



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

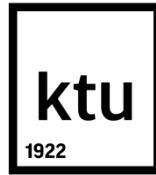
**Simona Biskuvienė**

**LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE:  
MOTERŲ VERSLUMO ASPEKTAS**

Baigiamasis magistro projektas

**Vadovas**  
Doc. dr. Gintaras Žilinskas

**KAUNAS, 2016**



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**  
**VIEŠOSIOS POLITIKOS IR ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS**

TVIRTINU  
L. e. p. Instituto direktorė  
(parašas) Doc. dr. Audronė Telešienė  
(2016 01 06)

**LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE:**  
**MOTERŲ VERSLUMO ASPEKTAS**

Baigiamasis magistro projektas

**Viešoji politika (621L22008)**

**Vadovas**  
(parašas) Doc. dr. Gintaras Žilinskas  
(2016 01 06)

**Projektą atliko**  
(parašas) Simona Biskuvienė  
(2016 01 06)

**Recenzentas**  
(parašas) Doc. dr. Jurgita Jurkevičienė  
(2016 01 06)

**KAUNAS, 2016**

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Simona Biskuvienė  
(Studento Vardas Pavardė)  
Viešosios politikos programa

Baigiamojo projekto „Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas Lietuvoje: moterų verslumo aspektas“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

2016 01 06

(Data)

Kaunas

(Vieta)

Patvirtinu, kad mano Simonos Biskuvienės baigiamasis projektas tema „Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas Lietuvoje: moterų verslumo aspektas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

---

---

## TURINYS

SUMMARY .....	5
ĮVADAS .....	6
1. LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS TEORINIAI ASPEKTAI .....	8
1.1. Lyties samprata .....	8
1.2. Lyčių lygybės samprata .....	10
1.3. Lyčių lygybės politikos samprata .....	11
1.4. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimo teoriniai aspektai .....	14
1.5. Verslumo samprata.....	17
2. LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS PROGRAMOS IR JŲ ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE .....	22
2.1. Lyčių lygybę reglamentuojantys teisės aktai .....	22
2.2. Institucijų vaidmuo įgyvendinant lyčių lygybės politiką.....	24
2.3. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programų tikslai ir priemonės .....	28
2.4. Moterų ir vyrų lygių galimybių programų įgyvendinimas .....	32
3. MOTERŲ VERSLUMO GALIMYBIŲ LIETUVOJE TYRIMAS .....	38
3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas .....	38
3.2. Moterų verslumo galimybių Lietuvoje tyrimo analizė 2008 – 2014 m. ....	39
IŠVADOS .....	59
REKOMENDACIJOS.....	61
LITERATŪRA .....	62
ŠALTINIAI .....	65

Biskuvienė, Simona. *Implementation of the Policy of Gender Equality in Lithuania: Aspect of the Women's Entrepreneurship*: Master's thesis in Public Administration / supervisor assoc. prof. Gintaras Žilinskas. Institute of Public Policy and Administration, the Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: S000, 02S.

Key words: *gender equality, gender equality policy implementation, women entrepreneurship, occupation, the wage, decision making.*

Kaunas, 2016. 66 p.

## SUMMARY

Men and women equality is one of the core values of the European Union. This value has to be the fundament of every developed country. Despite the aspiration, the gender inequality still exists. Women in Lithuania work in lower paid jobs, women are very rarely seen as leaders in the business sector, they have difficulties when pursuing a career because of the stereotypical attitude towards men and women. Success of the country, in regards to assuring gender opportunity equality, directly depends on how both genders involve in the equal opportunity processes. The *Subject of the Work* is the gender equality policy implementation. The *Goal of the Work* is to analyze the gender equality policy implementation in Lithuania in the aspect of women entrepreneurship. In order to reach the goal of the work, some *tasks* are held: the conception of gender equality policy is explained; the legal regulation of gender equality policy and the part of institutions is discussed; the gender equality policy programs and their implementation is reviewed; in the practical part of the work the gender equality policy implementation in Lithuania is analyzed in the aspect of women entrepreneurship. The *Methodology of the Work* consists of analyzing the scientific literature and analyzing secondary data. The scientific literature analysis allows to state that the main part of the gender equality policy implementation is encouraging men and women occupation. Occupation includes following political areas: the differences between men and women salaries, segregation of the professional and sectoral labour market, encouraging women entrepreneurship, participating in decision making, health care, justice accessibility. Trying to solve the problems in previously mentioned areas, gender equality policy implementation programs are invoked that include the specific actions which contribute to reduce gender inequality. The various institutions contribute to the gender equality policy, which oversees compliance with the law, resolves disputes related to gender inequality or trying to ensure equal opportunities at services or labor market sphere. Various trainings, consulting, seminars are organizing to promote women's entrepreneurship. In order to justify the propositions of the scientific literature, the gender equality policy implementation in Lithuania in the aspect of women entrepreneurship was analyzed and it revealed that the number businesswomen is less than the number of businessmen because women are prevented from pursuing the career due to family commitment and family responsibilities. Women start their own businesses to fulfill themselves, to get additional income, to be independent from an employer. But usually women do not start their businesses because of the possible risk, the absence of the initial capital, lack of knowledge or ideas. Training and seminars for entrepreneurship encourages a positive attitude in business, because received more knowledge during the seminars.

## IVADAS

XX a. antroje pusėje feministinis judėjimas privertė pasaulio bendruomenę apsvarstyti lyčių santykį, lyčių ir lytiškumo skirtumus, skirtingas vyrų ir moterų patirtis, jų mąstymą ir savęs suvokimo būdus (Reingardienė, 2004). Vyrų ir moterų lygybė – tai viena iš pamatinių Europos Sąjungos vertybių. Jos pradžia galima laikyti 1957 m., kai į Romos sutartį buvo įtrauktas už vienodą darbą mokamo vienodo atlyginimo principas. 1996 m. Europos Komisijos komunikate apibrėžta, kad lyčių aspektas Europos Sąjungoje, tai politika, kuri skatina vyrų bei moterų lygybę visose srityse. Pagrindinis Europos Sąjungos lyčių lygių galimybių tikslas – užtikrinti, kad moterims ir vyrams būtų vienodos galimybės, pareigos bei teisės.

Skirtumai tarp lyčių tebeegzistuoja, vis dar daugiau moterų dirba prasčiau apmokamuose sektoriuose, verslo srityje dominuoja vyrai, vadovaujančius postus taip pat dažniau užima vyrai, nors pamažu ši tendencija keičiasi. Europos Sąjungoje įgyvendinta daug priemonių, kurios pagerino lyčių nelygybės situaciją, tačiau vis dar išlieka nemažai problemų, pavyzdžiui, atlyginimų skirtumas tarp vyrų ir moterų, šeimyninio ir profesinio gyvenimo derinimas, dalyvavimas priimant sprendimus, moterų verslumo skatinimas. Pasak Daukantienės (2006) moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra iki galo įgyvendintos nei Lietuvoje, nei daugelyje kitų šalių. Vis dar pastebima, kad mažai moterų siekia įkurti savo verslą, dirbti savarankiškai, taip pat iki šių dienų yra išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris kelia sunkumų moterims integruojantis į darbo rinką, kuriant nuosavą verslą, nes moteris stereotipiniu požiūriu suprantama kaip namų šeimininkė, auginanti vaikus ir nematanti prasmės dalyvauti darbo rinkoje. Visų šių problemų sprendimas yra lyčių lygybės politikos tikslas.

**Temos aktualumas.** Lyčių lygybės siekimas prilyginimas kovai už žmonių teises, iš kurių svarbiausios – teisė į orų pragyvenimą, teisė į švietimą ir sveikatos apsaugą. Realus lyčių lygybės aspektų įgyvendinimas praktikoje bei jų supratimas ir įsisavinimas visuomenėje atspindi šalies pažangą ir civilizuotumo lygį. Valstybės sėkmė įgyvendinant demokratiją, siekiant žmogaus teisių ir lygių galimybių užtikrinimo, siekiant ekonominės, socialinės, kultūrinės pažangos, tiesiogiai priklauso nuo to, kaip į šiuos procesus įsilieja abiejų lyčių atstovai, nes jų dalyvavimas juose yra labai svarbus. Todėl tampa reikšminga lyčių lygybės politika, kuria siekiama moterų ir vyrų sprendimų lygaus pasidalijimo socialiniame gyvenime ir darbo rinkoje. Tam tikslui pasiekti yra kuriamos programos, kuriose numatomi veiksmų planai. Lietuvoje patvirtinta Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015 - 2021 metų programa patvirtina faktą, kad lyčių lygybės problemos vis dar egzistuoja ir šiam laikotarpiui yra numatyti veiksmai, kurie turėtų sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, skatinti moterų verslumą, integruojimąsi į darbo rinką, dalyvavimą sprendimų priėmimuose ir kt.

Siekiant spręsti šias problemas, institucijos, atsakingos už lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, organizuoja įvairius renginius, seminarus, mokymus minėtų problemų temomis. Šiame darbe bus ieškoma priežasčių, kodėl moterims taip sunku stiprinti pozicijas verslo srityje, ir ieškoma priemonių, kuriomis būtų galima skatinti moteris imtis verslo.

**Darbe tiriama problema:** moterų verslumo skatinimo politikos įgyvendinimas Lietuvoje.

**Darbo objektas:** lyčių lygybės politikos įgyvendinimas

**Darbo dalykas:** moterų verslumo skatinimas.

**Darbo tikslas:** išanalizuoti lyčių lygybės politikos įgyvendinimą Lietuvoje moterų verslumo skatinimo srityje.

**Darbo uždaviniai:**

1. Aprašyti lyčių lygybės politikos ir jos įgyvendinimo teorinius aspektus.
2. Apibūdinti lyčių lygybės politikos teisinį reglamentavimą ir institucijų vaidmenį lyčių lygybės politikoje.
3. Apžvelgti lyčių lygybės politikos programas ir įgyvendinimo rezultatus.
4. Išanalizuoti moterų verslumo galimybes Lietuvoje.

**Tyrimo metodai:** Mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų, įstaigų dokumentų ir statistinė analizė. Taikant mokslinės literatūros analizės metodą išanalizuota lyčių lygybės politikos samprata, jos įgyvendinimo aspektai. Analizuojant teisinius dokumentus apibūdintas teisinis lyčių lygybės politikos reglamentavimas, o naudojant įstaigos dokumentus apibūdintos institucijos, susijusios su lyčių lygybės politikos įgyvendinimu. Naudojant statistinių duomenų analizės metodą ištirtos moterų verslumo galimybes Lietuvoje. Surinkti duomenys apdoroti naudojant Windows Microsoft Word ir Windows Excel programomis, duomenų analizei pritaikytas aprašomosios statistikos metodas.

Darbas padės atskleisti moterų verslumo galimybes Lietuvoje, išryškinti priežastis, trukdančias imtis verslo ir priemones, kurios stiprintu moterų pozicijas verslumo srityje.

Darbą sudaro įvadas ir jų skyriai, išvados, literatūros sąrašas. Darbo apimtis – 66 puslapiai, jame yra 27 paveikslai. Bibliografinį sąrašą sudaro 49 šaltiniai.

# 1. LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Lyties samprata

Formuojant ir įgyvendinant lyčių integravimo politiką daugelio pasaulio valstybių dokumentuose vartojama sąvoka *socialinė lytis* (angl. *a gender*). Ši sąvoka yra suprantama nevienodai, todėl aiškinama ir vertinama skirtingai. Skirtingas sąvokos aiškinimas gali atsirasti dėl to, kad vertimas kiekvienoje šalyje skamba skirtingai. Kai kuriose šalyse sąvoka angl. *gender* iš viso nėra verčiama, siekiant išsaugoti su ja siejamą prasmų spektrą. Tačiau atsiranda problema, kad nepakankamai informuotam žmogui bus sunku suprasti, ką ši sąvoka reiškia. Lietuvių kalboje ieškoma atitikmenų Lietuvių kalbos žodyne ir vartojamos biologinės lyties ir socialinės lyties sąvokos. Taip pat sąvokos gali būti aiškinamos skirtingai dėl politinių tikslų šalyje, kurių pagrindu yra rengiami įvairūs dokumentai. Tokie aiškinimo skirtumai neigiamai lemia įgyvendinamų reformų veiksmingumą, nes kai kuriais atvejais, su lyčių lygybę susijusios problemos gali būti išspręstos tik iš dalies arba iš viso neišspręstos. Taigi labai svarbu formuojant lyčių lygybės politiką suprasti, kad socialinės lyties sąvoka yra nuolat kintanti ir reikalaujanti daugybės diskusijų, nes keičiantis aplinkai yra suformuojamas naujas požiūris į socialinę lytį (Lygių galimybių plėtros centras, 2012).

Aptariant socialinės lyties sąvokos atsiradimo istoriją, reikia paminėti, kad ji yra siejama su antrosios feminizmo bangos įvykiais<sup>1</sup>. Anglų kalboje sąvokos *a gender* ir *a sex* buvo atskirtos, nes viena pabrėžė socialinės lyties skirtumą (angl. *a gender*), o kita – biologinę lyties skirtumą (angl. *a sex*). Kaip teigia Mitchell (2004), socialinės lyties sąvoka pradėta vartoti analizuojant politiką, atskleidžiant vyraujančių vyriškumo ir moteriškumo normų poveikį moterų gyvenimui. Šių dviejų sąvokų atskyrimas padėjo suformuoti požiūrį, kad biologiniai vyrų ir moterų skirtumai neturėtų būti kliūtis norint dalyvauti įvairiose visuomeninės veiklos srityse arba renkantis darbą.

1960 – 1970 metais pasirodžiusiuose teoriniuose veikaluose, socialinės lyties sąvoka buvo plačiai vartojama permąstant visuomenėje vyraujančius lyčių stereotipus ir socializacijos procesus (Lygių galimybių plėtros centras, 2012). Lyčių vaidmenų teorija<sup>2</sup> moterų ir vyrų elgesio skirtumus pradėjo aiškinti ne biologinių veiksnių, o socialinių lūkesčių skirtumais. Tačiau remiantis šia teorija buvo įžvelgiamas neigiamas poveikis tiek vyrams, tiek moterims. Laikui bėgant žmonės buvo raginami atsisakyti stereotipinių vaidmenų, pavyzdžiui moterims buvo siūloma studijuoti inžinerinės krypties mokslus. Tam tikslui buvo kuriamos įvairios programos, kurios padėtų įgyti žinių ir patirties, ir padėtų siekti išsilavinimo „vyriškuose“ sektoriuose. Tačiau toks požiūris patiko ne visiems ir buvo

---

<sup>1</sup> Antrosios feminizmo bangos pradžia laikomi 1968 m. Tai masiniai moterų protestai, kurie skatino naikinti nelygybę skatinančius veiksnius.

<sup>2</sup> Ši teorija teigia, kad kiekvienas turi turėti savo vaidmenį tam tikroje aplinkoje.



sukritikuotas, nes buvo manoma, kad moterys neturėtų būti kaip vyrai. Buvo skatinama išryškinti moterų skirtingumą, kuris būtų siejamas su motinyste. Tačiau dar vėliau buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad moterų „skirtingumo“ išskyrimas dar labiau pabrėžia vyrų pozicijas ir skirtingus vaidmenis, todėl nelygė tarp vyrų ir moterų yra labai aiški ir šį atotrūkį būtina mažinti. Lyties sąvokos siejimas su moterų patirtimi ilgainiui susilaukė nemažai kritikos. Tokį požiūrį sukritikavo Collinson ir Hearn (1994), kurie siekė teoriškai išryškinti vyrų patirtis bei vyriškumo normas, ir Scott (1990), kurio teigimu negalima vartoti sąvokos „moteris“ kaip stabilios ir universalios. Kita grupė autorių nagrinėjo su vyriškumu susijusius aspektus keliomis kryptimis. Vieni autoriai ieškodami problemų sprendimo gilinosi tik į vyrų gyvenimo ypatumus ir kaltino moteris vyrų engimu, o kiti autoriai skyrė dėmesį problemoms, kurios atsiranda tiek vyrams, tiek moterims (Hearn, 1999; Kerfoot ir Knights, 1996). Mokslininkės savo dėmesį skyrė moterų skirtumų paieškoms. Bulbeck (1998) teigė, kad socialinė klasė, „rasė“ ar lytinė orientacija daro skirtingą įtaką moterų patirčiai, todėl negalima teigti, kad visų moterų patirtis turi būti vienoda.

Tarp teoretikų buvo kritikuojama ne tik universali sąvokos „moteris“ samprata, bet ir neistoriškas sąvokos „lytis“ (angl. *sex*) vartojimas. Tvirtinama, kad biologinės ir socialinės lyties (angl. *a sex / a gender*) skirtumas nėra tvarus, nes priešingai nei manoma, ne biologinė lytis sąlygoja socialinę lytį, o socialinė lytis konstruoja biologinę (Lygių galimybių plėtros centras, 2012). Papildydama akademines diskusijas socialinės ir biologinės lyties sampratos klausimais, Moi (1999) išsakė nuomonę, kad socialinės lyties sąvokos reikėtų atsisakyti, pirmenybę teikiant „gyvam kūnui“. Ji tvirtino, kad kiekvienas asmuo yra savitas, turi skirtingų norų, siekių ir galimybių, todėl svarbu atsisakyti skirstymo į ribojančias kategorijas pagal „socialinę lytį“, „rasę“, „lytinę orientaciją“. Šiam mokslininkės požiūriui pritaria ir Young (2002), tačiau prideda, kad socialinės lyties sąvoka yra būtina nagrinėjant moterų politinius poreikius ir įgyvendinamas priemones. Todėl, norint pasipriešinti diskriminacijai lytis turi būti vertinama kaip socialinė struktūra. Apibendrinamos šių mokslininkų mintis Bacchi ir Eveline (2010) atkreipia dėmesį į bendrą trūkumą, kad biologinė ir socialinė lytis yra nagrinėjama kaip nekintantis procesas, nors iš tiesų šis procesas yra tęstinis ir nenuspėjamas. Socialinės lyties sąvoką mokslininkės siūlo vartoti kaip veiksmažodį, nes sąvoka vartojama kaip daiktavardis verčia žmogui priskirti pastovią, nekintančią savybę. Socialinės lyties sąvoka, suvokiama kaip veiksmažodis (angl. *to gender*), gali išryškinti nuolat kintančių procesų poveikį žmonėms.

*Apibendrinant mokslininkų mintis, lytį galima apibrėžti pagal du aspektus: socialinė lytis ir biologinė lytis. Lyties sąvokos išskyrimas pabrėžia skirtingus moterų ir vyrų pasaulius, parodo, kad jie nevienodai supranta ir vertina tuos pačius dalykus. Tačiau biologiniai vyrų ir moterų skirtumai neturėtų būti kliūtis norint dalyvauti įvairiose visuomeninės veiklos srityse arba renkantis darbą. Visuomenėje nėra iki galo išnykęs stereotipinis požiūris į vyrus ir moteris, tačiau socialinės lyties sąvoka yra kintanti ir laikui bėgant šie stereotipai gali iš viso išnykti.*

## 1.2. Lyčių lygybės samprata

Lyčių lygybė – tai sąvoka, dėl kurios kyla įvairių diskusijų. Nors ši sąvoka ir atrodo aiški ir suprantama kiekvienam, tačiau politiką formuojantys sprendimų priėmėjai, pilietinės visuomenės atstovai ir mokslininkai dažnai skirtingai suvokia lyčių lygybės reikšmes, todėl galima teigti, kad lyčių lygybės sąvoka gali turėti tiek prasmių, kiek yra skirtingų požiūrių. Nagrinėdami ginčus apie tai, kaip kurti visuomenę, kurioje nėra lyčių dominavimo ir priespaudos, mokslininkai išskiria tris pagrindinius požiūrius į lyčių lygybę, kurie atsiskleidžia įvairiose politinėse priemonėse. Squires (2005) išskiriami trys požiūriai į lyčių lygybę: įtraukimas (angl. *inclusion*) arba vienodumas, apvertimas (angl. *reversal*) arba skirtumas ir pakeitimas (angl. *displacement*) arba transformacija.

*Vienodumo (įtraukimo) požiūriu* problemos kyla dėl to, jog ne visuomet į skirtingų lyčių atstovus yra žiūrima vienodai. Remiantis vienodumo požiūriu, kiekvienas asmuo turi būti vertinamas pagal vienodus standartus, principus ir normas, nepriklausomai nuo jo lyties ir turėti vienodas teises kaip ir visi kiti. Remiantis vienodumo požiūriu, dominuojančios vyriškumo normos nėra kritikuojamos. Ši pozicija sulaukė didelės kritikos dėl siekio suformuoti socialinės lyties požiūriu neutralų pasaulį, kuriame moterys būtų vertinamos taip, tarsi jos būtų vyrai (Verloo, 2005).

*Skirtingumo (apvertimo) požiūris* siejamas su vyriškumo normų dominavimu ir kaip problema įžvelgiama tai, kad moterys turi imti pavyzdį iš vyrų ir imituoti arba prisitaikyti prie jų normų. Šis požiūris paskatino idėją, kai institucijose, kuriose sudaromi kriterijai (pavyzdžiui įsidarbinti), būtų atsižvelgiama į socialinę lytį. Pasak Verloo (2005), šis požiūris yra siejamas su radikaliuoju ir kultūriniu feminizmu.

*Transformacijos (pakeitimo) požiūriu* atstovai kritikuoja visą lyčių tvarką, o ne atskiras lyčių grupes. Šiuo požiūriu norima pakeisti buvusią tvarką ir ieškoti naujų lyčių lygybės politikos aspektų. Transformuojama lyčių lygybės idėja, pasak Squires (2005), yra naudinga kuriant lyčių lygybės integracijos strategijas, nes visą laiką priverčia susimąstyti apie esančią padėtį ir apie tai, kaip būtų galima ją koreguoti. Walby (2005) atkreipia dėmesį į tai, jog įgyvendinant lyčių lygybės strategijas, reikėtų atsižvelgti ir į lyčių lygybės politiką ir vykdomas priemones visose (ekonomikos, politikos, pilietinės visuomenės) srityse, kad būtų galima įvertinti, kaip vienoje srityje atlikti pokyčiai gali paveikti situaciją kitoje.

Nagrinėjant lyčių (ne)lygybės klausimus, taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kam suteikiama galimybė išsakyti savo nuomonę apie šią problemą ir teikti pasiūlymus kaip šią problemą reikėtų spręsti. Mokslinėje literatūroje yra išskiriami du požiūriai į lyčių lygybės problemas: demokratinis ir ekspertinis (Walby, 2005). Lyčių lygybė siejama su demokratijos plėtra, kuri suteikia vienodas teises moterims dalyvauti kuriant politiką, tačiau ir ekspertinės žinios yra labai svarbios lyčių lygybės politikoje. Ekspertinės žinios yra paremtos lyčių teorija, todėl ją gerai išmanantys, politikoje

dalyvaujantys žmonės, daug veiksmingiau įgyvendina konkrečias priemones, susijusias su lyčių lygybės politika (Beverige, Nott, 2002). Tačiau žvelgiant iš kitos pusės, remiantis ekspertiniu požiūriu, lyčių lygybės politikos priemonės yra paverčiamos techninėmis procedūromis, o turima ekspertų reali patirtis yra susiejama su teorinėmis žiniomis ir priimami atitinkami veiksmai. Ekspertinis požiūris turi neigiamą aspektą, susijusį su ekspertų turima patirtimi, nes, jei kurios nors lyčių lygybės politikos problemos nėra ekspertų patirties dalis, tuomet tokios problemos gali būti iš viso nesprendžiamos, kadangi ekspertai nėra su jomis susidūrę ir nieko apie jas nežino.

Ekspertinis ir demokratinis požiūris į lyčių lygybę nebūtinai turi prieštarauti vienas kitam, tačiau gali ir papildyti vienas kitą. Anot Woodward (2004), šie požiūriai, papildydami vienas kitą, gali sudaryti prielaidas „aksominio trikampio“<sup>3</sup> (angl. *velvet triangle*) atsiradimui. Šiaurės Airijos pavyzdį pateikia Barnett-Donaghy (2003), kur integruojant lyčių aspektus buvo remiamasi demokratinio dalyvavimo nuostatomis ir kviečiama prisijungti įvairias pilietines grupes. Taigi, lyčių lygybės politikos problemas kelianti sistema gali būti pakeista, jei suinteresuotosios grupės galėtų išsakyti savo nuomonę ir turėtų galimybę prisidėti prie lyčių lygybės strategijų įgyvendinimo etapų kūrimo, nes kol nebus, pasitelkiant demokratiškumo principą, išklaudyta suinteresuotųjų šalių nuomonė bei patirtis, tol nevisavertiškai savo darbą galės atlikti ir ekspertų grupės, nes tik sujungus patirtį ir žinias galima pasiekti geriausių rezultatų.

*Apibendrinant galima teigti, kad transformacinis (pakeitimo) požiūris į lyčių lygybę yra priimtinas šiuolaikinėje visuomenėje, nes remiantis šiuo požiūriu nuolat reikia galvoti apie esamą situaciją ir galvoti, ką būtų galima pakeisti. Tam tikslui yra kuriamos įvairios programos, kuriomis siekiama spręsti lyčių lygybės problemas visuomenėje. Šias problemas reikėtų spręsti minėtais ekspertiniu ir demokratinu požiūriais, sujungus juos į vieną visumą, ir iš kiekvieno požiūrio išrinkus geriausius jo aspektus.*

### **1.3. Lyčių lygybės politikos samprata**

Politikos sritys, glaudžiai susijusios su moterų statusu ir lyčių lygybe Vakarų Europos šalyse, nėra tik politikos, aiškiai įvardytos kaip lyčių lygybės politika, objektas. Tokios politikos kaip darbo rinkos politika, šeimos politika, gerovės politika turi didelę įtaką moters padėčiai visuomenėje, lyginant su vyrų padėtimi. Šiandien neįmanoma nubrėžti aiškios ribos tarp lyčių lygybės politikos ir kitų politikų, vykdančių paskirstymą šeimai ar asmeniui. Tačiau šalys skiriasi mastais, kuriais lyčių

---

<sup>3</sup> Aksominis trikampis - tai kelių požiūrių apjungimas į vieną, o žodžio aksominis reikšmė apibūdina taikų bendradarbiavimą ir nestaigius, laipsniškus pokyčius politikoje.

lygybė tapo reikšminga problema sprendžiant ir įgyvendinant politiką valstybės lygiu (Dromantienė, 2003).

Faktinei moterų ir vyrų lygybei pasiekti būtinos vienodos moterų ir vyrų teisės ir galimybės, vienodas matomumas ir požiūris, vienodas galių ir atsakomybės pasiskirstymas, vienodas išteklių, paslaugų, teisingumo prieinamumas, vienodas dalyvavimas visose srityse. Tačiau į lyčių lygybę vis dar žiūrima kaip į atskirą politikos segmentą. Lyčių lygybės politikos tikslas – siekti balanso visuomenėje ir galimybės visiems nariams prisidėti prie bendros gerovės kūrimo ir užtikrinimo. Lyčių lygybės aspektai paliečia visas žmonių gyvenimo sritis, todėl visose politikos srityse turi būti integruota moterų ir vyrų lygybės perspektyva. Diskriminacijos formų panaikinimas visose veiklos srityse: socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime yra būtina ir esminė sąlyga užtikrinanti kiekvieno žmogaus teises ir asmeninę gerovę (Andrulienė ir kt., 2004).

Pasak Parsons (2001), viešoji politika apibūdinama kaip valstybės valios išraiška, valdžios veikla ir tos veiklos priežastys, sprendimų priėmimo ir jų įgyvendinimo motyvacija. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu traktuotina kaip valdžios ir valdymo institucijų lyčių lygybės politinė elgsena ir veiksmai, procedūros bei sprendimų priėmimas vadovaujantis lygybės principu. Kitaip tariant, tai yra valdžios pastangos spręsti visuomenės nepasitenkinimą dėl nevienodo lyčių supratimo, skirstyti materialines ir simbolines vertybes bei paslaugas, reguliuoti biudžetą ir pinigų srautus. Viešosios politikos turinį ir veiklos kryptis geriausiai išreiškia priimami sprendimai. Kaip teigia Šidlauskienė (2005), lyčių lygybės politikos pajėgumą daugiausia lemia priemonių parengimas ir jų įgyvendinimas.

Šiuolaikinėje valstybėje ir visuomenėje egzistuojantys viešasis ir privatus sektoriai turi užtikrinti visiems gyventojų sluoksniams realią gyvenimo kokybę ir kokybės adekvatumą toms normoms, ir tiems standartams, kurie traktuojami, kaip atspindys modernios, ir socialiniu bei ekonominiu požiūriais išvystytos visuomenės gyvenimo būdą, užtikrinti visuomenės ir valstybės raidai būdingą vidinę harmoniją, eliminuojant socialinius konfliktus bei bet kokias etninio, religinio ar lyčių konfliktų galimybes (Melnikas, 1999). Demokratija ir žmogaus teisės negali būti pripažintos tik vyrams ar moterims, nes tik viena visuomenės dalis negali objektyviai sukurti prielaidų demokratijai, ekonominei bei socialinei raidai. Labai svarbu, kad ekonominiuose, socialiniuose, kultūriniuose ar žmogaus teisių užtikrinimo procesuose dalyvautų abiejų lygčių atstovai, nes tik nuo to priklauso valstybės sėkmė šiuose procesuose. Lyčių lygybės politikos taikymas yra viena iš sąlygų, norint užtikrinti demokratijos tolimesnę raidą ir plėtrą.

Lyčių lygybės politikos svarbiausias aspektas yra moterų ir vyrų užimtumas. Užimtumas vertinamas pagal vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, profesinę ir sektorinę darbo rinkos segregaciją, moterų verslumo skatinimą, dalyvavimą sprendimų priėmime, sveikatos apsaugą, teisingumo prieinamumą.

*Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai.* Priimant į darbą moterys ir vyrai turi būti vertinami

pagal vienodus kriterijus, turi būti sudarytos vienodos darbo sąlygos, vienodos lengvatos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją, taip pat turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Visa tai yra šiuolaikinės visuomenės siekiamybė, nes realiame gyvenime tai dar nėra iki galo įgyvendinta. Praktikoje perspektyviose ir gerai apmokamose darbo vietose dominuoja vyrai (Degutienė, 2000).

*Profesinė ir sektorinė darbo rinkos segregacija.* Anot Daukantienės (2006), Moterų vaidmuo visuomenėje kinta priklausomai nuo mokslo ir technologijų pažangos. Sovietinėje Lietuvoje buvo vykdoma planinė ekonomika ir moterys buvo skatinamos dirbti lygiavertiškai su vyrais. Atrodytų jog anksčiau egzistavo lyčių lygybė ir moterys nebuvo diskriminuojamos, tačiau lygybės šiuo aspektu nebuvo visiškai, nes moterys, dirbdamos taip pat kaip vyrai, turėjo žymiai daugiau įsipareigojimų šeimoje. Šiuolaikinėje visuomenėje moterys vis dar susiduria su diskriminacija darbo rinkoje, rizika netekti darbo dėl lyties.

*Moterų verslumo skatinimas.* Visuomenėje vis dar yra nusistovėję stereotipai apie vyrus ir moterys, jų vaidmenis. Pasak Kanopienės (2000), šie požiūriai formuoja darbo pasidalijimą tarp lyčių, specialybės pasirinkimą ir kt. Moterys yra formuojamos kaip „silpnoji lytis“, kuri turi rūpinti šeimą, vaikus, o vyrai formuojami kaip šeimos maitintojai. Šie stereotipai ir sukuria kliūtis moterims įsiliesti š darbo rinką, o juo labiau pradėti nuosavą verslą, kuris reikalauja daug laiko, pastangų ir žinių. Jei moterims būtų suteikiamos galimybės imtis verslo ar vadovaujamo darbo, pasak Palujanskienės (2008), moterys vadovės turi nemažai privalumų: naujovių sekis, radikalumas, didelis jautrumas, rūpinimasis žmonėmis, bendradarbiavimas su pavaldiniais.

*Dalyvavimas sprendimų priėmime.* Remiantis demokratijos principu, moterys ir vyrai turėtų kartu ir proporcingai spręsti visuomenines problemas, dalyvauti šalies valdyme. Ši tendencija vis gerėja, nes moterų politikoje visa daugėja, tačiau greitu laiku lygus moterų ir vyrų skaičius politikoje nebus pasiektas.

*Sveikatos apsauga.* Vyrų ir moterų vidutinė gyvenimo trukmė skiriasi. Ją sąlygoja daugybė priežasčių: moterys labiau rūpinasi savo sveikata, vyrai dirba pavojingus ar sveikatai kenksmingus darbus, nesveiko gyvenimo būdo pasirinkimas. Visuomenėje dar per mažai dėmesio yra skiriama keisti žmonių požiūrį į savo sveikatą.

*Teisingumo prieinamumas.* Teisinėje valstybėje viena iš pamatinių vertybių yra žmogaus teisė į teisingumą. Teisingumui užtikrinti yra kuriami įstatymai, kurie turi galioti visiems vienodai. Kiekvienas žmogus turi turėti pakankamai žinių, kad būtų užtikrinamos jo teisės įvairiose gyvenimo situacijose. Moterų ir vyrų lygybės užtikrinimo teisinė bazė nėra pakankamai plačiai žinoma tarp piliečių, todėl turi būti įgyvendinama daugiau priemonių, kurios padėtų žmonėms tapti teisiškai apsišvietusiais.

*Apibendrinant lyčių lygybės politikos sampratą galima teigti, kad ji yra sudedamoji dalis tokių politikų, kuriose yra svarbus lygybės tarp lyčių principas (darbo rinka, švietimas, sveikatos apsauga ir*

t. t.). *Lyčių lygybės politikos egzistavimas kuria tvirtą demokratiškos, išsivysčiusios ir tobulėjančios valstybės pagrindą. Vienas iš pagrindinių lyčių lygybės politikos uždavinių yra spręsti moterų ir vyrų užimtumo problemas, kurio aktualiausia ir mažiausiai spręsta sudedamoji dalis yra moterų verslumas.*

#### **1.4. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimo teoriniai aspektai**

Politikos įgyvendinimas apibrėžiamas kaip atsakingų asmenų ar jų grupių veiksmai, kuriais siekiama tikslų, kurie buvo keliami ankščiau priimtuose politikos sprendimuose. Politikos įgyvendinimo etapas prasideda patvirtinus viešosios politikos sprendimą, kuris yra įgyvendinamas praktikoje. Dažniausiai išskiriami du viešosios politikos įgyvendinimo tipai – politinių sprendimų įgyvendinimas, kuris dažniausiai pasireiškia politikos formavimo ir sprendimų priėmimo etapo metu politinės vykdomosios valdžios lygyje, bei administracinių sprendimų įgyvendinimas, kuris dažniausiai pasireiškia politikos įgyvendinimo metu administraciniame lygmenyje (Vilpišauskas ir Nakrošis, 2003). Literatūroje dažniausiai minimi trys politikos įgyvendinimo modeliai:

- „Iš viršaus į apačią“,
- „Iš apačios į viršų“,
- Mišrus (hibridinis).

*Modelis „iš viršaus į apačią“.* Šis modelis remiasi hierarchiniu požiūriu. Pasak Parsons (2001), politikos įgyvendinimo veiksmingumas remiantis šiuo modeliu priklauso nuo to, kaip komandos grandis yra pajėgi kontroliuoti žmones ir išteklius. Dar vienas svarbus šiam modeliui dalykas yra politiką įgyvendinantys asmenys būtų susiję artimais ryšiais, kad jie galėtų kuo glaudžiau bendradarbiauti. Skiriami šeši kriterijai, kurie užtikrina efektyvų viešosios politikos įgyvendinimą, remiantis šiuo modeliu (Pulzl ir Treib, 2007):

1. Politikos tikslai yra aiškūs ir nuoseklūs
2. Programa yra pagrįsta veiksminga priežastine teorija
3. Įgyvendinimo procesas yra tinkamai struktūruotas
4. Įgyvendinimo veikėjai yra įsipareigoję programos tikslams
5. Interesų grupės ir valdovai yra palaikomi
6. Nėra žalingų pasikeitimų socioekonominėje struktūroje.

Įgyvendinimas negali būti sėkmingas, jei nėra išankstinių tikslų, pagal kuriuos tas įgyvendinimas būtų įvertintas. Be to, įgyvendinimo sėkmingumas priklauso nuo pokyčių masto ir sutarimo dėl tikslų laipsnio. Kitaip tariant, kuo mažesni pokyčiai bus įvykdyti siekiant numatytų tikslų tuo lengviau bus įgyvendinama politika. Tačiau jei yra užsibrėžiami dideli tikslai, reikalaujantys kardinalių pokyčių politikoje, tuomet tie tikslai ne visada atitiks lauktus rezultatus, todėl neretai tas pačias programas

tenka įgyvendinti vėl ir vėl. Atsižvelgdamas į šią problemą, Parsons (2001) teigia, kad geriau išsikelti konkrečius, lengviau įgyvendinamus tikslus, kurie turėtų realias galimybes būti įgyvendinami.

*Modelis „iš apačios į viršų“.* Šis modelis yra priešingas ankščiau minėtam modeliui, nes sėkmingam politikos įgyvendinimui neskiriamas dėmesys kontrolės ir hierarchijos vaidmeniui, o pabrėžiama derybų ir komunikacijos svarba tarp sprendimų priėmėjų ir įgyvendintojų. Remiantis šiuo modeliu yra sprendžiamos pirmojo modelio problemos, nes daugiau dėmesio yra skiriama visiems proceso dalyviams, ypač žemesnėms grandims (Parsons, 2001). Šis modelis apima nemažą veikėjų skaičių. Labai svarbu, kad politiką įgyvendinantys veikėjai turėtų galimybę aktyviai dalyvauti ir jos formavimo procese. Taip įgyjama daugiau informacijos apie konkrečią programą, o vėliau galima daryti įtaką priimamiems sprendimams. Šiuo atveju galima teigti, kad sėkmingas politikos įgyvendinimas tiesiogiai priklauso nuo to, kaip programų vykdytojai įsitraukia į programų formavimo procesą. Politikos įgyvendinimo efektyvumas priklauso ir nuo to, kiek tame procese dalyvaujantys veikėjai yra linkę komunikuoti, priimti kompromisus. Taigi, remiantis šiuo modeliu politikos įgyvendinimas prasideda nuo veikėjų, įtrauktų į tam tikrą politikos procesą, identifikavimo, nustatant jų tikslus, strategijas, veiklos sritis.

*Mišrus (hibridinis) modelis.* Šio politikos įgyvendinimo modelio suformavimą lėmė ankstesnių dviejų modelių trūkumai. Anot Parsons (2001) politikos formavimas ir įgyvendinimas yra glaudžiai susiję procesai. Atsižvelgiant į šią sąveiką derėtų naudoti mišrųjį modelį, kuris sujungia du politikos įgyvendinimo modelius – „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“. Modelio „iš viršaus į apačią“ akcentuojami teisiniai – instituciniai instrumentai, socioekonominė aplinka, o „iš apačios į viršų“ modelyje išskiriama viešųjų ir privačiųjų veikėjų visuma, su skirtingomis jų strategijomis, siekais ir suvokimu. Šiuos modelius sujungus kartu, galima rasti ryšį tarp sprendimų ir rezultatų, politikos formulavimo ir jos įgyvendinimo. Kartais efektyvų politikos įgyvendinimą gali lemti kontrolė ir hierarchija paremti veiksmai, o kartais komunikacija ir derybomis. Remiantis šiuo modeliu politikos įgyvendinimo efektyvumo sąlygos skirstomas į dvi grupes. Tai sąlygos, kurios priklausomos nuo sprendimų, priimtų politikos formavimo etape, ir sąlygos, kurios veikia politikos įgyvendinimo etape. Kadangi prieš tai minėti modeliai negali pilnai paaiškinti politikos įgyvendinimo efektyvumo sąlygų, todėl apjungus juos kartu, galima pasiekti daug geresnių rezultatų įgyvendinant politiką.

Pasak Dromantienės (2003), norint įgyvendinti lyčių lygybės politiką visuomenėje, turi būti vykdomi šie pokyčiai visuomenėje:

- Valdžia ir įtaka turi būti vienodai pasiskirsčiusi tarp lyčių ;
- Vienoda lyčių atsakomybė už namus ir šeimą;
- Moterys ir vyrai turi turėti tas pačias galimybes į finansinę nepriklausomybę;
- Moterys ir vyrai darbe turi turėti vienodas sąlygas dirbti;
- Dirbantieji turi turėti vienodas sąlygas įgyti išsilavinimui ir kelti kvalifikacijai darbe;

- Turi būti panaikinta seksualinė bei kita prievarta.

Kaip teigia Jankauskaitė (2014), viena didžiausių kliūčių siekiant lyčių lygybės pažangos yra tai, jog žmonės nesupranta, jog siekiant ekonominio visuomenės stabilumo ir socialinės darnos, šią problemą svarbu spręsti neatidėliotinai. Šiuolaikinė žiniasklaida vis dar perša tipinį požiūrį į vyrus ir moteris, jų vaidmenis visuomenėje. Lietuvoje į lyčių lygybės politiką vis dar žiūrima kaip į atskirą segmentą, nepaisant to, jog lyčių lygybės aspektai paliečia visas žmonių gyvenimo sritis.

Lyčių lygybės integravimas apima ne tik pastangas skatinti lygybę diegiant konkrečias priemones moterims padėti, bet ir visų bendrų politikos krypčių bei priemonių sutelkimą ties lyčių lygybės siekiu. Priemonių poveikį vyrų ir moterų situacijai reikėtų numatyti jau politikos planavimo etape. Tam reikia sistemingai tirti priemones bei politiką ir jas apibrėžiant bei įgyvendinant atsižvelgti į galimas pasekmes.

Siekiant apibrėžti lyčių lygybės politikos integravimą, išskiriami trys lyčių lygybės strategijos tipai (Europos Komisija, 2008):

*Galimybių užtikrinimas* reiškia priemones, kuriomis siekiama suformuoti moterų ir vyrų lygybę. Galimybės užtikrinamos vienodų įstatymų taikymu abiem lytims. Įstatymuose numatoma, kad vyrai ir moterys turi gauti vienodą darbo užmokestį, turėti vienodas sąlygas darbo vietose, turėti teisę į mokymus ar paaukštinimą. Galimybių užtikrinimas yra viena seniausių lygių galimybių skatinimo strategijų.

*Įgyvendinimas.* Nors egzistuoja vienodos galimybės visiems, tačiau rezultatai ne visuomet atitinka lauktuosius. Norint pasiekti geresnių rezultatų lyčių lygybės politikoje, turi būti numatytos įvairios priemonės, konkreitiems tikslams pasiekti. Pagal šį įgyvendinimo požiūrį moterys turi įsilieti į esamą padėtį, kuri savaime nėra svarstoma.

*„Transformavimo“ strategija.* Remiantis šia strategija yra analizuojama esama situacija ir daroma išvada, kad siekiant lyčių lygybės gali prireikti transformuoti su tuo susijusias institucijas ir organizacijas. Transformuojant kai kurias institucijas ar organizacijas gali būti padarytas nemažas indėlis siekiamų rezultatų gavimą lyčių lygybės politikoje.

*Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendinimas yra paremtas konkrečiomis priemonėmis, kurių dėka turi būti pasiekti numatyti tikslai. Politikos įgyvendinimas remiasi tam tikrais modeliais, kurių tiksliausias yra mišrus (hibridinis), nes apjungia kitus modelius ir tokiu būdu apsjungia geriausiųjų modelių savybės. Naudojant mišrųjį modelį problemų formulavimas, jų sprendimai ir rezultatai yra neatskiriami vienas nuo kito, o tai labai didina politikos įgyvendinimo efektyvumą.*



## 1.5. Verslumo samprata

Verslumas dažnai suvokiamas kaip žmogaus savybių ir gebėjimų raiška veikloje, tačiau ne mažiau svarbūs ir išoriniai verslumą skatinantys veiksniai. Esant didesniems verslo užmojams, vieno asmens savybių, profesinių žinių bei patirties nepakanka. Verslas ir jo sistema egzistuoja tam tikroje aplinkoje, kurioje vyksta tam tikri procesai. Verslumas didele dalimi priklauso ir nuo to, kaip žmonės skatinami imtis verslo. Esminį poveikį verslui daro visuomenė, pasirinkdama, ką pirkti, kiek ji turi pinigų ir kaip reaguoja į vieną ar kitą verslą. Galima išskirti dvi pagrindines verslumą sąlygojančių veiksnių grupes: vidinius ir išorinius veiksnius. Vidiniai verslumą sąlygojantys veiksniai yra susiję su žmogaus asmeninėmis savybėmis, motyvacija imtis verslo, turimomis žiniomis ir gebėjimais. Išoriniai veiksniai susiję su tam tikra aplinka: politine, socialine, teisine, ekonomine ir technologine. Šios aplinkos veikia verslą ir lemia jo pokyčius. Verslas tuo pačiu veikia aplinkas ir sąlygoja jų pokyčius. Vidinius verslumą sąlygojančius veiksnius pirmiausia apibūdina asmens savybės ir vidinė motyvacija imtis verslo. Išskiriamos šios esminės savybės: aktyvumas, atsakingumas, atkaklumas, ryžtingumas, darbštumas, taupumas, veiklumas, pasitikėjimas savimi, saviraiška, bendravimo veiksnys, polinkis naujovėms, imlumas informacijai, savimotyvacija, bendradarbiavimas, organizaciniai gebėjimai, gebėjimas vadovauti (Palčiauskienė, Virketytė, 2009).

Pasak C. Turner (2005) verslumas – tai savanoriškas bendras darbas, rizikavimas, kūrimas, įgyvendinimas, gebėjimas iškelti ir sėkmingai diegti novatoriškas idėjas, kuriomis siekiama kuo plačiau panaudoti galimybes neapsiribojant esamais moduliais, struktūra ir ištekliais. Verslumas pasižymi strategijų kūrimu, pavojingų tendencijų ir rinkos pasikeitimų supratimu, drąsia lyderyste, kai kelias į priekį nėra akivaizdus. Anot Strazdienės ir Garalio (2006) verslumo sąvokos skirstomos į tris grupes, kurios remiasi:

- apibrėžimais, išryškinančiais verslininkui būdingus charakterio bruožus ar savybes, apimančias gebėjimą rizikuoti, lyderystę, motyvaciją, gebėjimą spręsti problemas, kūrybingumą, gebėjimą priimti sprendimus ir kt.;
- apibrėžimais, susijusiais su verslininkystės procesu ir jo rezultatais, apimančiais naujų įmonių kūrimą, naujų gaminių ar jų analogų įdiegimą, inovatyvių, vertingų išteklių susiliejimą naujų pokyčių aplinkoje;
- apibrėžimais, nukreiptais į verslininko veiklą, apimančią įsijungimą į naujas rinkas, rinkos deficito įveikimą, naujų vadovavimo struktūrų kūrimą ir reorganizavimą, tiekimo šaltinių ir rinkos vietų paiešką, į pilną orientuoto verslo inicijavimą, palaikymą ir vystymą, poreikių tenkinimą ir organizacijos valdymo kontrolę.

Henry ir kt. (2005) verslininkui reikalingus gebėjimus suskirsto į:

- techninius gebėjimus, kurie apima rašytinę ir žodinę komunikaciją, techninius vadovavimo ir organizavimo gebėjimus;
- verslo vadybos gebėjimus, kurie apima planavimą, sprendimų priėmimą, marketingo ir finansų žinias;
- asmeninius verslumo gebėjimus, kurie apima vidinę kontrolę, inovacijas, rizikos valdymą.

Verslumas yra įgimtos ir įgytos žmogaus savybės, leidžiančios jam novatoriškai mąstyti ir aktyviai bei rizikingai veikti. Verslumą įtakančių žinių ir gebėjimų įgijimu turi rūpintis pats žmogus pasirinkdamas mokymo institucijas, kurios gali pasiūlyti mokymo programas ir praktinio verslumo ugdymo priemones. Tuo tarpu verslumo mokymas švietimo įstaigose turi padėti įdiegti ir skatinti šiuos gebėjimus.

Įvairūs autoriai išreiškia skirtingas nuomones apie galimybę išmokyti verslumo. A. Adcroft ir kt. (2004) teigia, kad vadybos studijos gali išmokyti techninių gebėjimų, bet negali įtakoti prigimtinių verslumo savybių. Verslumo mokymas yra neefektyvus, nes nėra charakteringų bruožų ir elgesio normų, kurios apibūdintų verslininką, tačiau yra įrodymų, kad verslininkai gali būti priešingai nusiteikę įvairių formų mokymams. Verslumo galima išmokyti arba bent jau galima padrąsinti imtis verslo. Žmonės gimsta su polinkiu verslumui, bet verslumo lygis bus aukštesnis, jeigu jie bus mokomi verslumo gebėjimų. Henry (2005) verslumo ugdymo procesą sąlyginai suskirstė į meną ir mokslą. Autoriai teigia, kad mokslo dalį, kuri apima funkcinius vadovavimo gebėjimus, galima mokyti ir ji gali būti sėkmingai išmokyta. Tuo tarpu meno dalies, kuri apjungia kūrybingumo ir inovatyvumo savybes, negalima išmokyti.

Žmonių motyvaciją užsiimti verslu sąlygoja trys aspektai (verslo edukacijos portalas, 2011): valdžia, narystė ir sėkmė. *Valdžios* poreikiu motyvuojamas žmogus nori turėti valdžią ir daryti įtaką kitiems žmonėms. Jis nori, kad jo idėjos dominuotų. Geri veiklos rezultatai tampa antraeilium veiksmu. Svarbi ta įtaka, kurią jis darė kitiems žmonėms. Toks žmogus siekia valdyti aplinką. *Narystės*, arba bendravimo, poreikiu motyvuojamas žmogus nori turėti draugiškus santykius su aplinkiniais ir siekia, kad jį gerai vertintų kiti žmonės. Tokio žmogaus pagrindiniu rūpesčiu tampa bendravimas ir geri santykiai su kitais; jis linkęs prisitaikyti prie kolektyve priimtų normų. Jis nesistengia siekti valdžios ar pasiekti geresnių rezultatų nei kiti. *Sėkmės* arba siekimo poreikiu motyvuojamas žmogus irgi gali sėkmingai bendrauti su kitais žmonėmis, bet jis irgi siekia valdžios ir įtakos. Jo pagrindinis motyvas yra gerai atlikti darbą. Šia proga verta pažymėti, kad gero darbų atlikimo poreikis auga visame pasaulyje, ne tik verslo įmonėse, bet ir viešajame sektoriuje bei nesiekiančiose pelno organizacijose, kur geras darbų atlikimas yra lemiamas pačios galimybės egzistuoti veiksnys.

Verslus žmogus yra kūrybingas, veiklus ir atsakingas. Kitaip tariant, verslus darbuotojas organizacijoje savo funkcijas atlieka kūrybingai, entuziastingai ir, svarbiausia, prisiima atsakomybę už

savo veiksmų rezultata. Tai lemia keturi pagrindiniai asmenybės gebėjimai: matyti, suprasti, taikyti ir veikti (Žebrauskas, 2011). *Matyti* – tai gebėti kreipti dėmesį į reikšmingus aplinkos pokyčius, turinčius tiesioginę įtaką stebintio asmens veiklai ir rezultatui. Deja, vien matyti neužtenka. Svarbu suprasti, kokius pokyčius tam tikra situacija atneš ir kokių veiksmų reikia imtis, kad ji būtų naudinga verslui. Tai būtų galima palyginti su skaitymu tarp eilučių. *Suprasti* – reiškia rasti konkrečias sąsajas tarp aplinkos pokyčių pagal priežasties ir pasekmės dėsnį. Tai, ką pamatome ir suprantame verslo aplinkoje, reikėtų pritaikyti praktiškai. *Taikyti* – tai numatyti aplinkoje vykstančių pokyčių įtaką konkrečiai verslo šakai ir nustatyti veiksmų, kurie atneš didžiausią rezultatą, kryptį. Kai vyksta stebėjimas, supratimas, pritaikymas, tuomet reikia imtis konkrečių veiksmų. Delsimas ir atidėliojimas yra pagrindiniai verslumo priešai. Veikiantis žmogus visada bus pranašesnis už reaguojantį. *Veikti* – tai gebėti greitai įgyvendinti pokyčius verslo pasaulyje aplenkiant kitus. Toliau bus aptariamos moterų verslumo ypatybės bendrame verslumo kontekste.

Dar praeitame šimtmeetyje moterys turėjo labai mažai teisių, tačiau situacija nuo tų laikų smarkiai pasikeitusi. Dabar dailiosios lyties atstovės sėkmingai kopja karjeros laiptais, vadovauja įmonėms, tačiau nereiškia, kad diskriminacijos ar tiesiog neigiamo visuomenės požiūrio į moteris visai nebelikę (Savickienė, 2014).

Negalima paneigti fakto, kad moteris ir vyras skiriasi ne tik fiziniu kūnu, bet ir charakterio ypatybėmis, poelgių logika, gyvenimo vertybėmis ir prioritetais. Tradiciškai manoma, kad vyrai labiau orientuojasi į įvairių su verslu ir karjera susijusių situacijų sprendimais, todėl atkakliau nei moterys veržiasi į pergalę, yra pasirengę rizikuoti, nuosekliau siekia tikslo. Moterims dažniausiai priskiriami kiek siauresni tikslai – šeima ir namai, tačiau šiandieninės moters troškimų ir interesų ribos nusidriekia gana toli už namų sienų (Mureikaitė, 2012).

Visuomenėje vis dar gajus mąstymas, kad vyrai nepakankamai vertina vadovaujamą darbą dirbančias moteris. Tačiau šis stereotipas pamažu griauamas. Šiuolaikinė karta verslininką labiau vertina pagal asmenines savybes, ne lytį. Geras šios srities specialistas turi turėti lyderio savybių, būti kūrybingas, užsispyręs, siekiantis tikslo. Neteisinga nuomonė susidaroma apie tai, kad versle siekianti išsilaikyti moteris turi dirbti daugiau ir sunkiau nei vyras. Dirbti reikia visiems vienodai, ypač pradėjus kurti verslą, nėra ko galvoti apie ilgas atostogas ar savaitgalius. Kuriant nuosavą verslą ir jam vadovaujant, labai svarbu nenuleisti rankų, užsibrėžti tikslą ir mažais žingsneliais jo siekti. Versle tiek moterys, tiek vyrai yra lygūs, tačiau vieniems būdingos vienokios charakterio savybės, kitiems kitokios. Pavyzdžiui, moterys geriau supranta savo darbuotojų nuotaikas, emocijas, joms lengviau dėl visko susitarti. Tuo tarpu vyrai linkę labiau rizikuoti, greičiau priimti sprendimus. Todėl geriausias derinys, kai veikia tiek vyrai, tiek moterys (Janušaitė, 2015).

Vizualiai Lietuva problemų dėl moterų vadovių neturi. Net aukščiausiuose valdžios sluoksniuose visada buvo ir yra moterų. Tačiau įmonių valdyme dar gerokai atsiliekama nuo kitų šalių – versle vyrai

nenoriai užleidžia savo pozicijas. Kita vertus, privačios įmonės vis dažniau įsiklauso į konsultantų patarimus ir keičia situaciją moterų naudai. Šiuolaikinei moteriai dar gana sudėtinga siekti karjeros. Visuomenės informavimo priemonėse, televizijoje aukštinamas fizinis grožis, jaunystė, o profesinės saviraiškos svarba paskęsta masinėje pasilinksminimų šou kultūroje. Tai neigiamas veiksnys, formuojantis neteisingą jaunimo nuomonę. (Savickienė, 2014).

Moteries versle yra šiek tiek sunkiau nei vyrui. Šiuolaikiniai patogumai daug ką palengvina: yra vaikų darželiai, įvairiausių buitinių prietaisų, taigi yra galimybių daugiau bendrauti su šeima. Tačiau moteris šeimai skiria daug daugiau dėmesio nei vyras. Pavyzdžiui, laukdamasi vaikelio moteris kuriam laikui iškrenta iš darbo rinkos. Samdomai darbuotojai būna sunku į ją sugrįžti, o verslininkei – dar sunkiau. Tačiau visos šios priežastys yra natūralios ir neišvengiamos. Neretai susiduriama su nuomone, kad moteris turi uždirbti mažiau nei vyras. Gyvename protinio darbo laikais, todėl visų galimybių yra vienodos. Todėl prioritetas turi būti teikiamas ne lyčiai, o žmogaus kompetencijai.

Mureikaitė (2012) išskiria tokius mitus/ tiesas apie moteries versle:

1. *Emocijos liejasi laisvai.* Moteris, palyginti su vyru, labiau nenusipėjama ir emocingesnė, daugelyje situacijų reaguoja jautriau, ilgiau graužiasi dėl nesėkmės. Jei moteris yra per daug emocinga tai gali pakenkti dalykiškos darbuotojos įvaizdžiui. Emocijų perteklius gali lemti neobjektyvius sprendimus, o tai laikoma vienu rimčiausių vadovo trūkumų. Tačiau net įvertinus padidintą emocingumą tenka pripažinti, kad priimdama sprendimus moteris vadovė dažniau vadovaujasi ne tik šalto apskaičiavimo metodika, bet ir daugybe kitų problemos aspektų. Moterims labiau rūpi asmeniniai santykiai, jos jautriau reaguoja į kolektyvo moralinį ir psichologinį klimatą, rečiau griežtų sankcijų darbuotojams kontroliuoti.
2. *Minkšta kaip šilta vilna.* Manoma, kad moteris – „minkštesnė“ charakteriu ir lengviau pasiduoda svetimai įtakai. Iš dalies ši mintis teisinga. Tačiau ne paslaptis, kad dauguma sėkmės pasiekusių moterų vis dėlto drąsiai ir ryžtingai geba laikytis įsitikinimų, jei tai naudinga verslui. Versle moteriškas minkštumas pasireiškia dažniausiai ten, kur natūraliai reikia daugiau lankstumo. Moteris lengviau adaptuojasi kintant sąlygoms ir aplinkybėms, adekvačiai vertina situaciją.
3. *Išmintingi sprendimai.* Moterims skirta išmintingų ir apsukrių, tarsi iš šalies viską stebinčių sprendimų vieta. Šeimoje būtent moteriai dažniausiai tenka ieškoti tokio sprendimo, kad visiškai patenkintų visų šeimos narių interesus. Perkėlus tokį elgesio modelį į verslą, rezultatai gali maloniai nustebinti. Pastebėta, kad moteris išties efektyviau nei vyrai geba paskirstyti darbus pavaldiniams, užduotis suplanuoti etapais. Veikdamos nuosekliai ir etapais moteris verslininkės dažniau renkasi taktinį, o ne strateginį valdymo būdą. O kaip tik šis modelis labiau atitinka sparčiai kintančias šiuolaikinės rinkos sąlygas.

4. *Intuicija*. Daugelis moterų turi savotišką šeštąjį jausmą. Mokslininkų teigimu, moterims, kitaip nei vyrams, sprendžiant krizes aktyviau veikia kairysis smegenų pusrutulis. Vyrai dažniau turi gebėjimą išėiti iš patogumo zonos ribų, gebėjimą prognozuoti įvykius. Moterys turi geresnį gebėjimą bendrauti, geresnį neverbalinės komunikacijos ženklų supratimą ir net intuiciją. Būtent šios savybės moterims verslininkėms leidžia pasirūpinti kolektyvo mikroklimatu, vadovauti skirtingiems projektams vienu metu, savo labai išnaudoti esamą situaciją ir tik vėliau orientuotis į naujų teritorijų ir verslo sričių užvaldymą.

Kaip teigia Bosienė (2011) vyrams būdingas kryptingas mąstymas. Visas jų mąstymas sutelktas į problemą, kurią reikia išspręsti, tikslą, kurį reikia pasiekti. Moterims labiau būdingas periferinis suvokimas, t. y. gebėjimas suvokti visumą ir priimti sprendimą palankų visiems, o ne tik sau. Moterys supranta, kad tėra sistemos dalis ir siekia įgyvendinti visos organizacijos tikslus, kai tuo tarpu vyrai sistemą tapatina su savimi ir egoistiškai siekia įgyvendinti tik savo tikslus. Periferinis suvokimas viešai nepripažįstamas kaip gebėjimas, nes jo rezultatai nėra apčiuopiami. Juos tegalima patirti, pvz. puiki įmonės atmosfera ar kolegų rūpestingumas. Tikriausiai retas darbdavys giria savo darbuotojos už “rūpinimąsi kolegomis”. Teigiamą įmonės mikroklimatą dažniausiai sukuria būtent moterys, nes jų periferinis suvokimas leidžia pastebėti visus žmonių santykių niuansus. Moterys linkusios susėsti drauge ir aptarti įvairius klausimus, kai tuo tarpu vyrai savo sprendimus linkę nuleisti “iš viršaus” kaip įsakymą.

Negalima apibrėžti kurie, vyrai ar moterys, yra geresni verslininkai, juolab, kad moterų ir vyrų verslo sritys dažniausiai skiriasi. Tiek vyrai, tiek moterys versle turi savų privalumų ir trūkumų. Idealiausias variantas būtų, jei verslininkės moterys turėtų tiek moterims, tiek vyrams būdingų savybių. Tokia pati situacija turėtų būti ir verslininkams vyrams.

*Apibendrinant verslumo sampratą galima teigti, kad verslumas gali būti ne tik įgimtas, bet jo galima ir išmokti. Siekiant verslumo reikia ugdyti tam tikras asmenines savybes, kurios vėliau gali pasitarnauti versle. Žinoma, kuriant verslą yra svarbu ne tik asmeninės savybės, tačiau ir žinios. Jei žmogus neturės pakankamai reikiamų žinių, informacijos, idėjų verslui sukurti, tuomet jam tikrai neužteks asmeninių savybių (pvz. nebijojimas rizikuoti, atkaklumas, aktyvumas ar kt.). Todėl, siekiant skatinti žmones imtis verslo ir suteikti jiems reikiamų žinių, yra kuriamos programos, su numatomais uždaviniais ir konkrečiomis priemonėmis kaip juos įgyvendinti. Tinkamai įgyvendinus numatytas priemones, verslumo situacija šalyje tikrai pasikeis.*

## 2. LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS PROGRAMOS IR JŲ ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE

### 2.1. Lyčių lygybę reglamentuojantys teisės aktai

Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas yra reguliuojamas įvairiais įstatymais. Nacionaliniai lyčių lygybės įstatymai yra parengti remiantis tarptautiniais šios srities įstatymais. Toliau apžvelgiami tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys lyčių lygybę.

*Visuotinė žmogaus teisių deklaracija.* Priimta Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinėje Asamblėjoje ir yra kaip „bendras idealas, kurio turi siekti visos tautos ir visos valstybės, kad kiekvienas asmuo ir kiekvienas visuomenės organas, visuomet paisydami šios Deklaracijos, stengtūsi pasinaudodami mokymu ir švietimu skatinti pagarbą šioms teisėms ir laisvėms ir pažangiomis nacionalinėmis bei tarptautinėmis priemonėmis užtikrinti, kad jos būtų visuotinai ir tikrai pripažįstamos bei taikomos tiek pačių valstybių narių tautoms, tiek jų jurisdikcijai priklausančių teritorijų tautoms“ (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 2006). Remiantis šios Deklaracijos 2 straipsniu įtvirtinama, kad naudotis visomis joje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis turi teisę kiekvienas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, religijos ir pan. Visi kiti šios Deklaracijos straipsniai nurodo kokias konkrečias teises turi žmogus, pvz. „kiekvienas, jei yra pažeistos konstitucijos arba įstatymo jam suteiktos pagrindinės teisės, turi teisę jas ginti kompetentinguose nacionaliniuose teismuose“ (8 str.), „kiekvienas turi teisę laisvai laikytis savo įsitikinimų ir juos reikšti; ši teisė apima laisvę nekliudomam turėti savo nuomonę ir ieškoti informacijos bei idėjų, jas gauti ir skleisti visokiomis priemonėmis ir nepaisant valstybės sienų“ (19 str.), „kiekvienas, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad valstybės pastangomis bei bendradarbiaujant tarptautiniu lygiu ir pagal kiekvienos valstybės struktūrą bei išteklius būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvam asmenybės vystymuisi būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės“ (22 str.). Remiantis šios Deklaracijos 30 straipsniu galima teigti, kad nei vienai valstybei nėra suteikiama teisė remiantis Deklaracijos nuostatomis atlikti veiksmus, kuriais būtų siekiama panaikinti šios Deklaracijos teises ir laisves.

*Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (1996).* Šia Konvencija siekiama, kad būtų panaikinta moterų diskriminacija, joje nurodoma, kaip turėtų šis procesas vykti. 5 straipsnyje teigiama, kad reikia imtis visų reikiamų priemonių siekiant pakeisti socialinius ir kultūrinius vyrų ir moterų elgesio modelius, kad išnyktų prietarai, papročiai ir visokia kitokia praktika, pagrįsta vienos lyties nepilnavertiškumo ar pranašumo idėja arba stereotipišku vyrų ir moterų vaidmeniu, taip pat užtikrinti, kad šeimos auklėjime teisingai būtų suprantama motinystės socialinė funkcija ir pripažįstama bendra vyrų ir moterų atsakomybė už savo vaikų auklėjimą ir

vystymąsi visais atvejais atiduodant pirmenybę vaikų interesams. 10 straipsnyje numatoma, kad moterys turėtų lygias galimybes su vyrais mokslo srityje, kad jos turėtų vienodą galimybę pasirinkti mokslo sritį, profesiją, turėtų vienodas galimybes gauti stipendiją ir kt. Dar viena svarbi sritis, kur moterys dažnai diskriminuojamos yra darbo rinka. Šią diskriminacijos formą siekiama panaikinti remiantis 11 Konvencijos straipsniu, kuriame numatoma, kad moterys turi turėti vienodas galimybes įsidarbinti, nes turi būti taikomi vienodi įdarbinimo kriterijai, turi turėti teisę į vienodą atlygį už tą patį darbą. Taip pat siekiama, kad nebūtų diskriminuojamos ištekėjusios moterys ar motinos ir kad būtų užtikrinta jų teisė į darbą. Pagal šios Konvencijos 24 straipsnį valstybės dalyvės įsipareigoja imtis reikiamų priemonių, kad būtų įgyvendinamos Konvencijoje numatytos teisės.

*Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992).* Tai yra pagrindinis įstatymas, nustatantis piliečių teises ir laisves. Konstitucijos 29 straipsnis nurodo, kad „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“. Remiantis LR Konstitucija yra rengiami ir kiti įstatymai, susiję su moterų ir vyrų lygiomis teisėmis.

*Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003).* Remiantis šio įstatymo 1 straipsniu, jo paskirtis – „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties (...), taip pat kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių teisės aktų nuostatos“. Šis įstatymas nustato lygias žmonių galimybes, neleidžia tiesiogiai ir netiesiogiai diskriminuoti žmonių dėl lyties, rasės, tikėjimo ir kt. Taip pat įstatyme yra numatytos institucijos ir atsakingi asmenys už lygias galimybes, todėl šis įstatymas padeda patiems žmonėms suprasti ką reiškia lygios galimybės, kaip žinoti kada jos yra pažeidžiamos, kur galima kreiptis norint spręsti ginčus.

*Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (2006).* Remiantis šio įstatymo 1 straipsniu, jo paskirtis – „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi“. Šis įstatymas yra labai panašus į LR lygių galimybių įstatymą, tik šis yra labiau orientuotas į vyrų ir moterų lygias galimybes, yra konkretnesnis.

Lyčių lygybę taip pat reglamentuoja teisės aktai: *Darbo kodekse (2002)* įtvirtinta darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties; *Valstybės tarnybos įstatymas (1999)* įpareigoja valstybės tarnautojus vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisant jų lyties (...) teisingai spręsti prašymus, nepiktnaudžiauti suteiktomis galiomis ir valdžia; *Švietimo įstatyme (2003)* yra įtvirtintas lygių galimybių principas – švietimo sistema yra socialiai teisinga, užtikrina asmens teisių įgyvendinimą, kiekvienam asmeniui ji laiduoja švietimo prieinamumą, bendrojo išsilavinimo bei pirmosios

kvalifikacijos įgijimą ir sudaro sąlygas tobulinti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują; *Sveikatos sistemos įstatyme (1998)* nustatyti sveikatinimo veiklos reguliavimo principai, vienas kurių yra asmens teisė turėti kuo geresnę sveikatą, nepriklausomai nuo jo lyties; *Baudžiamojo kodekso (2000)* 169 ir 170 straipsniai draudžia diskriminaciją dėl lyties. Jų nesilaikymas užtraukia baudžiamąją atsakomybę. Todėl svarbu atsižvelgti į įstatymus ir pagal juos kuriamas programas, kurios skatina stereotipų kaitą ir padeda įtvirtinti demokratines vertybes. Lietuvoje prielaidos struktūrinėms visuomenės permainoms buvo sukurtos 2003 metais, pradėjus įgyvendinti Valstybines moterų ir vyrų lygių galimybių programas. Tačiau jų realizavimo sėkmė didžiąja dalimi priklauso nuo to, kaip priemonės įgyvendinantys žmonės suvokia programoje keliamus tikslus, kokiais būdais siekia jų įgyvendinimo ir į kieno interesus atsižvelgia, priimant vienus ar kitus sprendimus (Lygių galimybių plėtros centras, 2012).

*Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad visi nacionaliniai teisės aktai konkretizuoja tarptautines konvencijas. Remiantis teisės aktais yra kuriamos anksčiau minėtos moterų ir vyrų lygių galimybių programos, kuriose yra išskiriamos problemos ir jų sprendimo būdai, kurie padeda siekti įstatymuose numatytų normų.*

## **2.2. Institucijų vaidmuo įgyvendinant lyčių lygybės politiką**

Patį svarbiausią vaidmenį lyčių lygybės politikoje atlieka *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*. 1998 m. gruodžio 1 d. Seimas priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris įsigaliojo 1999 m. balandžio 1 d. Remiantis šiuo įstatymu moterų ir vyrų lygių galimybių kontroliere buvo paskirta Aušrinė Burneikienė. Kontrolierė 1999 m. gegužės mėn. 25 d. įsteigė moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus Tarnybą, kurios paskirtis buvo kontroliuoti diskriminaciją dėl lyties. 2003 m. lapkričio mėn. 18 d. buvo priimtas Lygių galimybių įstatymas, kurio pagrindu tarnybos kompetencija papildyta draudimo diskriminuoti dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ir etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų priežiūra, o pati įstaiga pavadinta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Į šią Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą gali kreiptis visi žmonės, patyrę diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, religijos ir kt. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra savarankiška institucija, atsakinga Seimui.

Lygių galimybių kontrolierius tiria skundus dėl: *tiesioginės diskriminacijos dėl lyties* pasyvaus ar aktyvaus elgesio, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas, taip pat teisių apribojimo ar privilegijų teikimo dėl asmens lyties; *tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos* pagrindu - elgesio su asmeniu, kai dėl minėtų pagrindų jam taikomos



prastesnės sąlygos negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui; *netiesioginės diskriminacijos* – veikimo ar neveikimo, teisės normos ar vertinimo kriterijaus, kurie formaliai yra vienodi visiems asmenims, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai iš lyčių ar tam tikro amžiaus, tam tikros rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu; *seksualinio priekabiavimo*, kuris apibrėžiamas kaip užgaulus, žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai; *priekabiavimo* – nepageidaujamo elgesio, kai dėl asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Lygių galimybių kontrolierius, gavęs ir išnagrinėjęs skundą (atlikęs tyrimą), gali priimti tokius sprendimus (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba):

- perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai;
- kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą;
- nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas;
- atmesti skundą, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;
- nutraukti tyrimą, jeigu pareiškėjas skundą atsiima arba kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, arba kai pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko, arba kai lygias teises pažeidžiančios veikos nutraukiamos, arba kai lygias teises pažeidžiantis teisės aktas panaikinamas;
- įspėti dėl padaryto pažeidimo;
- laikinai sustabdyti tyrimą, jei asmuo, kurio skundas ar apskundžiami veiksmai tiriami, serga arba yra išvykęs;
- laikinai, kol bus priimtas galutinis sprendimas, uždrausti skleisti reklamą, jeigu yra pakankamai duomenų, kad paskleista ar numatoma paskleisti reklama gali būti pripažinta kurstančia tautinę, rasinę, religinę, lyčių, lytinės orientacijos, negalios, įsitikinimų, amžiaus neapykantą ir padarytų visuomenės interesams esminės žalos, žemintų žmogaus garbę ir orumą bei pažeistų visuomenės moralės principus;
- įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus bei sąlygas.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kiekvienais metais rengia metines veiklos ataskaitas,

kurios yra skelbiamos viešai. Ataskaitose pateikiama aktuali informacija, susijusi su tarnybos veikla: pateikiama išsami informacija apie gautus skundus, kokio pobūdžio skundai dažniausiai gaunami, kokie sprendimai yra priimami.

Vyriausybės lygmeniu veikia *moterų ir vyrų lygių galimybių komisija*, kurios vaidmuo taip pat labai svarbus lyčių lygybės politikoje. Moterų ir vyrų lygių galimybių komisiją sudaro šių institucijų atstovai: Aplinkos ministerijos, energetikos ministerijos, finansų ministerijos, krašto apsaugos ministerijos, kultūros ministerijos, socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, susisiekimo ministerijos, sveikatos apsaugos ministerijos, švietimo ir mokslo ministerijos, teisingumo ministerijos, ūkio ministerijos, užsienio reikalų ministerijos, vidaus reikalų ministerijos, žemės ūkio ministerijos, statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, moterų ir vyrų nevyriausybinių organizacijų (iki 4 atstovų). Remiantis moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos nuostatais (2000), komisija savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kitais įstatymais, Europos Sąjungos teisės aktais, Jungtinių Tautų konvencija dėl moterų visų formų diskriminacijos panaikinimo, Europos Tarybos priimtais dokumentais, kitais teisės aktais, susijusiais su moterų ir vyrų lygių galimybių ir teisių principo įtvirtinimu. Komisijos uždaviniai yra koordinuoti valstybės institucijų ir įstaigų veiklą, teikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei bei kitoms valstybės institucijoms ir įstaigoms išvadas ir pasiūlymus dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir teisių principo įgyvendinimo, skatinti moterų ir vyrų lygių galimybių idėjų propagavimą.

*Europos Komisija* – yra politiškai nepriklausoma ES vykdomosios valdžios institucija. Tik ji atsako už naujų Europos teisės aktų pasiūlymų rengimą, be to, ji įgyvendina Europos Parlamento ir ES Tarybos sprendimus. Europos Komisija remia bendruosius ES interesus, siūlydama teisės aktus ir užtikrindama jų įgyvendinimą, taip pat vykdydama politiką ir ES biudžetą. Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją dėl veiksmų plano „Verslumas 2020“. Europos Komisijos pranešime spaudai (2013) išskiriamos šešios svarbiausios sritys, kuriose reikia imtis veiksmų, kad būtų sukurta verslui klestėti ir augti palanki aplinka:

- Galimybė gauti finansavimą. Komisija, be esamų finansinių priemonių stiprinimo, siūlo sukurti Europos mikrofinansų rinką ir supaprastinti mokesčių struktūrą, kad MVĮ galėtų pritraukti finansinius išteklius per privačias tiesiogines investicijas (pvz., mažos apimties obligacijos, kolektyvinis finansavimas ir verslo angelų investicijos);
- Parama lemiamais verslo gyvavimo etapais. Kadangi apie 50 proc. bendrovių žlunga per pirmuosius penkerius metus, valstybės narės turėtų skirti daugiau išteklių, kad padėtų naujoms bendrovėms išgyventi šiuo lemiamu laikotarpiu (pvz., organizuoti mokymus vadovams, konsultuojamąjį ugdymą mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros srityje,

kurti tinklus su tos pačios grupės ar kategorijos subjektais, potencialiais tiekėjais ir klientais);

- Naujos verslo galimybės atėjus skaitmeniniam amžiui. IRT įdiegusios MVĮ auga 2–3 kartus greičiau. Sustiprinta parama internetu veiklą vykdysiančioms steigiamoms įmonėms ir geresni įgūdžiai gali būti naudingi ne tik internetu veiklą vykdančioms verslininkams, bet ir labiau tradicinėms bendrovėms.
- Paprastesnis bendrovių nuosavybės perdavimas. Kasmet visoje Europoje apie 450 000 įmonių ir 2 mln. darbuotojų perleidžiama naujiems savininkams, dėl to netenkama apie 150 000 bendrovių ir 600 000 darbo vietų. Komisija siūlo sudaryti galimybes įmonėms plačiau naudotis rinkomis ir pašalinti kliūtis tarpvalstybiniam bendrovių nuosavybės perdavimui;
- Nauja galimybė subankrutavusiems sąžiningiems verslininkams. Paprastai daugumos bankroto atvejų (96 proc.) priežastimi būna susikaukę vėluojantys mokėjimai arba kitos su kasdiene veikla susijusios problemos. Tačiau antrą kartą veiklą pradedantiems verslininkams sekasi labiau. Todėl Komisija ką tik pasiūlė daugiau dėmesio kreipti ne į įmonės likvidavimą, o į pagalbą, kad įmonės galėtų įveikti finansinius sunkumus.
- Administracinių procedūrų supaprastinimas. Komisija toliau uoliai sieks mažinti reguliavimo našta.

Europos Komisija veiksmų plane „Verslumas 2020“ taip pat numato konkrečių visuomenės grupių verslumo skatinimą. Viena iš grupių yra moterys, nes jos sudaro tik trečdalį visų savarankiškai dirbančių asmenų.

Remiantis LR lygių galimybių įstatymo (2003) antruoju skirsniu galima apibrėžti kas yra atsakingi už lygių galimybių įgyvendinimą: *Valstybės ir savivaldybių institucijos* (jos privalo užtikrinti lygių teisių ir galimybių įtvirtinimą visuose teisės aktuose, rengti, tvirtinti ir įgyvendinti lygioms galimybėms užtikrinti skirtas programas ir priemones, remti įvairių bendruomenių, labdaros organizacijų, viešųjų įstaigų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias galimybes (LR lygių galimybių įstatymas, 5 str.)), *švietimo įstaigos* (jos privalo užtikrinti lygias galimybes priimančiam asmeniui į švietimo įstaigas, skiriant stipendijas ar paskolas, sudarant švietimo programas ar vertinant mokymosi pasiekimus, taip pat privalo užtikrinti, kad mokymo priemonėse nebūtų diskriminavimo propagavimo ir kad švietimo įstaigose nebūtų priekabiaujama diskriminaciniu pagrindu (LR lygių galimybių įstatymas, 6 str.)), *darbdaviai* (jie privalo priimančiam į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, sudaryti vienodas darbo sąlygas, suteikti galimybes profesiniam tobulėjimui, vienodai vertinti darbą, taikyti vienodus kriterijus atleidimui iš darbo, už tokį patį darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, imtis atitinkamų priemonių darbuotojui pateikus skundą dėl diskriminacijos (LR lygių galimybių įstatymas, 7 str.)), *prekių pardavėjai, gamintojai ar tiekėjai* (privalo sudaryti vienodas sąlygas gauti tokias pačias

prekes ar paslaugas, taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas, taip pat privalo užtikrinti, kad pateikiamoje informacijoje apie prekę negali būti diskriminacijos užuominų (LR lygių galimybių įstatymas, 8 str.) *organizacijos (asociacijos)* (negalima drausti dalyvauti organizacijų veiklose remiantis diskriminacijos pagrindu (LR lygių galimybių įstatymas, 9 str.)). Remiantis šio įstatymo 15 straipsniu, jo vykdymo priežiūra yra paskirta lygių galimybių kontrolieriui.

*Apibendrinant galima teigti, kad už lyčių lygybės politiką yra nemažai atsakingų institucijų ir net asmenų. Kiekviena institucija ar asmenys politikos įgyvendinime atlieka tam tikrus vaidmenis savo srityje. Visuomenėje labiausiai yra žinoma lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kuri vaidina vieną svarbiausių vaidmenų lyčių lygybės politikoje, ypač siekiant ją įgyvendinti. Į šią tarnybą gali kreiptis žmonės, patyrę diskriminaciją ir gauti atgalinį ryšį, nes kitos likusios minėtos organizacijos atlieka priežiūros ir kontrolės vaidmenį arba privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad žmogus nebūtų diskriminuojamas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovas, išnagrinėjęs skundus ir atlikęs tyrimus priima objektyvius sprendimus dėl tolesnių veiksmų, susijusių su diskriminacija. Dažniausiai į kontrolieriaus sprendimus ir pasiūlymus yra reaguojama, pasiūlymai yra įgyvendinami ir tokiu būdu yra padedama ne tik skundą pateikusiam asmeniui, bet ir likusiai asmenų grupei, patyrusiai diskriminaciją tokioje pačioje situacijoje.*

### **2.3. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programų tikslai ir priemonės**

Siekiant nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygybės problemas, nuo 2003 metų įgyvendinamos Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Valstybinių moterų ir vyrų lygių galimybių programų 2003 – 2004, 2005 – 2009, 2010 – 2014 ir 2015 – 2021 m. pagrindiniai tikslai – skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje, siekti vienodo moterų ir vyrų pasiskirstymo dalyvaujant sprendimų priėmimo ir einant aukščiausias pareigas, didinti moterų ir vyrų lygybės institucinių mechanizmų efektyvumą, skatinti lyčių aspekto integravimą daugelyje sričių, bei įgyvendinti Europos Sąjungos ir tarptautinius įsipareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje. Programos tikslams ir uždaviniams įgyvendinti numatomos įvairios priemonės, jos atsispindi arba pačioje Programoje arba yra sudaromi atskiri veiksmų planai tam tikram laikotarpiui. Už skirtingų priemonių įgyvendinimą yra atsakingos tam tikros institucijos (Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Kultūros ministerija, Krašto apsaugos ministerija, Žemės ūkio ministerija ir kt.). Toliau bus apžvelgiamos ir palyginamos 2003 – 2004, 2005 – 2009, 2010 – 2014 ir 2015 – 2021 m. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Jos visos yra suskirstytos į aktualias sritis – užimtumas (vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje, moterų verslumo skatinimas, įsipareigojimų šeimai ir darbo derinimas), švietimas, politika ir sprendimų priėmimas –

kurioms turi būti skiriamas dėmesys.

*Užimtumas.* Visose keturiose lygių galimybių programose aktuali problema išlieka užimtumas. Jį sąlygojantys veiksniai taip pat išlieka tie patys:

- moterų įsidarbinimo galimybes sąlygoja dar gana tvirtas stereotipinis požiūris į moters ir vyro socialinį vaidmenį;
- auginančioms vaikams moterims motinystė ir šeimos pareigos yra didžiausia kliūtis, norint išlaikyti darbo vietą ar ieškoti kitos;
- taip pat sunkiau įsidarbinti vyresnėms moterims negu vyresniems vyrams, nes yra daug darbų, kuriuose reikalinga fizinė jėga ar techninis pasirengimas, todėl tokius darbus gali dirbti tik vyrai, o darbai, kuriuose reikia neatsilikti nuo naujovių, technologijų, vyresnio amžiaus moterims tiesiog gali būti per sunku dirbti;
- moterims sunku plėtoti savo verslą, moterų atlyginimai yra mažesni nei vyrų, nes dažniausiai tose ūkio šakose kur dirba daugiausiai moterys atlyginimai yra mažesni, nei tose, kur didžioji dalis darbuotojų yra vyrai;
- žemas moterų teisinis raštingumas.

Lyginant visas keturias programas galima pastebėti, kad nuo 2010 m. atsiranda ir dar viena užimtumo problema, tai moterų kaime užimtumas. Vėlesnėse lygių galimybių programose pradama pastebėti minėtų problemų pokyčius (gerėjanti situacija darbo rinkoje, po truputį mažėjantis darbo užmokesčio atotrūkis, didesnis moterų dalyvavimas sprendimų priėmime), tačiau veiksmai joms spręsti išlieka labai panašūs, nes atsižvelgiant į gerėjančią situaciją manoma, kad tokie veiksmai yra tinkami. Visų programų keliami tikslai ir numatytos priemonės jiems pasiekti yra labai panašios, todėl apibendrinant juos galima teigti, kad siekiant keisti visuomenės stereotipus apie vyro ir moters vietą ekonominėje šalies veikloje reikia:

- organizuoti apskrituosius stalus ir seminarus, kur socialiniai partneriai, visuomeninės ir nevyriausybinės organizacijos aptartų moterų ir vyrų vaidmenį ekonominėje veikloje;
- siekiant sudaryti sąlygas moterims ir vyrams geriau derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus derėtų parengti teisės aktų, įtvirtinančių tėvystės atostogų sąlygas, projektus, aptarti juos su socialiniais partneriais, organizuoti visuomenės informavimo kampanijas, skirtas informuoti šeimas apie vaiko priežiūros atostogų galimybes, skatinti tėvus imti vaiko priežiūros atostogas;
- siekiant gerinti vyresnių moterų įsidarbinimo galimybes reikėtų organizuoti vyresnio amžiaus moterų praktiniams gebėjimams ir įgūdžiams atnaujinti skirtus mokymus;
- siekiant didinti moterų galimybes imtis verslo ir jį plėtoti derėtų organizuoti atsakingų valstybės institucijų, nevyriausybinių organizacijų moterų verslininkų ir norinčių tapti verslininkėmis apskrituosius stalus, teikti verslininkėms informavimo, konsultavimo ir

mokymo apie galimybes pasinaudoti finansine parama verslui plėtoti paslaugas;

- siekiant vienodo atlygio už tokį patį darbą vyrams ir moterims būtų naudinga parengti pavyzdinę darbų ir pareigybių įvertinimo metodiką, taikomą nustatant atlyginimą už darbą;
- siekiant didinti moterų ir vyrų teisinį raštingumą reikėtų parengti programas ir organizuoti atrinktose savivaldybėse išvažiuojamąjį mokymą lyčių lygybės, užimtumo ir socialinės apsaugos klausimais.

*Moterų verslumas.* Nepaisant didėjančio moterų užimtumo ir vaidmens šalies ekonomikoje, moterys dar nepakankamai įsitraukia į privatų verslą. Lyginant 2009 ir 2008 metų duomenis Lietuvoje moterys verslininkės sudaro tik trečdalį visų verslininkų, atitinkamai 28 procentus 2008 metais ir 28,7 procento 2009 metais, o tai 0,7 procentinio punkto daugiau, palyginti su 2008 metais. Minėtų tyrimų rezultatai parodė įvairias to pagausėjimo priežastis. Ypač svarbi šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo problema, o moterų verslininkių skaičius nuolat kinta. Moterys imasi verslo ir ne tokiose tradicinėse moterims veiklos srityse. Nors statyba ir transportas tradiciškai laikomi beveik išimtinai vyriškais verslais, šiose srityse pamažu daugėja sėkmingai dirbančių moterų verslininkių. Daugiausia moterų verslininkių buvo žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje. Siekiant gerinti moterų verslumą dažniausiai buvo numatomi šie veiksmai (Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos 2003 – 2004, 2005 – 2009, 2010 – 2014, 2015 – 2021, 2003, 2005, 2010, 2015):

- Organizuoti per verslo informacijos centrus informacinių dienų verslininkėms kampanijas visose apskrityse;
- Teikti verslininkėms informavimo, konsultavimo ir mokymo apie galimybes pasinaudoti finansine parama verslui plėtoti paslaugas;
- Organizuoti verslo pradžios sąlygų, plėtros, pirmojo ir paskesnio darbuotojo samdymo, veiklos pagal verslo liudijimus skatinimo mokymus;
- Rengti verslo pradmenų mokymus;
- Teikti konsultacijas apie veiklos pagal verslo liudijimą galimybes pasinaudojant teikiama valstybės parama.

*Švietimas.* Remiantis lygių galimybių programoje pateikiamomis su švietimu susijusiomis problemomis galima teigti, kad visuomenėje vis dar didžioji dalis vyrų yra linkę į profesinį mokymą, o moterys dažniau siekia aukštojo mokslo. Pagrindinės švietimo sistemos problemos yra išskiriamos šios: lyčių lygybės žinių trūkumas pedagogams, didelis moterų ir vyrų skaičiaus skirtumas aukščiausiose mokslo pakopose. Kadangi šios problemos egzistuoja jau ilgą laikotarpį, todėl visose programose švietimo srityje yra keliami labai panašūs tikslai ir renkamos panašios priemonės jiems pasiekti. Siekiant, kad moterys rinktųsi įvairias specialybes, net ir technologijų ar informatikos srityje, reikėtų organizuoti seminarus, kuriuose patirtimi dalintųsi moterys, įgijusios tokias specialybes; siekiant gilinti

pedagogų žinias lyčių lygybės klausimais derėtų įtraukti lyčių lygybės klausimus į formaliojo ir neformaliojo švietimo turinio programas, organizuoti pedagogams, socialiniams pedagogams kvalifikacijos tobulinimo kursus lyčių lygybės klausimais, parengti mokytojams, socialiniams pedagogams mokomąją medžiagą lyčių lygybės klausimais, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas moterims siekti mokslo, karjeros, tobulintis profesijos srityje reikėtų parengti renginių, kur moterims būtų skatinamos aktyviau siekti mokslininko karjeros, planą. Lyginant visas keturias lygių galimybių programas pastebimas progresas, kad pedagogai turi vis daugiau žinių lyčių lygybės klausimais, taip pat moterims vis dažniau renkasi „vyriškas“ specialybes, todėl mažėjant šių problemų mastui, vėlesnėse programose joms dėmesio skiriama mažiau.

*Politika ir sprendimų priėmimas.* Šioje srityje turi vienodai dalyvauti tiek vyrai, tiek moterims. Sprendimų priėmimo dažniausiai traktuojamos problemos: mažas moterų dalyvavimas priimant įvairaus lygio sprendimus, nelygiai atstovaujama moterims ir vyrams LR Seime ir savivaldybių tarybose, maža parama moterų renginiams ar kitokioms iniciatyvoms. Sprendžiant šias problemas visose programose buvo numatyta atlikti sociologinį tyrimą, skirtą nustatyti moterų dalyvavimo politikoje, vadovaujančiuose postuose, visuomeniniame gyvenime veiksnius ir motyvus, organizuoti seminarų ciklą „Lygių atstovavimas lytims priimant sprendimus vietos savivaldos lygmeniu“, įgyvendinti projektą „Moterų skatinimas dalyvauti priimant ekonominius ir politinius sprendimus“; siekiant didinti moterų galimybes užimti vadovaujančius postus ir tuos postus, kur priimami sprendimai derėtų Organizuoti seminarų ciklą „Moterų galimybės stiprinant savivaldą“; siekiant didinti paramą moterų renginiams ir įvairioms iniciatyvoms reikėtų skirti daugiau dėmesio tokių projektų viešinimui. Nors jau dešimtmetį siekiama, kad visuomeniniame ir politiniame gyvenime turi būti vienodas skaičius tiek vyrų, tiek moterų, kad jie galėtų objektyviai atstovauti visos tautos interesus, tačiau šioje srityje situacija keičiasi labai lėtai ir todėl visose lygių galimybių programose išlieka tos pačios aktualios problemos.

Visos minėtos keturios lygių galimybių programos turi dar vieną panašumą, nes visos jos buvo rengiamos remiantis prieš tai buvusiomis programomis, taip pat atsižvelgiant į Europos Sąjungos reglamentus, direktyvas ir sprendimus moterų ir vyrų lygybės klausimais, Europos lyčių lygybės paktą, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaitas, nevyriausybių organizacijų konferencijų, seminarų pasiūlymus ir rekomendacijas ir kt.

Tarp minėtų keturių lygių galimybių programų pastebimas skirtumas tarp laikotarpių, skirtų įgyvendinti programą. Pirmoji lygių galimybių programa apėmė 2003 – 2004 metų laikotarpį, tuo tarpu dabartinė programa jau numatoma 2015 – 2021 metų laikotarpiui. Kitų dviejų programų priemonių įgyvendinimui buvo skiriami penkeri metai. Dėl laikotarpio didinimo galima daryti tokia išvadą: buvo pastebėta, jog tokiems svarbiems valstybei pokyčiams pasiekti yra reikalingas ilgas laikotarpis ir kardinalių pokyčių neįmanoma pasiekti per keletą metų. Net ir per dešimtmetį nebuvo

įmanoma pasiekti užsibrėžtų tikslų ir visos aktualios problemos 2003 metais taip pat išlieka aktualiomis ir šiandien, nors galima pabrėžti, kad situacija tikrai gerėja lyginant su ankstesniu laikotarpiu.

*Apibendrinant galima teigti, kad visų aptartų Valstybinių moterų ir vyrų lygių galimybių programų keliamos problemos išlieka tos pačios, nes moterų ir vyrų lygių galimybių klausimas sprendžiasi labai mažais žingsniais. Per dešimtmetį ryškėja situacijos gerėjimas moterų užimtume, moterų profesijos pasirinkime ir moterų dalyvavime politikoje ir sprendimų priėmime. Labiausiai reikalingas dėmesys yra moterų verslumui ir nepakitusiam stereotipiniam požiūriui į vyrų ir moterų vaidmenis šeimoje, kurioje moteris turi rūpintis vaikais, o vėliau jai gali būti labai sunku grįžti į darbo rinką.*

#### **2.4. Moterų ir vyrų lygių galimybių programų įgyvendinimas**

Remiantis Valstybinėmis moterų ir vyrų lygių galimybių metų programomis (2003 – 2004, 2005 – 2009, 2010 – 2014, 2015 – 2021), pagrindinė lyčių lygybės politikos užtikrinimo sudedamoji dalis yra vyrų ir moterų užimtumas, kuris apibrėžia vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, profesinę ir sektorinę darbo rinkos segregaciją, moterų verslumo skatinimą, dalyvavimą priimant sprendimus, sveikatą, teisingumo prieinamumą.

*Vyrų ir moterų darbo užmokesčių skirtumai.* Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai egzistuoja tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje. 2014 metais moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje ir valstybės sektoriuje, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą, privalomąjį draudimą, sudarė po 13,3 procento, privačiame sektoriuje – 15,8 procento. 2014 metais, palyginti su 2010 metais, darbo užmokesčio skirtumas šalyje sumažėjo 1,3 procento (Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015). Šiuo metu yra pastebimas mažėjantis moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, todėl ir toliau yra naudojamos tos pačios priemonės, kuriomis buvo pasiektas skirtumo sumažėjimas. Pagrindinės priemonės yra visuomenės informavimas, sankcijų taikymas nesilaikantiems įstatymų nuostatų dėl vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą.

*Profesinė ir sektorinė darbo rinkos segregacija.* Lietuvoje vis dar daugiau moterų dirba slaugos, švietimo ir socialiniuose sektoriuose, o dauguma vyrų renkasi statybos transporto, informacinių ryšių sektorius. 2014 metais daugiausia moterų dirbo žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (85,9 procento), švietimo (79,5 procento), apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (76,8 procento) bei finansinėje ir draudimo veiklos srityse (74,8 procento). Daugiausia vyrų dirbo statybos (92,1 procento), transporto ir saugojimo (73,9 procento), žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės (63,2 procento) bei informacinių ryšių ir nekilnojamojo turto srityse (58,5 procento) (Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015). Tokia pati situacija išlieka ir išsilavinimo srityje, nes vis dar daugiau moterų renkasi



aukštąjį mokslą, o vyrai yra labiau linkę į profesinį mokymą. 2014 metais kvalifikaciją profesinėse mokyklose įgijo 5 911 moterų ir 9 004 vyrai (Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015). Lietuvoje egzistuoja moterų konsultavimo stoka netradicinio profesinio pasirinkimo ir karjeros galimybių tematika. Šiai problemai spręsti būtina imtis konkrečių priemonių, kurios suteiktų galimybę moterims pasirinkti bet kokio pobūdžio darbą ar profesiją ir sukurti pagalbos programas, skirtas moterims konsultuoti netradicinio išsilavinimo ar profesijos pasirinkimo ir karjeros galimybių klausimais tokiose srityse kaip mokslas, technologijos ir panašiose.

*Moterų verslumo skatinimas.* Moterų verslininkų skaičius vis dar mažesnis nei vyrų. 2014 metais moterys sudarė 31 procentą individualiųjų įmonių vadovų, vyrai – 69 procentus (Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015). Toks skirtumas yra todėl, kad pradėdant verslą ir juo verčiantis moterims kyla daugiau sunkumų nei vyrams: stokojama prieigos prie finansų, sunkiau gauti kreditus, trūksta informacijos, verslumo įgūdžių, sunkiau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Potencialios verslininkės turi būti informuotos apie verslo paramos programas ir finansavimo galimybes. Moterų verslininkų sėkmės istorijos motyvuoja ir paskatina kitas moteris plėtoti savo verslą.

*Dalyvavimas sprendimų priėmimoje.* Labai svarbu yra subalansuotas moterų ir vyrų dalyvavimas priimančiam sprendimams ir einant aukščiausias pareigas. Demokratinėje visuomenėje priimančiam sprendimams turi dalyvauti vienodai tiek moterys, tiek vyrai, kad būtų lygiai atstovaujama abiejų lyčių interesams. Moterų, išrinktų į Lietuvos Respublikos Seimą, dalis padidėjo 5 procentais – nuo 18 procentų 2008 metais iki 23 procentų 2012 metais (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015 – 2021 programa, 2015). Subalansuotas abiejų lyčių atstovavimas priimančiam sprendimams yra ne tik moterų ir vyrų tikslų ir interesų įgyvendinimo priemonė, bet ir svarbus moterų ir vyrų lygybės įgyvendinimo rodiklis. Lietuvoje ši problema mažėja, nes nemaža dalis valstybės tarnautojų yra moterys, tačiau vis dar gajūs stereotipai, trukdantys moterims dirbti politikoje.

*Sveikata.* Skirtumai tarp vyrų ir moterų egzistuoja ir sveikatos srityje. Moterys Lietuvoje gyvena ilgiau nei vyrai. 2014 metais moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė – 79,4 metų, vyrų – 68,5 metų (Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015). Vidutinės tikėtinos moterų ir vyrų gyvenimo trukmės skirtumų priežastys yra kompleksinės, jas lemia daug veiksnių. Moterų ir vyrų mirtingumo skirtumus galima skirstyti į dvi grupes. Pirmajai grupei priklauso sveikatą žalojantis elgesys: alkoholio vartojimas, rūkymas, nepalankūs sveikatai mitybos įpročiai, polinkis rizikuoti ir kita. Tokį elgesys dažniau propaguoja vyrai. Antrajai skirtumų grupei priklauso sveikatą tausojantis ir stiprinantis elgesys, kurį dažniau propaguoja moterys. Dar vienas aspektas, lemiantis trumpesnę vyrų gyvenimo trukmę, yra jų darbas sektoriuose, kuriuose yra greitas darbo tempas, įtampa, stresas, fizinis krūvis. Visuomenėje turėtų būti skatinamas vyrų suinteresuotumas sveikai gyventi ir teikiama pakankamai informacijos apie tinkamą, sveikatą stiprinančio elgesio įtaką gyvenimo trukmei.

*Teisingumo prieinamumas.* Teisė į teisingumą yra viena iš žmogaus teisių ir neatsiejamas teisinės valstybės požymis. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnis nustato, kad asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas. Kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo gali pateikti skundą lygių galimybių kontrolieriui dėl lygių teisių pažeidimo. Tuo tarpu lygių galimybių kontrolierius savo veiklą grindžia teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais. 2013 metais daugumą skundų dėl diskriminacijos lyties pagrindu pateikė moterys (56 procentai), 32 procentus skundų dėl diskriminacijos lyties pagrindu pateikė vyrai, o 12 procentų – asmenų grupės, organizacijos. 2013 metais 70 procentų skundų dėl diskriminacijos visais pagrindais pateikė vyrai, 30 procentų – moterys (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2013 m. ataskaita, 2014). Tačiau vis dar nėra pakankamai žinių apie teisių gynimo priemones, įskaitant galimybę gauti nemokamą teisinę pagalbą.

Moterų ir vyrų lygių galimybių programos skirtos lygių galimybių politikos įgyvendinimui apskritai, tačiau siekiant skatinti verslumą, Lietuvoje yra sudarytas Lietuvos verslumo veiksmų 2014 – 2020 metų planas (2014). Šio plano paskirtis – nustatyti veiksmus, kuriuos įgyvendinus būtų užtikrintas nuoseklus Lietuvos verslumo lygio augimas, kuriant nuoseklią ir tęstinę verslumo ugdymo sistemą, verslo pradžiai ir plėtrai palankią aplinką, gerinant viešųjų paslaugų verslui prieinamumą, verslininko įvaizdį visuomenėje ir skatinant tikslinių grupių ir socialinį verslumą, ypač daug dėmesio skiriant regionams.

Verslumo veiksmų plano tikslas – padidinti verslumo lygį. Šiam tikslui įgyvendinti iškelti trys uždaviniai:

1. Sukurti nuoseklią ir tęstinę verslumo ugdymo sistemą.
2. Sukurti verslo pradžiai ir plėtrai palankią aplinką.
3. Skatinti verslumą, užtikrinant viešųjų paslaugų verslui prieinamumą, išskiriant tikslinių grupių (jaunimo, moterų), pradedančiųjų įmonių ir socialinį verslumą, verslumą regionuose ir formuojant teigiamą verslininko įvaizdį visuomenėje.

Pirmasis uždavinys sukurti nuoseklią ir tęstinę verslumo ugdymo sistemą bus įgyvendintas, jei per plano įgyvendinimo laikotarpį didės dalis teigiamai atsakiusių mokinių į klausimą apie verslumo ugdymo mokyklose daromą įtaką renkantis verslininko karjerą. Taip pat šis uždavinys bus įgyvendintas, jei didės mokinių, dalyvaujančių mokinių mokomųjų bendrovių, praktinio mokymo įmonių veikloje, dalis iš visų 9 – 12 klasių mokinių. Šiems rezultatams pasiekti yra numatomi tokie veiksmai: užtikrinti, kad verslumo ir finansinio raštingumo ugdymas būtų integruotas į ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo bendrąsias programas; suteikti galimybę mokiniams prieš baigiant privalomojo švietimo programą bent vieną kartą įgyti praktinės verslumo patirties, pavyzdžiui, valdyti mokinių mokomąją bendrovę, dirbti verslo praktinio mokymo įmonėje, būti atsakingam už verslo

projektą bendrovėje ar socialinio projekto įgyvendinimą; plėtoti studentų praktikos sistemą, t. y., be privalomos pagal studijų programą praktikos, įgyvendinti papildomą studentų praktiką, informamą dvišale (studento ir įstaigos) praktikos sutartimi; plėtoti praktiką darbo vietoje pagal profesiją, stiprinti partnerystę su socialiniais partneriais; įgyvendinti priemones, skatinančias bendrojo ugdymo mokyklų ir nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimą, verslumo skatinimą, mokinių įsitraukimą į savanorišką veiklą; tobulinti bendrojo ugdymo ir profesinių mokyklų pedagogų, aukštųjų mokyklų praktikos vadovų kompetenciją verslumo ugdymo srityje; Skatinti vaikams ir jaunimui skirtų kūrybiškumo skatinimo iniciatyvų įgyvendinimą (Lietuvos verslumo veiksmų 2014 – 2020 metų planas, 2014).

Antrasis uždavinys sukurti verslo pradžiai ir plėtrai palankią aplinką bus įgyvendintas jei per veiksmų plano laikotarpį finansine parama pasinaudojusių smulkiojo ir vidutinio verslo subjektų skaičius padidės dvigubai. Taip pat turi gerėti galimybės gauti finansavimą ir mažėti gyventojų nuomonių atotrūkis tarp labai palankių ir nepalankių sąlygų pradėti verslą. Šiems rezultatams pasiekti yra numatomi tokie veiksmai: paskatinti naujų smulkiojo ir vidutinio verslo subjektų kūrimąsi ir plėtrą, įgyvendinant įvairius verslo finansavimo modelius (teikiant paskolas, garantijas, rizikos kapitalo ir dalinio palūkanų kompensavimo paslaugas; skatinti gyventojų, ypač susiduriančių su sunkumais darbo rinkoje, verslumą ir savarankišką užimtumą; gerinti finansinių išteklių prieinamumą su žemės ūkio veikla susijusiems subjektams, teikiant investicinę ir (ar) finansinių priemonių paramą, plėtojant esamas ar kuriant naujas finansines priemones; Sumažinti mokesčių prievolių vykdymo išlaidas, supaprastinant mokesčių deklaravimo ir mokesčių mokėjimo procedūras ir plečiant elektronines priemones mokesčių srityje; vertinti ir mažinti reguliavimo našą verslui; vykdant Administracinės naštos mažinimo įstatymo reikalavimus tęsti administracinės naštos mažinimo darbus; įtraukti savivaldybes į naštos verslui mažinimo iniciatyvas; optimizuoti ūkio subjektų veiklos priežiūrą atliekančių subjektų funkcijas; parengti Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymo pakeitimo įstatymo projektą; Skatinti MVĮ įsidiesti naujausius IRT sprendimus, skirtus verslo procesams (klientų aptarnavimui, tiekimo grandinės valdymui, įmonės išteklių valdymui ir pan.) optimizuoti, ir taip sudaryti palankias sąlygas augti jų darbo našumui; parengti įmonių restruktūrizavimo įstatymo pakeitimo projektą; įgyvendinti iniciatyvas, siekiant keisti visuomenės požiūrį į antros galimybės suteikimą sąžiningiems bankrotą patyrusiems verslininkams; sukurti verslo perdavimo sritį interneto tinklapyje [www.verslilietuva.lt](http://www.verslilietuva.lt), vykdyti viešinimo priemones, rengti darbines sesijas ir teikti konsultacijas (Lietuvos verslumo veiksmų 2014 – 2020 metų planas, 2014).

Trečiasis uždavinys skatinti verslumą, užtikrinant viešųjų paslaugų verslui prieinamumą, išskiriant tikslinių grupių (jaunimo, moterų), pradedančiųjų įmonių ir socialinį verslumą, verslumą regionuose ir formuojant teigiamą verslininko įvaizdį visuomenėje bus įgyvendintas jei didės potencialaus verslumo rodiklis, jaunimo (18 – 24 m.) pradedančio verslą dalis, jaunimo, ketinančio

artimiausiu metu pradėti verslą dalis, moterų ir vyrų pradedančių verslą santykinė dalis, moterų ir vyrų – verslo savininkų – santykinė dalis, vyraus teigiamas požiūris į verslininko veiklą visuomenėje, didės žiniasklaidos dėmesys verslininkams, didės moterų, užimančių vadovaujančius postus, dalis, lyginant su visomis dirbančiomis moterimis. Šiems rezultatams pasiekti yra numatomi tokie veiksmai: teikti informacinę, konsultacinę, metodinę ir kitą paramą verslo pradžios, finansavimo šaltinių, naujų technologijų diegimo ir kitais verslo organizavimo klausimais asmenims, ketinantiems pradėti savo verslą ir veikiantiems ne ilgiau kaip 5 metus; sukurti Nacionalinį verslo konsultantų tinklą ir užtikrinti jo palaikymą, siekiant gerinti informavimo (konsultavimo) paslaugų prieinamumą verslininkams; kasmet nustatyti savivaldybes, kuriose nėra galimybės gauti verslo konsultavimo paslaugos arba šios paslaugos teikiamos neefektyviai atsižvelgiant į rodiklius (pvz., verslumo lygį, naujai įsteigtų įmonių skaičių ir kt.), ir teikti šias paslaugas; gerinti verslui aktualios informacijos prieinamumą ir plėsti paslaugų teikimą virtualioje erdvėje, tobulinant ir nuolat atnaujinant informaciją interneto tinklapyje [www.verslilietuva.lt](http://www.verslilietuva.lt); išplėsti VšĮ „Versli Lietuva“ Paslaugų ir gaminių kontaktinio centro veiklą, plėsti elektroninių paslaugų verslui teikimą ir gerinti jų prieinamumą, sukuriant visavertį verslui skirtą el. valdžios centrą; kontaktinio centro informacinėje sistemoje, gerinti paslaugų ir informacijos kokybę tobulinant portalą [www.verslovartai.lt](http://www.verslovartai.lt); įgyvendinti iniciatyvas, skatinančias jaunimo verslumą: rengti jaunimo verslumą skatinančius renginius, projektus ir kt.; organizuoti ir koordinuoti verslumą skatinančius projektus vyresniųjų klasių mokiniais; įgyvendinti iniciatyvas, skatinančias moterų verslumą: rengti moterų verslumą skatinančius renginius, specializuotas konsultacijas, seminarus; rengti verslo pradmenų mokymus moterims ir vyrams, siekiantiems savarankiško užimtumo; rengti kokybišką pagal lytį suskirstytą statistinę informaciją, reikalingą verslumo situacijos analizei; išrinkti ir per kasmetinį renginį – Verslo dieną apdovanoti sėkmingai veiklą vykdančią jaunąją verslininką, verslininkę ir sėkmingą projektą regione; parengti Socialinio verslo koncepciją; pagal Socialinio verslo koncepcijoje nustatytą socialinio verslo apibrėžimą skatinti socialinio verslo kūrimąsi ir plėtrą teikiant informavimo, konsultavimo paslaugas ir kitas skatinamąsias priemones, taip pat skatinti kurti socialinį verslą kaimo vietovėse; palaikyti pradedančiųjų įmonių sistemos gyvybingumą ir stiprinti ją už Lietuvos ribų; įgyvendinti priemones (renginiai, projektai, konsultacijos ir kt.), skirtas pradedančiųjų įmonių veiklai skatinti ir kompetencijai ugdyti; skleisti informaciją apie verslininkų sėkmės istorijas, skatinant verslo gerųjų pavyzdžių sklaidą; sukurti ir išplėtoti nacionalinį mentorių tinklą, skatinti ir viešinti mentorystę ir verslo subjektų bendradarbiavimą neatlygintinos veiklos iniciatyvų forma; didinti įmonių ir organizacijų socialinę atsakomybę – skatinti jas diegti su socialine atsakomybe susijusius tarptautinius standartus, organizuojant mokymus, konsultavimą, visuomenės informavimą; telkti verslą norinčius plėtoti asmenis vienoje erdvėje (inkubatoriuje), plėtojant inkubatorių infrastruktūrą; siekiant skatinti verslumą, remti dirbančiųjų žemės ūkyje ir miškų ūkyje ir kitų kaimo

plėtos dalyvių konsultavimą; skatinti potencialius franšizės davėjus ir gavėjus taikyti franšizavimo verslo modelį (Lietuvos verslumo veiksmų 2014 – 2020 metų planas, 2014).

Kadangi šis veiksmų planas dar tik pradėtas įgyvendinti, todėl konkrečią jo naudą ir gautus rezultatus bus galima analizuoti praėjus bent jau pusei rezultatams įgyvendinti numatyto laiko.

*Apibendrinant galima teigti, kad visose Valstybinėse moterų ir vyrų lygių galimybių programose yra pastebimas probleminių sričių situacijos gerėjimas, remiamasi statistiniais duomenimis, todėl ir toliau pasitelkiamos tos pačios priemonės (visuomenės informavimas, sankcijų taikymas, konsultacijos įvairiais klausimais) problemoms spręsti.*

### 3. MOTERŲ VERSLUMO GALIMYBIŲ LIETUVOJE TYRIMAS

#### 3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Teorinėje darbo dalyje atlikta mokslinių šaltinių analizė (Daukantienė, 2006; Dromantienė, 2003; Heam, 2006; Young, 2002; Mitchell, 2004; Reingardienė, 2004; Šidlauskienė, 2005; Verloo, 2005; Vilpišauskas, Nakrošis, 2003; Walby, 2005 ir kt.) padėjo atskleisti pagrindines problemas, susijusias su lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimu (vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, mažas moterų, dalyvaujančių sprendimų priėmimuose, skaičius, žemas moterų verslumo lygis, šeimyninio ir profesinio gyvenimo derinimas). Remiantis teorinėje darbo dalyje išryškintoms nuostatomis įvertinti, šioje darbo dalyje analizuojamas Lietuvos moterų verslumas. Atliekamas moterų verslumo galimybių Lietuvoje tyrimas remiantis 2008 – 2014 m. duomenimis.

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti moterų verslumo galimybes Lietuvoje.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti bendrą situaciją siekiant lyčių lygių galimybių užtikrinimo.
2. Išanalizuoti moterų verslumo situaciją Lietuvoje.
3. Išanalizuoti priežastis, trukdančias moterims imtis verslo.
4. Išanalizuoti priežastis, skatinančias moteris imtis verslo.
5. Išanalizuoti moterų verslumo skatinimo priemones Lietuvoje.

Tiriamieji asmenys yra Lietuvos gyventojai, nes visose srityse bus lyginami skirtumai tarp vyrų ir moterų. Svarbiausias aspektas, pagal kurį bus atliekamas tyrimas, yra lytis. Taip pat tiriamieji bus lyginami ir pagal amžių.

**Duomenų rinkimo metodai.** Siekiant išanalizuoti lyčių lygybės politikos įgyvendinimą Lietuvoje, moterų verslumo aspektu, reikalinga atrinkti objektyvią informaciją, kuri atspindėtų esamą situaciją. Taip pat labai svarbu palyginti kelių metų duomenis ir analizuoti situacijos kitimą. Tokiai informacijai surinkti pasirinktas antrinių duomenų analizės metodas.

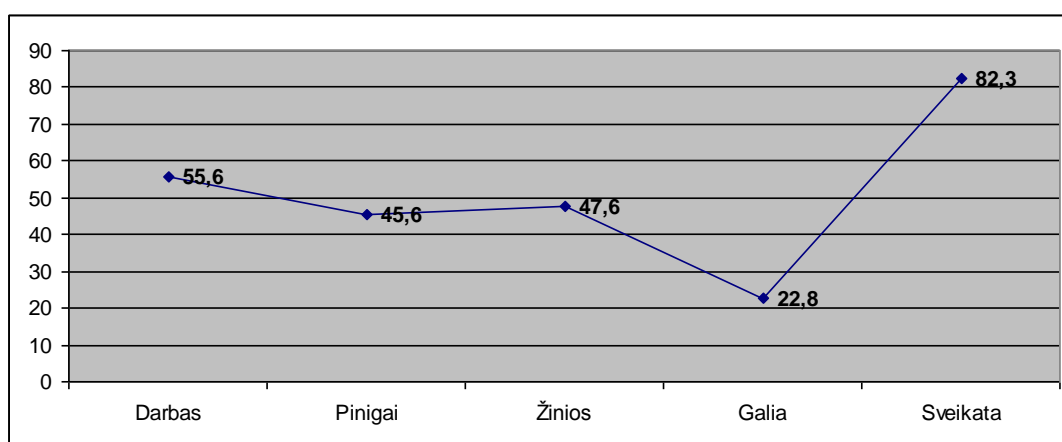
Ši duomenų analizė skirta apibūdinti ir įvertinti esamą lyčių lygybės politikos padėtį Lietuvoje ir atkreipti dėmesį į moterų verslumo skatinimą. Duomenų analizei atlikti bus remiamasi jau atliktais tyrimais ir statistika, susijusia su lyčių lygybės politikos įgyvendinimu. Bus naudojami Lietuvos statistikos departamento duomenys (2015), moterų verslumo ir lyderystės forumo tyrimo duomenys (2014), OMD (komunikacijos planavimo agentūra) duomenys (2015), darbo biržos statistikos duomenys (2015), EIGE (European Institute for Gender Equality) (2014) duomenys.

**Duomenų pateikimas.** Visi surinkti antriniai duomenys bus vaizduojami grafiniu būdu. Bus analizuojama esama situacija Lietuvoje, demografiniai duomenys, lyčių lygybės politikos įgyvendinimo sritys, moterų verslumo situacija, skirtumai versle tarp vyrų ir moterų.

### 3.2. Moterų verslumo galimybių Lietuvoje tyrimo analizė 2008 – 2014 m.

Pirmiausia bus trumpai aptariama bendra situacija siekiant lyčių lygių galimybių užtikrinimo.

Esamai lyčių lygybės padėčiai apibūdinti yra naudojamas lyčių lygybės indeksas. Lietuvos lyčių lygybės indeksas yra 40,2. Šis indeksas dar skirstomas pagal sritis (žr. 1 pav.).



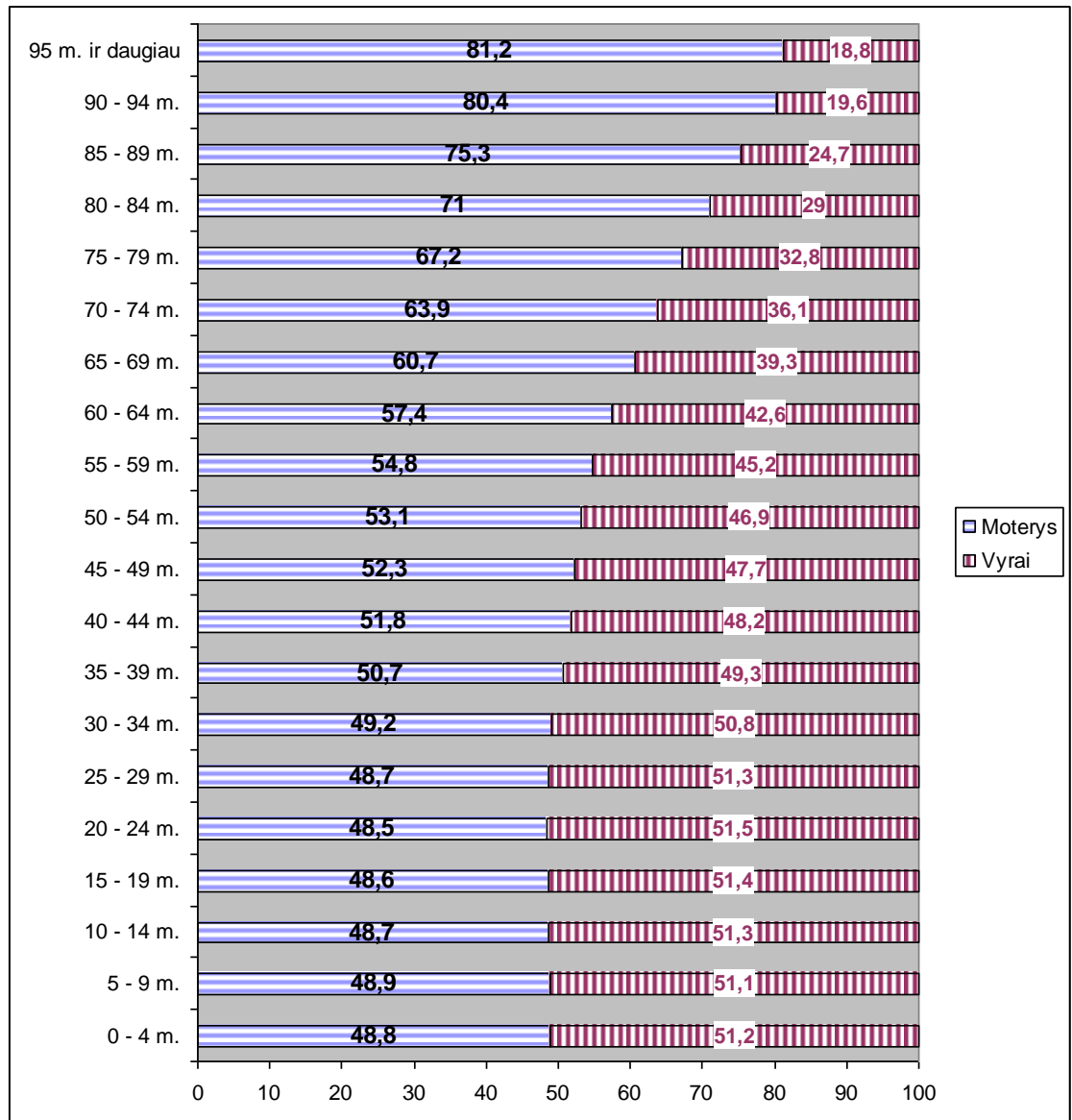
**1 pav.** Lyčių lygybės indeksas pagal sritis (Šaltinis: EIGE<sup>4</sup>, 2014)

Didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų yra jaučiamas galios pasidalijimo srityje, o mažiausias atotrūkis - sveikatos srityje. Visose kitose srityse situacija yra lygiavertė tiek vyrų, tik moterų atžvilgiu. Šis indeksas padeda nustatyti kokiose lyčių lygybės politikos srityse dar reikia tobulintis, kad būtų pasiektas visiška lyčių lygybė.

Bendras verslumo indeksas Lietuvoje 2015 m. siekia 60. Šis skaičius, palyginti su 2014 m., nežymiai sumažėjo. Verslumas tampa mūsų šalies kultūros ir mentaliteto dalimi, suprantamas kaip vertingas ir svarbus asmeninis bei profesinis bruožas. Nors norinčiųjų pradėti verslą skaičiai dideli, realių veiksmų imtis neskubama (Kiškenė, 2015).

Statistikos departamento duomenimis 2015 m. pradžioje moterų buvo 228,7 tūkst. daugiau negu vyrų (1 575 tūkst. moterų ir 1 346,3 tūkst. vyrų). Moterys sudarė 54 proc. visų gyventojų ir 1 tūkst. vyrų teko 1 170 moterų. 2015 m. pradžioje vyrų medianinis amžius buvo 6 metais trumpesnis negu moterų (atitinkamai 39 ir 45 metai). Pagal amžių moterų ir vyrų pasiskirstymas pateikiamas 2 pav.

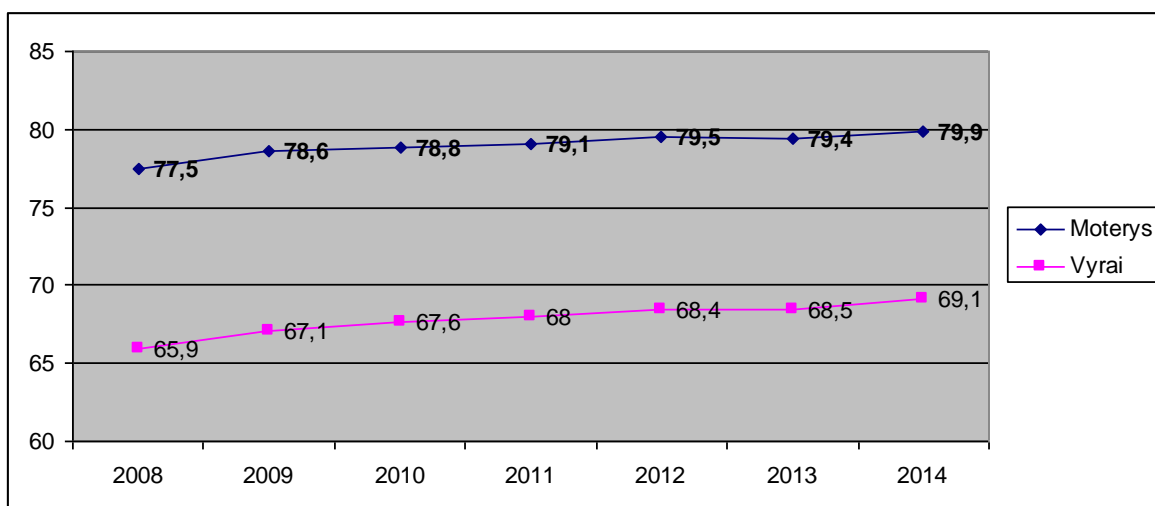
<sup>4</sup> EIGE - European Institute for Gender Equality



**2 pav.** Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes 2015 m. pradžioje (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Iš pateiktos diagramos matyti, kad iki 44 m. moterų ir vyrų pagal amžių yra beveik vienodai, o nuo 45 m. moterų skaičius didėja ir su kiekviena vyresne amžiaus grupe darosi žymiai didesnis nei vyrų. Taip yra todėl, nes skiriasi moterų ir vyrų vidutinė gyvenimo trukmė (žr. 3 pav.).

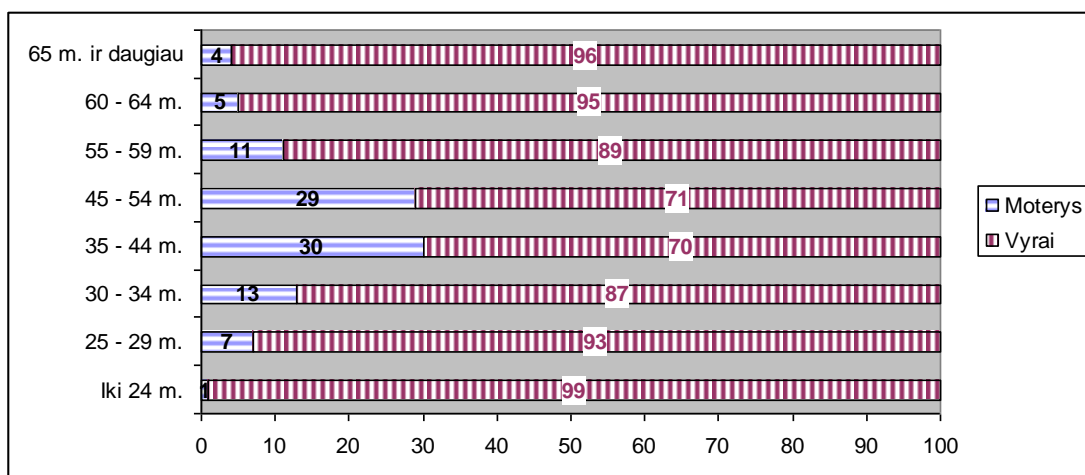




**3 pav.** Vidutinė tikėtina moterų ir vyrų gyvenimo trukmė 2008 - 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis galima teigti, kad moterų vidutinė gyvenimo trukmė yra didesnė nei vyrų, moterys gyvena maždaug dešimčia metų daugiau. Galima daryti prielaidą, kad tokia situacija susidariusi todėl, kad moterys labiau prižiūri save, rūpinasi savo sveikata, dažniau lankosi pas gydytojus. Nors atotrūkis tarp vyrų ir moterų vidutinės gyvenimo trukmės beveik nesikeičia, tačiau pastebima, kad kiekvienais metais tiek vyrų, tiek moterų gyvenimo trukmės vidurkis didėja ir prognozuojama, kad ateityje jis dar labiau išaugs.

Moterims ir vyrams yra sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, nepaisant to visose amžiaus grupėse moterų verslininkių yra kur kas mažiau nei vyrų. Remiantis moterų verslumo ir lyderystės forumo tyrimu (2014), Lietuvoje esančios sąlygos nuosavam verslui kurti yra nepalankios. Vyrams yra žymiai lengviau tapti įmonių vadovais, nei šių postų siekiančioms moterims. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje smulkaus ir vidutinio verslo vadovių moterų yra tik 30 proc. Moterų verslininkių amžius yra įvairus (žr. 4 pav.).

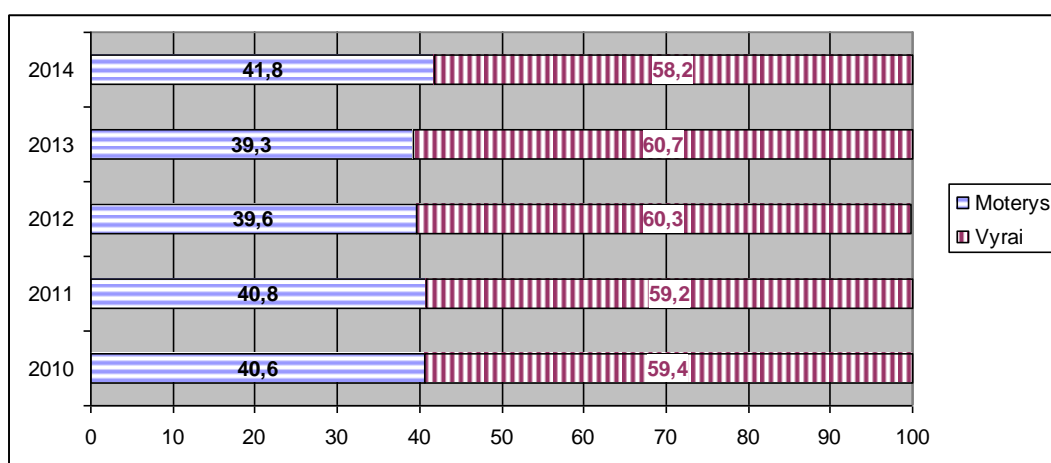


**4 pav.** Verslininkų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2014)

Diagramoje matyti, kad verslininkų vyrų skaičius yra žymiai didesnis nei moterų. Daugiausiai verslininkų, tiek vyrų, tiek moterų yra vidutinių amžiaus grupių. Nepaisant to, kad jauno amžiaus verslininkų yra maža dalis, tačiau komunikacijos planavimo agentūros OMD (2015) atliktas tyrimas atskleidė, kad trečdalis (35 proc.) 18 - 29 m. amžiaus Lietuvos gyventojai ketina kurti savo verslą arba aktyviai svarsto šią galimybę. Skirstant gyventojus pagal lytį, vyrų, norinčių kurti savo verslą yra daugiau nei moterų, atitinkamai 38 proc. ir 32 proc.

Verslumo lygis Lietuvoje nuo 2010 m. augo. 2010 m. jis sudarė 53,11 veikiančių MVĮ<sup>5</sup> ir fizinių asmenų, vykdančių individualią veiklą skaičių vienam tūkst. gyventojų, o 2013 m. šis skaičius jau siekė 70,63.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje savarankiškai dirbančių vyrų yra daugiau nei moterų (žr. 5 pav.).

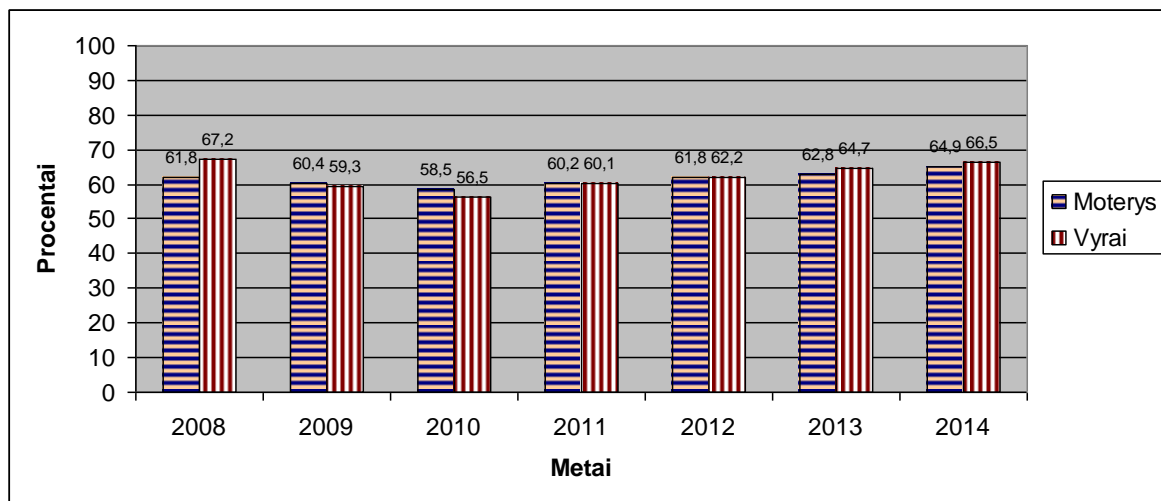


**5 pav.** Savarankiškai dirbančių asmenų pasiskirstymas pagal lytį 2010 – 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

<sup>5</sup> MVĮ – mažo ir vidutinio dydžio įmonės

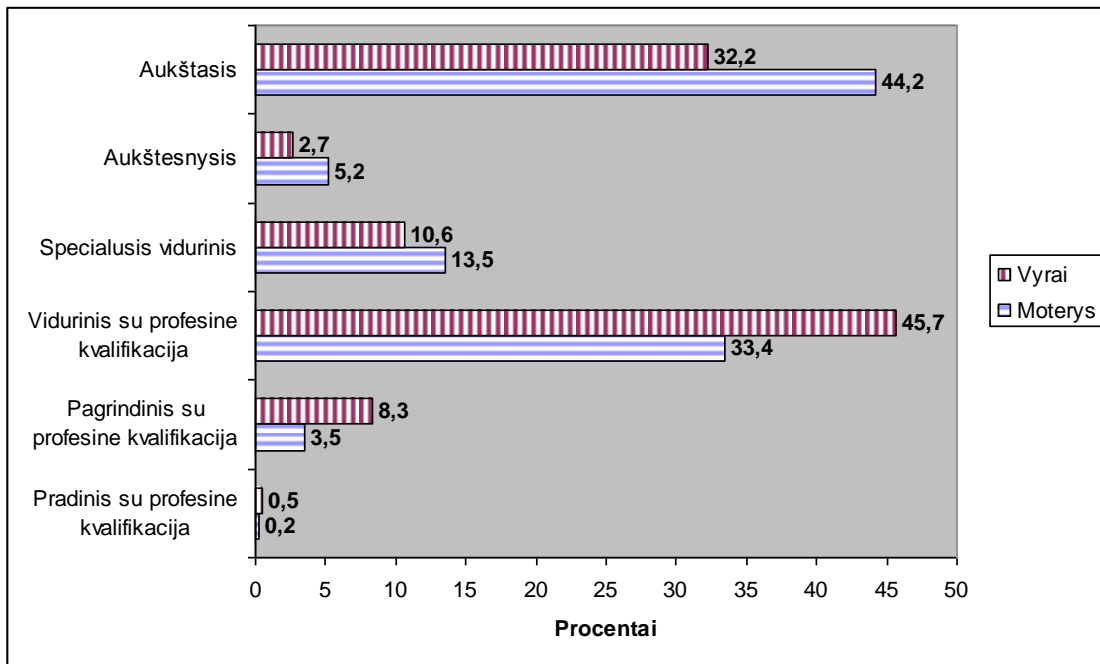
Lyginant 2010 – 2014 m. laikotarpį galima teigti, kad savarankiškai dirbančių asmenų skaičius pagal lytį beveik nekito, tačiau teigiamas rodiklis yra tas, kad versle dalyvaujančių moterų dalis yra didelė ir tik nedideliu skirtumu nusileidžia vyrams. Norint siekti dar didesnio moterų susidomėjimo verslu, įgyvendinamos Moterų ir vyrų lygių galimybių programų priemonės.

Remiantis statistikos departamento duomenimis, moterų ir vyrų užimtumo lygis pateiktas 6 pav.



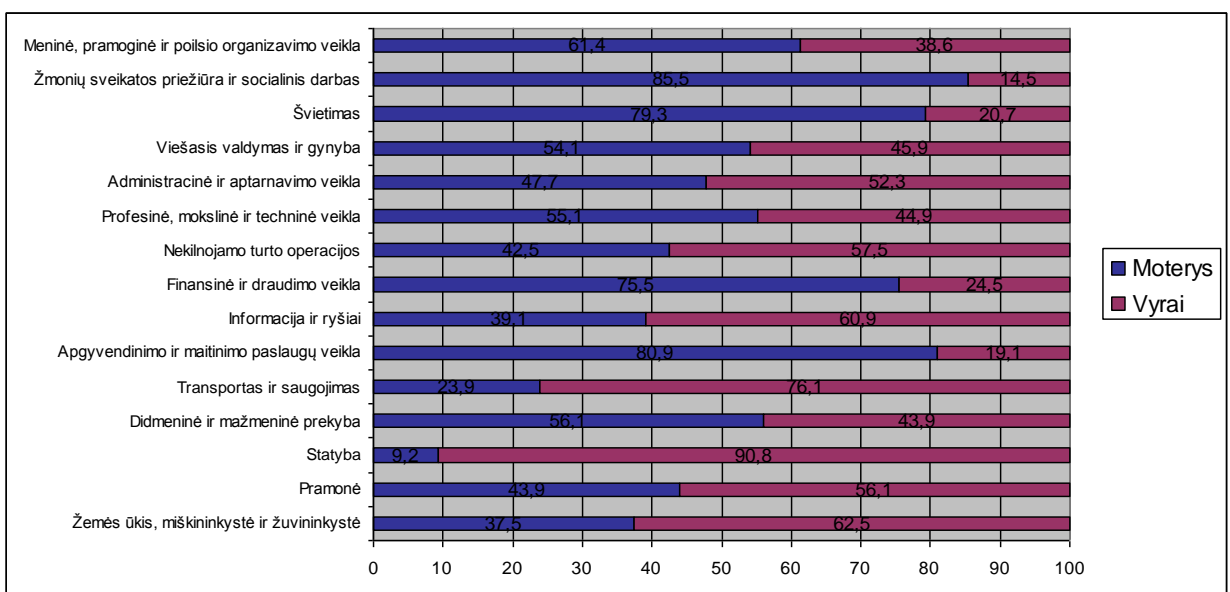
**6 pav.** Moterų ir vyrų užimtumo lygis 2008 – 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Lietuvoje moterų ir vyrų užimtumo lygis mažėjo nuo 2009 m., tam sąlygas sudarė ekonominė krizė, kuri didino nedarbo lygį. Nuo 2011 m. užimtumo lygis šalyje pradėjo didėti ir augo iki pat 2014 m. Nėra pastebimas didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio, todėl negalima daryti išvados, kad moterys, lyginant su vyrais, yra diskriminuojamos darbo rinkoje. Lyginamas moterų ir vyrų užimtumas pagal išsilavinimą (žr. 7 pav.).



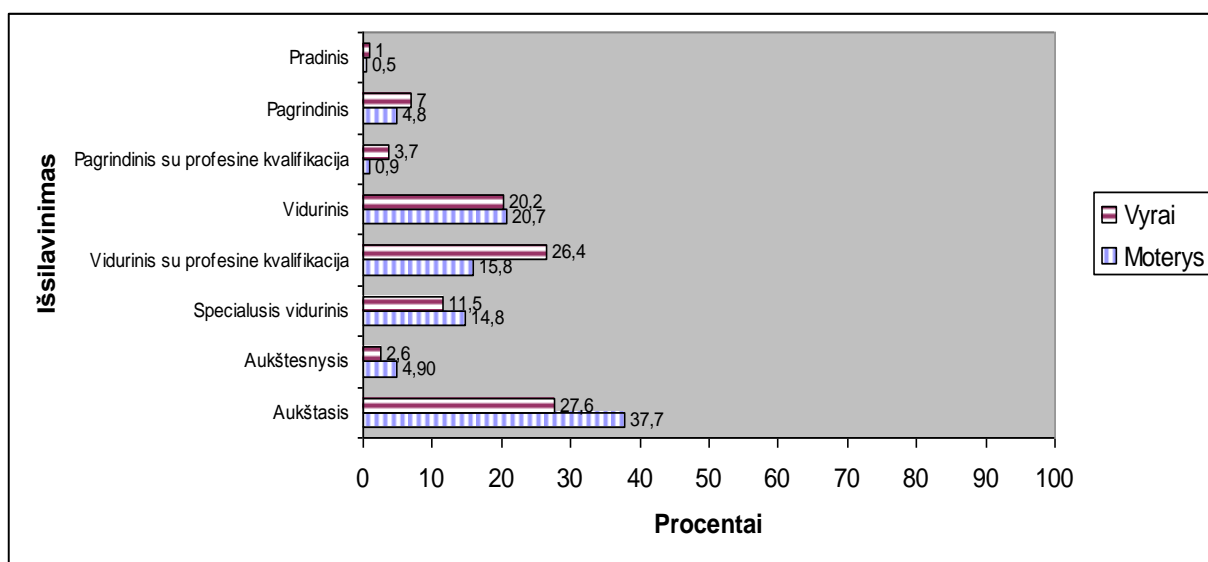
7 pav. Moterų ir vyrų užimtumas pagal išsilavinimą 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Pagal išsilavinimą moterų ir vyrų užimtumas šiek tiek skiriasi. Moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą užimtumo lygis yra didesnis nei aukštąjį išsilavinimą turinčių vyrų, tačiau atvirkščiai proporcinga situacija yra turintiems vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija. Kaip ir bendras užimtumas, taip ir užimtumas pagal išsilavinimą nerodo didelio atotrūkio tarp vyrų ir moterų, tačiau lyginant moterų ir vyrų užimtumą pagal veiklos rūšis, matomas didesnis atotrūkis tarp vyrų ir moterų (žr. 8 pav.).



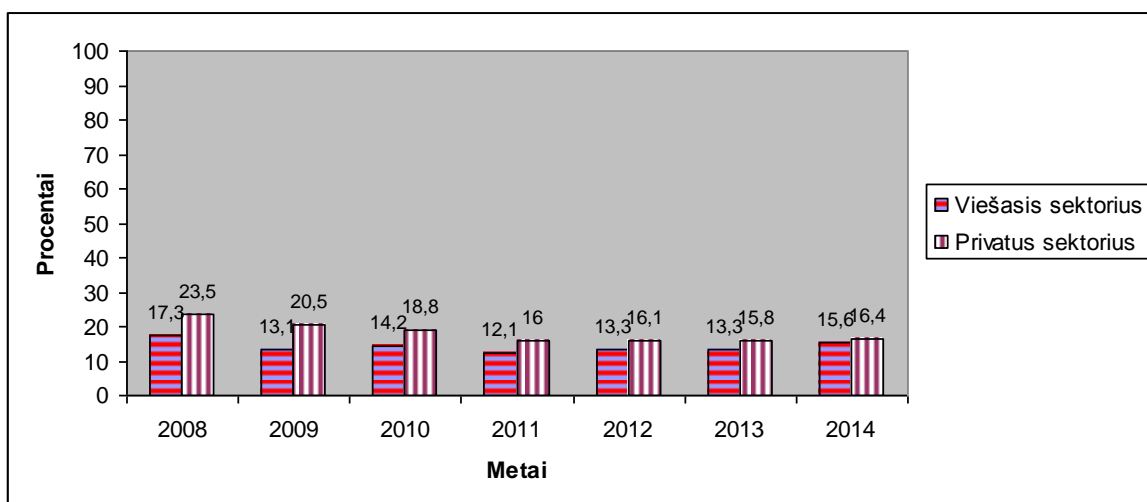
8 pav. Moterų ir vyrų užimtumo lygis pagal ekonomines veiklos rūšis 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Kaip matyti 8 paveiksle, kai kuriose ekonominėse veiklos srityse atotrūkis tarp vyrų ir moterų užimtumo yra labai didelis. Statybų srityje dirba daugiau nei 90 proc., taip pat vyrai didžiąją dalį sudaro transporte ir saugojime (76,1 proc.), žemės ūkyje (62,5 proc.) bei informacijos ir ryšių srityse (60,9 proc.). Moterys tvirtai laiko pozicijas žmonių sveikatos priežiūros srityje (85,5 proc.), finansinėje ir draudimo veikloje (75,5 proc.), apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje (80,9 proc.). Toks ryškus atotrūkis tarp vyrų ir moterų užimtumo minėtose srityse patvirtina visuomenėje egzistuojančius stereotipus apie „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus. Toks stereotipinis požiūris į veiklos rūšis lemia ir skirtumus tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Taip pat darbo užmokesčio atotrūkį lemia ir specialybės pasirinkimas ar išsilavinimas.



9 pav. Moterų ir vyrų išsilavinimas 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

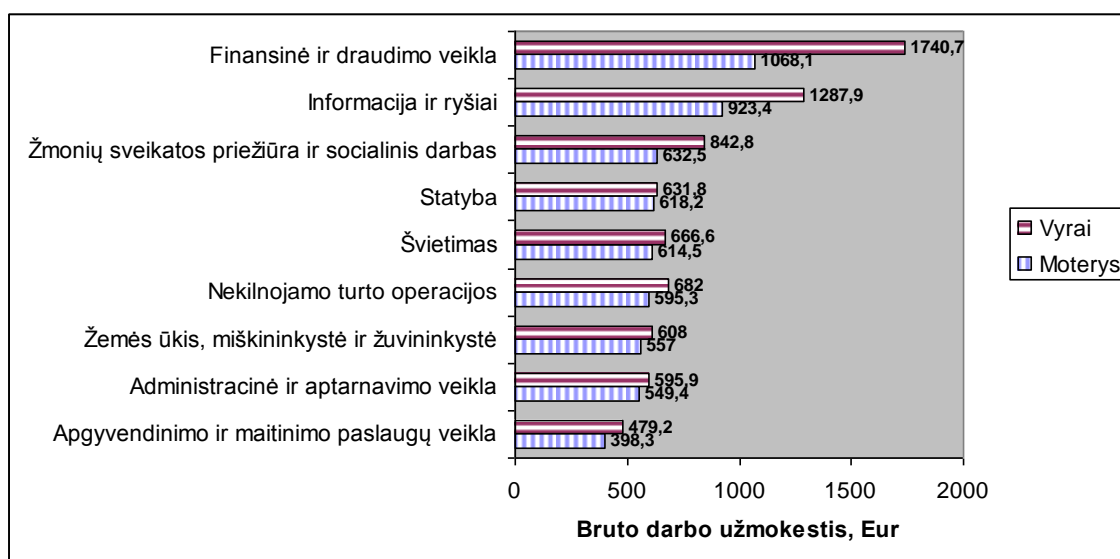
Moterys dažniau nei vyrai įgyja aukštąjį (37,7 proc./27,6 proc.), aukštesnįjį (4,9 proc./2,6 proc.), specialųjį vidurinį išsilavinimą (14,8 proc./11,5 proc.), o vyrai dažniau nei moterys linkę rinktis vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija (26,4 proc./15,8 proc.) (žr. 9 pav.). Nors moterys dažniau įgyja aukštesnį išsilavinimą nei vyrai, tačiau tai nelemia moterų didesnio užmokesčio už darbą, tačiau priešingai – vyrai uždirba daugiau nei moterys neišskiriant jų užmokesčio pagal ekonominės veiklos sritis (žr. 10 pav.)



10 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2008 - 2014 m. (Lietuvos Statistikos departamentas)

10 paveiksle matoma, kad vyrų darbo užmokestis tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose yra didesnis nei moterų. Galima matyti, kad lyčių lygybės politikos įgyvendinimo priemonės moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui sumažinti yra veiksmingos, nes nuo 2008 metų šis atotrūkis, ypač privačiame sektoriuje, sumažėjo. Kaip jau minėta, darbo užmokesčio atotrūkį lemia ne tik stereotipinis požiūris į ekonominės veiklos rūšis, bet ir specialybės pasirinkimas arba išsilavinimas. Remiantis pateiktais duomenis galima daryti išvadą, kad aukštasis išsilavinimas moterims negarantuoja aukšto darbo užmokesčio, nes dažnas vyras, turintis vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija gali gauti žymiai didesnę atlyginimą.

Galima pastebėti, kad net tose pačiose ekonominės veiklos sektoriuose moterų ir vyrų darbo užmokestis skiriasi (žr. 11 pav.).



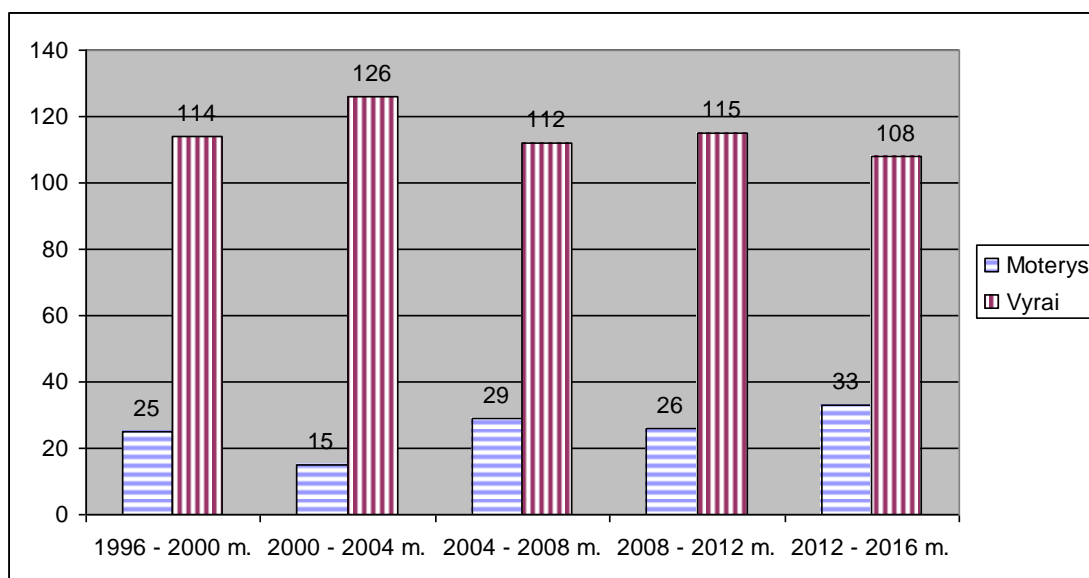
11 pav. Vyrų ir moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis 2014 m.

(Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimo egzistuoja todėl, nes moterys dažniausiai yra baigusios švietimo (77 proc.), humanitarinių mokslų (75,4 proc.), socialinių mokslų (71,2 proc.), sveikatos priežiūros (86,4 proc.) mokslų programas ir vėliau dirba atitinkamose srityse. Tuo tarpu vyrai dažniausiai baigia inžinerinių (77 proc.), žemės ūkio ir veterinarijos (75,2 proc.) mokslų programas ir taip pat dirba atitinkamus specialybėms darbus. Todėl tikslinga yra lyginti konkretaus ekonominės veiklos sektoriaus vidutinio darbo užmokesčio skirtumą tarp vyrų ir moterų. Galima pastebėti, kad visose minėtuose ekonominiuose sektoriuose vyrų darbo užmokeskis yra didesnis nei moterų, net ir tuose sektoriuose, kuriuose dažniausiai dirba moterys. Tačiau jei švietimo srityje vidutinių atlyginimų skirtumas yra maždaug 8 proc., tai lyginant žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srities vidutinius atlyginimus, pastebimas net 25 proc. skirtumas. Esant tokiems rezultatams galima daryti išvadą, kad studijų srities pasirinkimas gali daryti įtaką ateityje gaunamo atlyginimo dydžiui, nes skirtingose veiklos sektoriuose skiriasi vidutinių atlyginimų dydis, tačiau visiškai neįtakoja skirtumo tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio tose pačiose veiklos srityse.

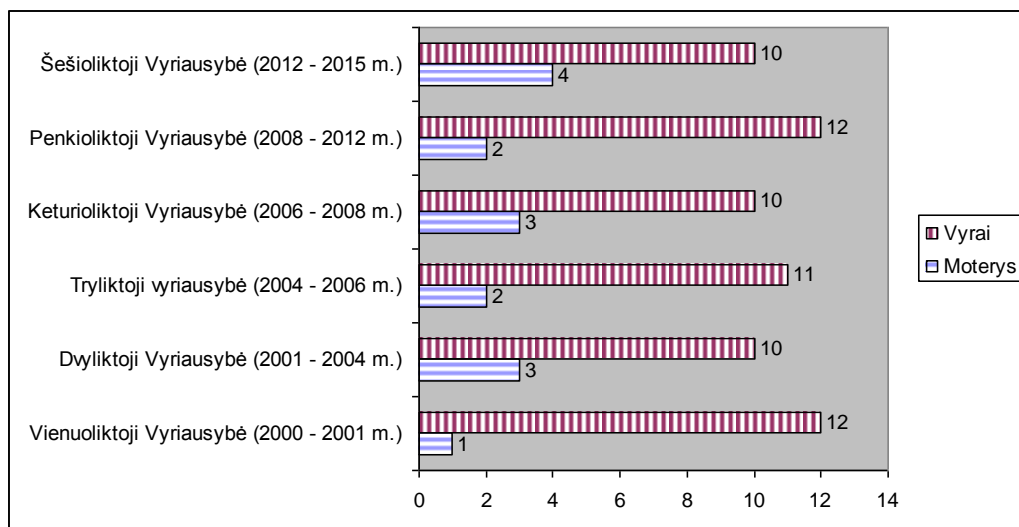
Atsižvelgiant į moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, 2014 m. moterų vidutinis valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos dydis buvo beveik penktadaliu mažesnis negu vyrų. Dirbančių senatvės pensijos gavėjų vyrų dalis (13 proc.) buvo didesnė nei moterų (10 proc.).

Dar vienas svarbus lyčių lygybės politikos įgyvendinimo aspektas yra moterų dalyvavimas sprendimų priėmimo ir valdžioje. Lietuvoje maža dalis moterų dalyvauja politikoje (žr. 12 pav.).



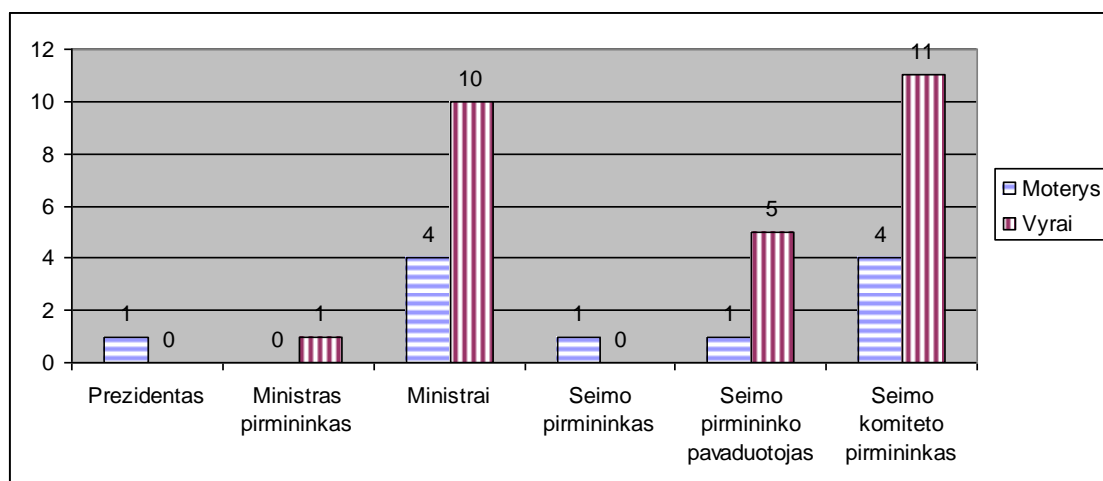
**12 pav.** Moterų ir vyrų skaičius seime 1996 – 2016 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Moterų, išrinktų į seimą skaičius buvo ir yra žymiai mažesnis nei vyrų, todėl moterų interesai nėra pilnai atstovaujami, nes valdžioje turėtų būti pusiausvyra tarp vyrų ir moterų. Labai panaši situacija vyrauja ir tarp Lietuvos Respublikos vyriausybės narių (žr. 13 pav.).



**13 pav.** Lietuvos Respublikos vyriausybės nariai (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Tarp vyriausybės narių skaičiaus didelių pokyčių nėra pastebima. Didžiausias moterų skaičius yra Šešioliktoje Vyriausybėje (dabartinėje). Nors Seime ir Vyriausybėje nėra tinkamos pusiausvyros tarp lyčių pasiskirstymo, tačiau aukščiausiųjų šalies vadovų lygmenyje atsiranda vis daugiau moterų (žr. 14 pav.).

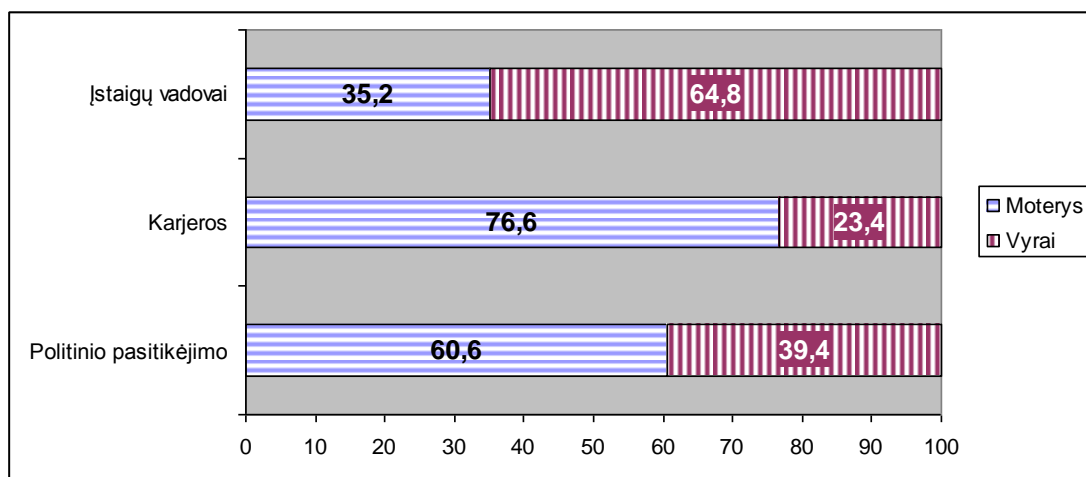


**14 pav.** Lietuvos Respublikos aukščiausieji šalies vadovai 2015 m. pradžioje (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)



Lietuvos Respublikos aukščiausiųjų šalies vadovų vyrų iš viso yra 27, o moterų – 11. Moterys sudaro beveik trečdalį (29 proc.) visų vadovų, o tai žymiai didesnė dalis nei moterų seime. Atsižvelgiant į tai galima daryti išvadą, kad Lietuvoje siekiama visiškos moterų ir vyrų pusiausvyros šalies valdyme ir kiekvienais metais moterų valdžioje atsiranda vis daugiau ir tokiu būdu yra objektyviau žiūrima į lyčių lygybės politikos problemas.

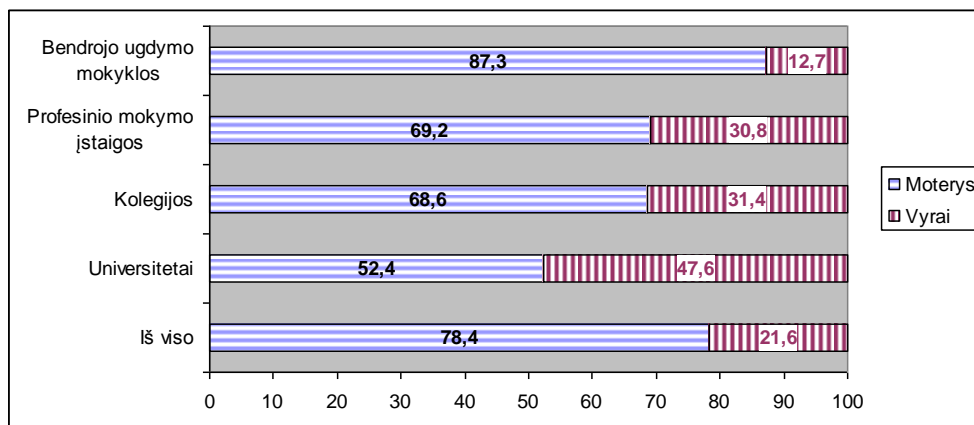
Priešinga situacija yra valstybės tarnyboje (žr. 15 pav.).



**15 pav.** Valstybės tarnautojų skaičius 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Moterų valstybės tarnautojų skaičius Lietuvoje yra žymiai didesnis nei vyrų, atitinkamai 75,7 proc. ir 24,3 proc. Moterų skaičius dominuoja tarp karjeros (76,6 proc.) ir politinio pasitikėjimo (60,6 proc.) valstybės tarnautojų, tačiau įstaigų vadovų išlieka daugiau vyrų (64,8 proc.), tačiau moterų vadovių skaičius didėja ne tik šalies politikoje, bet ir versle.

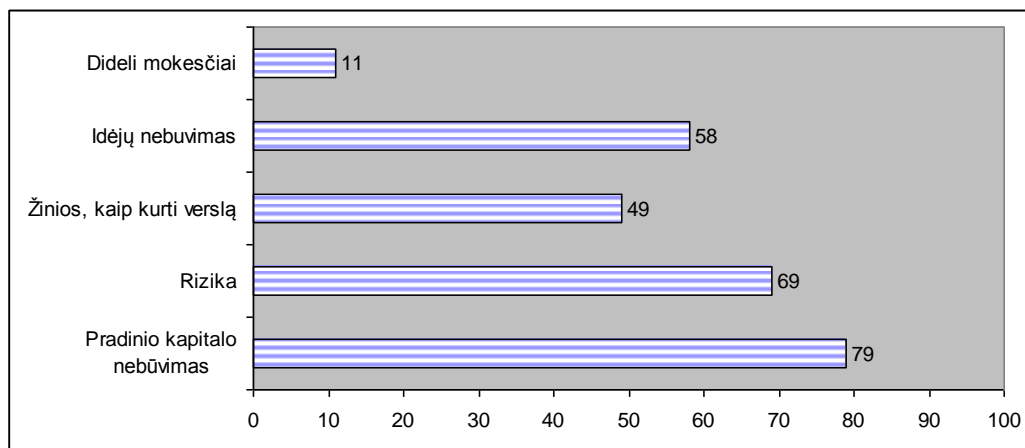
Dar viena sritis, kur dirbančių moterų skaičius yra žymiai didesnis nei vyrų, yra darbas mokymosi įstaigose (žr. 16 pav.).



**16 pav.** Pedagogų skaičius mokymosi įstaigose 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Visose mokymosi įstaigose vyrų pedagogų yra tik penktadalis. Tik universitetuose vyrų ir moterų skaičius beveik nesiskiria. Nepaisant to, jog vyrų pedagogų yra žymiai mažiau, tačiau jų darbo užmokesčio vidurkis yra didesnis nei moterų, todėl galima daryti išvadą, kad universitetuose yra didesni atlyginimai nei kitose minėtose švietimo įstaigose.

Siekiant pradėti savo verslą, moterys susiduria su įvairiais sunkumais (žr. 17 pav.).



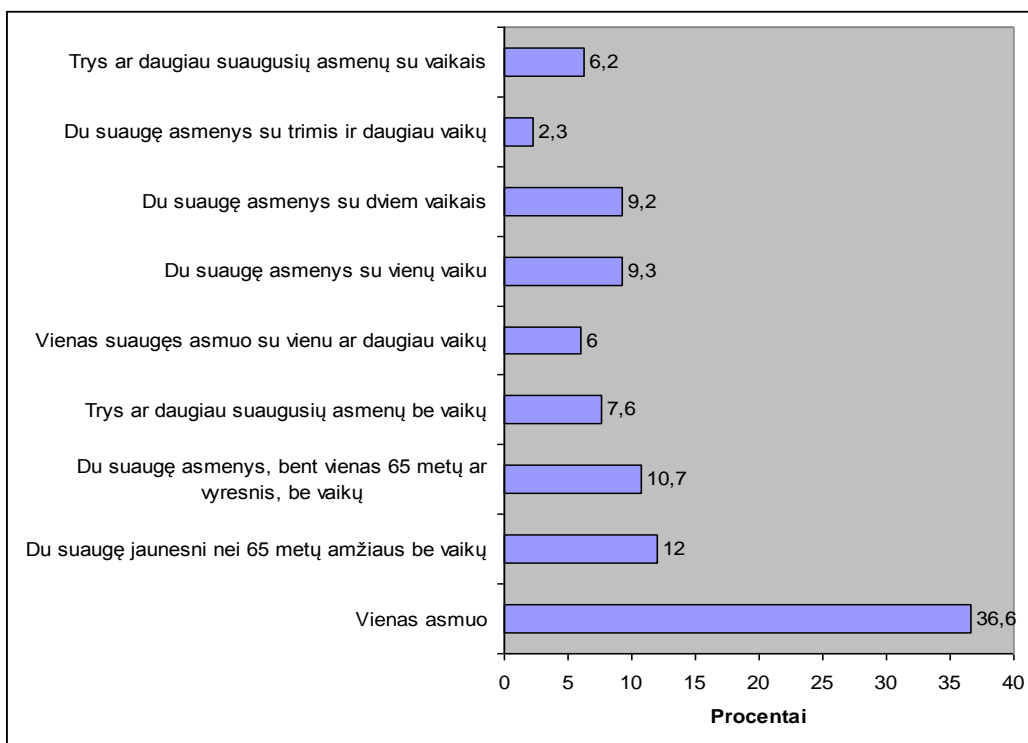
**17 pav.** Verslui pradėti trukdantys veiksniai (Šaltinis: OMD<sup>6</sup> duomenys, 2015)

Alkas.lt portalo duomenimis versle patirti riziką bijo net 69 proc. moterų. Didžiausius sunkumus pradėti verslą kelia pradinio kapitalo nebuvimas, rizika bei idėjų nebuvimas. Šie trukdžiai dar kartą patvirtina faktus, kad daugiausiai verslą siekia pradėti didesnes pajamas gaunančios moterys, taip pat vyresnės moterys, kurios turi daugiau patirties ir žinių.

Moterys, užsiimančios verslu, dažniausiai veiklą plėtoja tokiose srityse kaip siuvimas, grožio salonai, kirpyklos, mažos kavinės, privatūs stomatologijos ar gydytojų kabinetai ir sporto klubai. Moterys linkusios steigti mažas įmones, kuriose dirba nedaug darbuotojų. Tokių moterų pasirinkimą skatina stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, todėl darbo rinkai ji gali skirti mažesnę dėmesį nei vyrai.

Kitas svarbus aspektas moterų verslumui yra namų ūkių pasiskirstymas pagal namų ūkio tipą (žr. 18 pav.). Namų ūkio tipas lemia padėtį visuomenėje, finansinę būklę, užimtumą. Moterims, vienioms auginančioms vaikus, gali būti sunkiau rasti darbą arba pradėti savo verslą dėl laiko stokos.

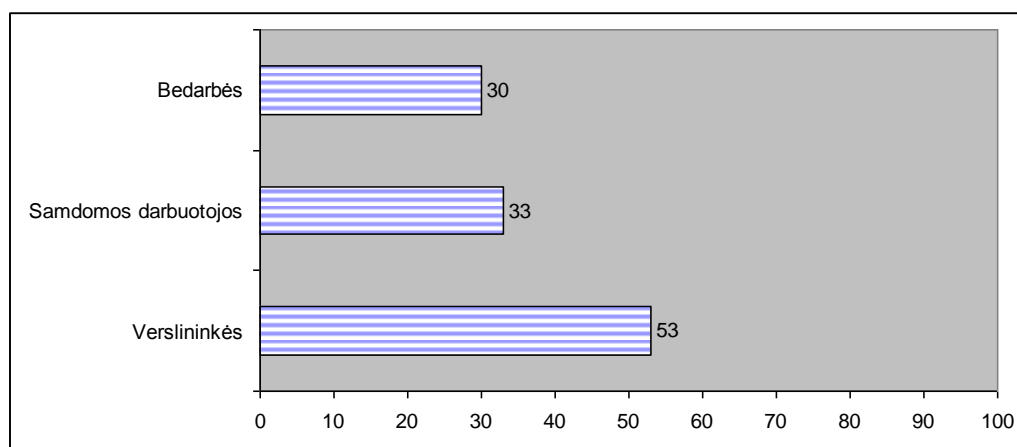
<sup>6</sup> Komunikacijos planavimo agentūra



**18 pav.** Namų ūkių pasiskirstymas pagal namų ūkio tipą 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

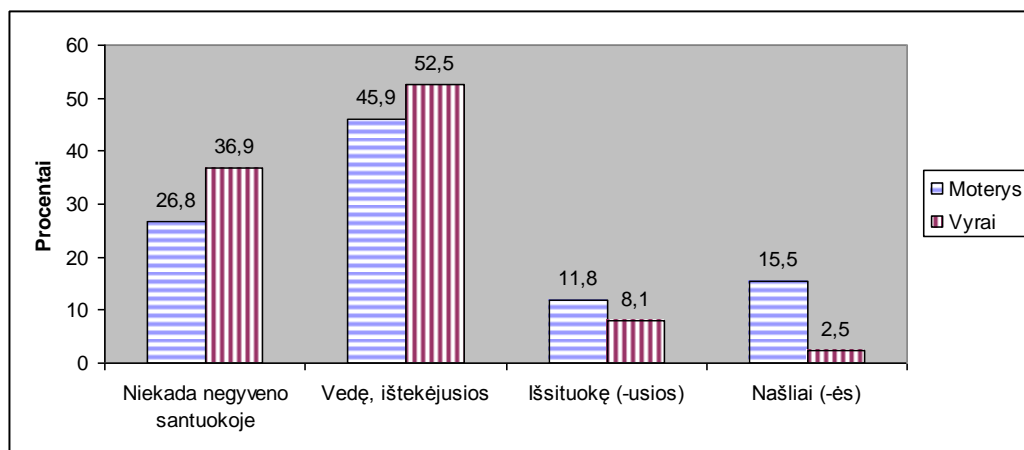
Lietuvoje daugiau nei trečdalis (36,6 proc.) žmonių gyvena vieni, kitą trečdalį sudaro asmenys, auginantys vaikus, o likusieji gyvena be vaikų, bet ne vieni. Remiantis Lietuvos statistikos departamento leidinio (2015) duomenimis, didžiausias pajamas gauna suaugusieji, auginantys vaikus, todėl dažnai turėdamos tinkamą finansinę padėtį ir moralinį palaikymą, verslo imasi moterys iš minėto namų ūkio tipo.

Yra manoma, kad moterims užsiimti verslu trukto šeimyniniai įsipareigojimai (žr. 19 pav.).



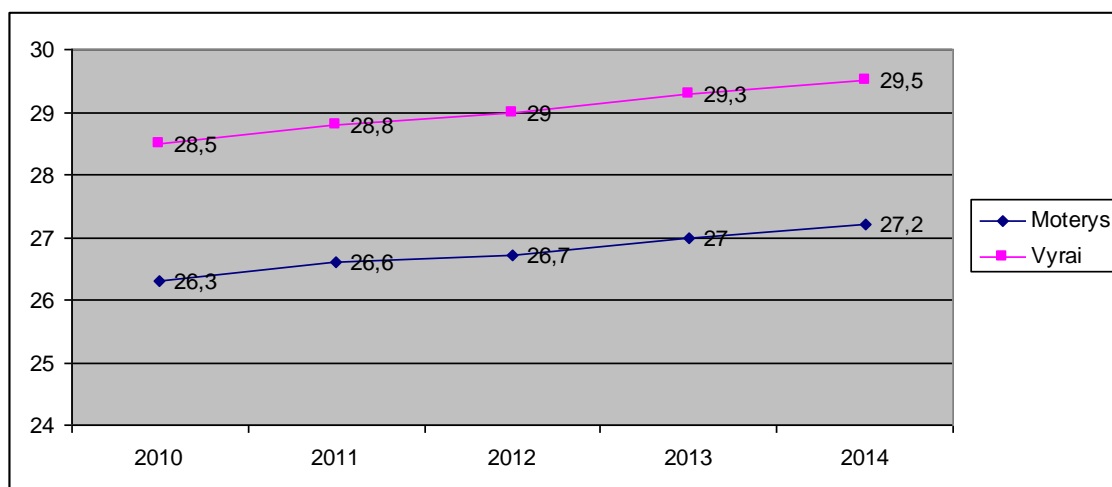
**19 pav.** Moterys 25 - 44 m. neturinčios vaikų arba nėra ištekėjusios 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Pateiktoje diagramoje galima matyti, kad daugiau nei pusė (53 proc.) moterų verslininkių neturi vaikų ar nėra ištekėjusios. Kitose sektoriuose tokios moterys sudaro trečdalį. Tokios proporcijos leidžia patvirtinti faktą, kad moterims yra sunku suderinti dalyvavimą darbo rinkoje ir pareigas šeimoje. 20 pav. pateikiamas moterų ir vyrų skaičius pagal santuokinę padėtį.



**20 pav.** Moterys ir vyrai pagal santuokinę padėtį 2015 m. pradžioje (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Pagal santuokinę padėtį moterų ir vyrų skaičius yra beveik vienodas, tai dar kartą patvirtina faktą, kad moterims yra sunku derinti verslą su šeima, nes moterų verslininkių skaičius yra gerokai mažesnis nei vyrų. Panašios tendencijos atsispindi ir komunikacijos planavimo agentūros OMD atliktame tyrime, kuris parodė, kad 32 proc. 18 - 29 m. amžiaus moterų ketina pradėti savo verslą arba aktyviai svarsto šią galimybę. Vyrų tarpe tokių idėjų šalininkų yra daugiau - 38 proc. 21 pav. pateikiami duomenys apie vidutinį pirmą kartą susituokusiųjų amžių.

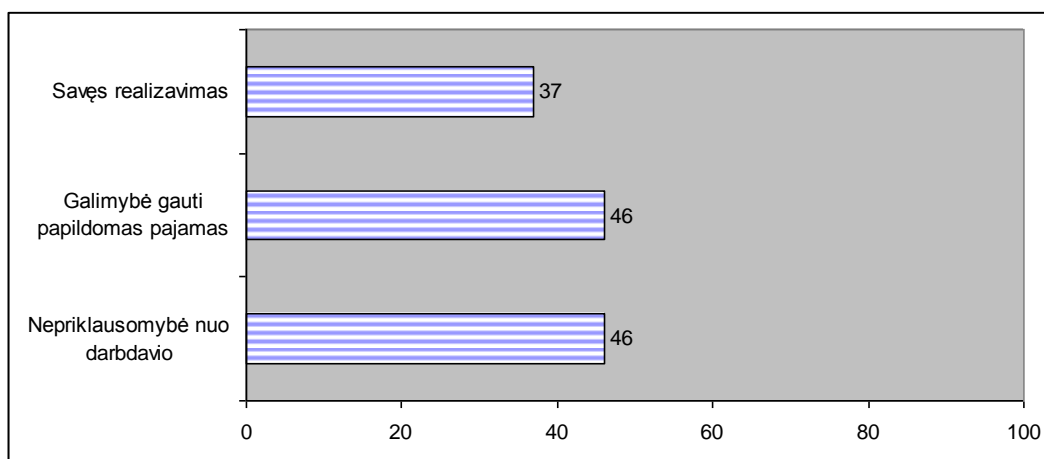


**21 pav.** Vidutinis pirmą kartą susituokusiųjų amžius 2010 - 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento leidinys, 2015)

Pirmą kartą susituokusiųjų amžiaus vidurkis yra svarbus, nes pagal augantį amžiaus vidurkį galima daryti išvadą, kad šeima gali būti kliūtis nuosavam verslui ar įsitvirtinimui darbo rinkoje, todėl pirmą kartą susituokusiųjų vidurkis kiekvienais metais vis didėja. Taip pat kiekvienais metais didėja ir vidutinis moters amžius gimdant pirmą vaiką. Pagal galiojančius stereotipus, ištekėjusios moterys privalo rūpintis šeima, auginti vaikus, todėl pagal minėtą tendenciją, šiuolaikinėms moterims darosi svarbiau visų pirma pasiekti rezultatų karjeros srityje ir tik vėliau kurti šeimą. Nors jaunimo tarpe užsiimti verslu galimybę svarsto trečdalis gyventojų, tačiau vyresnių žmonių tarpe tokią galimybę svarsto net pusė gyventojų. Noras turėti nuosavą verslą taip pat priklauso ir nuo gaunamų pajamų dydžio. Didesnes pajamas gaunantys žmonės dažniau reiškia norą turėti savo verslą.

2014 m. motinystės ar tėvystės atostogose iki vaikai sukaks 1 metai buvo 17,9 tūkst. asmenų, nuo 1 vaiko metų iki vaikai sukaks 2 metai – 18,3 tūkst. asmenų. Tarp minėtų asmenų didžiąją dalį sudarė moterys. Tai dar vienas faktas patvirtinantis, kad visuomenėje galioja nuostata, jog vaikais privalo rūpintis moterys, o vyrai turi išlaikyti šeimas. 2014 m. vaiko priežiūros atostogų (iki vaikai sukaks 1 mėn.) buvo išėję 13,5 tūkst. vyrų, arba maždaug trečdalis tais metais vaikų susilaukusių tėvų. Šis skaičius kiekvienais metais didėja ir tai teikia vilčių, kad po truputi galima pakeisti visuomenės nuomonę apie moters vaidmenį šeimoje.

Nepaisant kylančių sunkumų dėl verslo ir šeimos reikalų suderinimo, dalis moterų vis tiek nusprendžia imtis verslo dėl jas motyvuojančių dalykų (22 pav.).



**22 pav.** Moterų motyvai pradėti verslą (Šaltinis: Moterų verslumo ir lyderystės forumo tyrimo duomenys, 2014)

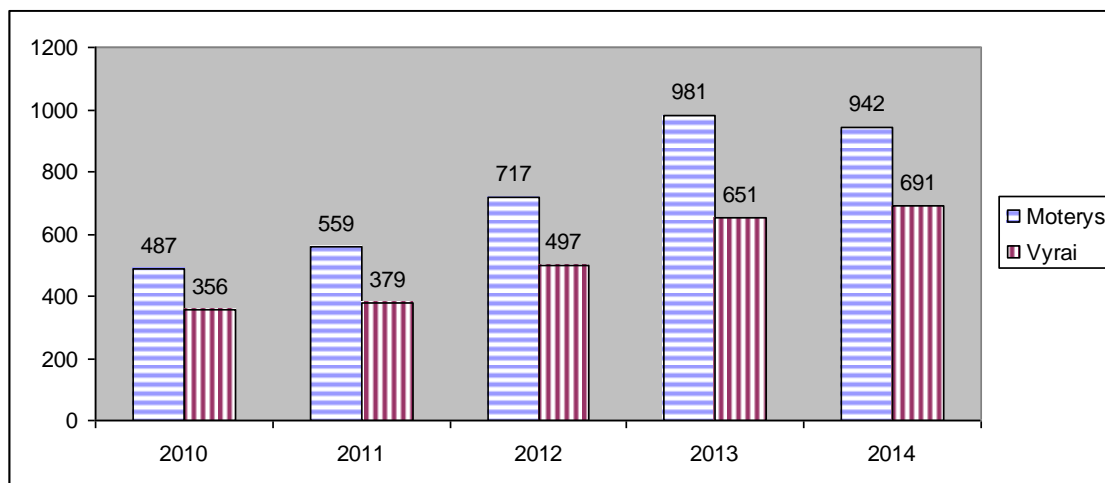
Yra išskiriami trys pagrindiniai motyvai, skatinantys moteris imtis verslo: savęs realizavimas, galimybė gauti papildomas pajamas ir nepriklausomybė nuo darbdavio. Remiantis moterų nuomonių pasiskirstymu pagal motyvų svarbą galima daryti išvadą, kad Lietuvoje moterims svarbesnė finansinė nauda nei saviraiškos galimybės. Nepaisant to, jog minėti motyvai skatina turėti savo verslą, tačiau

moterų verslininkų skaičius Lietuvoje nėra didelis.

Vertinant Lietuvoje esančias sąlygas nuosavam verslui kurti, apklaustųjų moterų nuomonės išsiskyrė. Didesnė dalis apklaustųjų (58 proc.) ją įvardino kaip nepalankią, o 39 procentai teigė, kad Lietuvoje yra palankios sąlygos verslumo iniciatyvų įgyvendinimui.

Lietuvės yra aktyvios verslumo mokymų ir seminarų dalyvės. Daugiau nei trečdalis (35 proc.) Lietuvos moterų apklausos metu jau buvo dalyvavę vienoje ar daugiau iniciatyvų, skirtų verslumo ugdymui ir tai yra žymiai didesnis balas nei bendras šalių vidurkis (20 proc.). Tačiau Lietuvos moterys yra šiek tiek kritiškesnės požiūriui, kad verslumo įgūdžių galima išmokti - Lietuvoje taip manančių yra 57 procentai, tuo tarpu tyrime dalyvaujančių šalių vidurkis yra 63 nuošimčiai. Vertinant mokyklose, universitetuose ir kitose mokymosi įstaigose suteikiamų žinių apie verslumą kokybę ir pakankumą, moterų nuomonės aiškiai išsiskyrė - 47 procentai moterų pasisakė teigiamai ir beveik tiek pat apklaustųjų (45 proc.) išreiškė nepasitenkinimą esama sistema (Moterų verslumo ir lyderystės forumas, 2014).

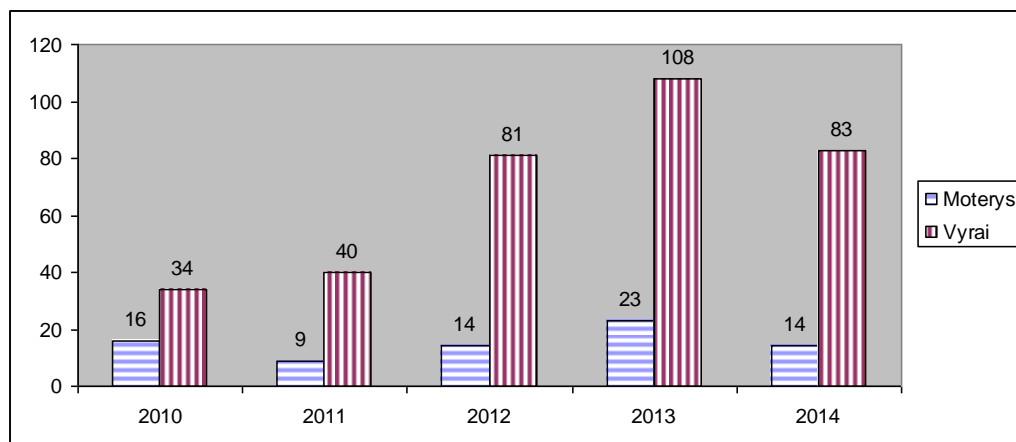
Moterų verslumui skatinti Lietuvos darbo birža šalies regionuose organizuoja vietinių užimtumo iniciatyvų (toliau – VUI) projektų rengėjų ir kitų dalyvių mokymus, renginius, skirtus įgyvendintiems VUI projektams pristatyti visuomenei, informacinius renginius darbdaviams dėl reikalavimų steigiant socialines įmones. Minėtų renginių ir mokymų dalyvių pasiskirstymas pagal lytį pateikiamas 23 pav.



**23 pav.** Vyrų ir moterų dalyvavimas VUI renginiuose ir mokymuose 2010 – 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos darbo biržos statistika, 2015)

Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis, kiekvienais metais pastebimas vis didesnis organizuojamų renginių ir mokymų dalyvių skaičius. Šiuose renginiuose didesnę susidomėjimą išreiškia moterys, nes jų dalyvauja maždaug trečdaliu daugiau nei vyrų, tačiau tai nebūtinai reiškia, kad moterims svarbūs užimtumo klausimai. Didesnę moterų aktyvumą gali lemti mažesnis jų užimtumas darbo rinkoje.

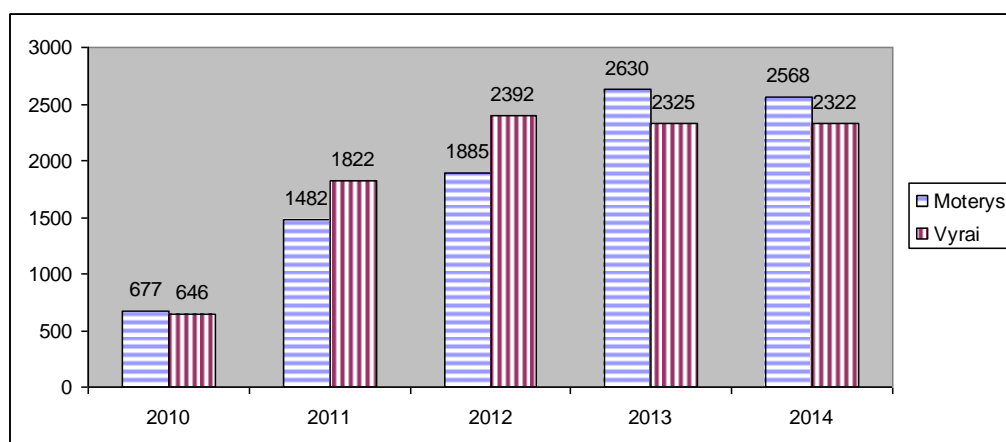
Taip pat Lietuvos darbo biržos internetinėje rubrikoje „Vietinės užimtumo iniciatyvos“, 2010 m. pradėta skelbti informacija apie vietinių užimtumo iniciatyvų projektų vykdytojus pagal lytį (žr. 24 pav.). Šią priemonę įgyvendino Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.



**24 pav.** „Vietinės užimtumo iniciatyvos“ dalyviai pagal lytį 2010 – 2014 m. (Šaltinis: Lietuvos darbo biržos statistika, 2015)

„Vietinės užimtumo iniciatyvos“ – tai naujų darbo vietų steigimo projektai, padedantys didinti gyventojų užimtumą bei vystyti vietos socialinę ekonominę infrastruktūrą. Galima pastebėti, kad šiuose projektuose dažniausiai dalyvauja vyrai, be to analizuojamu laikotarpiu vyrų dalyvių skaičius kiekvienais metais sparčiai augo, tačiau moterų dalyvių skaičius kito labai nežymiai, todėl galima daryti išvadą, kad vyrams yra kuriama daugiau darbo vietų. Lyginant su 2013 m. nežymų dalyvių skaičiaus mažėjimą 2014 m. lėmė mažesnis projektų skaičius.

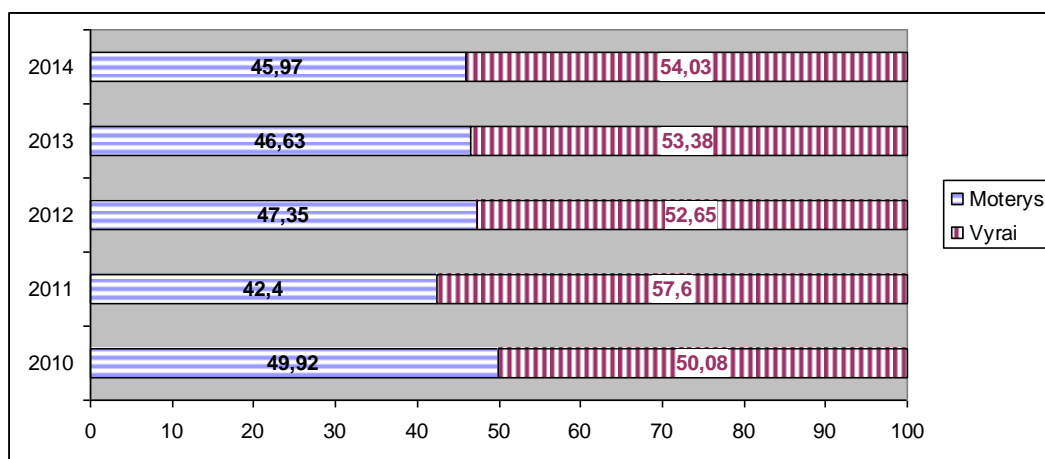
Lietuvos darbo birža vykdo verslo organizavimui ir verslo pradmenims skirtus mokymus (žr. 25 pav.)



**25 pav.** Moterų ir vyrų dalyvaujančių mokymuose 2010 – 2014 m. skaičius (Šaltinis: Lietuvos darbo biržos statistika, 2015)

Pradėjus įgyvendinti „Moterų ir vyrų lygių galimybių programos 2010 – 2014 m.“ priemones, pradžioje pastebimas mažas susidomėjimas organizuojamais mokymais, skirtais verslo organizavimui, tačiau kiekvienais metais šis skaičius sparčiai augo ir 2014 m. jis buvo daugiau nei tris kartus didesnis lyginant su 2010 m. Tai rodo, kad ši verslo skatinimo priemonė yra naudinga ir sulaukia didelio žmonių susidomėjimo. Be to paskutiniaisiais dvejais metais moterų mokymuose dalyvavo daugiau nei vyrų, tai rodo didėjantį moterų verslumą.

Dar viena Lietuvos darbo biržos vykdoma priemonė moterų verslumui skatinti yra konsultacijos apie individualios veiklos pagal verslo liudijimo galimybes ir subsidijas verslo liudijimo įsigijimo ir valstybinio socialinio draudimo įmokų išlaidoms iš dalies padengti (žr. 26 pav.)

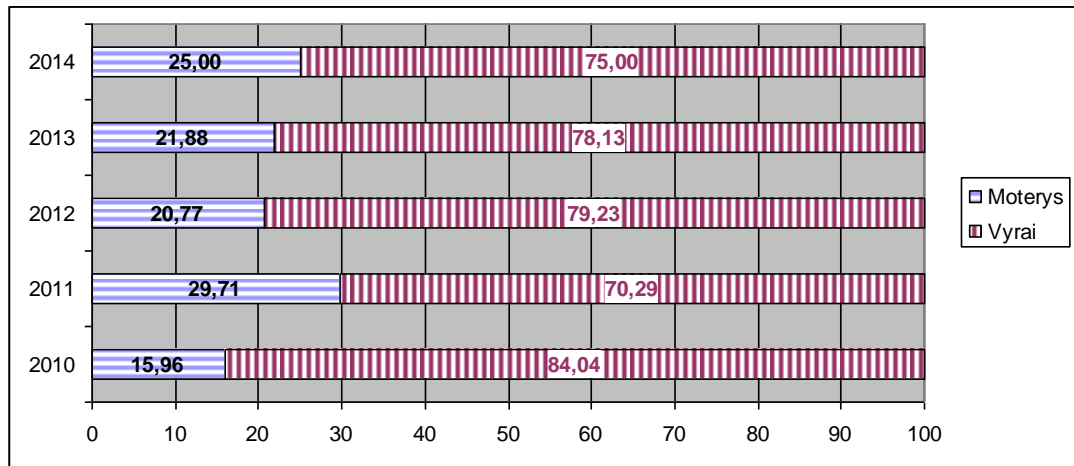


**26 pav.** Moterų ir vyrų dalyvaujančių konsultacijose apie individualios veiklos pagal verslo liudijimo galimybes ir subsidijas verslo liudijimo įsigijimo ir valstybinio socialinio draudimo įmokų išlaidoms iš dalies padengti 2010 – 2014 m. skaičius (Šaltinis: Lietuvos darbo biržos statistika, 2015)

Minėtose Lietuvos darbo biržos konsultacijose dalyvių skaičius kiekvienais metais yra labai panašus ir beveik nekinta, todėl galima teigti, kad tiek moterys, tiek vyrai domisi galimybėmis įsigyti verslo liudijimą bei siekia gauti informacijos apie valstybės paramą verslui.

Žemės ūkio ministerija, skatindama verslumą, remia alternatyvaus verslo (ne žemės ūkio) kūrimo projektus (žr. 27 pav.).





**27 pav.** Projektų vykdytojų pasiskirstymas pagal lytį 2010 – 2014 m. (Šaltinis: Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 m. programos priemonių įgyvendinimo ataskaitos, 2010 – 2014)

Dažniausiai paramą verslui vykdyti gauna vyrai. Populiariausi verslai, kuriais ketina užsiimti projektų pareiškėjai yra restoranų ir pagaminto valgio teikimo veikla, plastikinių pakuočių, metalo konstrukcijų, medinės taros ir kitų medienos gaminių gamyba, statybos ir susijusių paslaugų teikimas, kraštovaizdžio tvarkymas, statyviečių paruošimo darbai, baldų ir kitų dirbinių iš medienos gamyba, turistinės įrangos nuomos paslaugų teikimas. Minėtose veiklos srityse dažniausiai dirba vyrai, todėl moterų projektų vykdytojų yra žymiai mažiau nei vyrų. Taip pat pastebima tendencija, kad moterų rengiamų projektų biudžetas yra žymiai mažesnis nei vyrų parengtų projektų, todėl moterys lyginant su vyrais gauna labai mažą finansavimo dalį.

Pasak Karlono (2015) moterų verslumą galėtų paskatinti įvairūs mokymai ir seminarai, įkvepiantys pavyzdžiai, tačiau turi būti stipri vidinė motyvacija, žmogus turi išsiskirti tam tikromis savybėmis. Ne kiekvienas nori ir gali būti verslininkas. Reikia žinių, ryžto, užsispyrimo.

*Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad esamai lyčių lygybės padėčiai apibūdinti yra naudojamas lyčių lygybės indeksas, kuris Lietuvoje yra 40,2. Skirstant pagal sritis didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų yra pastebimas galios pasidalijimo srityje, o mažiausias atotrūkis - sveikatos srityje. Visose kitose srityse situacija yra lygiavertė tiek vyrų, tik moterų atžvilgiu. Šis indeksas padeda nustatyti kokiose lyčių lygybės politikos srityse dar reikia tobulintis, kad būtų pasiektas visiška lyčių lygybė. Bendras verslumo indeksas Lietuvoje 2015 m. siekia 60. Verslumas tampa mūsų šalies kultūros ir mentaliteto dalimi, suprantamas kaip vertingas ir svarbus asmeninis bei profesinis bruožas. Tyrimo išskiriami trys pagrindiniai motyvai, skatinantys moteris imtis verslo: savęs realizavimas, galimybė gauti papildomas pajamas ir nepriklausomybė nuo darbdavio. Remiantis moterų nuomonių pasiskirstymu pagal motyvų svarbą, Lietuvoje moterims svarbesnė finansinė nauda nei saviraiškos galimybės. Nepaisant to, jog minėti motyvai skatina turėti savo verslą, tačiau moterų*

*verslininkių skaičius Lietuvoje nėra didelis. Lietuvoje moterims vis dar sunkiau nei vyrams imtis nuosavo verslo. Nors sąlygos tam yra vienodos, tačiau moterų teigimu joms dažnai trūksta reikiamos informacijos verslumo klausimu. Be to moterims sunkiau pradėti savo verslą dėl visuomenės stereotipinio požiūrio į lytis, lyčių pareigų pasiskirstymą. Tačiau moterys vis dažniau pirmiausia renkasi karjerą, nes remiantis tyrime pateiktais duomenimis, moterys vis vėliau išteka ir gimdo vaikus. Lyginant vyrų ir moterų nuomones apie trukdžiai imantis verslo, jos yra panašios: rizika, idėjų nebuvimas, žinių stoka, pradinio kapitalo nebuvimas. Atsižvelgiant į moterų nuomonę apie Lietuvoje esančias sąlygas verslui kurti, ji yra apibūdinama kaip nepalanki, tačiau nemaža dalis moterų mano, jog Lietuvoje yra palankios sąlygos verslumo iniciatyvų įgyvendinimui, tačiau šios sąlygos palankesnės vyrams, nes dažniausiai paramą verslui vykdyti gauna vyrai. Populiariausi verslai, kuriais ketina užsiimti projektų pareiškėjai yra restoranų ir pagaminto valgio teikimo veikla, plastikinių pakuočių, metalo konstrukcijų, medinės taros ir kitų medienos gaminių gamyba, statybos ir susijusių paslaugų teikimas, kraštovaizdžio tvarkymas, statybiečių paruošimo darbai, baldų ir kitų dirbinių iš medienos gamyba, turistinės įrangos nuomos paslaugų teikimas. Nepaisant moterims nepalankios tendencijos verslo srityje, yra organizuojami įvairūs mokymai, seminarai verslumo temomis, kurie vis dėl to skatintų moteris imtis verslo. Verslumo mokymuose ir seminaruose yra didelis moterų aktyvumas, nes jų manymu minėti mokymai gali atnešti naudos ir žinių, kurios galėtų praversti nuosavame versle.*

## IŠVADOS

1. Vyrai ir moterys skirstomi ne tik pagal biologinę, bet ir pagal socialinę lytį. Šių lyčių rūšių atskyrimas yra svarbus lyčių politikoje, nes ji formuojama atsižvelgiant į socialinę lytį. Labai svarbu formuojant lyčių lygybės politiką suprasti, kad socialinės lyties sąvoka yra nuolat kintanti, nes keičiantis aplinkai yra suformuojamas naujas požiūris į socialinę lytį. Lyčių lygybės politikos svarbiausias aspektas yra moterų ir vyrų užimtumas. Užimtumas vertinamas pagal vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, profesinę ir sektorinę darbo rinkos segregaciją, moterų verslumo skatinimą, dalyvavimą sprendimų priėmime, sveikatos apsaugą, teisingumo prieinamumą.

2. Lyčių lygybės politika turi būti suprantama ne kaip atskira politikos sritis, bet kaip visų kitų politikų (darbo rinkos, švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) visuma. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas yra paremtas konkrečiomis priemonėmis, kurių dėka turi būti pasiekti numatyti tikslai. Politikos įgyvendinimo tikslingiausias yra mišrus (hibridinis), nes apjungia kitus modelius ir tokiu būdu apsjungia geriausias tų modelių savybės. Naudojant mišrųjį modelį problemų formulavimas, jų sprendimai ir rezultatai yra neatskiriami vienas nuo kito, o tai labai didina politikos įgyvendinimo efektyvumą.

3. Valstybinių moterų ir vyrų lygių galimybių programų keliamos problemos nuo 2003 m. iki 2014 m. išlieka tos pačios, nes moterų ir vyrų lygių galimybių klausimas sprendžiasi labai mažais žingsniais. Per dešimtmetį ryškėja situacijos gerėjimas moterų užimtumė, moterų profesijos pasirinkime ir moterų dalyvavime politikoje ir sprendimų priėmime. Labiausiai reikalingas dėmesys yra moterų verslumui ir nepakitusiam stereotipiniam požiūriui į vyrų ir moterų vaidmenis šeimoje.

4. Nacionaliniai lyčių lygybės įstatymai yra parengti remiantis tarptautiniais šios srities įstatymais. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimą reglamentuoja šie teisės aktai: Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas, Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas.

5. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba vaidina labai svarbų vaidmenį lyčių lygybės politikoje, ypač siekiant ją įgyvendinti. Į šią tarnybą gali kreiptis žmonės, patyrę diskriminaciją ir gauti atgalinį ryšį, nes kitos organizacijos (Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, Valstybės ir savivaldybių institucijos, Švietimo įstaigos, darbdaviai ir kt.) atlieka priežiūros ir kontrolės vaidmenį arba privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad žmogus nebūtų diskriminuojamas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovas, išnaginėjęs skundus ir atlikęs tyrimus priima objektyvius sprendimus dėl tolesnių

veiksmų, susijusių su diskriminacija. Dažniausiai į kontrolieriaus sprendimus ir pasiūlymas yra reaguojama, pasiūlymai yra įgyvendinami ir tokiu būdu yra padedama ne tik skundą pateikusiam asmeniui, bet ir likusiai asmenų grupei, patyrusiai diskriminaciją tokioje pačioje situacijoje.

6. Moterų verslininkų skaičius Lietuvoje yra žymiai mažesnis nei vyrų dėl vis dar egzistuojančio stereotipinio požiūrio. Pradėti nuosavą verslą moteris skatina noras realizuoti save, galimybė gauti papildomas pajamas, nepriklausomybė nuo darbdavio, tačiau pagal šių motyvų svarbumo eiliškumą, galima daryti išvadą, kad Lietuvoje moterims svarbesnė finansinė nauda nei saviraiškos galimybės. Siekis pradėti savo verslą dažnai lieka neįgyvendintas dėl pradinio kapitalo nebūvimo, rizikos bei idėjų nebuvimo. Todėl dažniausiai verslą kurti pradeda didesnes pajamas gaunančios moterys, taip pat vyresnės moterys, kurios turi daugiau patirties ir žinių. Populiariausios moterų verslo sritys yra siuvimas, grožio salonai, kirpyklos, mažos kavinės, privatūs stomatologijos ar gydytojų kabinetai ir sporto klubai. Dažniausiai yra steigiamos mažos įmonės, kuriose dirba nedaug darbuotojų.

## REKOMENDACIJOS

1. Darbo biržos organizuojamuose projektuose „Vietinės užimtumo iniciatyvos“, skirtuose naujų darbo vietų steigimui, sulaukiamas didesnis vyrų dalyvių skaičius, todėl daroma išvada, kad vyrams naujų darbo vietų sukuriama daugiau. Siekiant didinti moterų užimtumą pagal šiuos projektus, darbo biržai rekomenduojama teikti įvairias lengvatas ar didesnę finansavimą įmonėms, kurios sukurtų darbo vietų moterims.

2. Siekiant skatinti moteris, auginančias vaikus, užsiimti verslu, Socialinei apsaugos ir darbo ministerijai reikėtų atkreipti dėmesį, kad būtų pasiekiamas ir finansiškai prieinamas kokybiškas ikimokyklinis ugdymas vaikams. Taip pat derėtų užtikrinti stabilumą darbo rinkoje, kad moterys neprarastų darbo dėl šeimos ir galėtų išlikti darbo rinkoje.

3. Atsižvelgiant į esamą situaciją, Lietuvos teritorinė darbo birža turėtų toliau reaguoti į esamus lyčių lygybės politikos trūkumus. Atsižvelgiant į jau įvykusius seminarus, mokymus verslumo srityje, derėtų išanalizuoti jų konkrečią naudą moterims imantis verslo ir pagal efektyvumą juos vykdyti toliau.

4. Lietuvos teritorinė darbo birža turėtų vykdyti priežiūrą, kad būtų užtikrintos vienodos galimybės moterims ir vyrams verslininkams gauti finansavimą verslui bei gauti vienodas žinias ir informaciją. Skatinti moteris jungtis prie verslo moterų tinklo, kuris gali padėti gauti papildomų žinių ir informacijos apie verslą.

## LITERATŪRA

1. Adcroft, A., Willis, R., & Dhaliwal, S. (2004). Missing the point? Management education and entrepreneurship. *Management Decision*, 42(3/4), 512-521.
2. Andriulienė, A., Baltutytė, E., Birmontienė, T. ir kt. (2004). *Žmogaus teisės..Diskriminacijos draudimas Lietuvos ir tarptautinėje teisėje*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras.
3. Bacchi, C.L., Eveline, J. (2010). *Mainstreaming Politics: Gender Practices and Feminist Theory*. University of Adelaide Press.
4. Beveridge, F., Nott, S. (2002). Mainstreaming: A case for optimism and cynicism. *Feminist legal studies*, 10(3), 299-311.
5. Bosienė, D. (2011). Moterys kaip vadovės [žiūrėta 2015-12-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslas.in/moterys-kaip-vadoves/>>.
6. Collinson, D., Hearn, J. (1994). Naming men as men: Implications for work, organization and management. *Gender, work and Organization*, 1(1), 2-22.
7. Daukantiienė, N. (2006). Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. Sociologija*, 4, 46 - 54.
8. Degutienė I. (2000). Moterys darbo rinkoje, užimtumas. *Lietuvos moterys amžių sandūroje*. Vilnius: spindulys.
9. Donaghy, T. B. (2004). Mainstreaming: Northern Ireland's participative-democratic approach. *Policy & Politics*, 32(1), 49-62.
10. Dromantienė, L. (2003). Lyčių lygybės politika Europos Sąjungoje. *Socialinis darbas*, 1 (3), 105-116.
11. European Institute for Gender Equality [žiūrėta 2015-12-02]. Prieiga per internetą: <<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>>.
12. Europos Komisija. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas G1 padalinys (2008). *Lyčių aspekto integravimo vadovas. Užimtumo, socialinės įtraukties ir socialinės apsaugos politikos kryptys*. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras.
13. Hearn, J. (2006). *Men in the Public Eye*. London: Routledge.
14. Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education+ Training*, 47(2), 98-111.
15. Internetinis portalas Alkas.lt [žiūrėta 2015-11-27]. Prieiga per internetą: <<http://alkas.lt/2015/11/18/82-proc-lietuvos-gyventoju-noretu-tureti-savo-versla/>>.
16. Young, I. M. (2002). Lived body vs gender: Reflections on social structure and subjectivity. *Ratio*, 15(4), 410-428.
17. Jankauskaitė M. (2014). Lyčių lygybės įgyvendinimas Lietuvoje – nenuoseklus? [žiūrėta 2015-12-01]. Prieiga per Internetą: <<http://www.alfa.lt/straipsnis/16067687/lyciu-lygybes-igyvendinimas-lietuvoje-nenuoseklus>>.
18. Janušaitė, D. (2015). Griauna stereotipus apie moteris verslininkes: jos nėra agresyvios ir

- arogantiškos „bobos“ [žiūrėta 2015-12-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/griauna-stereotipus-apie-moteris-verslininkes-jos-nera-agresyvios-ir-arogantiskos-bobos.d?id=67346678>>.
19. Karlonas A. (2015). Kaip paskatinti moterų verslumą? [žiūrėta 2015-12-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.bznstart.lt/verslas/verslo-gidas/2451/Kaip-paskatinti-moteru-versluma>>.
  20. Kanopienė, V. (2000). Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija*, 4, 57-64.
  21. Kerfoot, D., Knights, D. (1996). The Best is yet to Come: The Quest for Embodiment in Managerial Work. In D.L. Collinson, J. Hearn (Eds.). *Men as Managers, Managers as Men* (pp. 78-99). London: Sage.
  22. Kiškienė A. (2015). Norėtų turėti savo verslą, tačiau realių veiksmų imtis neskuba [žiūrėta 2015-12-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.sekunde.lt/pinigai/noretu-tureti-savo-versla-taciau-realiu-veiksmu-imitis-neskuba/>>.
  23. Komunikacijos planavimo agentūros OMD tyrimas [žiūrėta 2015-11-28]. Prieiga per internetą: <<http://verslasnaujai.lt/kokios-priezastys-skatina-imitis-verslo-vyrus-kokios-moteris/1694>>.
  24. Lane, J. E. (2001). *Viešasis sektorius: sąvokos, modeliai ir požiūriai*. Vilnius: Margi raštai.
  25. Lyčių lygybė: politikos, teorijos, strategijos (2012). Lygių galimybių plėtros centras.
  26. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba [žiūrėta 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <[http://www.lygybe.lt/lt/titulinis\\_10.html](http://www.lygybe.lt/lt/titulinis_10.html)>.
  27. Melnikas B. (1999) Aktualios viešojo administravimo teorijos, problemos ir perspektyvos, jų tyrimo kryptys. *Viešasis administravimas. Kaunas: Technologija*, 350-398.
  28. Mitchell, J. C. (2004). Procreative Mothers (Sexual Difference) and Child-Free Sisters (Gender) Feminism and Fertility. *European Journal of Women's Studies*, 11(4), 415-426.
  29. Moi, T. (1999). *What is a Woman and Other Essays*. New York: Oxford University Press.
  30. Moterų verslumo ir lyderystės forumas (2014) *Moterys verslo pasaulyje: jokių kliūčių pakeliui į sėkmę* [žiūrėta 2015-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/trys-svarbiausi-motyvai-skatinantys-lietuvos-moteris-pradeti-savo-versla.d?id=66456510>>.
  31. Mureikaitė, L. (2012). Moterys versle: nuo intuicijos iki investicijos [žiūrėta 2015-12-14]. Prieiga per internetą: <<http://ekonomika.tv3.lt/naujiena/moterys-versle-nuo-intuicijos-iki-investicijos-22253.html?page=4>>.
  32. Palčiauskienė, R., Virketytė, R. (2009). Verslumo skatinimas: kaip viena iš pagrindinių ekonomikos potencialo stiprinimo krypčių. *Studijos besikeičiančioje verslo aplinkoje*, 28 – 34.
  33. Palujanskienė, A. (2008). *Darbo ir karjeros psichologija*. Kaunas: judex leidykla.
  34. Parsons, W. (2001). *Viešoji politika*. Vilnius: Eugrimas.
  35. Pulzl, H., Treib, O. (2007). Implementing Public Policy. In F. Fisher, G. J. Miller and M. S. Sidney (Eds.). *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics and Methods* (89-107). Crc Press.
  36. Reingardienė, J. (2004). Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. *Sociologija*, 3, 13 - 27.

37. Savickienė, D. (2014). Moterys versle dar kovoja su abejonėmis [žiūrėta 2015-12-06]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.panbalsas.lt/naujienos/verslas/moterys\\_verse\\_dar\\_kovoja\\_su\\_abejonemis#komentarai](http://www.panbalsas.lt/naujienos/verslas/moterys_verse_dar_kovoja_su_abejonemis#komentarai)>.
38. Scott, J. W. (1988). Deconstructing equality-versus-difference: Or, the uses of poststructuralist theory for feminism. In M. Hirsch, E. Fox Keller (Eds.). *Conflicts in Feminism* (pp. 134-148). New York: Routledge.
39. Squires, J. Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics*, 3 (12), 366 - 388.
40. Starzdienė, G., Garalis, A. (2006). Verslumas: ugdymo programos ir jų efektyvumo raiška. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 38, 153 – 168.
41. Šidlauskienė, V. (2005). Vyriausybės vaidmuo formuojant lyčių lygybės politiką, iš *Viešoji politika lyčių lygybės aspektu: teminis straipsnių rinkinys* (pp.40-45). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
42. Turner, C. (2005). *Veskite į sėkmę. Kaip sukurti verslias organizacijas*. BMI: Baltos lankos.
43. Verloo, M. (2005). Mainstreaming Gender Equality in Europe. A Critical Frame Analysis Approach. *The Greek Review of Social Research*, 117, 11-34.
44. Verslo edukacijos portalas (2011) [žiūrėta 2015-12-07]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.verslas.in/terminas/verslumas/2/>>.
45. Vilpišauskas, R., Nakrošis, V. (2003). *Viešosios politikos įgyvendinimas Lietuvoje: "trūkstamos grandies" analizė*. Vilnius: Margi raštai.
46. Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321-343.
47. Woodwar, A. E. (2004). Building velvet triangles: Gender and informal governance. In T. Christiansen, S. Piattoni (Eds.). *Informal Governance in the European Union* (pp. 76-93). Cheltenham: Edward Elgar.
48. Žebrauskas, M. (2011). Keturi verslumo gebėjimai [žiūrėta 2015-12-07]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.bznstart.lt/verslas/verslo-gidas/271/Keturi-verslumo-gebejimai>>.
49. Žiobienė, E. (2015). *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2014 m. ataskaita*. Vilnius.



## ŠALTINIAI

1. Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo. *Žin.*, 2000, Nr. 22-564.
2. Jungtinių Tautų Konvencija "Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims". *Žin.*, 1996, Nr. 21.
3. Lietuvos darbo biržos ataskaitos ir statistika [žiūrėta 2015-11-10]. Prieiga per internetą: [https://www.ldb.lt/INFORMACIJA/VEIKLA/Puslapiai/ataskaitos\\_statistika.aspx](https://www.ldb.lt/INFORMACIJA/VEIKLA/Puslapiai/ataskaitos_statistika.aspx).
4. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija [žiūrėta 2015-11-05]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/titulinis.html>.
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2006). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2005 metais ataskaita*.
6. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2007). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2006 metais ataskaita*.
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2008). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2007 metais ataskaita*.
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2009). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 metų programos priemonių įgyvendinimo 2008 metais ataskaita*.
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2011). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos priemonių įgyvendinimo 2010 metais ataskaita*.
10. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2012). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos priemonių įgyvendinimo 2011 metais ataskaita*.
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2013). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos priemonių įgyvendinimo 2012 metais ataskaita*.
12. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos priemonių įgyvendinimo 2013 metais ataskaita*.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015). *Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos priemonių įgyvendinimo 2014 metais ataskaita*.
14. Lietuvos statistikos departamento leidinys (2015) [žiūrėta 2015-11-19]. Prieiga per internetą: [http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys\\_ir\\_vyrai\\_Lietuvoje\\_2014.pdf](http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf).
15. Lietuvos statistikos departamento internetinis puslapis [žiūrėta 2015-11-19]. Prieiga per internetą: [http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/756286/Lyciu\\_statistika.pdf](http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/756286/Lyciu_statistika.pdf).
16. Lietuvos verslumo veiksmų 2014 – 2020 planas (2014) [žiūrėta 2015-12-04]. Prieiga per internetą: [http://www.ukmin.lt/uploads/documents/Verslumo\\_veism%C5%B3\\_planas\\_2014-2020\\_1.pdf](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/Verslumo_veism%C5%B3_planas_2014-2020_1.pdf).
17. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Žin.*, 2000, Nr. 89-2741.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Žin.*, 2002, Nr. 64-2569.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Žin.*, 1992. Nr. 33-1014.

20. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Žin.*, 2003, Nr. 114-5115.
21. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Žin.*, 2006, Nr. 112-3100.
22. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas. *Žin.*, 1998, Nr. 112-3099.
23. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Žin.*, 2003, Nr., 63-2853.
24. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Žin.*, 1999, Nr. 66-2130.
25. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2013 m. ataskaita (2014) žiūrėta [2015-12-04].  
Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/lt/metines-tarnybos-ataskaitos.html>>.
26. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2003 – 2004. *Žin.*, 2003, Nr. 55-2452.
27. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2005 – 2009. *Žin.*, 2005, Nr. 116-4202.
28. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2010 – 2014. *Žin.*, 2010, Nr. 56-2757.
29. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2015 – 2021. *TAR.*, 2015, Nr. 2062.
30. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Žin.*, 2006, Nr. 68-2497.