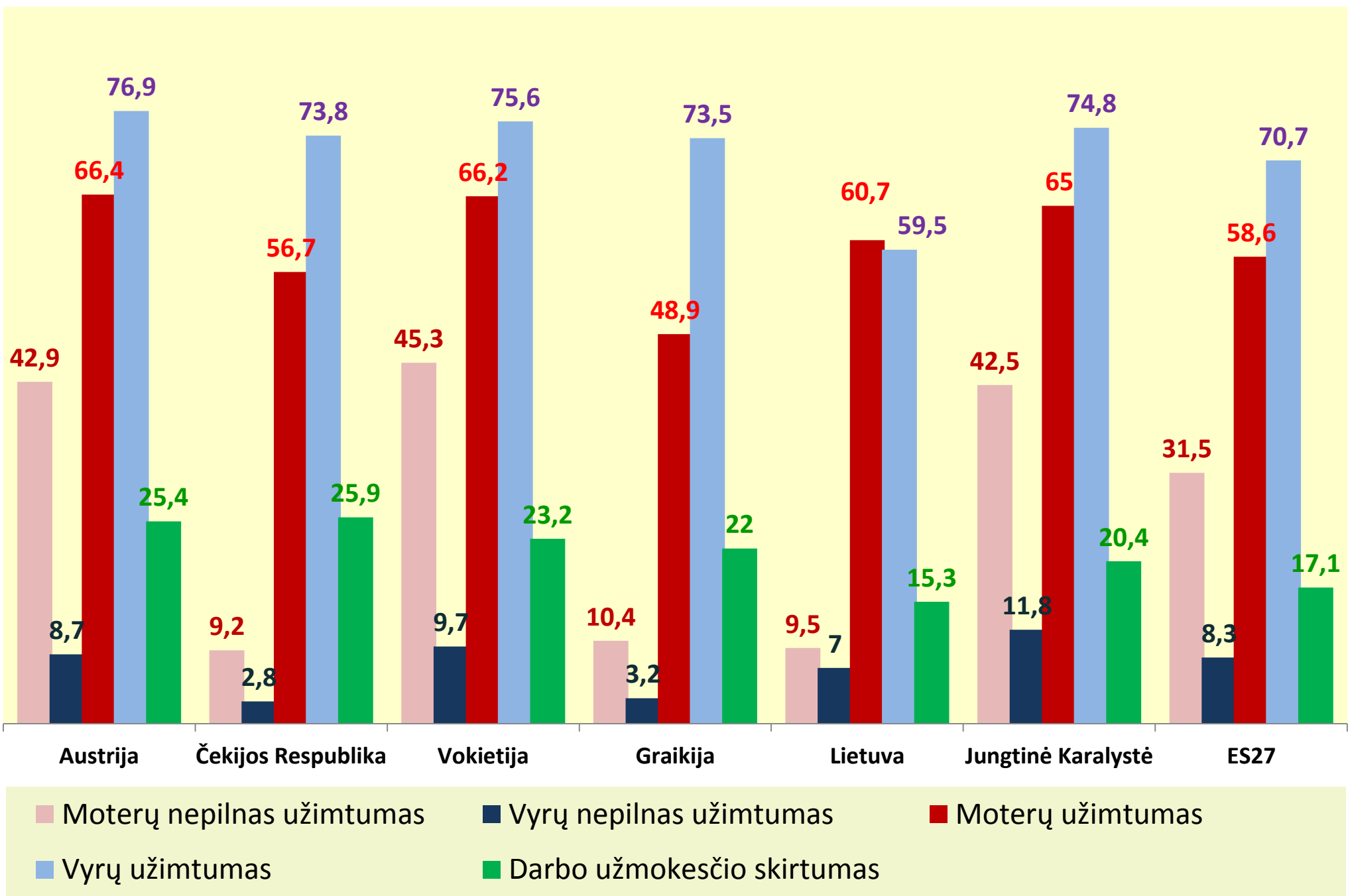
Situacijos apžvalga

Darbo jėjos profilis



Išvados pateiktos pagal 2009/10 duomenis, remiantis ES šaltiniais aprašytais ataskaitos anglų kalboje 14 ir 15 puslapiuose (<http://gender-competence.eu/en/stateofart>).

- Graikijoje ir Čekijos Respublikoje yra mažiausias moterų užimtumo lygis iš palyginamųjų šalių.
- Lietuvoje vyrų ir moterų užimtumo lygis yra beveik vienodas. Tačiau bendras užimtumo lygis yra žemiausias iš visų palyginamųjų šalių.
- Čekijos Respublikoje, Graikijoje ir Lietuvoje nėra populiarus nepilnas užimtumas.
- Austrijoje, Jungtinėje Karalystėje bei Vokietijoje žymiai daugiau moterų, nei vyrų dirba nepilną darbo laiką.



Situacijos apžvalga

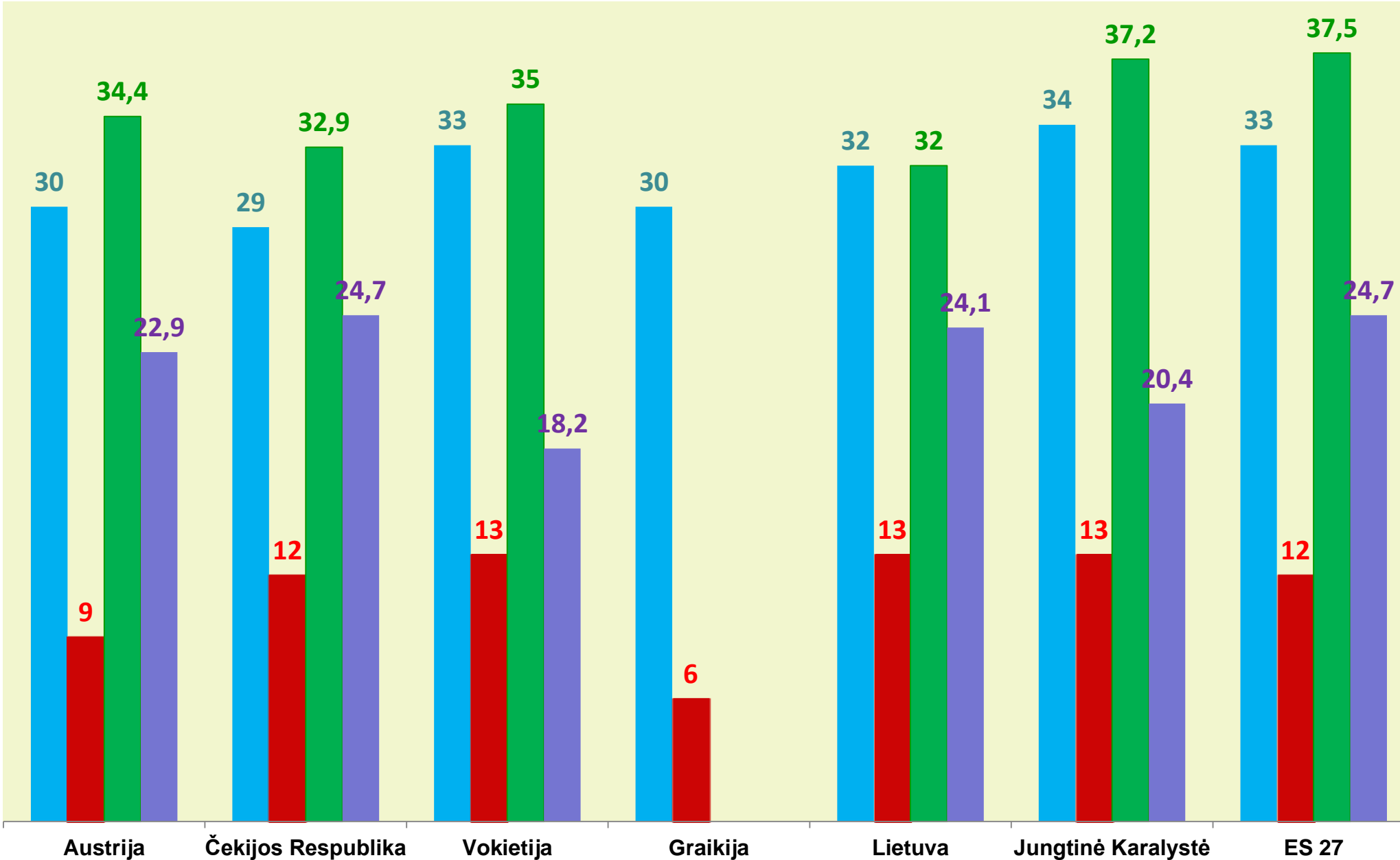
Segregacija



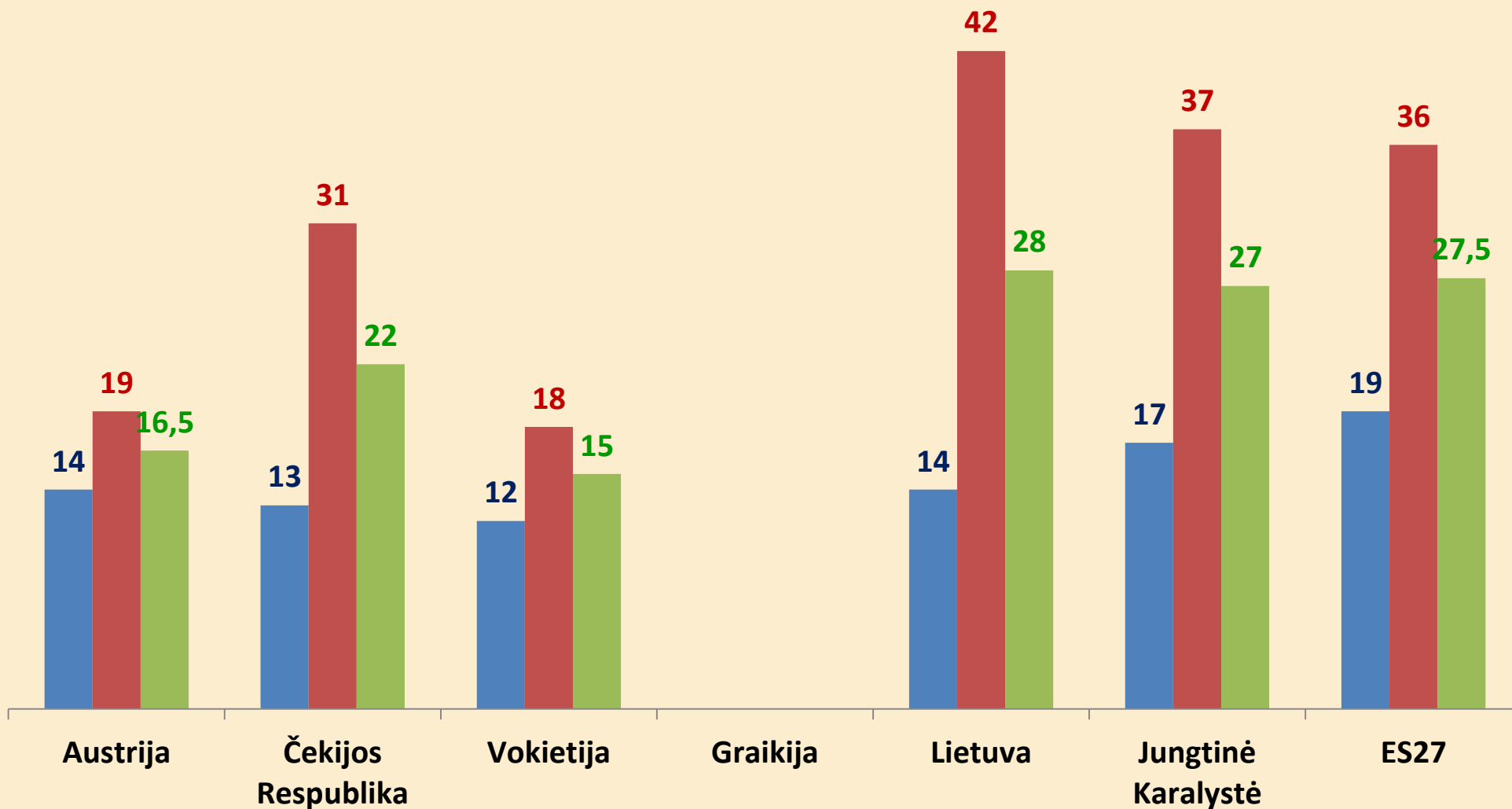
- 1) Pateikti 2009/2010 metų duomenys surinkti iš ES šaltinių, kurie paminėti atsakaitos anglų kalboje 14 ir 15 puslapiuose. Pilna ataskaita anglų kalboje - <http://gender-competence.eu/en/stateofart>.
- 2) Pažymėtina, kad moterų įmonių tarybos narių tarpe dalis yra itin maža ir siekia vos 6-12 procentų. Vidutinio lygmens vadovų tarpe moterys sudaro 30-34 procentus, ir atrodo, kad jos užstringa šiose pozicijose bei nepasiekia aukštesnių pozicijų.

Ataskaitoje pagrindžiama, jog nors ir aukštajame moksle yra daugiau kaip 50 proc. moterų, tačiau:

- a) Skaičiai rodo, kad vis dar ryškūs stereotipai karjere, ir srityse, kurios remiasi žiniomis (mokslas, inžinerija ir technologijos), vis dar dominuoja vyrai.
- b) Tuose regionuose, kur nepilnas užimtumas nėra populiarus (Čekijos Respublika, Graikija ir Lietuva), yra žymiai mažesnės galimybės asmenims turintiems įsipareigojimų šeimai sugrįžti į darbą ir daryti pažangą karjere.



■ % Moterys verslo vadovės
 ■ % Moterys tarybos narės 50 didžiausių įmonių
 ■ Moterys moksle, matematikoje, IT
 ■ Moterys inžinierės



■ % Moterys dėstytojos/mokslų daktarės

■ % Moterys docentės

■ % Moterys profesorės

Situacijos apžvalga: Šeimai palankios praktikos



Rezultatai pateikti pagal 2009/10 duomenis, remiantis ES šaltiniais aprašytais ataskaitos anglų kalboje 14,15 puslapiuose (<http://gender-competence.eu/en/stateofart>).

- Vokietijoje yra didžiausias procentas darbdavių, kurie suteikia paramą auginantiems vaikams (pvz. išduoda vaikų priežiūros talonus, suteikia galimybę lankyti lopšelius). Panaši situacija yra ir Austrijoje. Jungtinėje Karalystėje yra ilgiausia motinystės pašalpų mokėjimo laikotarpio trukmė. Pažymėtina, kad Jungtinėje Karalystėje gimstamumas taip pat yra didžiausias. Taip pat Jungtinėje Karalystėje yra labai populiarios įvairios lankstaus darbo laiko organizavimo formos.
- **Pažymėtina, kad Jungtinėje karalystėje motinystės atostogų metu moterys gali dirbti iki 10 darbo dienų, tam kad neprarstų savio kvalifikacijos ir šios darbo dienos yra apmokamas tokio pat kaina kaip ir atlyginimas (www.acas.org.uk).** Ši praktika nėra taikoma kitose valstybėse. Dar daugiau, kai kuriose ES šalyse moterims motinystės atostogų metu yra neleidžiama dirbti (*toks darbas yra skaitomas nelegaliu*).
- Vaiko priežiūros atostogos tiek savo trukme, tiek išmokomis, tiek pasidalijimu tarp tėvo ir motinos labai skiriasi visose šalyse priklausomai nuo įstatymų.

**BENDRASIS SUSITARIMAS DĖL VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ
TARYBOS DIREKTYVA 2010/18/ES**

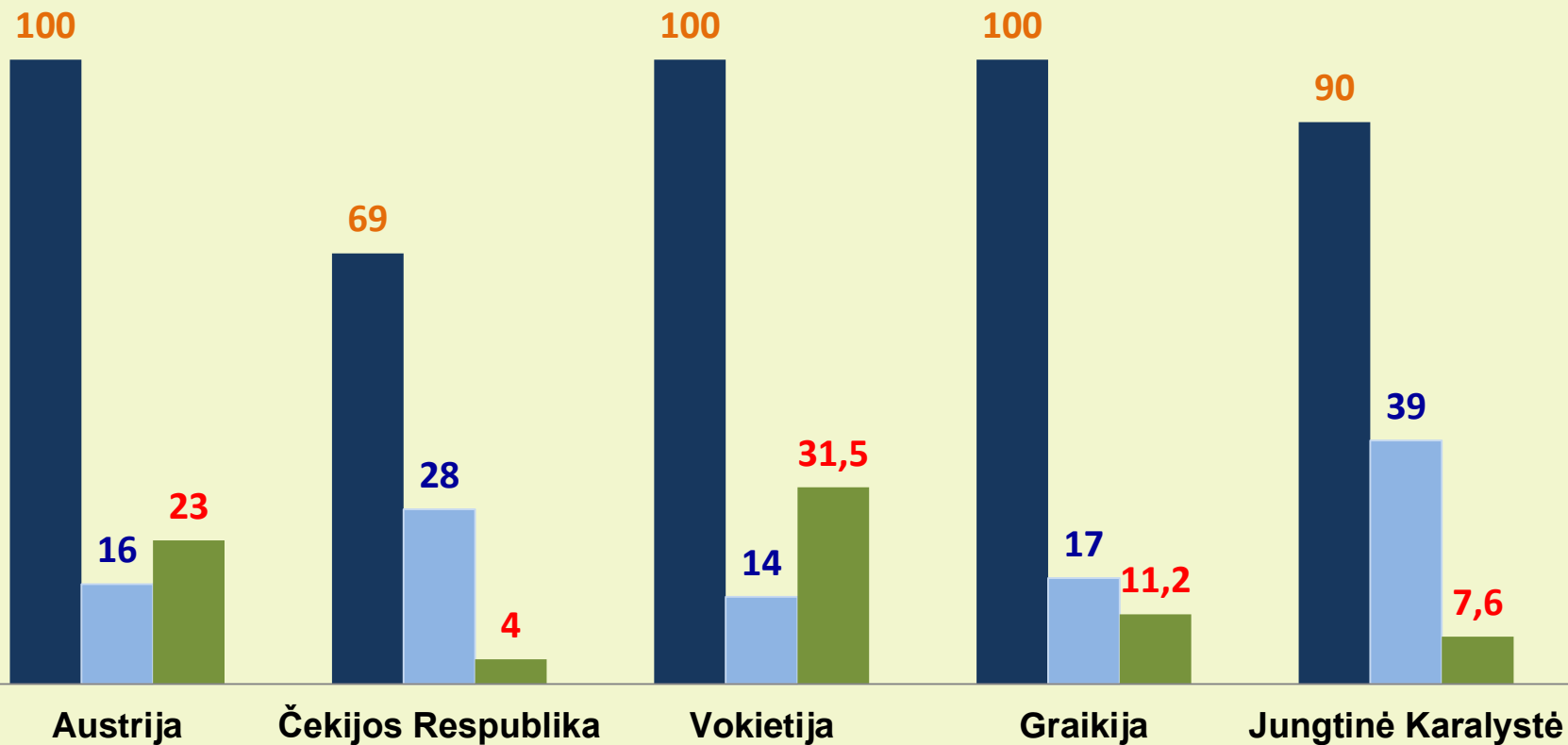


2010 m. kovo 8 d. įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB

- Atostogos suteikiamos mažiausiai keturiems mėnesiams ir, siekiant propaguoti lygias galimybes bei vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, jos iš esmės turėtų būti suteikiamos be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Siekiant skatinti, kad abu tėvai lygiau imtų atostogas, bent vienas mėnuo iš keturių mėnesių atostogų suteikiamas be teisės jį perduoti kitam asmeniui. Kitam asmeniui neperduodamo laikotarpio nustatymo sąlygos nustatomos nacionaliniu lygiu priimant teisės aktus ir (arba) sudarant kolektyvines sutartis, atsižvelgiant į valstybėse narėse galiojančius susitarimus dėl atostogų.
- Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą pačią darbo vietą arba, jeigu tai neįmanoma, į lygiavertę ar panašią darbo vietą, atitinkančią jų darbo sutartį ar darbo santykius.
- Vaiko priežiūros atostogų pirmą dieną darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka tokios pačios iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms taikomos šios teisės, įskaitant visus pakeitimus, kurie numatyti pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.

Situacijos apžvalga

Šeimai palankios praktikos



- Motinstės pašalpa (% darbo užmokesčio)
- Motinstės išmokų trukmė (savaitėmis)
- Darbdaviai, teikiantys nuolatinės vaikų priežiūros paslaugas (procentais)

Šeimai palankios praktikos: *Lietuvos situacija (1)*

LIETUVOS RESPUBLIKOS LIGOS IR MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO ĮSTATYMAS



http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=390357

3. Motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) pašalpos skiriamos turintiems teisę jas gauti apdraustiesiems asmenims šiais atvejais (išskyrus šio straipsnio 5 dalyje numatytus atvejus):

- 1) motinystės – moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu;
- 2) tėvystės – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu, kol vaikui sueis vienas mėnuo;
- 3) motinystės (tėvystės) – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis dveji metai.

3 punkto redakcija nuo 2011 m. liepos 1 d.:

3) motinystės (tėvystės) – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis vieni arba dveji metai.

Šeimai palankios praktikos: *Lietuvos situacija (2)*

21 straipsnis. Motinystės (tėvystės) pašalpos dydis



1. Motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 90 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 75 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Pastaba. 1 dalies nuostatos taikomos nuo 2010 m. liepos 1 d. naujai skiriamoms motinystės (tėvystės) pašalpoms.

1 dalies redakcija nuo 2011 m. liepos 1 d.:

1. Motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią pašalpą, kol vaikui sueis vieni metai. Jeigu apdraustasis pasirenka gauti motinystės (tėvystės) pašalpą, kol vaikui sueis dveji metai, šios pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 70 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 40 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

2. Motinystės (tėvystės) pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė nei vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalis.

Tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys lyčių lygybės įgyvendinimą:



- Visuotinė žmogaus teisių deklaracija
- Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (EŽTK)
- Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims
- Vienos deklaracija ir veiksmų programa (1993)

ES teisės aktai

Lyčių lygybė



- [Direktyva 2006/54/EC](#) „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ (nauja redakcija)
- Paslaugų direktyva (2004/113/EB)
- Direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti direktyvą 76/207/EEB
- Direktyva dėl įrodinėjimo pareigos (97/80/EC)
- Direktyva 96/97/EC, iš dalies keičianti direktyvą 86/378/EEC (profesinės socialinės apsaugos schemos)
- Direktyva [2010/18/EU](#) nustato minimalius reikalavimus dėl vaiko priežiūros atostogų. (keičianti Tėvystės atostogų direktyvą 96/34/EC)
- Direktyva 92/85/EEC (moterų apsauga nėštumo laikotarpiu)
- Direktyva 86/613/EEC (dėl asmenų, besiverčiančių savarankiška darbo veikla)
- Direktyva 86/378/EEB (profesinės socialinės apsaugos sistemos)
- Direktyva 79/7/EEB (socialinės apsaugos sritis)
- Direktyva 76/207/EEB (darbo rinka ir profesinis mokymas)
- Vienodo darbo užmokesčio direktyva (75/117/EEC)

Pagrindiniai Lietuvos teisės aktai



- [LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas](#) (priimtas 1998 m. gruodžio 1 d.)

Kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- [Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa](#)
- [Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programa](#)
- [Nacionalinė antidiskriminacinė 2006-2008 metų programa](#)

- [Valstybės tarnybos įstatymas](#)
- [Darbo kodeksas](#)
- [Baudžiamasis kodeksas](#)
- [Administracinių teisės pažeidimų kodeksas](#)
- [Lietuvos Respublikos Konstitucija \(29 straipsnis!\)](#)
- [Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas](#)
- [Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas](#)
- [Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas](#)

LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1)

[LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas](#) draudžia diskriminaciją dėl lyties, išskyrus:

- specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- tik vyrams taikomą karinę prievolę;
- skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių, išskyrus profesinių pensijų sistemas;
- moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;
- skirtingų tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas;
- kai prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas taip pat draudžia netiesiogiai diskriminuoti, seksualiai priekabiauti ar priekabiauti dėl asmens lyties.

LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (2)

- ❑ Švietimo įstaigos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant jų lyties, kai:
 - priimama mokytis;
 - skiriamos stipendijos;
 - sudaromos mokymo programos;
 - vertinamos žinios.

- ❑ Darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens lytį privalo:
 - taikyti vienodus atrankos kriterijus, priimdamas į darbą ar atleisdamas iš tarnybos;
 - sudaryti vienodas darbo sąlygas;
 - naudoti vienodus darbuotojų vertinimo kriterijus;
 - mokėti vienodą darbo užmokestį;
 - sudaryti palankias sąlygas neįgaliesiems.

- ❑ Darbdavys privalo imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo ar nebūtų persekiojamas, jei pateikė skundą dėl diskriminacijos.

Lygių galimybių kontrolierius

- Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius.
- Lygių galimybių kontrolieriaus darbui užtikrinti įsteigta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

1998 m. gruodžio 1 d. Seimas priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris įsigaliojo 1999 m. balandžio 1 d.

Seimas paskyrė Aušrinę Burneikienę moterų ir vyrų lygių galimybių kontroliere, o gegužės 25 d. įsteigė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą bei patvirtino šios tarnybos nuostatus

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=221936

Daugiau informacijos apie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą:

<http://lygybe.lt>

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

www.socmin.lt



Lyčių lygybės įgyvendinimui parengta ir vykdoma:

[Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa](#)

[Priemonių įgyvendinimo planas](#)

Programa skirta nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes visose srityse, užtikrinti šios srities ES ir tarptautinių įsipareigojimų vykdymą. Ji nustato prioritетines lyčių lygybės kryptis ir konkrečias priemones iškeltiems tikslams pasiekti.

Programos priemonės įgyvendinti susiplanavę visos ministerijos, o įgyvendinimą koordinuoja **Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija**, įkurta Vyriausybės 2000 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 266.

Komisija taip pat rengia programos įgyvendinimo kasmetines ataskaitas ir jas teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei.

Pastaba: Pertvarkius LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos struktūrą neliko skyriaus, tiesiogiai ir konkrečiai atsakingo už Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą Lietuvoje.

Lietuvos indėlis sprendžiant lyčių lygybės ir lyčių integravimo klausimus buvo įvertintas Europos mastu ir 2011 sausio mėnesį Vilniuje įsteigtas Europos lyčių lygybės institutas (**EIGE**) - Europos agentūra, remianti **Europos Sąjungos šalių vyriausybių ir ES institucijų** (ypač Europos Komisijos) darbą šioje srityje.

EIGE uždaviniai

- Rinkti ir analizuoti palyginamus **duomenis** lyčių klausimais
- Rengti **metodines priemones**, ypač siekiant skatinti lyčių lygybę visose politikos srityse
- Sudaryti geresnes sąlygas suinteresuotosioms šalims **dalytis patirtimi ir diskutuoti**
- Geriau **informuoti visuomenę**

Daugiau informacijos: <http://www.eige.europa.eu>

Lyčių lygybės integravimas į visas gyvenimo sferas (1)



Stipriosios pusės:

- Valdžios institucijų, nevyriausybinių organizacijų bei socialinių partnerių (darbuotojų ir profesinių sąjungų) bendradarbiavimas, siekiant gerinti lygybę tarp moterų ir vyrų.
- Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimai (uždraudžiant netiesioginę diskriminaciją; reglamentuojant specialių priemonių arba, kitaip tariant pozityvios diskriminacijos, taikymo galimybę; įrodinėjimo pareigą perkeliant skundžiamam asmeniui ar institucijai).

Lyčių lygybės aspekto integravimas į visas gyvenimo sferas (2)



Kritinės sritys:

- Nesukurtas nevyriausybinių organizacijų, dirbančių moterų ir vyrų lygių galimybių srityje, finansavimo mechanizmas.
- Nepakanka pajėgumų lyčių lygybės įgyvendinimo priežiūrai. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje panaikintas moterų ir vyrų lygių galimybių skyrius.

Dabartinės diskusijos ir ateities temos

- Būtina imtis priemonių, skirtų aukštos **darbo rinkos segregacijos mažinimui**. Darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo politika bei nuosekli tradicinių stereotipų kaita pagerintų Lietuvos lyčių lygybės situaciją užimtumo srityje.
- **Darbo ir šeimos suderinamumas**. Būtinios konkrečios priemonės, skatinančios tėvus eiti tėvystės bei vaiko priežiūros atostogų, bei parama moterims po pertraukos sugrįžtančioms į darbo rinką.
- Rekomenduotina įteisinti **lyčių lygybės planavimo praktiką įmonėse bei įstaigose**, papildant LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kaip kad buvo rekomenduota Jungtinių Tautų CEDAW komiteto.
- **Moterys skatinamos dalyvauti politikoje**. Nevyriausybinės organizacijos ėmėsi veiksmų ir kvietė moteris dalyvauti politinėje kompanijoje „*moterys, balsuokite už moteris*“. Suburtas moterų politikų klubas „MILDA“ vienija moteris, priklausančias skirtingoms partijoms.

Lygiausia darbovietė

Organizuota du kartus (2006 bei 2008 metais) nacionalinių projektų metu, įgyvendintų Moters informacijos centro.

- *2006 m. Moterų informacijos centras išrinko dvi "Lygiausias darbovietes" Lietuvoje.*

Pagrindinis vertinimo kriterijus: išlaikyta lyčių pusiausvyra įvairaus lygio pareigose, o nepriklausomai nuo lyties vienodas darbuotojų atlyginimas už lygiavertį darbą.

<http://www.lygus.lt/23/darboviete.php>

- Siekiant užtikrinti lygias galimybes moterims ir stiprinti jų konkurencingumą darbo rinkoje keičiant darbdavių, profesinių sąjungų ir darbo rinkos institucijų darbuotojų nuostatas dėl moterų vaidmens darbo rinkoje 2008 m. buvo organizuotas konkursas internete „lygiausia darbovietė“. Tai kompanija, įstaiga ar institucija, kurioje išlaikyta lyčių pusiausvyra įvairaus lygio pareigose, o darbuotojai gauna vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą nepriklausomai nuo lyties. Apklausą rengė Moterų informacijos centras įgyvendinant projektą „Darom verslą!“
<http://apklausa.lt/f/lygiausia-darboviete-4584/answers/new.html>

Nacionalinis atsakingo verslo apdovanojimas (NAVA) – tai kasmetinė valstybės institucijų remiama iniciatyva, kuria siekiama didinti žinomumą apie įmonių socialinės atsakomybės naudą verslui, valstybei ir kiekvienam individui bei skatinti šalies įmones diegti socialinės atsakomybės principus savo veikloje.

Nacionaliniu atsakingo verslo apdovanojimo nominacijos:

- Metų darbovietė
- Metų bendruomeniškiausia įmonė
- Metų aplinkosaugos įmonė

Kiekviena Apdovanojimo nominacija dar skirstoma į 3 kategorijas - atskirai apdovanojamas

- mažasis ir vidutinis verslas,
- didelės šalies įmonės,
- Lietuvoje veikiančios užsienio kapitalo įmonės.

Labiausiai pasižymėjusioms įmonėms skiriamas pagrindinis – **Metų socialiai atsakingos įmonės** apdovanojimas.

NAVA inicijuoja LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su Jungtinių Tautų vystymo programa Lietuvoje bei LR aplinkos ir Ūkio ministerijomis.

<http://www.socmin.lt/index.php?-1781490458>

PASTABA: NAVA tiesiogiai lyčių lygybės aspekto nevertina.

2006 - 2008 Socialinių inovacijų fondas vykdė projektą „Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas užimtumo srityje - priemonės, praktika, pokyčiai“.

Be kitų iniciatyvų projekto metu:

- Sukurta mokymo programa „Lyčių lygybės planavimas įmonėse“.
- Pagal šią programą apmokyta 50 darbdavių ir darbdavių organizacijų atstovų.
- Mokymų metu buvo parengti penkių įmonių lyčių lygybės planai.
- Parengtos rekomendacijos dėl lyčių lygybės planavimo įmonėse įgyvendinimo.

<http://www.ppp.webinfo.lt>

Asmenų, atsakingų už personalo plėtrą privačiose įmonėse bei aukštojo mokslo institucijose, kompetencijų tobulinimas lyčių lygybės klausimais

Projekto tikslas – parengti praktines gaires, skirtas asmenims, atsakingiems už personalo plėtrą, ir padėti jiems sėkmingai įgyvendinti lyčių lygybės priemones savo organizacijose.

- Remiantis plačiomis projekto partnerių kompetencijomis bus parengtas praktiškai išbandytų lyčių lygybės priemonių rinkinys.
- Praktinių lyčių lygybės įgyvendinimo priemonių sukaupta patirtis žmogiškųjų išteklių vadybininkams bus pateikta kryptingu ir vartotojui patogiu būdu.
- Lyginant su jau egzistuojančiomis gerosios praktikos kolekcijomis šis priemonių rinkinys bus inovatyvus savarankiško mokymosi įrankis.
- Projekte dalyvaujančių skirtingų organizacijų indėlis suteiks galimybę pateikti projektą su įvairiais prioritetais apžvalga.

Pagrindiniai projekto rezultatai

- **Interaktyvi internetinė platforma** www.gender-competence.eu, talpinanti bendrą informaciją dėl lyčių lygybės įgyvendinimo, teikianti konsultavimą dažniausiai užduodamų klausimų srityje bei sudaranti galimybes pasidalyti patirtimi diskusijų forume.
- **Gerųjų praktikų, įgyvendinant lyčių lygybės politiką darbo vietose, elektroninis priemonių rinkinys pateikia** konkrečius Europos organizacijose įgyvendintų praktinių lyčių lygybės priemonių pavyzdžius. Tai novatoriškas savarankiško mokymosi įrankis, detaliai apibūdinantis pavyzdžius ir keitimosi procesus, tam kad padėtų, įkvėptų ir motyvuotų sprendimų priėmėjus skatinti lyčių lygybę savo organizacijose. (Sukurtas 2012 m.)
- **Situacijos apžvalga** pateikia „lygybės tarp moterų ir vyrų“ darbovietėse projekto partnerių šalyse padėtį. (Parengta 2011m.)
- **Nacionaliniai susitikimai su žmogiškųjų išteklių vadybininkais** projekto partnerių šalyse. (2012 m.)

GenCo partnerių patirtis



www.gender-competence.eu

- Dauguma GeCo projekto partnerių yra organizacijos, teikiančios apdovanojimus už geras praktikas lyčių lygybės srityje. Dėka šios apdovanojimų veiklos partneriai yra surinkę gausybę priemonių, atspindinčių geras praktikas lyčių lygybėje.
- Projekto partneriai turi surinkę autentišką patirtį įgyvendinant lyčių lygybę personalo ir organizacijos plėtroje. Be to, partneriai dirba su įvairaus profilio ir dydžio kompanijomis, aukštojo mokslo mokymo institucijomis, socialiniais partneriais ir t.t.
- Glaudus partnerių iš privataus sektoriaus bei universitetų bendradarbiavimas prisidės prie žinių perdavimo nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu.



Projekto partneriai

Koordinatorius

- Dortmundo technikos universiteto Socialinių tyrimų institutas (sfs), Vokietija

Partneriai

- Berlyno technikos universiteto Įrankių ir industrijos gamybos instituto Lyčių ir įvairovės organizacijose departamentas, Vokietija
- ALBA aukštoji verslo mokykla, Graikija
- Lyčių studijos, Čekijos Respublika
- Austrijos visuomenė už aplinką ir technologijas (ÖGUT), Austrija
- UKRC: Lyčių lygybės pažanga moksle, inžinerijoje ir technologijose, Jungtinė Karalystė
- Socialinių inovacijų fondas, Lietuva

Patarėjų valdyba

- *Anita Sares* (Lygybės komisija darbe ir įdarbinime (CITE). Lygybė yra kokybė, Portugalija)
- *Anne-Marie Theisen* (ACORD, Liuksemburgas)
- *Zita Küng* (Europinis lyčių lygybės integravimo tinklas – EWIV, Austrija)
- *Véronique Goy Veenhuys* (Vienodas atlyginimas, Šveicarija)
- *Claire Pickerden* (CP Asociacija, Jungtinė Karalystė)
- *Valter Fissamper* (Profesinio Orientavimo Nacionalinis Centras - EKEP, Graikija)



www.gender-competence.eu

Daugiau informacijos gali suteikti projekto koordinatorius Lietuvoje:

Socialinių inovacijų fondas

Savanorių pr. 1, LT - 44255 Kaunas, Lietuva

Tel: 8 37 208 331

Fax: 8 37 206 575

El. paštas: I.mecajeva@lpf.lt

