



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

Ieva Kazilionytė

**LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO
LIETUVOJE IR SUOMIJOJE LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Doc. dr. Irena Luobikienė

KAUNAS, 2018

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO
LIETUVOJE IR SUOMIJOJE LYGINAMOJI ANALIZĖ

Baigiamasis magistro projektas

Socialinė politika (kodas 621L40002)

Vadovas

(parašas) Doc. dr. Irena Luobikienė
(data)

Recenzentas

(parašas) Doc. dr. Audronė Telešienė
(data)

Projektą atliko

(parašas) Ieva Kazilionytė
(data)



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

(Fakultetas)

Ieva Kazilionytė

(Studento vardas, pavardė)

Socialinė politika, 621L40002

(Studijų programa, kursas)

Baigiamojo projekto

„Lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje ir Suomijoje lyginamoji analizė“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

20 18 m. sausio 8 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, Ievos Kazilionytės, baigiamasis projektas tema „Lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje ir Suomijoje lyginamoji analizė“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir 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.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Kazilionytė, Ieva. *Comparative Analysis of Gender Equality Policy Implementation in Lithuania and Finland*: Master's thesis in Social Policy / supervisor assoc. prof. Irena Luobikienė. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: 05 S

Key words: gender equality, equal possibilities, legal regulation, policy implementation.

Kaunas, 2018. 86 p.

SUMMARY

Gender equality policy and its application is one of the most relevant topic in the context of the present days. Gender equality is the recognition of men and women despite specific needs, stereotypes and physiological differences. Equality between individuals is without any doubt the foundation of democratic society, one of the main legal values. Every country creates specific methods to implement gender equality according to its traditions and established norms in society. In order to make gender equality a reality, a complex investigation must be made to ensure it in every aspect of daily life. Gender equality policy takes a major role stimulating equal participation between men and women in both public and private life. Since countries have different practices in the subject, it is expedient to analyze countries which have the best standards in equality. The comparison between Lithuania and Finland reveals similarities and differences which can help to reach better results in our countries policy. Research object – implementation of equal possibilities between genders in Lithuania and Finland. The problem of the research – how is gender equality policy being implemented in Lithuania and Finland. The aim of the research – to compare implementation of gender equality policy in Lithuania and Finland. Objectives of the research: 1) To analyze the theory of implementing gender equality policies; 2) To analyze the legal aspect of implementing gender equality policies in Lithuania and Finland. 3) To make an analytic comparison of gender equality policy implementation in Lithuania and Finland. In order to compare the implementation of gender equality policy in Lithuania and Finland, a quantitative and qualitative research strategies were chosen. The results were reached by combining statistical data and information gained through interviews with specialists. Analysis were made according to the main areas of gender equality index: decision making, work and salary, family life, education and health care. Other information are listed in tables and divided into categories and subcategories and illustrated with authentic quotes from the interviews. The analysis showed that unequal possibilities in the analyzed countries manifests itself in the areas listed in theory, but Lithuania's index is lower. In Finland women have more decision making power than in Lithuania and all European Union. Lithuania's data in decision making does not reach European standard. In both Lithuania and Finland gender's business results are slightly different, but

there's perspective rise of business in Lithuania. Despite of effective gender equality policy in Finland, there's a bigger differences in salaries than in Lithuania. Industrial and constructional sectors are leading in case of equal gender salaries. Family life aspect shows that men and women are mostly inactive because of education. Statistical data as well as interviews shows that women are more likely to take care of children. More women than men chooses not to work full work hours. Women in Lithuania are more educated than in Finland. Analysis confirmed that life expectancy are higher for women. Interviews revealed that Lithuania must encourage governments to be more initiative, educate society and Finland must integrate gender equality to all areas of politics. Work consists of theory, review of laws, investigation, conclusion, list of literature and appendices. There are 12 pictures, 9 tables, 2 appendices and 117 sources of literature.

TURINYS

ĮVADAS	9
1. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS TEORINIŲ ASPEKTU.....	12
1.1 Lyčių lygybės samprata ir požiūriai	12
1.2 Diskriminacijos samprata	17
1.3 Lyčių nelygybės pasireiškimo sritys	19
2. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS TEISINIS REGULIAVIMAS IR INSTITUCINĖ SĄRANGA	26
2.1 Lyčių lygių galimybių politikos teisinis reglamentavimas ir institucinė sąranga Lietuvoje	26
2.2 Lyčių lygių galimybių politikos teisinis reglamentavimas ir institucinė sąranga Suomijoje	29
2.3 Europos Sąjungos institucinė sąranga ir teisės aktai lyčių lygybės aspektu.....	34
3. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO LYGINAMOJI ANALIZĖ LIETUVOJE IR SUOMIJOJE.....	40
3.1 Metodologija	40
3.2 Rezultatų analizė	43
IŠVADOS	63
ŠALTINIAI.....	74
PRIEDAI.....	75

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Trys strategijos, padėsiančios mažinti lyčių nelygybę	16
2 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos.....	42
3 lentelė. Organizacijų funkcijos	44
4 lentelė. Lyčių lygių galimybių politikos situacijos vertinimas	45
5 lentelė. Europos teisinio reglamentavimo vaidmuo įgyvendinant lyčių lygių galimybių politiką	48
6 lentelė. Mokyklos nebaigę asmenys.	58
7 lentelė. Aukštojo mokslo išsilavinimas 30-34m. amžiaus grupėje	58
8 lentelė. Standartizuotas mirtingumo lygis pagal priežastis.....	60
9 lentelė. Rekomendacijos dėl efektyvesnio lyčių lygybės politikos įgyvendinimo	61

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Lyčių lygybės indekso sritys ir posričiai.....	20
2 pav. Lietuvos lyčių lygybės politikos mechanizmas.....	29
3 pav. Suomijos lyčių lygybės politikos mechanizmas	33
4 pav. Moterų skaičius parlamente ir vyriausybėje	49
5 pav. Moterys, užimančios vadovaujančias pozicijas	50
6 pav. Užimtumo rodiklis.	51
7 pav. Lyčių darbo užmokesčio skirtumas.....	52
8 pav. Darbo užmokesčio skirtumai pagal sektorius.	53
9 pav. Neaktyvūs gyventojai pagal nedarbo priežastį.....	55
10 pav. Užimtumo rodiklis pagal darbo dienos trukmę.....	56
11 pav. Populiacijos išsilavinimas pagal lygius.....	57
12 pav. Tikėtina gyvenimo trukmė	59

IVADAS

Temos aktualumas. Lyčių lygybė yra moterų ir vyrų pripažinimas, nepaisant specifinių poreikių, visuomenėje įsigalėjusių stereotipų ir biologinių skirtumų. Lyčių lygybė yra ne tik plačiai negarinėjama tema pasaulyje, bet taip pat pagrindinė žmogaus laisvė ir teisė. 1997m. buvo priimta Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Jungtinių Tautų narės, pasirašiusios šią tarptautinę konvenciją įsipareigojo užtikrinti pagrindines žmogaus teises, nes diskriminacijos neleistinumo principas skelbia, jog kiekvienas yra laisvas, lygus ir privalo turėti savo laisves nepriklausomai nuo jokių skirtumų, įskaitant lytimi pagrįstus skirtumus, ir garantuoti lygią vyrų ir moterų teisę naudotis visomis ekonominėmis, socialinėmis, kultūrinėmis, pilietinėmis ir politinėmis teisėmis (Jungtinių Tautų konvencija..., 1979). Lyčių lygybės svarba ir būtinybė spręsti klausimus buvo iškelta ir 1995m. Ketvirtosios pasaulinės moterų konferencijos metu Pekine. Jos metu priimtas vienas iš pagrindinių dokumentų – Pekino deklaracija ir veiksmų planas, kuris įtvirtina moterų teises kaip nedalomą, universalių žmogaus teisių dalį. Šiuo dokumentu siekiama raginti šalių vyriausybes, bendruomenes imtis atsakomųjų veiksmų sprendžiant 12 sričių problemas: skurdo, švietimo ir profesinio mokymo, sveikatos, smurto, ginkluotų konfliktų, ekonomikos, valdžios ir sprendimų priėmimo, institucijų mechanizmų, žiniasklaidos, aplinkosaugos, mergaičių diskriminacijos (Beijing Declaration, 1995).

Asmenų lygybės ir lygiateisiškumo principai neabejotinai yra modernios demokratinės visuomenės pamatas, viena iš kertinių teisinių vertybių. Asmenų lygybės ir lygiateisiškumo nuostatų galima rasti kiekvienos demokratinės valstybės nacionalinėje teisėje (Andriukaitis ir Žiobienė, 2007). Pasak Mockevičienės (2015) tarptautinės organizacijos ir šalių vyriausybės aiškiai pripažįsta, kad lyčių lygybės principų laikymasis stiprina demokratiją, padeda kurti atvirą pilietinę visuomenę. Autorės nuomone, kiekviena šalis mažindama ar minimizuodama atskirtį tarp vyrų ir moterų kuria savitus metodus, kurie būtų pritaikyti pagal tos šalies specifiką, jos tradicijas, veikimo principus, įvairias nusistovėjusias normas.

Lyčių lygybės požymiai lemia, kaip klostosi asmenų kasdienis gyvenimas, tarpusavio santykiai, pasirinkimai, apsisprendimai ir laisvės. Lyčių lygios galimybės prilygsta kovai už žmogaus teises, iš kurių svarbiausios – teisė į orų gyvenimą, teisė į švietimą ir sveikatos apsaugą. Realus lyčių lygybės principų įgyvendinimas praktikoje bei jų suvokimas visuomenėje atspindi šalies pažangą ir civilizuotumo lygį (Krinickienė, 2014). Šiame kontekste kyla **probleminis klausimas: kaip įgyvendinama lyčių lygių galimybių politika Lietuvoje ir Suomijoje?**

Temos ištirtumas. Autoriai nagrinėjantys lyčių lygias galimybes pripažįsta, jog vis dėlto egzistuoja socialiai nulemti skirtumai tarp moterų ir vyrų, kuriuos sąlygoja išmokta ar įgyta elgsena, turinti skirtingą įtaką

lyčių gyvenime. Lyčių lygybės problematiką, susijusią su lyčių socialinės – ekonominės padėties vertinimu analizavo Mackevičienė (2015), Šidlauskienė (2015), Krinickienė (2014), Vengalė, Mackevičiūtė (2008), Dollar, Gatti (1990), detaliau šeimos instituto stabilumą ir vaidmenų pasiskirstymą nagrinėjo Reingardė, Tereškinas (2006), Ahl (2004), darbo užmokesčio ir užimtumo aspektu nagrinėjo Mažeikienė ir Dorelaitienė (2012), Rakauskienė (2000), Delonaitė (2008), Verloo (2007), lygiavertį moterų ir vyrų dalyvavimą politiniame gyvenime tyrinėjo Mikėnė (2012), Squires (2005), Nigles (2005).

Temos naujumas. Svarbu suprasti, jog moterų ir vyrų skirtumų egzistavimas neturėtų daryti diskriminuojančio poveikio ar neigiamos įtakos lyčių pilnaverčiam ir lygiateisiam gyvenimui. Siekiant, jog moterų ir vyrų lygybė taptų realybe, reikalinga spręsti ne tik moterų ar vyrų specifines problemas, bet į viską pažvelgti kompleksiskai, kad abiejų lyčių teisės būtų užtikrintos visose gyvenimo srityse. Reikšmingas vaidmuo tenka lyčių lygybės politikai, kurios tikslas skatinti moterų ir vyrų vienodą dalyvavimą viešajame ir privačiame gyvenime. Kadangi kiekviena šalis turi skirtingą praktiką lyčių lygybės klausimais, tikslinga analizuoti šalis, kurių rodikliai lyčių lygybės klausimu yra vieni aukščiausių. Suomija viena iš pirmųjų šalių pasaulyje suteikusi galimybę moterims balsuoti ir dalyvauti rinkimuose, todėl moterų dalyvavimas sprendimų priėmimo paskatino šalies vadove išrinkti moterį 2000m. ir 2006m. (Wikigender, 2015). Suomijos Lyčių lygybės indeksas siekia 73.0 punkto, tuo tarpu Lietuvoje jis yra 56.8, o visos Europos Sąjungos mastu siekia 66.2 punkto iš šimto (European Institute for Gender Equality, 2015). Suomijos, kaip vienos iš efektyviausiai įgyvendinančių lyčių politiką, lyginimas su Lietuva gali padėti atrasti skirtumų ir panašumų, kuriuos įvertinus būtų galima pasiekti geresnių rezultatų mūsų šalies politikoje.

Šio darbo tikslas – palyginti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą Lietuvoje ir Suomijoje.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą teoriniu aspektu.
2. Ištirti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo teisinį reguliavimą ir institucinę sąrangą Lietuvoje bei Suomijoje.
3. Atlikti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo lyginamąją analizę Lietuvoje ir Suomijoje, ekspertų požiūrių ir statistinių duomenų pagrindu.

Tyrimo objektas – lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas Lietuvoje ir Suomijoje.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizė;
- Teisinių dokumentų analizė;
- Antrinių duomenų analizė;
- Interviu.

Darbo struktūra: Magistro baigiamojo projekto struktūrą sudaro santrauka anglų kalba, teorinė ir tiriamoji dalys, išvados, literatūros sąrašas bei priedai. Pirmajame projekto skyriuje aptariami teoriniai aspektai: atskleidžiama lyčių lygybės samprata ir požiūriai, diskriminacijos apibrėžimas ir jos formos bei skiriamas dėmesys lyčių nelygybės pasireiškimo sritims. Antrajame skyriuje apžvelgiami esminiai Lietuvos ir Suomijos teisiniai aktai, kurie įtvirtina pagrindinius lyčių lygybės tikslus. Aprašomi pasirinktų šalių lyčių lygybę įgyvendinančių organizacijų prioritetai bei Europos Sąjungos įtvirtinti teisės aktai, institucinė sąranga. Trečiajame skyriuje pagrindžiama empirinio tyrimo strategijos, aprašomi antrinei duomenų analizei pasirinkti rodikliai, interviu duomenų analizės tyrimo imtis ir dalyvių atranka, tyrimo instrumentas, tyrimo eiga. Tyrimo metu apdoroti statistiniai Lietuvos ir Suomijos duomenys lyginami tarpusavyje bei interviu metu gauti duomenys atskleidžia organizacijų požiūrį į lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą. Projekto pabaigoje formuluojamos išvados.

1. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS TEORINIU ASPEKTU

Šiame skyriuje lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas analizuojamas teoriniu aspektu. Siekiant išsamios analizės, pirmajame skyriuje atskleidžiama lyčių lygybės samprata ir požiūriai, diskriminacijos apibrėžimas ir skiriamas dėmesys lyčių nelygybės pasireiškimo sritims, kurios apima visas svarbiausias asmens gyvenimo sritis.

1.1 Lyčių lygybės samprata ir požiūriai

Istorijos vystymosi etapais įvairiose visuomenėse vyravo požiūris, jog pirmiausia lytis yra nusakoma biologiniais ypatumais, tačiau negalima aiškinti vyrų ir moterų vaidmenų vien fiziologija. Kitaip tariant, socialinių vaidmenų įvairovė yra kur kas platesnė nei fiziologiniai lyčių skirtumai, todėl literatūroje lytis gali būti suprantama kaip biologinė (angl. sex) ir kaip socialinė – kultūrinė (ang. gender) sąvoka (Gudliauskaitė, 2008; Oxford Dictionaries, 2017). Lyties samprata pabrėžia, kad moterų ir vyrų vaidmenys visuomenėje konstruojami bei formuojami atsižvelgiant į socialines aplinkybes (Rakauskienė ir Lisauskaitė, 2005). Autorės Ivanauskienė ir Šidlauskienė (2017) lyties savybes, identitetą, tapatumą sieja su socialine, kultūrine ir psichologine sritimis. Jų nuomone supratimas apie moteriškumą ir vyriškumą kinta individualiai ar kolektyviai per visą gyvenimą atsižvelgiant nuo konteksto. Todėl tik reaguojant į vykstančius pokyčius visuomenėje, galima tobulinti, formuoti, adaptuoti, modifikuoti sociokultūrinės lyties sampratą. Pasak Šimanskienės (2006), fiziologiniai lyčių skirtumai yra ne tokie svarbūs kaip įgimti ir apima psichinių savybių spektrą. Moterys, kitaip nei vyrai, turi pasyvumo, globėjiškumo, gailestingumo, nuolaidumo bruožų, tačiau jos labiau linkusios bendradarbiauti, reikšti emocijas bei linkusios į konservatyvų mąstymą. Vyriškos savybės pasireiškia aktyvumu, energija, kartais net agresija, noru būti teisiu ir novatoriškam. Vyrų psichikoje įgimta savybė konkuruoti, rodyti galią, tačiau šias savybes derina su racionalumu ir susivaldymu.

Lyčių savybių skirtingumas iš esmės parodo, ko visuomenė tikisi iš moters ar vyro, koks savybių kompleksas priklauso kiekvienai lyčiai, tačiau neatsižvelgiama į visuomenėje vykstančius pokyčius. Moteris pagal pateiktas savybes turi būti globėjiška ir nuolaidi, o vyriškosios lyties atstovai turi spinduliuoti stiprumu ir pasitikėjimu savimi, nors šias savybes gali turėti abiejų lyčių asmenys.

Kaip teigia Europos Komisijos Lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupė (2004), lytis nusako socialinius skirtumus, arba moterims ir vyrams suteiktus vaidmenis, kurių jie išmoksta augdami, kurie ilgainiui kinta ir kurie priklauso nuo konkrečios kultūros, tautybės, religijos, išsilavinimo, klasės ir geografinės, ekonominės bei politinės gyvenamosios aplinkos. Tai elgesio modeliai, kurie nustato tai, kas įprasta, ir nulemia

tai, kas mes esame be savo lyties. Pavyzdžiui, gimdyti gali tik moterys (biologiškai determinuota), tačiau ne nuo biologinių priežasčių priklauso, kas augins vaikus (lyties determinuotas elgesys) arba atliks namų ruošos darbus. Todėl lytis apibūdina ir tas savybes bei elgesį, kurio iš vyrų ir moterų tikisi visuomenė ir kuris formuoja jų visuomeninį tapatumą, kuris priklauso nuo konkrečios kultūros ir konkretaus istorinio laikotarpio. Elgesio modelius apibrėžia ir Pasaulio bankas (2013, cit. Rakauskienė ir Krinickienė., 2014a) teigdamas, jog lyčių vaidmenys yra kasdienis visuomenės reiškinys. Moterys apima reprodukcinės, gamybinės ir bendruomenės valdymo funkcijas, o vyrams priskiriamos bendruomenės politikos ir gamybinės funkcijos. Vyrų prioritetų sąrašė pirmiausia yra gamybinis vaidmuo, o vėliau seka ir kiti numatyti vaidmenys. Moterų situacija sudėtingesnė, nes jos, kitaip nei vyrai savo funkcijas privalo atlikti tuo pačiu metu, balansuodamos kiekvienai veiklai skirti atitinkamai laiko..

World Health Organization (2017) teigia, jog lytis yra socialinis konstruktas, susidedantis iš normų, vaidmenų ir pačių santykių tarp vyrų bei moterų. Individai yra mokomi atitinkamo elgesio, įskaitant ir tą, kaip jie turi bendrauti su tos pačios ar priešingos lyties asmenimis namų aplinkoje, bendruomenėse, darbe. Kai individas neatitinka bendrai nustatytų lyčių normų jie dažnai susiduria su stigmatizavimu, diskriminacine praktika ar socialine atskirtimi. Todėl lyčių lygybės požiūrio šalininkai mano, kad pasiekti darną ir užtikrinti žmogaus teisių nepažeidžiamumą galima remiantis socialiniais vaidmenimis. Siūloma teisingiau paskirstyti išteklius ir pajamas, teises bei pareigas ir tokiu būdu kurti vienodas galimybes. Delinesheva ir kt., (2008) teigia, kad lytis taip pat susijusi su moterų ir vyrų galios santykiais. Jie yra nuolat veikiami vietos, nacionaliniame ar tarptautiniame kontekstuose vykstančių politinių, ekonominių, socialinių ir kultūrinių pokyčių. Giddens (2005) pabrėžia, kad socialiniai bei kultūriniai veiksniai sukuria tam tikras skirtynes tarp vyrų ir moterų: požiūris į darbus, veiklą ir kiekvienam priskiriamas atitinkamas pareigas.

2014 – 2020m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos ataskaitoje (2016) yra apibrėžiama, jog lyčių lygybės skatinimas yra siekis užtikrinti, kad kiekvienas individas turėtų galimybę visiškai realizuoti savo potencialą, ir kad ši potencialo realizavimo lygybė apima ne tik pasiekiamų rezultatų vienodumą, tačiau ir asmenybės orumo bei integralumo lygybę.

Lyčių lygybė pasiekama tik tuo atveju, kai moterys ir vyrai turi lygias galimybes dalyvauti visose gyvenimo srityse: ekonomikoje, sprendimų priėmime, kai skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai bei poreikiai yra palankiai vertinami (Department of Justice and Equality, n.d). Vadovaujantis Rakauskienės, Lisauskaitės (2005) nuomone moterų ir vyrų interesai bei patirtis tampa esminiu kriterijumi kuriant bendrą koncepciją, įgyvendinant, kontroliuojant ir vertinant bendras veiklos kryptis bei programas visose politikos, ekonomikos ir visuomeninėse srityse. Siekiama, kad sprendimai būtų vienodai naudingi abiem lytims. Analizuojant European Institute for Gender Equality (2017) dokumentus pastebėta, jog lygybė atsižvelgia į moterų ir vyrų interesus, poreikius ir prioritetus, pripažįstant skirtingų moterų ir vyrų grupių įvairovę. Lyčių

lygybė nėra moterų problema, tačiau ji turėtų būti susijusi su visapusišku abiejų lyčių dalyvavimu. Moterų ir vyrų lygybė vertinama kaip žmogaus teisių problema ir kaip tvarios, į žmones orientuotos vystymosi sąlyga.

Dėl darnios vystymosi sąlygos susiformuoja ir lyčių politika, kuri pasak Juraitės ir Zdanevičiaus (2004) gali būti apibrėžiama, kaip tam tikra politinė veikla ar veiksmas, siekiantis pakeisti socialinę sistemą, kuri iki šiol buvo vyro rankose ir kuri reprodukuoja lyčių nelygybę. Jacobsson'as ir Alfredsson'as (1995) nagrinėdami lyčių lygybės klausimus išskyrė lygybės politikos tikslą, kuriuo norima užtikrinti, kad vyrai ir moterys turėtų ne tik lygias teises, galimybes, bet ir pareigas. Taip pat teigia, jog abiem lytims svarbu turėti darbą, garantuojantį ekonominę nepriklausomybę, rūpintis vaikais ir namų ūkiu, dalyvauti politinėse veiklose, taip pat visose kitose visuomeninės veiklos sferose. Šie punktai sudaro pagrindą, kad bet kokia asmens veikla negali būti skirstoma pagal lytį. Mockevičienė (2015) teigia, kad įstatymiškai (de jure) yra įteisintas tiek vyro, tiek moters lygumas, lyties nepaisymas, tačiau istoriškai susiklostę vyro ir moters vaidmenys visuomenėje sudaro sąlygas, jog praktiškai (de facto) įstatymai nėra pajėgūs visiškai išspręsti lyčių lygybės klausimo (pvz: kai asmenys įstatymiškai sulaukę priimtino amžiaus, turi teisę į darbinę veiklą, tačiau moters atžvilgiu, jeigu šalyje nėra įteisintų motinystės atostogų, pagimdžiusi vaiką moteris praranda teisę ir galimybę naudotis teise į darbą).

Apžvelgus lyčių lygybės apibrėžimus, galima pastebėti, jog svarbiausia yra įgalinti tiek vyrus, tiek moteris visapusiškai dalyvauti gyvenimo srityse: politikoje, ekonomikoje, socialinėje ir kultūrinėje erdvėje. Sprendimai turi būti priimami be diskriminavimo ir palankūs abiem lyčių grupėms. Svarbu suprasti, jog moterų ir vyrų veikla iš esmės skiriasi, tačiau tai neturėtų daryti neigiamos įtakos kasdieniam gyvenimui.

Lyčių lygybės užtikrinimas nėra savaiminis procesas, todėl reikalingos tikslingos politinės priemonės lyčių lygybės atstovavimui pasiekti ekonominiame, politiniame, socialiniame gyvenime, proporcingai paskirstant išteklius ir galimybes abiem lytims (Ulickaitė, 2017). Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2015) išskiria tris pagrindinius mokslininkų požiūrius į lyčių lygybę, atsiskleidžiančius įvairiose politinėse priemonėse. Šie požiūriai ar strategijos vadinami „įtraukimu“ (**inclusion**), „apvertimu“ (**reversal**) ir „pakeitimu“ (**displacement**)(žr. 1 lentelė), arba **atitinkamai vienodumu, skirtumu ir transformacija**. Lyčių lygybės gali būti siekiama pabrėžiant, kad žmonės yra vienodi, teigiant moterų skirtingumą arba transformuojant įtvirtintas moteriškumo, vyriškumo normas ir standartus.

Pasak Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (2015) bei Mejerės (2010), kurie nagrinėja **vienodumo (įtraukimo)** požiūrį, teigiama, kad lyčių nelygybės problema kyla dėl to, kad moterys išstumiamos iš politinės sferos. Vienodumo požiūriu lyčių nelygybės priežastimi tampa nelygus moterų dalyvavimas sprendimų priėmimo procesuose, tai yra lyčių lygybės samprata siejama su teisine lygybe ir vienodo elgesio reikalavimais. Įtrauktis padidina galimybes pačioms moterims atstovauti savo interesus lygybės formavime. Siūloma jas įtraukti į esamą sistemą remiantis nuostata, kad kiekvienas asmuo, nepriklausomai nuo lyties, turi būti traktuojamas pagal tuos pačius principus, normas ir standartus ir turi turėti tokias pat teises ir galimybes, kurias

turi vyrai. Lombardo, Jalušič, Maloutas, Sauer (2007) pastebi, kad moterų trūkumas politikoje siejamas su moteriškų savybių ir privalumų stoka arba kuomet tikimasi, jog moteris įneš į politiką naujas, kitokias tendencijas.

Vienas iš pagrindinių įtraukties privalumų, kurį išvelgia Squires (2005), yra lyčių srities ekspertų įtraukimas į politikos formavimą, kuris užtikrina, kad politikos kūrimas būtų grindžiamas ne ideologija ar stereotipais, bet profesinėmis žiniomis. Tačiau efektyvų lygių galimybių politikos įgyvendinimą gali užtikrinti tik pačių politikos veikėjų savęs, kaip lyčių nelygybės problemos dalies, suvokimas, nesupriešinant ir neatskiriant savęs nuo lygybės integravimo projekto. Vienodumo (įtraukimo) požiūris sulaukia kritikos dėl vienos lyties grupės tapatinimo su kita. Reikia pabrėžti, jog vyrai ir moterys turi skirtumų, todėl neįmanoma siekti sukurti neutralų pasaulį.

Skirtingumu (apvertimu) grįstas požiūris, priešingai, problemą mato vyriškumo normų dominavime, kurias moterys turi arba imituoti, arba prisitaikyti. Todėl siūloma keisti politiką ir įtvirtinti moterų tapatybes, kurios aiškinamos kaip esančios kitokios nei normatyvinė vyro tapatybė ir kultūra (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2015). Ši teorinė perspektyva paskatino pozityvių priemonių idėją. Tapatybės skirtumų įrodymui reikia taikyti specialias priemones arba veiksmus, kurie padėtų išreikšti moterų skirtumą nuo pripažintų vyriškų normatyvų. Ši strategija orientuota į lytiškai diferencijuotų piliečių formavimą, ir grindžiama skirtumų politiką, kuri gali būti efektyviai įgyvendinama taikant pozityvius veiksmus kaip lyčių skirtumų pripažinimo formą (Bičkovaitė, 2013). Pozityvių ir specialių priemonių numatymui pritaria Mejerė (2010) sakydama, jog priemonių pagalba vykdoma politinės srities reversija, pasireiškianti moterų tapatumo skirtumų nuo vyrų normatyvinių identitetų pripažinimu. Jos nuomone, lygybės siekimas baigiasi reikalavimu susitapatinti su dominuojančiomis maskulinizmo normomis. Verloo (2007) savo darbe atskleidžia, jog skirtingumo požiūrį galima realizuoti praktiškai nustatant įsidarbinimo, profesinio tobulėjimo ir dalyvavimo sprendžiamąją galią turinčiose institucijose kriterijus. Vadinasi siekiant lyčių lygybės reikia taikyti veiksmų programas orientuotas į darbo rinkoje esančias skirtybes ir dalyvavimą sprendimų priėmime.

Transformacijos (pakeitimo) vizijai būdinga kritika dėl lyčių lygybės suvokimo, tai yra požiūrio ne tik dėl moterų išstūmimo ar vyrų normos įtvirtinimo. Todėl siūloma permąstyti ją formuojančius politinius diskursus ir integruoti įvairovės politikos aspektus (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2015). Transformacinis požiūris dar sutinkamas kaip lyčių aspekto integravimo strategija (ang. gender mainstreaming), kuria norima pakeisti vyriškos lytis dominavimą. Lyčių dominavimas slypi lytiškai suskirstytuose visuomenės struktūrose. Lyčių integravimo strategijos sampratą aiškina ir European Institute for Gender Equality (2017) sakydami, jog lyčių lygių galimybių integravimas - tai politinių procesų organizavimas, tobulinimas, vertinimas, kad lyčių lygybės perspektyva būtų įtraukta į visas politikos kryptis visuose lygmenyse ir etapuose. Transformacija - procesas, skirtas vertinti visų planuojamų veiksmų, įskaitant

teisės aktus, politikos kryptis ar programas, poveikį tiek vyrams, tiek moterims. Tai yra būdas, kad moterų ir vyrų susirūpinimas ir patirtis taptų neatskiriamu politikos ir programų kūrimo veiklose. Norima, kad visi vienodai būtų naudingi ir būtų pasiektas galutinis tikslas – lyčių lygybė. Transformacijos (pakeitimo) ar lyčių aspekto integravimo strategija apima glaudų bendradarbiavimą tarp institucijų ir politikos sričių tobulinimą lyčių lygybės klausimu, atsižvelgiant į kiekvieno savitumus ir skirtybes. Kaip teigia Europos Bendrija (2008), lyčių aspekto 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, jau planavimo etape aktyviai ir atvirai atsižvelgiant į jų galimą poveikį atitinkamai vyrų ir moterų situacijai. Tam reikia sistemingai tirti priemones bei politiką ir atsižvelgti į galimas pasėkmes.

1 lentelė. Trys strategijos, padėsiančios mažinti lyčių nelygybę (Sudarė Bičkovaitė, 2013).

	Įtraukimas	Apvertimas	Pakeitimas
Lyčių lygybė kaip politinė problema	Problema: moterų išstūmimas iš politinės sferos. Sprendimas: moterų įtraukimas į egzistuojančią tvarką.	Problema: vyriškumo norma Sprendimas: moterų perspektyvos įtraukimas į politikos apibrėžimą.	Problema: lyčių tvarka Sprendimas: politinių diskursų, kurie reprodukuoja lyčių nelygybę, keitimas.
Sąvokos „socialinė lytis“ samprata	Neutralus požiūris į lytis; moterys vertinamos kaip lygios vyrams.	Moterų skirtingumas turi būti pripažintas ir įvertintas, nes lyčių neutralumas įtvirtina vyrišką perspektyvą.	Abejojama lyčių priešprieša, kuri toliau generuoja nelygybes; siūloma įvairovės politika.

Analizuojant Bičkovaitės (2013) susistemintas lyčių nelygybės strategijas galima pastebėti, kad įtraukimo ir apvertimo strategijų požiūriais dėmesys koncentruojamas į moteriškosios lyties įgalinimą dalyvauti valstybės valdyme, būti pilnavertėm dalyvėm politinėje veikloje. Nors sąvokos „socialinė lytis“ samprata šiose strategijose pateikiamos visiškai priešingai. Įtraukimo požiūriu vyrauja neutralus požiūris, neatsižvelgiant į lyčių skirtumus, o apvertimo strategijos atveju kaip tik reikia pabrėžti moterų skirtingumą. Pakeitimo, kitaip dar vadinamos transformacijos, strategijos požiūriu lyčių tvarka yra pagrindinė problema. Transformacijos procesu siekiama vertinti numatomus veiksmus, teisės aktus ar programas siekiant lyčių lygybės. Pakeitimo strategija siūlo įvairovės politiką, kuri palankiai veiktų tiek moterims, tiek vyrams.

Apibendrinat lyčių lygybės požiūrius galima sakyti, jog pirmasis požiūris siejamas su lygių teisių įtvirtinimu politinių sprendimų priėmimo. Remiantis antruoju, kaip viena iš priemonių siūlomi pozityvūs

veiksmi, realizuojant didesnes galimybes darbo rinkoje, profesinio tobulėjimo veikloje ir dalyvavimo visuomeniniame gyvenime. Tuo tarpu transformacijos požiūris orientuotas į visų politinių kryptių tobulinimą ir organizavimą, darant poveikį vyrams ir moterims.

1.2 Diskriminacijos samprata

Viešojoje erdvėje ir vartosenoje lyčių lygybės pažeidžiamumą apibūdina diskriminacijos terminas, kuris vartojamas siekiant įvardyti žeminantį elgesį ir bet kokius žmogaus teisių pažeidimus. Diskriminacijos samprata išplaukia iš lygių galimybių principo, kai kiekvienas asmuo turi teisę į lygiavertį teisių ir lygių galimybių pripažinimą, nedarant jokių išimčių ir neišskiriant lyties, kalbos, rasės, amžiaus, lytinės orientacijos, politinių įsitikinimų ar kitų socialinių požymių. Diskriminacija pasireiškia kokios nors grupės atžvilgiu netolerantiškais pasisakymais, įžeidimais, nepakantumu ar priešišku elgesiu (Vengalė-Dits, 2011).

Diskriminacija suvokiama kaip daugialypė problema, kurios pasireiškimai priklauso nuo politinių procesų, įstatymų spragų, socialinių institutų ar pagalbos organizacijų netobulumo bei pačio žmogaus, kaip individo trūkumai – tai artimai sąveikaujantys aspektai (Valackienė, Krašenkienė, 2007). Pasak Bagdono, Lazutkos, Vareikytės, Žalimienės (2007) nelygybės, žmogaus teisių pažeidimo ar diskriminacijos priežastys dažniausiai slypi visuomenėje, kuri yra priklausoma nuo egzistuojančių normų ir požiūrių. Todėl reikia atkreipti dėmesį į lygių galimybių įgyvendinimo strategijas ir jų kaitą pagal vykstančius pokyčius. Autoriai priduria, kad diskriminacijos sąvoka ne visada apima tik teisinius, bet ir socialinius aspektus. Diskriminacija yra plačiai paplitęs reiškinys mūsų visuomenėje, sąlygojamas išankstinio nusistatymo, stereotipų, informacijos trūkumo ir daugelio kitų dalykų.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2011) diskriminaciją apibūdina kaip valinį žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba net yra privilegijuotoje padėtyje. Vengalė, Mackevičiūtė (2015) diskriminavimą supranta kaip žmogaus teisių atėmimą ar turimų teisių apribojimą, kai žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, gauti tam tikras paslaugas ar įsigyti prekes, siekti mokslo. Minėtų autorių nuomone, diskriminavimas pasireiškia kaip žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba turi privilegijų. Autorės siūlo atkreipti dėmesį į kiekvieną žmogų individualiai, tai yra palyginti ar jie yra vienodi savo požymiais, teisėmis ir galimybėmis, ir ar tokioje pačioje ar panašioje situacijoje jie vertinami lygiomis teisėmis. Dažniausiai žmonės būna diskriminuojami dėl tam tikrų įgimtų ar vėliau įgytų savybių ar požymių, pavyzdžiui, lyties, rasės, lytinės

orientacijos, negalios, amžiaus, profesijos, socialinės padėties ir t.t. Būtent dėl vienu ar kitu požymių žmogus arba žmonių grupė netenka įstatymų garantuojamų teisių arba galimybių šias teises realizuoti.

Bet koks lyties skirtumas, išimtis ar apribojimas, turinti poveikį sutrukdyti asmenims pasinaudoti teisėmis pripažįstamas kaip diskriminacija. Lygiateisiškumas tarp vyrų ir moterų turi atsispindėti žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių politinėje, ekonominėje, kultūrinėje ar kitoje srityje (United Nations, 1979).

Europos Sąjungos ir daugumos valstybių narių darbo teisė skiria dvi pagrindines diskriminacijos formas - tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją bei keletą kitų diskriminacijos formų, kurios tiesiogiai įtvirtintos teisės aktuose, draudžiančiuose diskriminaciją bei pripažįsta ir kitas diskriminacijos formas, kurios nėra tiesiogiai įtvirtintos teisės aktuose, bet suformuluotos teisę taikančių bei aiškinančių subjektų (diskriminacija dėl ryšių, diskriminacija dėl menamos charakteristikos, daugialypė diskriminacija bei kitos)(Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, 2011).

Tiesioginė diskriminacija praktikoje yra lengviau atpažįstama nei netiesioginė diskriminacija, nes ji pasireiškia tyčiais veiksmais, sukeliančiais žmogui nepageidaujamus teisių ir galimybių apribojimus, suvaržymus, arba atimančiais galimybę apskritai realizuoti savo teises (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2011). Mokslininkai Navaitis, Burneikienė, Trinkūnienė (2008) bei Vidrinskaitė (2004) tiesioginę diskriminaciją apibūdina kaip aktyvų ar pasyvų elgesį, kuris pasireiškia teisių ribojimu, žeminimu, niekinimu, kai asmuo dėl vieno ar kelių požymių yra vertinamas nepalankiau situacijose, palyginti su tokių pat gebėjimų ir kompetencijos asmeniu, ir kada vertintojas sąmoningai ar nesąmoningai suteikia pirmenybę. Su šia samprata sutinka Šavareikienė, Žalys (2013) teigia, kad dėl šios rūšies diskriminacijos formos asmuo dėl vieno ar kelių požymių gali būti vertinamas blogiau negu kitas asmuo, pasižymintis tokiomis pačiomis savybėmis ir gabumais, tačiau yra priskiriamas kitai kategorijai, kurią vertintojas laiko geresne.

Netiesioginė diskriminacija įvyksta tada, kai yra pateikiami nepagrįsti reikalavimai, sąlygos ar nusistovėjusios praktikos, dėl kurios asmeniui ar grupei susiklosto nepalankios aplinkybės. Visuomenėje ar benrduomenėje gali būti įtvirtintas diskriminuojantis elgesys ir veiksmai, kurie turi įtakos asmeniui ar grupei dėl tam tikrų asmeninių savybių, šiuo atveju kaip skirtinga lytis. Šios elgsenos dažnai tampa visuomenės kultūros dalimi ir sustiprina politinius procesus. Jei susilaukiama daug skundų dėl tų pačių ar panašių problemų, tai gali būti dėl įtvirtintos diskriminacijos, dar kitaip vadinamos sisteminė diskriminacija (The Victorian Equal Opportunity and Human rights commission, 2017). Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė (2011) netiesioginę diskriminaciją, apibrėžia kaip išoriškai neutralią praktiką, normą, reikalavimą ar sąlygą, kuri neproporcingai veikia konkrečią asmenų grupę ir yra nepateisinama bei priduria, jog pažeidimas šia diskriminacijos forma paprastai padaromas be tiesioginės tyčios.

Europos Komisija (2008) savo ataskaitoje nurodo, jog netiesioginė diskriminacija yra nuostata kai vienas asmuo dėl lyties yra blogesnėje padėtyje, išskyrus atvejus kai ši nuostata yra pagrįsta teisėtu keliu, o priemonės, kuriomis siekiama tikslo, yra būtinos ir tinkamos.

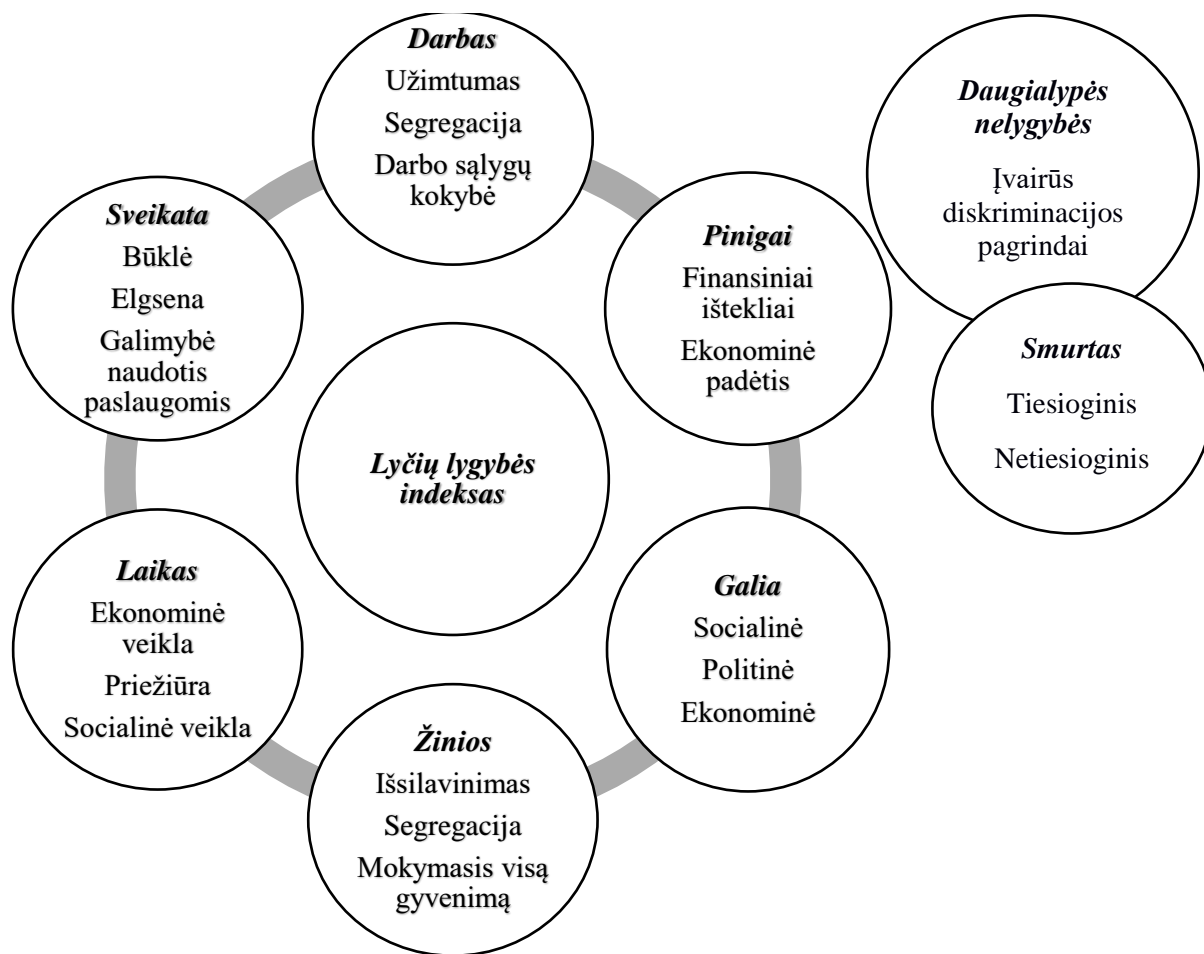
Todėl diskriminaciją iš esmės galima įvardinti kaip priešingą teisės veiksmą, dėl kurio lygių galimybių realizavimo sąlygos buvo sumažintos ar atimtos lyginant su kitais individais. Neatsižvelgiant į individualius požymius, kiekvieno asmens pareiga vertinti kitą vienodomis teisėmis. Galima sakyti, jog tyčinis ar netyčinis, nepalankus ar mažesnis įvertinimas skirtingų asmenų grupių toje pačioje situacijoje sukuria diskriminaciją ir trukdo individams naudotis savo teisėmis bei galimybėmis.

1.3 Lyčių nelygybės pasireiškimo sritys

Lyčių lygybės užtikrinimas reikalauja pažvelgti į kiekvieną gyvenimo sritį giliau, norint atskleisti kokie skirtumai yra tarp vyrų ir moterų. Šiuolaikinėje visuomenėje vis dar kyla diskusijos, kaip šių lyčių atstovai turėdami skirtingus vaidmenis įsilieja į ekonomiką, politiką, šeimyninį gyvenimą ir kitą socialinį gyvenimą. Dollar'as, Gatti (1999) teigia, kad yra skirtingos lyčių nelygybės dimensijos, kurios sudaro:

- Prieigą ir pasiekimus švietimo sistemoje (ypatingai įgijant vidurinį išsilavinimą);
- Sveikatos gerinimą (atsižvelgiama į vidutinę gyvenimo trukmę);
- Visapusišką ekonominę lygybę visuomenėje ir šeiminiame gyvenime;
- Moterų teisių suteikimo priemonės (moterų skaičius parlamente, kelintais metais moterims suteikta teisė balsuoti).

Vengalė, Mackevičiūtė (2008) ir Dromantienė (2003) išskiria visuomeninio gyvenimo sritis, kuriose pastebimas neproporcingas moterų ir vyrų atstovavimas, nelygi moterų ir vyrų padėtis: sprendimų priėmimas, darbo užmokestis, užimtumas, stereotipai, šeimyninis gyvenimas, švietimas, sveikata, viešoji erdvė. Remiantis European Institute for Gender Equality (2015) lyčių lygybė yra matuojama lyčių lygybės indeksu, kuris yra kompleksiškas lyčių lygybės įverčio matas. Indeksą sudaro šešios pagrindinės sritys ir dvi papildomos, tai yra persidengiančios, taikytinos tik pasirinktai populiacijos daliai, kai įvedama ne tik lytis, bet daugiau parametų, galinčių lemti diskriminaciją – amžius, pilietybė, religiją ir pan. (žr. 1 pav.).



1 pav. Lyčių lygybės indekso sritys ir posričiai (Sudarė Europos lyčių lygybės institutas, 2014).

Lyčių lygybės indeksas (žr. 1 pav.) suteikia galimybę kiekvienoje srityje plačiau įsigilinti į visuomenei aktualius posričius. Lyčių lygybės užtikrinimas reikalauja visapusiško požiūrio į gyvenimo sritis, todėl indekso sudedamosios dalys atskleidžia kaip kiekviena šalis susidoroja su lyčių lygybės iššūkiais. Lyčių lygybės indekso rodiklis leidžia dalintis tarptautine patirtimi, skatina atkreipti dėmesį į tobulintinus aspektus lyčių lygių galimybių klausimais.

Magistro baigiamajame projekte moterų ir vyrų skirtingą padėtį analizuosiu pagrindinėmis literatūroje pateiktomis sritimis: sprendimų priėmimas (galia), darbo užmokestis (pinigai), užimtumas (darbas), šeiminių gyvenimas (laikas), švietimas (žinios), sveikata.

Sprendimų priėmimas. Lygiavertis moterų ir vyrų dalyvavimas politiniame, visuomenės ir valstybės gyvenime – ne tik moterų ir vyrų tikslų ir interesų įgyvendinimo priemonė, bet ir lyčių lygybės ir nediskriminavimo dėl lyties principo įgyvendinimo rodiklis (Mikėnė, 2012). Dalyvaujanti visuomenė yra itin svarbi demokratiškam reagavimui ir yra laikoma demokratiniu gėriu. Lytis sudaro grėsmę tiek politinei lygybei, tiek demokratiniam veiksmingumui jei viena iš lyčių priima sprendimus palankesnius sau. Nors

moterys padarė didelę įtaką politiniame gyvenime, tačiau jos vis dar mažiau dalyvauja formaliose politikos srityse (Coffe, Bolzendahl, 2010). Kaip teigia Ališauskienė ir Purvaneckienė (2009) moterų galimybes dalyvauti politikoje riboja šalyje egzistuojanti rinkimų sistema: daugiamandatė (proporcinė) sistema yra žymiai palankesnė moterims, kai tuo tarpu partinėse struktūrose vyrauja vyrai. Dėl netolygaus pajamų pasiskirstymo, moterys neturi pakankamai lėšų komercializuotoms rinkimų kampanijoms. Moterų įtrauktį į politiką stabdo ir retesnis moterų pasirodymas žiniasklaidoje, nes jo rečiau patenka į skandalus (išskyrus popkultūros atstoves) ir tokiu būdu vyrai gali būti išrinkti atstovauti politinėje dėl savo populiarumo žiniasklaidoje. Nigles (2005) nuomone, moterų dalyvavimas politinėje veikloje labiau pasireiškia socialiniuose judėjimuose, nevyriausybinėje veikloje nei atstovavimas politinėse partijose, paramente ar vyriausybėje. Atstovavimas reiškia būti išrinktam į parlamentą ir formuoti vyriausybę. Paprastai parlamentas yra visuomenės veidrodis, todėl vyrų ir moterų atstovavimas turėtų būti vienodas. Moterų atžvilgiu, politinis dalyvavimas ar geresnis atstovavimas rodomas šiais rodikliais: kiek procentų moterų yra parlamento narės, moterų skaičius vyriausybėje ir kokias pozicijas moterys užima vyriausybėje ir parlamente.

Analizuojant literatūrą **darbo užmokestis ir užimtumas** glaudžiai siejasi sprendžiant lyčių lygybės klausimus. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ir užimtumą sąlygoja kompleksiškas susiskaldymas, kuris pasireiškia per nusistovėjusius stereotipus visuomenėje ir lyčių nulemtus skirtumus. Mažeikienė ir Dorelaitienė (2012), Delonaitė (2008), Rakauskienė (2000) sutinka, kad darbe susiklosčiusias nelygias sąlygas lemia šie veiksniai:

- Moterims mokamas mažesnis atlyginimas už tos pačios ar panašios vertės darbą;
- Horizontali segregacija: moterys ir vyrai dirba skirtinguose ekonominės veiklos sektoriuose, vyrai dominuoja geriau apmokamose srityse (technologijų, pramonės ir pan.), moterys – prasčiau apmokamose (pvz., švietimo, paslaugų ir pan.);
- Vertikali segregacija: organizacijų valdymo piramidės viršūnėse dominuoja vyrai, o moterų didesnę dalis susitelkia apatinėje dalyje;
- Darbas ne visą darbo dieną: moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną dėl joms tenkančių įsipareigojimų šeimai (namų ruošai ir vaikų priežiūrai);
- Karjeros trukdžiai: moterys (įprastai dėl vaikų priežiūros, auginimo, pagyvenusių šeimos narių priežiūros) dažniau negu vyrai daro karjeros pertrauką, po kurių sunku grįžti į darbo rinką ir toliau kilti pareigose.

Moterys dažnai dirba tokiose specialybėse ir pareigybėse, kurios yra mažiau apmokamos. Moterys dirba antraeilės reikšmės darbą, daugiausia jų užimta paslaugų ir aptarnavimo srityje, todėl jų profesinės karjeros galimybės yra labiau ribotos negu vyrų. Čia išryškėja darbo rinkos segregacija į du sektorius:

moteriškasis, vyriškasis (Rakauskienė, 2000). Horizontalios segregacijos veiksnius išskiria ir Guščinskienė bei Čiburienė (2009) sakydamos, jog moterys dažniau dominuoja mažai apmokamose ir neperspektyviose profesinėse sirtyse (sveikatos, švietimo, maitinimo ir apgyvendinimo paslaugų) arba moterys atlieka menkai apmokamas technines užduotis, o vyrai – gerai apmokamą ekspertinį darbą. Šiam požiūriui pritaria Žiogelytė (2012) sakydama, jog vyrų darbuotojų skaičius daug didesnis pažangesnėse, daugiau investicijų pritraukiančiose veiklose, kuriose investicijos į žmogiškųjų išteklių plėtrą taip pat yra didžiausios.

Vertikaloji profesinė segregacija siejasi su tam tikrais barjeriais, kurie trukdo tam tikrai grupei, šiuo atveju moterims ir vyrams, siekti karjeros, kai dėl netiesioginės diskriminacijos susidaro vadinamosios „stiklinės lubos“. Tai reiškia, kad vienai iš lyčių (dažniausiai moterims) sudaromos kliūtys siekti aukštesnių pareigų darbinėje veikloje, kitaip tariant peržengti karjeros pakopos (Grybaitė, 2006). Pasak Šidlauskienės (n.d.) „stiklo lubos“ yra nematomi, dirbtini ir struktūriniai barjerai, kurie trukdo būtent kvalifikuotoms moterims siekti karjeros aukštumų, užimti vadovaujančių pozicijų organizacijoje. Tai lyg nematomos lubos, trukdančios moterims pakilti, dėl šališkų nuostatų, klaidingų moterų gebėjimų, aspiracijų vertinimo bei visuomenės prietarų. Reingardienė (2004) pastebi, kad jau nuo senų laikų yra išlikęs stereotipinis mąstymas apie moters karjerą. Jos teigimu, karjeros sąvoka buvo ilgą laiką rezervuota ir orientuota vyrams. Buvo manoma, jog moteris dirbanti apmokamą darbą užsiima papildoma veikla, tačiau nėra suinteresuota nuosekliai kilti karjeros laiptais savo profesijoje. Dirbdamos viešojoje sferoje, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygmens padėtis, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos.

Šidlauskienė (2015) apibendrintai skirtingą lyčių veiklos pasidalijimą (moteriškąjį ir vyriškąjį) darbo rinkoje aiškina dėl formuojamo požiūrio vaikystėje. Nuo pat vaikystės berniukų ir mergaičių savimonės charakteristikos skiriasi. Berniukų socializacijai būdinga didesnė rizika, varžymasis ir kitokia konkurencinė elgsena, siekiant savo statuso įtvirtinimo, laimėjimų ir pergalės. Formuojama ir palaikoma visuomenė struktūra, kurioje vyrai, o ne moterys „stumiami“ užimti vadovaujančius postus. Tradiciškai moterys yra įsivaizduojamos kaip namų židinio kurstytojos, o vyrams priskiriama veikla viešajame gyvenime.

Šeiminis gyvenimas. Visuomenėje dažnai galima sutikti vyraujančią šeimos portretą, kuriame vyras yra šeimos maitintojas ir turintis šeimoje tvirtą autoritetą bei moteris, ištikima ir prisiimanti atsakomybę už vaikų priežiūrą (Ahl, 2004). Griswold'as (1993), Wilkie'sas (1993)(cit. Reingardė, Tereškinas, 2006) aiškina, jog darbas ir „maitintojo“, dar kitaip vadinamo gero aprūpintojo vaidmuo laikomi hegemoninės vyriškumo sampratos ir vyriškos tapatybės pagrindu. Vyraujanti tėvystės ideologija atspindi „tradicinį“ maitintojo vaidmenį, apibrėžiantį gerą tėvą, kuris gali neįsitraukti į vaikų priežiūrą ir kurio žmona nebūtinai turi dirbti. Dažniausias vyrų, kurie neprisiima visiškos atsakomybės už vaikų priežiūrą, paaiškinimas yra finansinio pobūdžio: vyrai paprastai uždirba daugiau nei moterys, todėl moterys turi likti namie. Daugeliui vyrų vaikų priežiūra neįeina į tėvo tapatybės supratimą, todėl ideologiniu požiūriu namų ūkio veikla laikoma vienos lyties

užsiėmimu, „moters darbu“ (Reingardė, Tereškinas, 2006). Reguckienė, Staponienė (2016) pritaria šioms mintims ir teigia, kad valstybės deda pastangas keisti užimtumo politiką, vaikų priežiūros mechanizmus, skatinant vyrus labiau dalytis įsipareigojimais šeimai, tačiau daug sunkumų patiria susituokusios ir jau vaikų susilaukusios moterys. Vyrams, priešingai, santuoka ar tėvystė dažniausiai tampa pranašumu siekiant karjeros ir didesnio darbo užmokesčio (vedę ir vaikų turintys vyrai laikomi produktyvesniais ir labiau vertinami nei viengungiai).

Kita vertus, kaip teigia Holter'sas (2005)(cit. iš Marčiukaitienė, 2014) šeiminio gyvenimo srityje vyrai nuvertinami dėl jų neįsitraukimo į namų ūkio ir vaikų priežiūros darbus šeimoje. Vyrai šeimoje visuomet sugebėjo rūpintis bei globoti savo artimuosius, tačiau skyrėsi šio gebėjimo raiška, intensyvumas. Šiandien vyrai nebenori būti išstumti į užribį ir daug daugiau dėmesio skiria vaikų auginimui, lygiu darbų pasiskirstymu namuose, subalansuotomis užduotimis bei vertybių puoselėjimu. Panašų pastebėjimą daro ir Tereškinas (2006) sakydamas, kad darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas tampa ne mažiau svarbus ir vyriškosios lyties gyvenime. Kaip rodo vyriškumo tyrimų studijos, vyro kaip šeimos žmogaus vaidmuo, vaikų auklėjimas ir priežiūra yra vis reikšmingesnė vyriškosios tapatybės dalis.

Švietimas. Vasiliauskaitė, Tandzegolskienė (2010) savo straipsnyje atskleidžia, jog apskritai moterų aukštojo mokslo sistemoje yra daugiau negu vyrų, ir kad moterys turi tokį patį, o dažnai ir aukštesnį išsilavinimą nei vyrai, tačiau vadovaujamas pareigas jos užima rečiau. European Institute for Gender Equality (2017) naujo tyrimo išvados rodo, jog su lytimi susiję iššūkiai švietimo sistemoje yra kliūtis spartesniam ekonominiam augimui ir geresnėms karjeros galimybėms, ypač moterims. Matomas vienas iš pagrindinių iššūkių, kodėl atsiranda nelygybė. Vyriškoji ir moteriškoji lytis mokymosi kryptis yra linkę rinktis pagal tradicinį lyčių vaidmenų pasiskirstymą.

Nors moterys vis dažniau įžengia į vyrų dominuojamas sritis, vyrai kur kas rečiau renkasi taip vadinamas „moteriškas“ profesijas. Apskritai viena iš sričių, kur segregacija reiškiasi labiausiai, yra vadinamoji STEM sritis (ang. science, technology, engineering and mathematics), apimanti gamtos mokslus, technologijas, inžineriją ir matematiką. Be to, įgūdžius ir kompetencijas reikia plėtoti mokymosi visą gyvenimą priemonėmis, naudojantis sparčiai kintančiomis technologijomis (įskaitant informacines ir ryšius), nors šiomis priemonėmis tiek moterys, tiek vyrai naudojami retai (Europos lyčių lygybės institutas, 2014). Pagrindinės priežastys, kodėl moterys nepasireiškia technologijų mokslų srityje yra dėl visuomenėje vyraujančių stereotipų. Inžinerijos, technologijų studijos reikalauja kompetencijų, kurių moterys dažniausiai stokoja. Stereotipai dėl lyčių matomi ir mokyklose, kur mokytojai motyvuoja vyriškosios lyties atstovus mokytis tiksluosius mokslus, o merginos skatinamos kitas sritis: socialinius, humanitarinius mokslus. Taip pat pastebima, kad moterys tapusios mokslininkėmis daug daugiau turi įdėti pastangų būti vertinamos toje srityje (Basnet Project Results, 2007).

Sveikata. Kai asmenys neatitinka nustatytų lyčių normų, santykių ar vaidmenų, jie dažnai susiduria su stigmatizavimu, diskriminacine praktika ar socialine atskirtimi, o tai neigiamai veikia sveikatą (World Health Organization, 2015). Skirtingą lyčių sveikatą lemia:

- rizikos veiksnių ar pažeidžiamumo rizika;
- investicijos į mitybą, priežiūrą ir švietimą;
- prieiga prie sveikatos paslaugų ir jų naudojimas;
- patirtis sveikatos priežiūros įstaigose;
- socialinis poveikis sveikatai (World Health Organization, 2015).

Kaip teigia Kirb'is (2000), daugiausia dėmesio lyčių skirtumams sveikatos srityje skiriama galimybėms vienodai naudotis sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis bei kokią įtaką daro sveikatą veikianti elgsena. Vidutinė vyrų ir moterų gyvenimo trukmė skiriasi visuose socialiniuose sluoksniuose. Moterų tikėtina gyvenimo trukmė yra ilgesnė nei vyrų, tačiau jos anksčiau pradeda skųstis sveikatos sutrikimais. Tai sąlygoja lyčių skirtumai, susiję tiek su biologine, tiek su socialine lytimi. Doyal'as (2000) bei Kirb'is (2000) sutinka, jog vyrai yra labiau linkę į riziką keliantį elgesį, nei moterys. Vyrai patiria didesnę riziką mirti smurtine mirtimi, didesnė tikimybė žūti automobilių avarijose, patiria priklausomybes dėl rūkymo ar alkoholio vartojimo. Moterys yra labiau linkusios kreiptis pagalbos į sveikatos priežiūros įstaigas dėl reprodukcinės sveikatos sutrikimų ar kitų chroniškų susirgimų.

Pritardami autorių nuomonei Hawkes'as ir Buse'sas (2013) taip pat teigia, kad lytis, kaip socialinis konstruktas, daro įtaką sveikatos priežiūrai, jos prieinamumui bei pasireiškia sveiko gyvenimo elgsenoje. Lyčių normos, kurias asmenys, bendruomenės, kitos suinteresuotos grupės įtvirtino ar pagrindė teisės aktais, politiniais veiksmais prisideda prie vyrų ir moterų skirtingų sveikatos skirtumų. Lyčių sveikatos skirtumai aiškinami dėl per didelio vyrų alkoholio vartojimo, rūkymo įpročių, o moterų sveikata siejama su nesaugiu seksu. Todėl galima sakyti, kad sveikatos sutrikimų skirtingam pasireiškimui tarp fiziologinės vyrų ir moterų lyties turi ekonominės, socialinės ir kultūriškai apibrėžtos gyvenimo sąlygos (Triems, 2009).

Įvairios lyčių lygybės perspektyvos rodo, jog moterys ir vyrai savo vaidmenis įgyja jau nuo vaikystės ir dėl visuomenėje susiklosčiusių sąlygų. Egzistuojantis stereotipinis požiūris ir pačių lyčių atstovų elgesys sveikatos ar vaikų priežiūros atžvilgiu sunkina lygių galimybių įgyvendinimą. Lyčių lygybė yra svarbus visuomenės pažangos rodiklis, kuris rodo, į kokią gyvenimo sritį reikia labiau atsižvelgti ir kaip kompleksiskai jos viena su kita yra susijusios.

Lyčių lygybės samprata apibrėžiama remiantis ne fiziologiniais skirtumais, tačiau moterų ir vyrų vaidmenimis visuomenėje. Lyčių lygybė suprantama kaip socialinis konstruktas, kuriame individai jau nuo pat vaikystės yra mokomi atitinkamo elgesio pagal savo lytį, įskaitant ir tą, kaip priešingos lyties atstovai turi

bendrauti tarpusavyje, darbe ar namų aplinkoje. Lyčių lygė aiškinama trimis požiūriais: vienodumo, skirtingumo, transformacijos, kurie atsiskleidžia politiniuose sprendimuose, galimybėmis darbo rinkoje, tobulėjimo, aktyvaus dalyvavimo visuomenėje ir pačios politikos formavime. Lygių teisių ir lygių galimybių nepripažinimas ar vienos iš lyčių išskyrimas sukelia diskriminacija, skirstomą į tiesioginę ir netiesioginę. Lygių lyčių galimybių neproporcingumas atsiskleidžia sprendimų priėmimo, užimtumo, užmokesčio, šeiminių gyvenimo ir sveikatos srityse.

2. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS TEISINIS REGULIAVIMAS IR INSTITUCINĖ SĄRANGA

Analizuojant lyčių lygių galimybių politiką Lietuvoje ir Suomijoje šiame skyriuje aptartas kiekvienos šalies teisinis reglamentavimas, tai yra kokie tikslai numatomi siekiant įgyvendinti lyčių lygybę. Taip pat nagrinėjama Suomijos ir Lietuvos institucijos, atsakingos už lyčių vienodų galimybių raišką. Kadangi Europos Sąjungos viena iš pamatinių vertybių – lyčių lygybė, skyriuje pateikti teisės aktai ir institucinė sąranga vienijanti tiek Suomiją, tiek Lietuvą.

2.1 Lyčių lygių galimybių politikos teisinis reglamentavimas ir institucinė sąranga Lietuvoje

Kaip ir Suomijoje, taip ir Lietuvoje aukščiausia teisinė galia priklauso Konstitucijai, kuri priimta 1992m. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės. Čia išdėstytos nuostatos atitinka tarptautinių dokumentų reikalavimus, kurie nustato būtinybę ginti ir gerbti žmogų, apsaugoti jį nuo bet kokios diskriminacijos. Konstitucijos 29 straipsnis skelbia, jog „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų pagrindu“. Bet kuris Lietuvos pilietis gali remtis teisės aktu gindamas savo pažeistas teises, kurios yra apibrėžtos Konstitucijoje. Tačiau, kad šio teisės akto deklaruojamos teisės būtų efektyviai įgyvendintos ir užtikrintos, būtina priimti atitinkamus įstatymus.

Vienas pagrindinių įstatymų, deklaruojančių lyčių lygybę - LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuris įsigaliojo 1999 m. kovo 1d.(Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998). Šio įstatymo 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. Įstatyme moterų ir vyrų lygios galimybės suprantamos kaip žmogaus teisių įgyvendinimas remiantis tarptautiniais žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose. Taip pat įstatyme išskiriamos dvi diskriminacijos formos, kurios jau buvo aptartos ir ankščiau. Tiesioginė diskriminacija traktuojama kaip ne toks palankus elgesys asmeniui dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Netiesioginė diskriminacija suprantama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys. Kitaip tariant, pagal įstatymus lygios galimybės yra nustatytos visiems vienodai, tačiau susidarius nepalankiom aplinkybėms asmenų padėtis tampa skirtinga. Dar reikia paminėti, kad LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas tvirtina, jog lyčių lygias galimybes turi įgyvendinti:

valstybės ir savivaldybių institucijos ir jai pavaldžios įstaigos, švietimo įstaigos, darbdaviai, vartotojų teisių, socialinės apsaugos įstaigos ir kitos narystės reikalaujančios organizacijos (asociacijos).

Įstatymas neneigia lyčių skirtumų, tačiau pabrėžia valstybės nuostatas, kad moterys ir vyrai turi gerbti vieni kitų vaidmenis visuomenės gyvenime. Asmuo turi turėti vienodas galimybes siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros ir lygiavertio įvertinimo šeiminio gyvenimo srityje. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas konkrečiai nustato, kokie veiksmai pažeidžia lyčių lygias galimybes tai yra konkretizuoja įmanomas diskriminacijos formas, bei nustato atitinkamas administracines nuobaudas.

Nuo 2005m. Lietuvoje įsigaliojo Lygių galimybių įstatymas, kuriame lygios galimybės apibrėžiamos kaip tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų. Šis teisės aktas yra bendro pobūdžio dokumentas lyginant su Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kadangi reglamentuoja diskriminacijos draudimą bet koku pagrindu, įskaitant ir diskriminaciją dėl lyties.

Institucinė sąranga Lietuvoje. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija savo internetiniame tinklalapyje teikia informaciją, kokios organizacijos, įstaigos ar institucijos dirba moterų ir vyrų lygybės klausimais (žr. 2 pav.).

Viena pagrindinių institucijų, kuri vykdo lyčių lygių galimybių politiką yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Jos misija užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą ir diskriminacijos prevenciją visuomenėje. Tarnyba prižiūri, kaip įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos lygios teisės ir vykdomi Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymai (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2017). Pateikiamos ir lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos:

- Tirti skundus, atlikti tyrimus savo iniciatyva;
- Atlikti nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais;
- Vykdyti prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą;
- Kontroliuoti Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų, susijusių su lygių galimybių užtikrinimu, įgyvendinimą;
- Keistis turima informacija su kitomis Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijomis ir įstaigomis, tarptautinėmis organizacijomis (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2017).

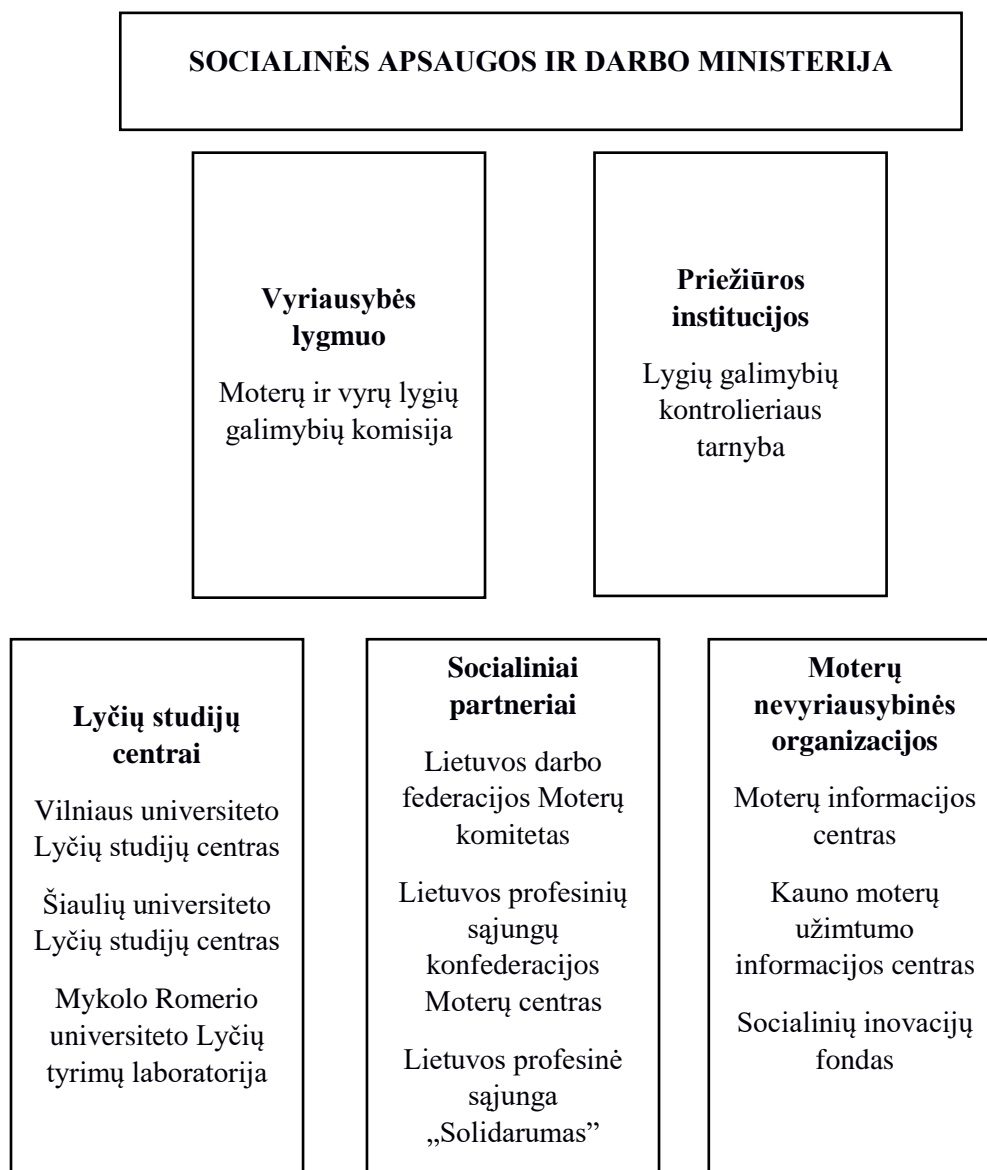
Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija yra visuomeniniais pagrindais nuolat veikianti institucija, koordinuojanti moterų bei vyrų lygių teisių ir galimybių principo įgyvendinimą valstybės institucijų veikloje.

Kaip ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, taip ir komisija vykdo lyčių lygių galimybių teisių politiką. Komisija Vyriausybei teikia išvadas ir pasiūlymus, dėl vyrų ir moterų teisių principo įgyvendinimo, skatina idėjų propagavimą, koordinuoja bendradarbiavimą su visuomeninėmis organizacijomis ir analizuoja, kaip įgyvendinamas lygių galimybių principas įvairiose politinio, ekonominio, kultūrinio ir socialinio gyvenimo srityse (Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos nuostatai, 2000).

Visuomeninį lygmenį sudaro Moterų nevyriausybinės organizacijos. **Kauno moters užimtumo informacijos centras** - visuomeninė organizacija, dirbanti su moterimis ir moterų labui. Centras buvo atidarytas visuomenei 1994m. Kauno miesto Savivaldybės ir Jungtinių Tautų Tarptautinės Darbo Organizacijos iniciatyva. Centro misija pagerinti moterų padėtį Lietuvoje, sprendžiant jų užimtumo, verslo kūrimo bei plėtros, moterų lyderių ugdymo bei viešosios politikos įtakojamo moterų lygiateisiškumo klausimais problemas. Kauno moters užimtumo informacijos centras orientuojasi į užimtumo ir suaugusiųjų švietimo, socialinės ekonomikos, lygių teisių bei galimybių sritis (Kauno moters užimtumo informacijos centras, 2017). **Socialinių inovacijų fondas (SIF)** nevyriausybinė organizacija 1994m. įkurta Lietuvoje kaip labdaros ir paramos fondas. Šiuo metu Socialinis inovacijų fondas siekia įgyvendinti socialines inovacijas kuriant socialinius klasterius tokiose srityse, kaip žmogaus teisių apsauga, smurto prieš moteris bei prekybos žmonėmis ir narkotinių medžiagų vartojimo prevencija, lyčių lygybės ir įvairovės skatinimas, socialinė gerovė darbo vietoje, darbas ir švietimas, sveikatos apsauga ir kt. (Socialinių inovacijų fondas, 2017). **Moterų informacijos centras** įkurtas panašiai kaip kitos jau minėtos nevyriausybinės organizacijos 1996m. Centras bendradarbiaudamas su kitomis valstybinėmis institucijomis ir organizacijomis siekia lyčių lygybės Lietuvoje, gerinti moterų padėtį viešajame ir privačiame gyvenime ir tobulinti lygiaverčių santykių aplinką (Moterų informacijos centras, 2017).

Akademiniu lygmeniu veikia lyčių studijų centrai, kurie vykdo lyčių studijas bei plėtoja lygybės tyrimus socialinių ir ekonominių mokslų srityse, akcentuojant nediskriminavimo principų užtikrinimą bei kuria visuomenės gerovę. Lyčių studijų mokslinių tyrimų laukas apima lygybės įtvirtinimą tarp vyrų ir moterų, pabrėžia demokratijos svarbą ir svarbiausia, jog atsižvelgia į kiekvieno individo lūkesčius, susijusius su lytimi ir lyties tapatybe.

Tokių socialinių partnerių kaip **Lietuvos darbo federacijos Moterų komitetas (2015)**, **Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos Moterų centras(2017)**, **Lietuvos moterų profesinė sąjunga „Solidarumas” (2017)** pagrindinis tikslas vienyti Lietuvos Respublikos bei tarptautiniu lygiu savo narius, ginti jų profesines darbo, ekonomines ir socialines teises ir interesus. Nors Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija išskiria tik moteriškos lyties atstovėms svarbias profesines sąjungas, tačiau minėti socialiniai partneriai dirba abiejų lyčių naudai gerinant darbo sąlygas.



2 pav. Lietuvos lyčių lygybės politikos mechanizmas (Sudarė autorė remiantis Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija, 2016).

2.2 Lyčių lygių galimybių politikos teisinis reglamentavimas ir institucinė sąranga Suomijoje

Kalbant apie Suomijos teisės aktus, užtikrinančius lyčių lygybę ir nediskriminavimo principą, reikėtų pradėti ne nuo seniausio, bet nuo aukščiausių teisinę galią turinčio akto – Konstitucijos. Šiuo metu galiojanti Konstitucija buvo įteisinta 2000m. kovo 1d. Antrajame, pagrindinių teisių ir laisvių, Konstitucijos skyriuje apibrėžiamos lygybės principas. Jis teigia, kad prieš įstatymą lygūs visi, su niekuo be pateisinamos priežasties negalima elgtis skirtingai ar nederamai dėl jo lyties, amžiaus, kilmės, kalbos, religijos, įsitikinimų, nuomonės, sveikatos, negalios ir kitų priežasčių susijusių su asmeniu, kurios galėtų pakenkti jo gyvenimo kokybei. Lyčių

lygybė skatinama visuomenės veikloje ir darbe, ypač nustatant darbo užmokestį ir kitas darbo sąlygas, kaip išsamiau išdėstyta Moterų ir vyrų lygybės įstatyme (The Constitution of Finland, 1999).

Kitas itin svarbus teisės aktas lyčių lygių galimybių politikoje yra Moterų ir vyrų lygybės įstatymas. Moterų ir vyrų lygybės įstatymas (toliau Lygybės įstatymas) įsigaliojo 1987m. ir nuo to laiko įstatymas buvo taisomas atsižvelgiant į visuomenės poreikius. 2015m. pradžioje įstatymas neseniai atnaujintas dėl Nediskriminavimo įstatymo priėmimo, stengiantis suderinti šalies teisės aktus. Lygybės įstatyme „lytinė tapatybė“ suprantama kaip individo patirtis. Lytis gali būti išreiškiama per drabužius, įpročius, elgseną ir kitas panašias priemones. Taip pat pabrėžiama, kad asmens fiziologija nebūtinai apsprendžia skirtingų lyčių vaidmenis (The Act on Equality between Women and Men, 2016). Išskiriami Moterų ir vyrų lygybės įstatymo tikslai (The Act on Equality between Women and Men, 2016):

- Siekia skatinti moterų ir vyrų lygybę;
- Užkirsti kelią tiesioginei ir netiesioginei diskriminacijai dėl lyties;
- Gerinti moterų būklę, ypač darbiniam gyvenime;
- Palengvinti moterų ir vyrų darbo ir šeimos gyvenimo derinimą;
- Draudžia diskriminaciją reklamuojant darbus ir rengiant laisvas darbo vietas;
- Suteikti darbuotojams, diskriminuojamiems darbo metu, teisę reikalauti kompensacijos;
- Įpareigoti valdžios institucijas pakeisti tokias aplinkybes, kurios trukdo siekti lygybės;
- Reikalauti, kad vyrams ir moterims būtų suteikiamos vienodos švietimo ir profesinio tobulėjimo galimybės;
- Reikalauti tolygiai paskirstyti vyrų ir moterų narius valstybės ir savivaldybių institucijose.

Dar vienas svarbus Suomijoje veikiantis įstatymas skatinantis lyčių lygybę yra Nediskriminavimo įstatymas, kuris buvo priimtas 2004m. Jame skatinamas lygiateisiškumas, siekiama stiprinti teisinę apsaugą nuo diskriminacijos nukentėjusiems asmenims ir keisti aplinkybes, kurios trukdo realizuoti lygybę. Įstatymas draudžia bet kokią diskriminaciją šiais pagrindais: amžiaus, etninės ar nacionalinės kilmės, pilietybės, kalbos, religijos, įsitikinimų, nuomonės, sveikatos, negalios, seksualinės orientacijos ar kitų priežasčių, susijusių su asmeniu (Harjunen, 2007).

Institucinė sąranga Suomijoje. Diskusijos dėl lyčių lygybės tarp vyrų ir moterų Suomijoje prasidėjo 1906m. Moterų judėjimai ir organizacijos pradėjo aktyvią veiklą dėl abiejų lyčių teisių. Moterų judėjimai siekė pabrėžti, kad tiek vyrai, tiek moterys turi turėti lygius vaidmenis šeimoje, gauti lygiavertį atlyginimą ir turėti įtakos darant sprendimus visuomenėje. Taip pat buvo susirūpinta parlamento veikla, kokią atsakomybę prisiima siekdami lyčių lygybės šalyje (Finland Promotion Board, n.d.). Suomijoje veikia institucijos, kurios specializuojasi lyčių lygybės srityje.

Suomijos parlamente veikia **Užimtumo ir lygybės komitetas** (Employment and Equality Committee), kuris reguliariai rengia susitikimus keturis kartus per savaitę parlamento sesijų metu. Komitetą sudaro įvairių partijų atstovai. Komitetą sudaro pirmininkas, vicepirmininkas ir 15 nuolatinių narių. Užimtumo ir lygybės komitetas yra atsakingas už darbo aplinką, darbo jėgą, užimtumą, lyčių lygybę ir kitus, nesusijusius su kariuomene klausimus. Tarp parlamentarių moterų yra susikūręs neoficialus tinklas, kuriame vyksta atviros diskusijos apie parlamentarus, griežtai peržengusius partijos politinius formalumus. Tokiu būdu parlamentarės susivienija spręsti moterims aktualius klausimus (Finnish Institute of Occupation Health, 2006).

Vyriausybiniu lygmeniu lyčių lygybės politiką vykdo Socialinių reikalų ir sveikatos apsaugos ministerija. Ministerijai priklauso trys struktūros, kurios dirba dėl lyčių lygybės skatinimo tarp vyrų ir moterų. Įstaigos, vyriausybėje atsakingos už praktinį lyčių lygybės įgyvendinimą yra **Lyčių lygybės skyrius** (Gender Equality Unit), Lygybės Ombudsmeno institucija (Ombudsman for Equality) ir **Lygybės taryba** (Council for Gender Equality) (žr. 3 pav.). Vyriausybė kas trejus metus skiria narius į Lygybės valdybą, kuri turi teisę tvarkyti ir spręsti klausimus nurodytus Lygybės įstatyme. Valdyba gali pateikti pastabas teismams, kurie gali paprašyti valdybos pastabų dėl lyčių diskriminacijos atvejų (Finnish Institute of Occupation Health, 2006).

Lyčių lygybės skyrius atsakingas už lygybės politikos įgyvendinimą, bendradarbiavimą su Europos Sąjunga, Jungtinėmis Tautomis ir kitomis tarptautinėmis institucijomis, kurios drauge sprendžia teisines ir politines problemas. Lyčių lygybės skyrius savo veikla siekia plėtoti užduotis, susijusias su lyčių lygybės aspekto integravimu ir padedant kitoms ministerijoms užtikrinti dar didesnę lyčių lygybę Suomijoje (Finnish Institute of Occupation Health, 2006).

Lygybės Ombudsmenas yra Socialinių reikalų ir sveikatos apsaugos ministerijos padalinys, kurio pareigos ir užduotys aiškiai reglamentuotos Moterų ir vyrų lygybės įstatyme. Lygybės Ombudsmenas prižiūri, kaip laikomasi Moterų ir vyrų lygybės įstatymo, kuris draudžia diskriminuoti ir skleisti diskriminuojančią informaciją; teikia pasiūlymus naujiems teisės aktams, teikia informaciją apie Lygybės įstatymo taikymą ir stebi lyčių lygybės politikos įgyvendinimą įvairiose visuomenės srityse. Ombudsmenas gali padėti asmeniui, kuris patyrė diskriminaciją, ginti jo teises, teikti nuomonę apie patirtą diskriminaciją konkrečioje byloje, įvertinti diskriminacijos rūšį. Lygybės Ombudsmenas, pasitelkdamas savo specialistus, gali inicijuoti veiksmus ir patarti rengiant pareiškimus dėl Moterų ir vyrų lygybės įstatymo nesilaikymo. Kaip Socialinių reikalų ir sveikatos apsaugos padalinys Ombudsmenas turi teisę gauti informaciją iš valdžios institucijų, darbdavių ir privačių asmenų, kurie galimai veikė prieš įstatymą. Lygybės Ombudsmeno sprendimai yra teisiškai privalomi (Ombudsman for Equality, 2017).

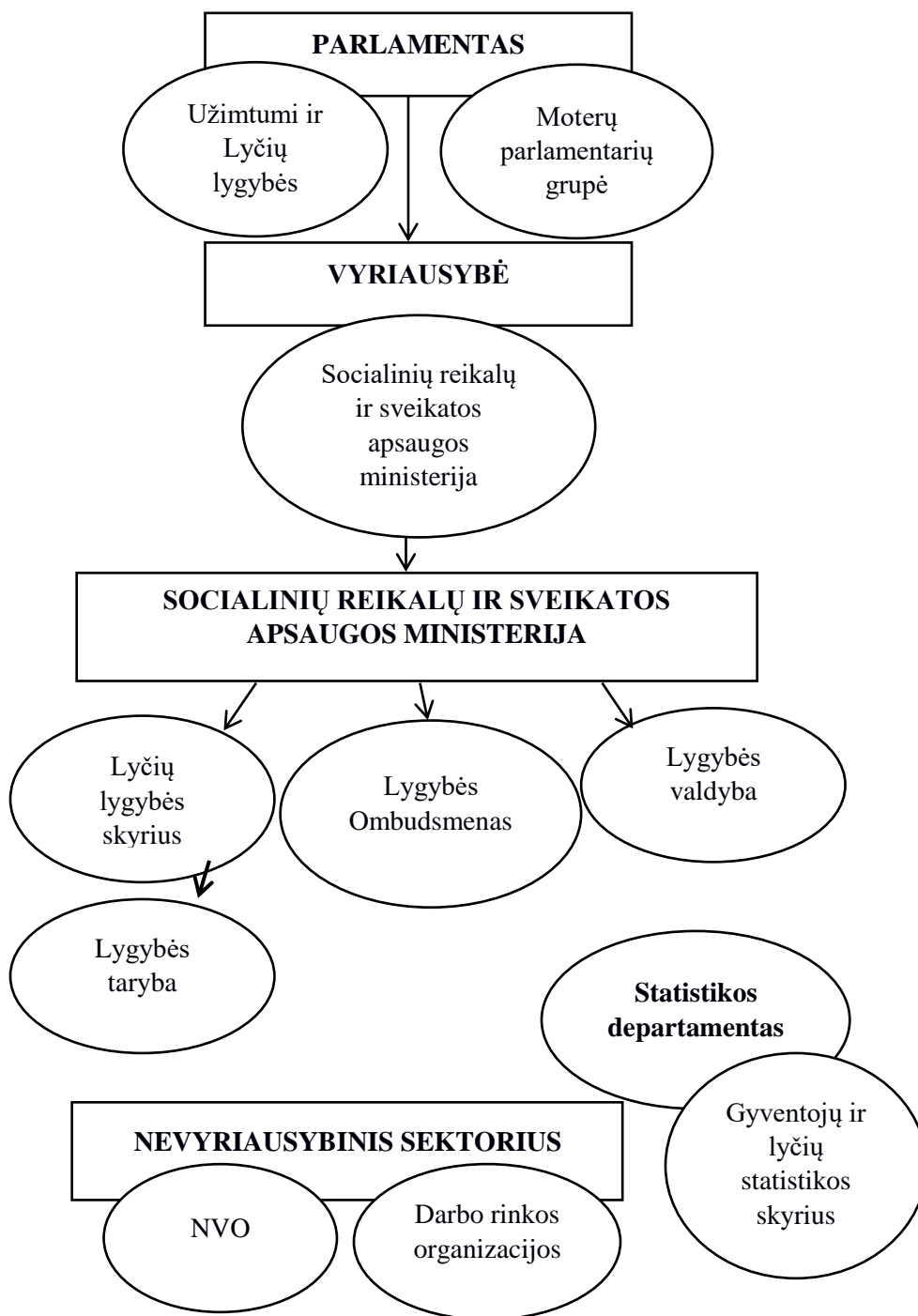
Lygybės taryba siekia, kad Suomija ir likęs pasaulis pripažintų lyties reikšmę kasdieniame gyvenime ir visuomeninėse struktūrose, įskaitant asmenų ir lyčių įvairovės pripažinimą bei ir lyčių lygybės svarbą. Lyčių lygybės taryba yra nuolatinė patariamąjį vaidmenį turinti institucija Suomijoje. Taryba aktyviai diskutuoja

lyčių lygybės klausimais įvairiuose forumuose, imasi iniciatyvos skleidžiant informaciją ir bendradarbiaujant su valdžios institucijomis, valstybinėmis ir savivaldybių institucijomis, darbo rinkos organizacijomis bei kitais partneriais. Kiti tarybos uždaviniai: stebėti ir skatinti moterų ir vyrų lygybę visuomenėje; teikti pasiūlymus, nuomones, rengiant teisės aktus ir kitas priemones, turinčias įtakos lyčių lygybei; skatinti bendradarbiavimą tarp įvairių interesų grupių ir vykdyti tarptautinę plėtrą lyčių lygybės srityje (Council for Gender Equality, 2017).

Socialiniai partneriai, nevyriausybinės bei darbo rinkos organizacijos aktyviai dalyvauja lyčių lygių galimybių skatinime Suomijos visuomenėje. Organizacijų skėtis apima 54 NVO, į kurias įsitraukę maždaug pusę milijono narių. Daugelis darbo rinkos organizacijų turi specializuotas struktūras besirūpinančias lygybės klausimais. Per daugelį metų yra susiformavusi tradicija, kai nauji teisės aktai apsprendžiami bendradarbiaujant visoms NVO, socialiniams partneriams. Dalyvaujant priimant sprendimus dėl lyčių lygybės atsiskleidžia demokratijos vertybės (Finnish Institute of Occupation Health, 2006).

Statistiniai duomenys taip pat labai svarbūs įgyvendinant lyčių lygių galimybių politiką. Statistikos departamentas turi gyventojų ir lyčių statistikos skyrių, kuriame jau nuo 1998m. prieinami duomenys apie lyčių lygybę ir, kuris bendradarbiauja su Lygybės taryba (Finnish Institute of Occupation Health, 2006).

Suomijos lyčių lygybės politikos mechanizmas (žr. 3pav)., sudarytas remiantis Finnish Institute of Occupation Health (2006), schematiškai parodo, parlamento ir vyriausybės lygiu veikiančias institucijas ir jų priklausomybę viena kitai.



3 pav. Suomijos lyčių lygybės politikos mechanizmas. (Sudaryta remiantis Finnish Institute of Occupation Health, 2006).

Lyginant Lietuvos ir Suomijos teisės aktus, pirmiausia galima aptarti šalių Konstitucijas, kurios turi aukščiausią teisinę galią. Nors Suomija yra viena iš pirmųjų šalių įtvirtinusių lyčių lygybę, tačiau šiuo metu egzistuojanti Konstitucija priimta tik 2000m., o Lietuva vadovaujasi 1992m. priimtu teisiniu dokumentu. Abiejose šalių Konstitucijose apibrėžtas lygybės principas sutampa ir teigia, kad žmogaus negalima išskirti

dėl jo lyties, kilmės, kalbos, religijos ir įsitikinimų. Konstitucijose numatyti principai įgyvendinami atitinkamais įstatymais. Šalių lyčių lygių galimybių politikoje esantys įstatymai - Moterų ir vyrų lygybės įstatymas (Suomija) ir LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas siekia įtvirtinti lyčių lygybę, draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties, tikisi palengvinti šeimos ir darbo derinimą, įpareigoja valdžios institucijas bei kitas organizacijas vykdyti joms pavestus įpareigojimus ir reikalauja, kad vyrams ir moterims būtų suteiktos vienodos galimybės siekti mokslo ar profesinio tobulėjimo. Suomijos, skirtingai nei Lietuvos, Moterų ir vyrų lygybės įstatyme minima socialinės lyties sąvoka, kuri pasireiškia per asmens elgseną, patirtį ir kitas priemones ir svarbiausia, jog fiziologiniai skirtumai nulemia lyčių vaidmenų visuomenėje. Nediskriminavimo įstatymas (Suomija) ir Lygių galimybių įstatymas (Lietuva) yra bendrojo pobūdžio ir tvirtina, jog žmogaus teisės turi būti įgyvendinamos nepaisant amžiaus, lyties, etninės kilmės, religijos ir įsitikinimų. Šalių teisinis reglamentavimas išskiria panašius tikslus, norint įgyvendinti lyčių lygias galimybes, tačiau pastebima, kad Suomijos įstatymų atnaujinimai atsižvelgia į visuomenėje vykstančius pokyčius.

Lyčių lygybės politikos mechanizmai šalyse skiriasi parlamentiniu ir vyriausybinu lygmeniu. Suomijos Parlamente veikia komitetas ir būtent moterų suburta parlamentarių grupė, kurių veikla orientuota į lyčių užimtumo aspektą bei diskusijas dėl nepolitiškų parlamento atstovų veiksmų. Vyriausybinu lygmeniu tiek Lietuvoje, tiek Suomijoje už lyčių lygybę atsakingos ministerijos, tačiau jų padaliniai turi skirtingą priklausomybę. Abiejų šalių ministerijų padaliniai yra atsakingi už praktinį lyčių lygybės įgyvendinimą. Suomijos Lyčių lygybės skyrius ir Lygybės Ombudsmenas atlieka panašias funkcijas kaip Lyčių lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Lietuvoje: bendradarbiauja su kitomis Europos Sąjungos šalimis, įgyvendina Jungtinių Tautų konvencijas, atlieka tyrimus dėl diskriminacijos atvejų ar nesilaikius įstatymo ir sprendžia kitas politines lyčių problemas. Šalių lyčių lygybės mechanizmuose svarbų vaidmenį atlieka nevyriausybines organizacijos, socialiniai partneriai, lyčių studijų centrai ir darbo rinkos organizacijos. Lietuvos institucinėje sąrangoje smulkiau išskirtos pagrindinės organizacijos, tačiau Suomijos lyčių lygybės įgyvendinimo procese minimas ir Statistikos departamentas, pagal kurio duomenis galima matyti rodiklių kitimą.

Svarbu paminėti, jog lyginamos šalys priklauso Europos Sąjungai ir vykdo apibrėžtus įgaliojimus tam tikrose srityse ir privalomuosius nurodytus sprendimus, todėl būtina aptarti Europos Sąjungos institucinę sąrangą ir teisės aktus.

2.3 Europos Sąjungos institucinė sąranga ir teisės aktai lyčių lygybės aspektu

Lietuva ir Suomija yra valstybės narės, iš kitų 28 šalių, kurios sudaro Europos Sąjungos pamatą. Nors pasirinktos šalys yra nepriklausomos ir suverenios, tačiau, kad taptų stipresnės ir pasinaudotų visais teikiamais

privalumais įsipareigojo vykdyti Europos Sąjungoje priimtus teisės aktus ar kitus nurodymus Europos lygmeniu. Todėl tikslinga apžvelgti pačias pagrindines institucijas ir teisinį reglamentavimą lyčių lygybės klausimu, kuris vienija analizuojamas šalis.

Lyčių lygybės įgyvendinimu Europos Sąjungoje rūpinasi ES parlamentas bei Europos Komisija. Europos Sąjungos Parlamente yra sudarytas **Moterų teisių ir lygių galimybių komitetas**, o **Europos Komisijos** viena iš veiklų yra susijusi su nediskriminavimu dėl lyties. Komisija 2010-2015 m. Moterų ir vyrų lygybės strategijoje nustatė pagrindines prioritėtines veiklos sritis:

- vienoda moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė;
- vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą;
- lygybė priimant sprendimus;
- skatinti orumą, vientisumą ir nutraukti smurtą dėl lyties;
- skatinti lyčių lygybę už ES ribų (Strategic engagement for gender equality 2016-2019).

Šie veiksmai numatyti ir 2016m. programoje, todėl bus tęsiami ir toliau sutelkiant dėmesį praktiškai įgyvendinant lyčių lygybę. Strateginis įsipareigojimas lyčių lygybei 2016-2019m. yra orientacinis pagrindas lyčių lygybės skatinimui Europos, nacionaliniu, regioniniu ar vietos lygmenimis.

Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas (FEMM) yra vienas iš 20 nuolatinių Europos Parlamento komitetų. FEMM atlieka lemiamą vaidmenį skatinant lyčių lygybę ES, priimdamas teisės aktus ir darydamas politinę įtaką Europos moterų ir vyrų lygybės srityje. Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas(2009) yra atsakingas už: moterų teisių Sąjungoje apibrėžimą, skatinimą ir apsaugą bei susijusias Bendrijos priemones bei moterų teises; lygių galimybių politiką, įskaitant vyrų ir moterų lygybę dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe; visų formų diskriminacijos dėl žmogaus lyties; lygių galimybių principo įgyvendinimą ir plėtotę visuose politikos sektoriuose; tarptautinių su moterų teisėmis susijusių susitarimų ir konvencijų nuolatinę peržiūrą ir įgyvendinimą. Komitetas taip pat stebi, kaip trečiosiose šalyse skatinamos moterų teisės ir kaip skleidžiama informacija dėl lyčių lygybės politikos.

Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas prižiūri, kaip įgyvendinamos vienodo požiūrio į Europą direktyvos, susijusios su užimtumu, galimybėmis naudotis prekėmis ir paslaugomis, ir visose kitose su lyčių lygybe ir moterų teisėmis susijusiose srityse.

Dar viena organizacija prisidedanti prie lyčių lygybės skatinimo ir formuojant nacionalinę politiką yra **Europos lyčių lygybės institutas (EIGE)**. Tai nepriklausoma Europos agentūra, remianti Europos Sąjungos šalių vyriausybių ir ES institucijų darbą šioje srityje. Įsteigti Europos lyčių lygybės institutą idėja kilo 1995m. ir jos įsteigimo pasiūlymo projektas buvo pateiktas Švedijos ministrės lyčių lygybės klausimais Margaretos Winberg seminare Stokholme. Institutas įgavo realią prasmę, kai Europos Parlamentas ir Taryba

priėmė Reglamentą, įsteigiantį Europos lyčių lygybės institutą (European Institute for Gender Equality, 2017). Europos Sąjungos pamatinių vertybių yra vyrų ir moterų lygybė, todėl instituto vizija – siekis, kad lyčių lygybė taptų realybe visiems Europos iš pasaulio gyventojams, todėl visa instituto veikla planuojama ir vykdoma vadovaujantis nuosekliu požiūriu, pagal kurį renkama analizuojama ir tvarkoma informacija apie lyčių lygybę Europoje, siekiant aktyviai ją skleisti (Mockevičienė, 2015). Instituto veikla yra orientuota tik į lyčių lygybę, todėl galima sakyti, jog Europos lyčių lygybės institutas yra specializuota įstaiga, atliekanti moterų ir vyrų lygybės problemų analizę. Taip pat svarbu paminėti, jog lygybės institutas atlieka šviečiamąją funkciją, tai yra teikia informaciją apie lyčių lygybę tiek visoje ES, tiek atskirose jos šalyse. Galiausiai, institutas sukūrė vertinimo modelį (žr. 1pav.), kurio pagalba atskleidžiamos realios lyčių lygybės situacijos šalyse pagal tam tikras gyvenimo sritis.

Teisės aktai. Europos Sąjungai pavesta panaikinti nelygybę ir skatinti vyrų ir moterų lygybę vykdant savo veiklą, todėl teisės aktai itin svarbūs šiam tikslui įgyvendinti. Jau nuo 1957m. Europos sutartyse įtvirtintas principas, pagal kurį moterims ir vyrams už vienodą darbą turėtų būti mokamas vienodas užmokestis (dabartinis SESV 157 straipsnis). Europos Sąjungai priklausančios valstybės turi užtikrinti, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas (Europos Parlamentas, 2017). Toliau pateikti Europos Sąjungos teisės aktai, direktyvos, kurios priimtos pagal įprastą teisėkūros procedūrą:

- 1978m. priimta direktyva, pagal kurią valstybės narės įpareigosos pažangiai įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą sprendžiant socialinės apsaugos klausimus;
- 1992m. pradėtos taikyti priemonės, skirtos besilaukiančių moterų ir neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų saugai ir sveikatai darbe gerinti;
- 2004m. pradėta direktyvos iniciatyva įgyvendinant vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis bei jų teikimo;
- 2006m. vykusių permainų metu nemažai ankstesnių teisės aktų buvo panaikinti ar papildyti. Direktyvoje dėl vienodo požiūrio į lytis apibrėžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ir jo formos bei numatomos griežtesnės sankcijos dėl diskriminavimo. Svarbu pabrėžti, jog Europos Sąjungos narėse numatoma steigti įstaigas, kurios būtų atsakingos už vienodo požiūrio į vyrus ir moteris skatinimą;

- 2010m. Taryba kartu su BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC socialiniais partneriais priėmė bendrą susitarimą dėl patikslintos vaiko priežiūros atostogų direktyvos;
- 2010m. priimtas teisės aktas dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius (įskaitant žemės ūkio srityje) vyrus ir moteris principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos neštumo ir motinystės metu;
- 2011 m. numatyta direktyva dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos. Visose valstybės narėse suderintos sankcijos bei žengtas svarbus žingsnis kuriant Europos Sąjungos kovos su prekyba žmonėmis koordinatoriaus pareigas;
- Taip pat 2011m. išleistas apsaugos orderis, kuriuo siekiama apsaugoti asmenį nuo bet kokios kito asmens nusikalstamos veikos, galinčios sukelti pavojų gyvybei, psichiniam neliečiamumui, orumui bei lytiniam neliečiamumui;
- 2012m. direktyva nustatoma būtiniausi nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartai (Europos Parlamentas, 2017).

Apžvelgus Europos Sąjungoje priimtas svarbias direktyvas sprendžiant lyčių lygybės klausimus, galima sakyti, kad per keliasdešimt metų teisinėje sistemoje įvyko dideli pokyčiai. Lyčių lygybės aktualumas buvo ne tik deklaruotas, tačiau buvo imtasi veiksmų realiam lygybės įgyvendinimui, atsižvelgiant į vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, darbo užmokestį, besilaukiančias ar maitinančias moteris, vaiko priežiūros atostogas bei apsaugą nuo nusikalstamos veikos prieš asmenį.

Strategija „Europa 2020“ lyčių aspektu. Nuo 2008m. Europai kenčiant pasaulinę ekonominę krizę buvo parengtas dokumentas „Europa 2020“, kuris tikimasi bus veiksminga priemonė įveikti krizę. Europos Sąjunga turi nuspręsti, kokia ji nori būti 2020 metais, todėl Komisija rekomenduoja pagrindinius tikslus:

- **75 % 20–64 amžiaus žmonių turėtų dirbti;**
- 3% ES BVP turėtų būti investuojami į MTTP;
- Turėtų būti įgyvendinti „20/20/20“ klimato ir energetikos tikslai (įskaitant išmetamų teršalų mažinimą 30 %, jei tam yra tinkamos sąlygos);
- **Mokyklos nebaigusių asmenų dalis turėtų būti nedidesnė kaip 10 %, bent 40 % jaunesnės kartos atstovų turėtų turėti aukštąjį išsilavinimą;**
- **Ant skurdo ribos turėtų būti 20 mln. žmonių mažiau** (Komisijos komunikatas, 2010).

Šie tikslai yra susiję tarpusavyje ir norint, kad strategija būtų sėkmingai įgyvendinta kiekviena šalis turi prisitaikyti ją prie savo esamos padėties ir paversti savo gairėmis. Pasak Rakauskienės ir Krinickienės (2014b), ekonominė, socialinė, teritorinė sanglauda bei lyčių lygybė yra ypatingai svarbios vertybės, todėl lyčių lygybės

aspekto įtraukimas į strategiją reiškia vieną iš pagrindinių būdų įveikiant neigiamus ir itin didelio masto recesijos padarinius bei skatinant ekonominį augimą.

Kalbant apie pirmąjį tikslą svarbu paminėti, jog užimtumo didinimas reikšmingas ekonomikos augimui ir būtent moterys yra viena iš žmogiškųjų resursų dalis, nors dėl egzistuojančių diskriminacinių suvaržymų neturi lygiaverčių galimybių pilnai išnaudoti savo potencialo darbo rinkoje (Rakauskienės, Krinickienės, 2014b). Šiam tikslui pritaria Europos Komisijos pirmininko pavaduotoja už teisingumą Reding (2012) sakydama, kad moterų užimtumo didinimas, skatinimas užimti didesnę dalį vadovaujamų pareigų yra pagrindiniai veiksniai Europos Sąjungos ekonominiam klestėjimui. Vadinasi reikia išnaudoti visus turimus žmogiškuosius išteklius.

Vidurinio, aukštojo išsilavinimo skatinimas yra pagrindinis įrankis modernizuojant darbo rinką, suteikiant žmonėms didesnes galimybes tobulinti savo įgūdžius bet kuriuo gyvenimo etapu. Gyventojų išsilavinimas didina darbo jėgos aktyvumą, todėl tikimasi, kad ši prioritetinga sritis sudarys palankesnes sąlygas darbo pasiūlos atitikimui paklausai (Komisijos komunikatas, 2010).

Lyčių lygybės svarba akcentuojama ir kitame Europa 2020 iškelto tikslo siekime – skurdo mažinimo, nes kaip teigia Mockevičienė(2015) dauguma ES žmonių gyvenančių skurde yra moterys ir tik sukūrus palankesnes sąlygas moterims įsitraukti į darbo rinką ir joje išlikti ne tik didintų užimtumą, bet mažintų ir skurde esančių gyventojų skaičių. Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto nuomone(2011) ekonominės krizės padariniai iki šiol kelia susirūpinimą. Siekiant atsigaivinti iš nuosmukio, buvo vykdoma taupymo politika, todėl ir pablogėjo moterų padėtis darbo rinkoje. Padidėjo ne tik nedarbas, bet ir sumažėjo darbo užmokestis, socialinės paslaugos bei išmokos, susijusios su vaikų auginimu.

Įsipareigojimas aktualus šiandienos lyčių lygybės įgyvendinimui, kaip jau minėta anksčiau, yra **2016-2019m. strateginė programa**, kurioje pateikiami šie prioritetai:

- **Vienoda moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė.** Siekiant, kad užimtumo lygis būtų 75 proc. reikalaujama iš Europos Sąjungos narių koordinuoti pastangas, lengvinant moterų dalyvavimą darbo rinkoje, skatinant jų verslumą ir reikalaujama vienodo pasidalijimo prižiūrint namus;
- **Vienodas darbo užmokestis už vienodos vertės darbą.** bei vienodo atlygio teisės aktų įgyvendinimas. Taip pat strategijoje raginama imtis politikos krypčių ir priemonių tiems, kurie susiduria su tam tikromis patekimo į darbo rinką kliūtimis, pvz., migrantams, vienišiemis tėvams bei senyvo amžiaus moterims;
- **Lygybė priimant sprendimus.** Geresnės lyčių pusiausvyros lyderystės tikslas užtikrinti, jog mažiausiai 40% moterų užimtų vadovaujamąs pozicijas. Šios pastangos turėtų būti papildytos duomenų rinkimu sprendžiant pernelyg didelį atstovavimą priimant sprendimus;

- **Skatinti orumą, vientisumą ir nutraukti smurtą dėl lyties.** Kovoiant su lytimi pagrįstu smurtu reikalaujama didesnio valstybės narių įsitraukimo, pastangų pagerinti duomenų prieinamumą ir kokybę. Mažinant smurto atvejus iš esmės reikia skatinti sąmoningumą, užtikrinti geresnę aukų paramą ir galimybę kreiptis į teismą, žinant, kad bus įgyvendinti atitinkami ES teisės aktai.
- **Skatinti lyčių lygybę už ES ribų.** Europos Sąjunga yra visiškai įsipareigojusi remti, apsaugoti ir vykdyti visas žmogaus teises bei veiksmingai įgyvendinti įsipareigojimus dėl moterų teisių visuose tarptautiniuose forumuose (Strategic engagement for gender equality 2016-2019).

Galima sakyti, jog Europos Sąjunga vienijanti daugumą Europos šalių vykdo tarptautinę lyčių lygių galimybių politiką. Moterų teisių ir lygių galimybių komitetas, Europos Komisijos ir Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) atlieka lemiamą vaidmenį skatinant lyčių lygybę, priimdamas teisės aktus ir darydamas politinę įtaką moterų ir vyrų lygybės srityje. EIGE pagalba matomi akivaizdūs šalių skirtumai tarp lyčių ir taip skatinama bendradarbiaujant, dalijantis patirtimi siekti pokyčių. Priimti teisės aktai atskleidžia sritis, kuriose labiausiai pasireiškia lyčių nelygybė. Europos Parlamento priimtose direktyvose ir 2016-2019m. strateginėje programoje vieningai siekiama moterų ir vyrų ekonominės nepriklausomybės, vienodo atlygio ir užkirsti kelią bet kokios rūšies smurtui ar nusikalstamai veikai. Strategija „Europa 2020“ lyčių aspektu didžiausią dėmesį skiria užimtumo didinimui ir skurdo mažinimui. Pabrėžiant lyčių lygybę ir norint įgyvendinti strategiją reikia išnaudoti moterų žmogiškuosius išteklius, sukuriant daugiau darbo vietų bei suteikiant vienodą užmokestį.

Suomijos ir Lietuvos teisinis reglamentavimas apibrėžia svarbiausius tikslus lyčių lygybės įgyvendinimui: skatina moterų ir vyrų lygybę, išskiria diskriminacijos formas, įpareigoja suteikti galimybes siekti mokslo ar kilti karjeros laiptais bei kartu su valdžios institucijomis reikalauja vienodo požiūrio į lytis. Nors lyčių lygių galimybių politikos mechanizmų schemas skiriasi, tačiau abiejuose šalyse didžioji dalis politikos įgyvendinimo tenka Socialinių reikalų ir Sveikatos apsaugos ministerijai Suomijoje ir Socialinės apsaugos ir Darbo ministerijai Lietuvoje. Lyginamos šalys privalo laikytis Europos Sąjungoje priimtų teisės aktų. Kiekviena šalis lygiuojasi į lyčių lygybės politikos gaires ir institucijų pagalba mato pokyčius bei gerąsias patirtis lyčių lygybės klausimu.

3. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO LYGINAMOJI ANALIZĖ LIETUVOJE IR SUOMIJOJE

Šiame skyriuje lyginami antrinių duomenų rodikliai, geriau atskleidžiantys Lietuvos ir Suomijos padėtį įgyvendinant lyčių lygių galimybių politiką bei įvardijami skirtumai ir panašumai tarp lyginamų šalių. Taip pat nagrinėjami ekspertinių interviu metu gauti duomenys, kurie nuodugniau parodo institucinės struktūros požiūrį į lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą.

3.1 Metodologija

Siekiant palyginti Lietuvos ir Suomijos lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą buvo pasirinktos **kiekybinio ir kokybinio tyrimo strategijos**. Kiekybinio tyrimo pasirinkimui darė įtaką tai, jog geriausiai lyčių lygybės įgyvendinimą pasirinktose šalyse atskleidžia išoriniai reiškinio požymiai, įvairūs rodikliai, kurie gali būti išreikšti skaičiais ir matuojami (Kardelis, 2016). Tyrime atlikta **antrinė duomenų analizė**, kurią lėmė konceptualios, ekonominės ir metodologinės priežastys (Butkevičienė, Vaicekauskaitė, 2010). Konceptualios priežastys atsiskleidžia lyginant Suomijos ir Lietuvos lyčių lygybės politikos įgyvendinimo situacijos rodiklius, dėl ekonominių priežasčių analizuoti jau surinktus duomenis pigiau nei atlikti naują tyrimą (pirminių duomenų rinkimo metodai paprastai reikalauja daug išlaidų) ir šiuo atveju pasirinktas **Eurostato duomenų archyvas**, dėl metodologinių priežasčių galima duomenis plačiau taikyti visuomenei, daryti apibendrinimus, ieškoti ryšių ar lyginti su anksčiau atliktais tyrimais.

Tyrimo tikslas – atlikti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo lyginamąją analizę Lietuvoje ir Suomijoje, ekspertų požiūrių ir statistinių duomenų pagrindu.

Tyrimo objektas – lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas Lietuvoje ir Suomijoje.

Lyginimas yra pagrindinis baigiamojo projekto analizės metodas ir kaip teigia Morkevičius(2012) tai yra ryšių ar priežastinių sąryšių tarp reiškinų metodas, pasitelkiant empirinius įrodymus, kurie pateikti pasitelkiant - Microsoft Office Excel programą. Tikslui įgyvendinti lyginamos dvi šalys: Suomija ir Lietuva. Suomija pasirinkta dėl to, kad kaip ir Lietuva yra viena iš Baltijos regiono šalių bei abi yra Europos Sąjungos narės, Suomija nuo 1995m., o Lietuva nuo 2004m. Kaip jau minėta anksčiau, Suomija yra viena iš lyderiaujančių šalių Europos Sąjungoje, kurioje pasiektas aukštas lyčių lygybės indeksas. Lietuvos rodikliai mažesni nei visos ES šalių bendras rodiklis, todėl lyginant yra ieškoma panašumų bei skirtumų ir tokiu būdu galima daryti išvadas apie įgyvendinamas lyčių lygybės politikos praktikas šalyse. Suomijos Lyčių lygybės indeksas siekia 73.0 punkto, Lietuvoje jis yra 56.8, o visos Europos Sąjungos mastu siekia 66.2 punkto iš šimto(European Institute for Gender Equality, 2015).

Greitinant Lietuvos ir Suomijos duomenis iš Eurostat duomenų archyvo pasirinktos charakteristikos pagal teorijoje pateiktas lyčių lygybės indekso sritis: **sprendimų priėmimas(galia), darbo užmokestis(pinigai), užimtumas(darbas), šeiminis gyvenimas(laikas), švietimas(žinios), sveikata**. Šie kriterijai pasirinkti neatsitiktinai, nes tai yra svarbiausios sritys, kuriose lyčių lygybės politika turi būti įgyvendinta. Sprendimų priėmimų sritis analizuojama pagal **moterų sprendimų priėmimą valstybės valdyje ir moterų, užimančių vadovaujančias pozicijas rodiklius**. Darbo užmokestis bei užimtumas lyginamose šalyse pateikiamas šiais rodikliais: **užimtumo rodikliu, lyčių darbo užmokesčio skirtumu, darbo užmokesčio skirtumai pagal sektorius**. Šeiminio gyvenimo situacija pateikta remiantis **neaktyvių gyventojų pagal nedarbo priežastį rodikliu bei užimtumo rodikliu pagal darbo dienos trukmę**. Švietimo sritis analizuojama remiantis **Suomijos ir Lietuvos išsilavinimu rodikliu pagal lygiu, mokyklos nebaigusių asmenų ir aukštojo mokslo išsilavinimo 30-34m. amžiaus grupėje rodikliais**. Sveikatos sritis lyginama pagal šalių **tikėtinos gyvenimo trukmės rodiklį bei standartizuotu mirtingumo lygiu pagal priežastis**.

Šiame projekte taikoma ir kokybinio tyrimo strategija, kuria norima nuodugniau atskleisti lyčių lygių galimybių įgyvendinimą Lietuvoje ir Suomijoje, nes pasak Tidikio(2003), kokybiniuose tyrimuose individas nagrinėjamas ne kaip priklausomas nuo bendrų socialinių dėsningumų, kurio kryptingumą iš išorės lemia socialinės normos ir tradicijos, bet kaip unikali asmenybė, savaip suvokianti socialinę tikrovę ir turinti savimonę. Kokybinio tyrimu objektas aiškinamas per individų realios praktikos subjektyvius aspektus.

Taikant kokybinio tyrimo metodologiją, **instrumentu** pasirinktas pusiau struktūruotas interviu tipas, kurio dėka iš anksto suplanuoti klausimai leidžia gauti norimą informaciją ir kontroliuoti interviu eigą, suteikia galimybę susitelkti ties gilesniu temos nagrinėjimu taip surenkant informatyvius tyrimui naudingus duomenis(Kardelis, 2016). Interviu buvo vykdomas apklausiant ekspertus Lietuvoje ir siunčiant klausimus elektroniniu paštu į Suomiją. Ekspertų interviu pasirinkimą lėmė tai, jog asmenys, kurie dėl savo profesinės ir gyvenimo patirties, turi didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tiriamą problemą(Tidikis, 2003). Siekiant įgyvendinti empirinio tyrimo tikslą sudarytos pusiau struktūruoto interviu klausimyno gairės, kurios yra pateikiamos 1 priede. Interviu klausimai sudaryti projekto autorės remiantis analizuotais teoriniais aspektais. Pusiau struktūruotas interviu klausimų paskirtis:

1. 1, 2, 3 klausimai skirti ištirti, kaip ekspertai vertinama įstaigų ar organizacijų vykdomą lyčių lygybės politiką. Atskleisti, dabartinę situaciją ir įvardinti, su kokiais iššūkiais susiduria atskiros socialinės politikos sritys.
2. 4, 5, 6 klausimai pateiki, norint įvertinti institucinės struktūros ir teisinio reglamentavimo įgyvendinimo efektyvumą bei bendradarbiavimo raišką su analogiška veikla užsiimančiomis institucijomis.

3. 7 rekomendacijų ir pasiūlymų klausimas skirtas atskleisti, kokių priemonių reikia, siekiant efektyvesnio lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo.

Tyrimo dalyvių atranka – tikslinė, nes kaip teigia Telešienė(2015), tyrime dalyvauja tik tie asmenys, kurie tyrėjui gali suteikti vertingos informacijos apie tiriamąjį reiškinį. Tyrimo dalyviai iš visos atrankinės visumos yra atrinkti šio darbo autorės atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir Lietuvos bei Suomijos lyčių lygių galimybių politikos mechanizmus. Siekiant surinkti kokybiškus duomenis tyrimo dalyvių atranka sudaryta vadovaujantis kriterinės atrankos metodu. Atžvelgiant į kriterinės atrankos sudarymo principus tyrimo dalyviams taikyti šie kriterijai (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008):

- Žinios ir patirtis dirbant lyčių lygių galimybių klausimu;
- Tiesioginė veikla lyčių lygybės politikos formavimo, įgyvendinimo ar nevyriausybinių sektoriaus srityje.

Tyrimo imtis. Tyrimo dalyvavo 5 ekspertai iš Lietuvos ir Suomijos atitikę tikslinės atrankos kriterijus. Pagal užimamas pareigas interviu dalyviai pasiskirstė taip: vyresnysis teisės patarėjas, nevyriausybinių organizacijų vadovė 2, lyčių lygybės projektų vadovė ir lygybės tarybos vyresnysis pareigūnas. Demografinėms tyrimo dalyvių charakteristikoms (lytis, darbovietė, darbo sritis) aprašyti sudaryta tyrimo dalyvių charakteristikų lentelė (žr. 2 lentelė.). Siekiant užtikrinti konfidencialumo principų įgyvendinimą informantams priskirti unikalūs kodai, kurie sudaryti pagal organizacijų pavadinimus. Suomijos ekspertų kodavimui priskirta papildoma raidė „S“, pagal šalies pavadinimo pirmąją raidę. Kodas „LGKT“ reprezentuoja Lietuvos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos poziciją. Kodas „NVO“ koduoja Lietuvos nevyriausybiniame sektoriuje dirbančių specialistų atsakymus. Kodas „SLLIC“ reprezentuoja Suomijos Lyčių lygybės informavimo centro specialisto poziciją ir kodas „SLO“ reprezentuoja Lygybės Ombudsmeną Suomijoje.

2 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos

Informanto kodas	Kriterijai	
	Lytis	Darbovietė
LGKT	Vyras	Lyčių galimybių kontrolieriaus tarnyba
NVO1	Moteris	Lyčių galimybių plėtros centras
NVO2	Moteris	Moterų teisių asociacija
SLLIC	Moteris	Lyčių lygybės informacijos centras
SLO	Vyras	Lygybės Ombudsmenas

Tyrimo duomenų analizės metodas - kokybinė turinio analizė. Pasak Kardelio (2016), kokybinė turinio analizė suteikia galimybę interviu metu gautus duomenis analizuoti įvairiapusiškiau, todėl siekiant atskleisti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą Lietuvoje ir Suomijoje, pateikiamas objektyvus situacijos vertinimas iš skirtingas šalis atstovaujančių ekspertų pozicijų. Interviu duomenų analizė

Tyrimo eiga. Tyrimas buvo vykdomas 2017 metų lapkričio 27 – gruodžio 21 dienomis, prieš tai su tyrimo dalyviais suderinus tikslų laiką telefoniniu skambučiu ar elektroniniu paštu. Informantams iš Suomijos klausimai buvo pateikti raštu, vėliau juos išverčiant į lietuvių kalbą. Ekspertinių interviu telefoninio pokalbio trukmė nuo 15 iki 30 minučių. Interviu metu gauti duomenys transkribuoti perrašant informantų kalbą, kuri pridedama baigiamojo projekto pabaigoje (žr. 2 PRIEDAS).

Tyrimo apribojimai: buvo kreiptasi į kelias Lietuvoje esančias įstaigas, organizacijas, kurios yra nurodytos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinėje svetainėje ir baigiamajame projekte (žr. 2pav). Jos buvo pasirinktos dėl orietuotos veiklos lyčių lygybės įgyvendinimui pasiekti, tačiau nebuvo sulaukta atsakymo dalyvauti tyrime iš aukštųjų mokyklų Studijų lyčių centrų, Moterų informacijos centro, Kauno moters užimtumo informacijos centro, Socialinių inovacijų fondo, Europos lyčių lygių galimybių instituto (EIGE), NYTKIS ir The Confederation of Finnish Womens's Organizations Suomijoje. Dėl tyrimo imties ribotumo, interviu duomenys yra labiau iliustruojantys, neapibendrinant platesniu mastu.

3.2 Rezultatų analizė

Tyrimo analizės rezultatai pateikti integruojant kiekybinius ir kokybinius duomenis. Analizė atlikta pagal pagrindines lyčių lygybės indekso sritis: sprendimų priėmimas (galia), darbo užmokestis (pinigai) ir užimtumas (darbas), šeiminių gyvenimas (laikas), švietimas (žinios), sveikata. Interviu duomenys priklausomai nuo tyrimo klausimų pateikti lentelėje, išskiriant kategorijas ir subkategorijas, kurios išryškėja interviu duomenų analizės metu bei iliustruojant autentiškomis išskarpomis iš informantų interviu.

Ekspertinio interviu metu dalyvių buvo paprašyta įvardinti, kaip jų atstovaujamos organizacijos prisideda prie lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo. Iš gautų duomenų atsiskleidė pagrindinės organizacijų funkcijos, tuo pagrindu buvo išskirta analogiška pavadinimo kategorija bei išryškėjo subkategorijos – informavimas, švietėjiška veikla, teisės aktų tobulinimas ir bendradarbiavimas su kitomis institucijomis (žr. 3 lentelė.). Tyrimo metu išryškėjo, kad organizacijų atstovai pabrėžia bendradarbiavimo ir teisės aktų tobulinimo funkcijas. Interviu dalyviai teigė, jog bendradarbiauja su Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija, savivaldybėmis bei kitomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurių tikslas siekti lyčių lygybės. Interviu metu atsiskleidė, kad LGKT ir NVO1 informantai prisideda prie teisės aktų tobulinimo ar projektų teikimo. Organizacijos tiesiogiai siūlo teisės aktų pakeitimus, dalyvauja kaip stebėtojai svarstymo procesuose.

SLO informantas teigė, jog pagrindinė organizacijos funkcija yra prižiūrėti, kaip laikomasi įstatymo ir inicijuoti veiksmus jį tobulinant. Informavimo ir švietėjiškos veiklos glaudžiai susijusios, todėl jas įgyvendina nevyriausybines organizacijos arba informavimo centras. Nors LGKT ekspertas nepaminėjo švietėjiškos veiklos, tačiau savo nurodytose kompetencijose užsiima švietėjiška veikla, kuriant specializuotus leidinius ir ataskaitas. SLO informantas pateiktuose atsakymuose neišryškino pastarųjų funkcijų, nors taip pat teikia informaciją apie Moterų ir vyrų lygybės įstatymo taikymą ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą įvairiose visuomenės srityse. Tyrimo metu gauti duomenys rodo, kad organizacijos yra kompleksiškos ir apima keletą funkcijų.

3 lentelė. Organizacijų funkcijos

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai	
Informavimas	„<...>tarnyba, teikianti atnaujintą, moksliniais tyrimais pagrįstą informaciją apie lyčių lygybę“ (SLLIC)	
Švietėjiška veikla	„<...>užsiimame švietėjiška veikla: vedam seminarus lyčių lygybės tema labai įvairiom tikslinėm grupėm: ir darbdaviams, ir valstybės tarnautojams, policijai, probacijos atstovams, vaikų teisėms, NVO“ (NVO1) „<...>organizuoja renginius visuomenei ir mokymus specialistams<...>“ (NVO2)	
Teisės aktų tobulinimas ar projektų teikimas	„Tarnyba teikia per įvairius komitetus pasiūlymus dėl teisės aktų tobulinimo“ LGKT „Mes įgyvendiname projektus, aktyviai prisijungiam prie įstatymų svarstymo<...>“ (NVO1) „<...>pagrindinė pareiga yra prižiūrėti, kaip laikomasi Moterų ir vyrų lygybės įstatymo. Ombudsmenas turi įgaliojimus klausimams, susijusiais su lytimi ir lyčių mažumomis“ (SLO)	
Bendradarbiavimas	„<...>dėl kai kurių specifinių sričių tenka bendradarbiauti ir su kitais komitetais (socialinių reikalų, teisėtvarkos). „<...>tampriai bendradarbiaujame su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija“ (LGKT) „<...>bendradarbiauja su savivaldybėmis, nevyriausybėmis organizacijomis<...>“ (NVO2) „<...>bendradarbiauja su vietos ir tarptautiniais lyčių lygybės subjektais ir koordinuojame Lyčių lygybės centro internetinę svetainę“ (SLLIC)	

Analizuojant informantų atsakymus į sekantį klausimą, buvo išskirta kategorija – lyčių lygių galimybių politikos situacijos vertinimas ir subkategorijos – ribotas vyriausybės požiūris bei ribotas visuomenės požiūris (žr. 4 lentelė). Suomijos organizacijų atstovai į šį klausimą atsakymo nepateikė. Lietuvos organizacijų ekspertų teigimu, šalyje yra skiriamas dėmesys lyčių lygių galimybių politikai, tačiau jis yra nepakankamas ir trūksta iniciatyvos bei konkretumo norint pasiekti geresnių rezultatų. Interviu dalyviai pabrėžė, jog Lietuvos savivaldybių lygmeniu į lyčių lygių galimybių politiką žiūrima pasyviai. Savivaldybės savo prioritetinėse veiklose lyčių lygių galimybių problemas palieka kaip antraeilius klausimus, todėl organizacijos savo ruožtu skatina parodyti ir sudominti, kad lyčių lygybė yra labai svarbi tiek socialine, tiek ekonomine prasme ir neatsiejama žmogaus teisių dalis. Kitas svarbus vertinimo aspektas – visuomenė, nuo kurios požiūrio priklauso kaip įgyvendinamos lyčių lygios galimybės. NVO1 informanto nuomone, lyčių lygybės įgyvendinimui trūksta konkretumo praktiniame lygmenyje kai kalbama apie atsakomybių pasidalinimą, paslaugų struktūrą, stereotipus, smurtą, vyriškumo normų kaitą. NVO2 informantas patvirtino, jog yra keletas priežasčių, kodėl nevisiškai įgyvendinama lyčių lygių galimybių politika, nes visuomenėje vis dar egzistuoja patriarchalinis požiūris. Galima sakyti, jog Lietuvoje lyčių lygybės situacija vertinama dviem perspektyvomis, kurios viena kitą papildo ir tikimasi didesnio sąmoningumo šiuo klausimu.

4 lentelė. Lyčių lygių galimybių politikos situacijos vertinimas

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Ribotas vyriausybės požiūris	<p>„Tai tikrai nėra kiekvienos vyriausybės viena iš prioritetinių veiklų ir dėl to reikia pagirti nevyriausybinės organizacijas dirbančias šioje srityje. <...> Kartais mes susiduriame su žinių stoka ar tokiu lengvu pasyvumu šioje srityje iš kai kurių savivaldybių“ (LGKT)</p> <p>„<...>yra labai labai labai menkas suvokimas, ką savivaldybės turėtų daryti, siekdamas, kad lyčių lygybė realiai būtų realizuota“ (NVO1)</p> <p>„<...> daug atskirų minčių, iniciatyvų, net sąmyšio šia tema, bet turint omenyje, kad Lietuva pagal lyčių lygybės indeksą nepasiekia net Europos sąjungos vidurkio (kuris norėtųsi, kad būtų aukštesnis) <...>“ (NVO2)</p>
Ribotas visuomenės požiūris	<p>„Žmonės nesupranta, kad socialinė politika ir lyčių lygybės politika yra labai tarpiai susiję. Jiems atrodo, kad lyčių lygybė tik šiaip kažkoks reikalas, o va socialinės paslaugos yra teikiamos visiems žmonėms jų nediskriminuojant“ (NVO1)</p> <p>„<...>bet ko gero už visų jų slepiasi tiesiog patriarchatas, jam būdingas visuomenės požiūris į šią problemą<...>“ (NVO2)</p>

Interviu metu ekspertų buvo klausiama, ar organizacinė struktūra yra tinkama lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui. SLLIC ekspertas raštu pateiktuose atsakymuose nurodė, jog Suomijos organizacinė struktūra yra efektyvi: „<...>organizacinė struktūra yra efektyvi, nes apima keletą skirtingų subjektų, kurie įgyvendina lyčių lygių galimybes“. Taip pat, kaip rekomendaciją, siūlo įsteigti atskirą lyčių lygybės ministeriją ar ministerijos departamentą, nes dabar lyčių lygių galimybių įgyvendinimo politika ir teisės aktų rengimas nėra aukščiausiam lygyje. SLO ekspertas pateikė apibendrintą požiūrį dėl institucinės struktūros vertinimo: „Paprastai lyčių lygybės politikos įgyvendinimas reikalauja politinės valios. Kur yra politinė valia, ten vyksta pokyčiai. Institucinė struktūra nėra svarbiausia“. NVO1 informantas institucinę struktūrą įvertino kaip formalią ir vyriausybės lygiu neveikiančią, todėl dar kartą akcentavo savivaldybių veiklos svarbą, siekiant efektyvios lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo. Savivaldybėse numatyta nuostata dėl lyčių lygybės, tačiau praktiniu požiūriu visuomenei trūksta bazinių žinių. „<...>trūksta rimto politinio dėmesio, nes viskas atrodo labai formaliai. Lyg ir įstatymas yra, bet ta tarpministerinė grupė kur yra.. Ją kuruoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, bet vyriausybės lygiu neveikia“ – teigė NVO1 ekspertas. Kadangi kiti respondentai interviu metu nepasisakė šiuo klausimu, tendencijos ar bendros išvados daryti negalima.

Siekiant sužinoti organizacijų bendradarbiavimo raišką, ekspertų buvo klausiama ar bendradarbiaujama su analogiška veikla užsiimančiomis organizacijomis savo šalyje, užsienyje, todėl šiuo klausimu aptariama nuomonių raiška (žr. 2 PRIEDAS). Bendradarbiavimas daugiausia pasireiškia bendrų projektų rengimu bei vykdymu, informacijos pasikeitimu. SLLIC ekspertas paminėjo, kad daugiausia bendradarbiauja su kolegomis iš Norvegijos ir Europos lyčių lygybės institutu (EIGE). SLO informantas pateiktuose atsakymuose taip pat pabrėžė, kad bendradarbiauja su kaimyninėmis šalimis ir kitomis Europos šalimis: „<...>aktyviai dalyvauja tiek Šiaurės, tiek Europos šalyse lygybės ir nediskriminavimo klausimais<...>Lygybės Ombudsmenas yra Europos lygių galimybių tinklo narys „Equinet“ organizacijoje ir reguliariai dalyvauja savo darbo grupėse“. „Equinet“ organizacija buvo paminėta ir LGKT eksperto interviu metu. „Užsienyje mes daugiausia dirbame su „Equinet“ nariais, nes tai yra Europos lygių galimybių institucijų tinklas, kuriame yra įvairios darbo grupės<...>“ – teigė LGKT informantas. Šiame lygių galimybių institucijų tinkle dirba teisininkai, viešųjų ryšių atstovai bei kt. ir bendru sutarimu teikia pasiūlymus Europos komisijai dėl europinės politikos įgyvendinimo lyčių lygybės srityje. Taip pat vyksta bendradarbiavimas su kitais partneriais rengiant mokymus, leidinius ir kitas priemones, nes kaip teigia LGKT informantas „<...>su kitais partneriais vykdant bendrą projektinę veiklą, nes tai yra neatsiejama mūsų tarnybos dalis. Nors gal ne tokia tiesioginė ar svarbi, bet labai efektyvi, kadangi tų projektų rezultatai yra orientuoti į pokyčio darymą visuomenėje“. NVO1 informanto nuomone, projektų vykdymas nėra bendradarbiavimas, todėl nėra išliekamojo ryšio. Tai patvirtina ekspertės teiginys: „Vieni projektai ateina, kiti baigiasi, todėl mus sieja tik darbas“. Kitos nevyriausybinių organizacijų eksperto požiūriu NVO2 bendradarbiavimas dažniausiai pasireiškia informacijos pasidalijimu: „<...>taip yra

pas mus, o kaip pas jus?. Kartais mes nuvykstame pas juos, kartais jie atvyksta, arba dalyvaujame bendruose konferencijose". SLLIC, SLO ir LGKT informantai savo atsakymuose įvardino europiniu mastu veikiančias organizacijas, o NVO1 ir NVO2 informantai daugiau dėmesio skiria bendradarbiavimui šalies lygyje.

Ekspertai interviu metu turėjo pakomentuoti teisinio reglamentavimo vaidmenį įgyvendinant lyčių lygių galimybių politiką (žr. 2 PRIEDAS). Anksčiau nagrinėti šalių teisės aktai atskleidė, kad šalys savo įstatymuose numato panašius tikslus lyčių lygybės įgyvendinimui: skatina moterų ir vyrų lygybę, išskiria diskriminacijos formas, įpareigoja suteikti galimybes siekti mokslo ar kilti karjeros laiptais bei kartu su valdžios institucijomis reikalauja vienodo požiūrio į lytis. SLLIC ekspertas išsakė nuomonę, jog Suomijos Konstitucija yra aukščiausios galios ir joje parašytas lyčių lygybės teisinis pagrindas. Taip pat lyčių lygybę numato ne tik pagrindinis moterų ir vyrų įstatymas, tačiau yra teisės aktų reguliuojančių darbo rinką, pajamas, paslaugas ar nusikaltinimu, kurie turi sąsają su lyčių lygybe. „*Lyčių lygybės teisinis pagrindas yra parašytas Suomijos Konstitucijoje, kuris yra aukščiausios galios*<...>*Vadinasi, teisinis reglamentavimas jungia pagrindinius lyčių lygybės politikos sritis*“ – teigia SLLIC informantas. NVO2 ekspertas įvardijo, kad ir Lietuvos Konstitucijoje įtvirtinta pamatinė teisė į lygybę nepaisant lyties, tačiau visuomenėje egzistuojantis požiūris, stereotipai privačiame ir profesiniame gyvenime nėra palankūs lyčių lygybei įgyvendinti ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nepajėgi viena įtvirtinti ir prižiūrėti lygybės principo. „<...> *Tai įtvirtinta Konstitucijoje*<...>*teisinė bazė kaip ir yra. Tačiau mūsų, kaip visuomenės normos, stereotipai*<...>*nėra palankūs lyčių lygybei. <...>ar realu tikėtis, kad viena pareigybė sužiūrės visus pažeidimus?*“ – išsakė požiūrį NVO2 informantas. LGKT informanto nuomone, Lietuvoje lyčių lygybė įgyvendinama iš dalies ir aiškiai numato, kokie pokyčiai reikalingi šalyje. Vyriausybei norint efektyviau įgyvendinti lyčių lygių galimybių politiką būtina taikyti pozityvios diskriminacijos priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią suformuotai nelygiai praktikai ir nelygioje padėtyje esantiems asmenims kompensuoti tuos praradimus. Pagrindiniame Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme yra numatyta., kad tik numatytos priemonės yra pateisinamos vienai iš lyčių ir kai jos yra įtvirtintos įstatyme. Apribojamos galimybės aktyviau veikti NVO ir kitiems privatiems asmenims. Tai liudija LGKT eksperto iliustruojantis teiginys: „<...>*siūlome, kad įstatymų leidėjas būtų aktyvesnis, kad tokias priemones įstatyme numatytų. Taip pat diskutuojame su seimu, kad galbūt reiktų liberalizuoti specialiųjų priemonių taikymą, kad jos nebūtina įstatyme būtų numatytos*<...>“. SLO ekspertas savo atsakymuose pateikė požiūrį iš savo perspektyvos: „<...>*lyčių lygybės klausimai, kuriuos apima teisiniai reglamentai, prižiūri lygybės ir teismų Ombudsmenas*<...>“, tačiau kalbant apie lygių galimybių politiką, ji nėra visapusiškai prižiūrima teisės organų. Galima sakyti, jog teisinis reguliavimas Lietuvoje ir Suomijoje iš dalies reikalauja pokyčių lyčių lygių galimybių įgyvendinimo politikoje.

Kadangi Lietuva ir Suomija priklauso Europos Sąjungos bendrystei, interviu dalyvių buvo prašoma pateikti nuomonę apie Europos Sąjungos teisinio reglamentavimo vaidmenį įgyvendinant lyčių lygių

galimybių politiką (žr. 5 lentelė.). Remiantis ekspertų atsakymais buvo išskirtos dvi subkategorijos: tiesioginio teisinio reguliavimo užtikrinimas ir Europos Sąjungos poveikis. LGKT ir SLLIC ekspertų teigimu, ES numatomi teisės aktai, direktyvos skatina lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą, tačiau LGKT informantas taip pat pasisako, jog dėl tam tikrų sričių reglamentavimo Europos Sąjunga daryti įtakos negali. Vienas iš pateiktų LGKT informanto pavyzdžių yra Lietuvos įstatymuose numatytas principas laikytis įstatymo taikant pozityvias priemone, todėl šiuo atveju ES gali teikti tik rekomendacinio pobūdžio pastebėjimus. NVO1 ir NVO2 ekspertų nuomonė sutapo, nes Europos Sąjungos reglamentavimas nurodo pagrindinius siekius, kuriais vadovaujasi visos nares. Interviu metu NVO1 informantas pabrėžė, jog Europos Sąjunga dėl lyčių lygybės daro pažangą tik todėl, kad ugdė minimalų supratimą ir skatino šalyse keisti mechanizmo struktūrą. NVO2 informanto požiūriu ES teisės aktai numato lyčių lygių galimybių įgyvendinimą, tačiau negali pakeisti įsivyravusio požiūrio, jog moterims suteikta pakankamai galimybių ir imtis realesnės iniciatyvos nereikia. SLO ekspertas pateiktuose atsakymuose pabrėžė, jog Europos Sąjunga daro įtaką Suomijos aktų tobulinimui, lygių galimybių įtvirtinimui.

5 lentelė. Europos teisinio reglamentavimo vaidmuo įgyvendinant lyčių lygių galimybių politiką

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Tiesioginis teisinio reguliavimo užtikrinimas	<p>„Direktyvos, kurios yra privalomos, jos yra įgyvendintos<...>“ (LGKT)</p> <p>„ES politikos ir reglamentavimo poveikis yra svarbus Suomijos politikos ir teisės aktų rengimui“ (SLLIC)</p>
Europos Sąjungos poveikis	<p>„<...>dėl tam tikrų sričių reglamentavimo Europos Sąjunga įtakos daryti negali<...>Kadangi Lietuva yra pasirinkusi gan griežtą susitarimą, kad laikomasi tik įstatymo, todėl Europos Sąjunga negalėtų mūsų paskatinti<...>“ (LGKT)</p> <p>„<...>jei ne Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas mes visai tos pažangos lyčių lygybės požiūriu neturėtumėm<...>“ (NVO1)</p> <p>„Visos tos tarptautinės sutartys, gairės ir panašiai nurodo kryptį, kur link ES eina, o Lietuva, būdama ES nare, negali pernelyg to ignoruoti“ (NVO2)</p> <p>„<...>daro įtaką direktyvų nuostatomis ir aiškinimui Suomijos lygiateisiškumo įstatymams tobulinti“ (SLO)</p>

Statistiniai rodikliai analizuoti pagal pagrindines lyčių lygybės indekso sritis integruojant ekspertų nuomones. Informantų nuomonės pagal sritis atsiskleidė trečiojo interviu klausimo metu, kada ekspertų buvo prašoma įvardinti, su kokiais pagrindiniais iššūkiais dėl lyčių lygybės susiduriama sprendimų priėmimo, užimtumo, užmokesčio, šeiminių gyvenimo, švietimo ir sveikatos srityse. Pirmiausia aptariamas **sprendimų priėmimas**. Moterų sprendimų priėmimas valstybės valdyme užima svarbų vaidmenį, įgalinant moteriškąją

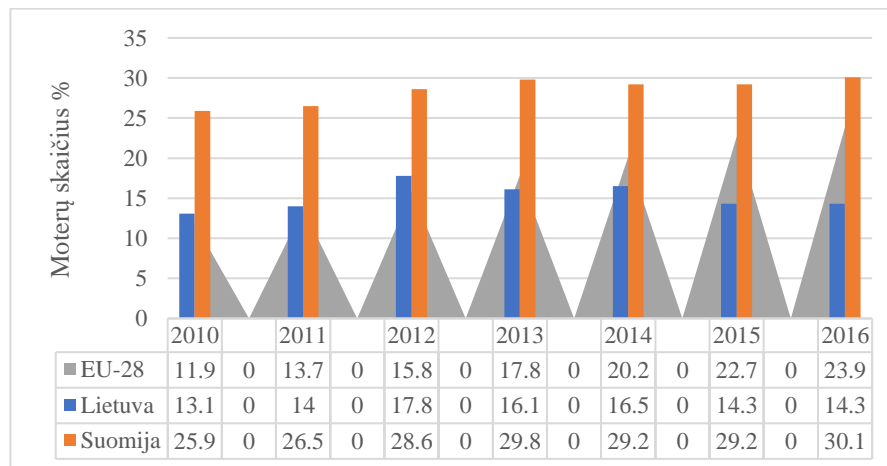
lytį dalyvauti politikoje, kuriant geresnes gyvenimo sąlygas. Suomijoje moterų skaičius parlamente ir vyriausybėje išreikštas procentais (žr. 4 pav.) nuo 2010m. nebuvo mažesnis nei 39,5%, kai Lietuvoje moterų pozicija šioje srityje yra dvigubai blogesnė. Tai reiškia moterų sprendimų priėmimo dalyvauja dvigubai mažiau. Per šešerių metų laikotarpį, Lietuvoje šis rodiklis svyruoja nuo 19,1% iki 24,1%. Istorinėje raidoje Suomijoje jau nuo 1906m. moterims suteiktos lygios politinės teisės balsuoti ir dalyvauti rinkimuose (National Institute for Health and Welfare, 2017), o Lietuvos teisinėje sistemoje, daugiau kaip po dešimtmečio, Lietuvos valstybės laikinoji konstitucija 1918m. atvėrė moterims galimybes aktyviai dalyvauti politikoje bei pripažino jų rinkimų teises (Birmontienė, 2006). Europos Sąjungos rodikliai kelių metų laikotarpyje vis didėja – nuo 23,6% iki 28,2%. Tačiau lyginant šalis matomas atotrūkis, nes Suomija ženkliai pranašesnė moterų skaičiumi tiek parlamente, tiek vyriausybėje, o Lietuva nesiekia bendrojo rodiklio ir nuo 2015m. sumažėjo 2,8 punkto.



4 pav. Moterų skaičius parlamente ir vyriausybėje (Eurostat, 2016).

Kitas svarbus rodiklis, atskleidžiantis lyčių lygias galimybes, galios srityje yra moterų, užimančių vadovaujančias pozicijas skaičius išreikštas procentais (žr. 5 pav.). Europos Sąjungos šalyse moterų, kurios užima aukštas pozicijas skaičius nuo 2010m. padvigubėjo ir matomas progresas įgalinant moteris priimti svarbius sprendimus. Lietuvoje situacija prastesnė, nes nuo 2012m. rodikliai mažėja ir pastaruosius keletą metų rodikliai nekinta. NVO2 ekspertas žemus rodiklius aiškina hierarchine organizacijos struktūra: „<...>daugelyje organizacijų aiškiai vyrauja „pavaldomo“ modelis, hierarchinė struktūra“. NVO2 informanto atsakymuose išryškėjo, kad hierarchinė struktūra mažiau palanki moterims, nes su moterimi vadove moteris linkusios konkuruoti, o tuo tarpu vyrą daug greičiau priima kaip „autoritetą“. Vyrams paklusti vadovui vyrui, jei jis rodo viršenybę, yra savaime suprantama. Galima sakyti, kad išryškėja lyčių savybės, kai moteris yra nuolaidesnė prieš vyro autoritetą, o vyrai kaip tik linkę rodyti galią. Suomijos rodikliai lenkia ne tik Lietuvą, bet ir visų 28 Europos Sąjungos šalių bendrą rodiklį. Suomijoje moterų užimančių vadovaujančius postus rodiklis nuo 2010m. iki 2016m. pakilo 4,2%. SLLIC ekspertas turėdama gerą patirtį moterų įgalinime priimant svarbius politinius sprendimus Suomijoje pabrėžia, kad daugelyje kitų sprendimų priimančių organų

lyčių lygybė dar nėra pasiekta: „*Labai nedaug moterų užima vyresniųjų vadovių pareigas priimant ekonominius sprendimus*“. Todėl galima sakyti, jog nepaisant aukštų statistinių rodiklių, vis dar reikalingi pokyčiai vadovaujančių pozicijų pasiskirstyme tarp lyčių. Europos Komisija (2016) aiškina, jog vis dar nedidelį procentą moterų priimančių itin svarbius sprendimus sąlygoja tradiciniai lyčių vaidmenys, stereotipai, moterų ir vyrų paramos stoka bei siekis išlaikyti pusiausvyrą tarp atsakomybės darbe ir namų ūkio priežiūros.

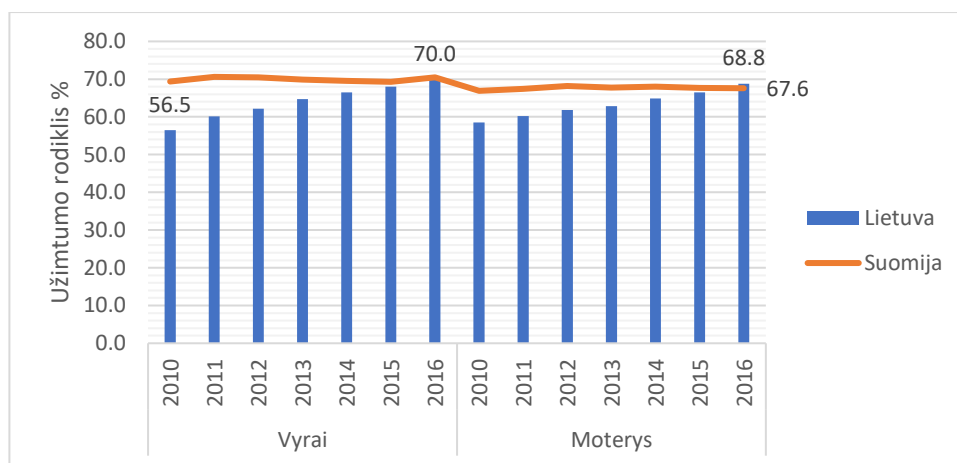


5 pav. Moterys, užimančios vadovaujančias pozicijas (Eurostat, 2016).

Užimtumas ir darbo užmokestis. Suomijos ir Lietuvos gyventojų užimtumas pateiktas paveiksle (žr. 6 pav). Eurostat duomenimis apskaičiuotas procentais iš visos pasirinktos šalies populiacijos ir amžiaus tarpsnis apima nuo 15 iki 64m. Užimtumo rodiklio lyginimas kelerių metų laikotarpyje rodo kitimą darbinėje veikloje. Lietuvoje vyrų užimtumas po krizinio laikotarpio kiekvienais metais kilo. 2010m. užimtumas siekė 56,5%, o 2016m. pakilo iki 70%. Suomijoje vyrų užimtumo rodiklis 2010m. buvo ženkliai didesnis nei Lietuvos ir per keletą metų nežymiai svyravo, o 2016m. siekė 70,5%. Nors populiacijos atžvilgiu Suomijoje gyvena dvigubai daugiau gyventojų, tačiau paskutiniaisiais pateikto rodiklio metais užimtumas tarp šalių skiriasi tik 0,5%. Suomijos ir Lietuvos moterų užimtumo rodiklių skirtumas 2010m. yra didžiausias, tačiau bėgant metams atotrūkis mažėja ir 2016m. Lietuva aplenkia Suomiją, pasiekusi 68,8% užimtumą moterų tarpe. Lyginant moterų ir vyrų kategorijas galima sakyti, jog abi lytys yra įsitraukusios į darbo rinką ir prisideda prie ekonomikos augimo šalyse. Nors pateiktų duomenų sudedamoji dalis amžius visiškai neatitinka Europos 2020m. strategijoje numatyto amžiaus cenzo 20-64m., tačiau galima sakyti, jog šalys gali pasiekti numatytų prioritetinių veiklų rodiklius: padidinti užimtumą ir sumažinti skurdo lygį.

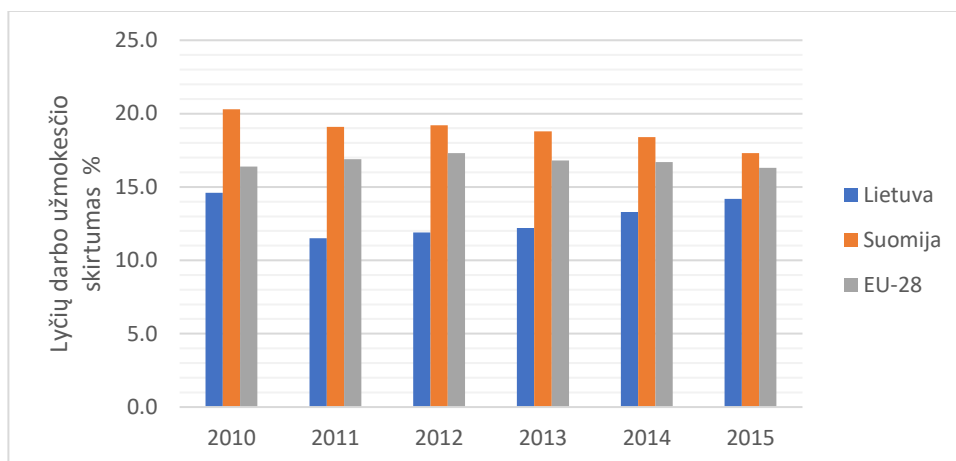
Interviu metu gauti duomenys dėl užimtumo neatskleidžia statistinių rodiklių, tačiau ekspertų nuomonės sutampa su teorijoje išskirtais iššūkiais. LGKT ekspertas **užimtumą ir darbo užmokestį**

įvardino kaip vieną sritį, kurioje susiduriama su stereotipiniu požiūriu ar visuomenėje įsigalėjusiais vaidmenimis, netolygiu pareigų pasiskirstymu ir darbdavių nuomone: „<...>visuomenės požiūrio keitimas, visų formų darbdavių, valstybinių įstaigų ir privačių įmonių. Nes požiūris yra paremtas stereotipais. Moteris turi būti motina ir praktiškai pirmuosius metus, vienintelė prižiūri vaikus. Turi pasiimti ilgas atostogas ir darbdavys iš principo turėtų rūpintis tos darbo vietos išsaugojimu“. Iš NVO1 ir SLLIC ekspertų atsakymų išryškėjo, kad šalyse vyrauja horizontalioji, vertikali darbo rinkos segregacija: „Kas liečia darbo rinką, atotrūkis vis išlieka ir net didėja pastaruosiu metu, todėl ši sritis visiškai pamiršta. Judam priešinga linkme negu reikėtų<...> Egzistuoja vertikali ir horizontali darbo rinkos segregacija<...>“ (NVO1), „Darbo rinkoje pasireiškia segregacija pagal profesiją <...>“ (SLLIC). Pagal respondentų atsakymus, užimtumo aspektas labai kompleksiškas ir labiausiai siejasi su darbo užmokesčiu bei šeimos atsakomybėmis.



6 pav. Užimtumo rodiklis(Eurostat, 2016).

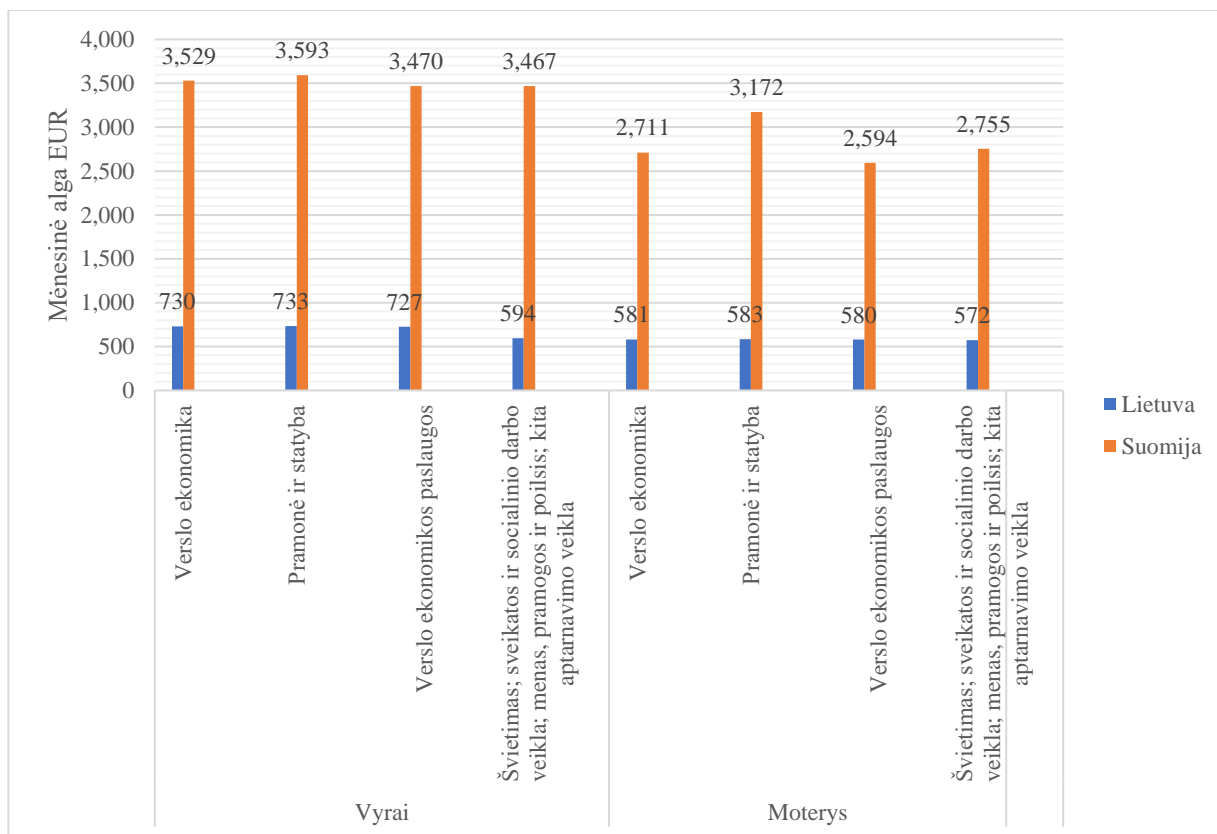
Vienas iš pagrindinių rodiklių rodantis, jog moterys ir vyrai už vienodą darbą gauna skirtingus atlyginimus yra lyčių darbo užmokesčio skirtumas išreikštas procentais (žr. 7 pav). Iš grafiko matome, jog 2010m. Suomijoje užmokesčio skirtumas pats didžiausias 20,3% ir viršija bendrąjį Europos Sąjungos rodiklį, tačiau su kiekvienais metais mažėja. Lietuvos užmokesčio skirtumas 2010m. taip pat didžiausias, tačiau 2011m. sumažėja ir vėl kyla. Lietuvoje šis rodiklis nesiekia ES rodiklio. Mažesnius lyčių darbo užmokesčio skirtumus Lietuvoje galima aiškinti išlikusia posovietine ideologija ir kaip teigia sociologas Lazutka(2015) socializmo laikais buvo gerai išplėtotą valstybinę vaikų priežiūros sistemą, suteikdavusi daugiau galimybių moterims siekti karjeros bei dalyvauti darbo rinkoje. Reiktų paminėti, jog užmokesčio skirtumus lemia vertikali ir horizontali darbo rinkos segregacija, kad moterys dažniau nei vyrai daro karjeros pertraukas ir dirba mažiau apmokamus darbus.



7 pav. Lyčių darbo užmokesčio skirtumas (Eurostat, 2015).

Abiejų šalių teisiniame reglamentavime nurodyta, jog tiek Suomijoje, tiek Lietuvoje siekiama, kad moterys ir vyrai už vienodą darbą gautų vienodą užmokestį. Šį principą įtvirtina ir 1957m. Europos Sąjungos sutartis bei kitos direktyvos. Suomijos ir Lietuvos darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį ir sektorius 2014m. (žr. 8 pav.) pasiskirstę netolygiai ir tarp šalių, ir tarp abiejų lyčių. Visų pirma iš paveiklo pastebima, jog nepriklausomai nuo minėtų faktorių, Suomijos mėnesinės algos žymiai didesnės nei Lietuvoje. Ryškų algų skirtumą galima paaiškinti, jog Suomijos valstybė viena iš greičiausiai atsigavusių po ekonominės krizės, Suomijos ekonomikai būdingas atvirumas bei skaidrumas, o 2014m. bendrasis vidaus produktas siekė 272,609 milijonų dolerių. Lietuvoje bendra vidaus produktas tais pačiais metais siekė tik 48,545 milijonų dolerių (World Bank, 2017). Suomijos ir Lietuvos vyrų mėnesinė alga eurais didžiausia pramonės ir statybos sektoriuje, o mažiausia švietimo, sveikatos ir socialinės veiklos, meno, pramogų ir poilsio bei kito aptarnavimo veiklose. Moterų darbo užmokestis taip pat skiriasi kelis kartus. Moterys, kaip ir vyrai, abiejuose šalyse daugiausia uždirba pramonės ir statybos sektoriuose, o mažesnis atlyginis gaunamas švietimo, sveikatos ir socialinės veiklos ir kitose veiklose. SLLIC eksperto teigimu, moterys labiau linkusios rinktis darbą ofisuose, vaikų priežiūrai, suaugusių slaugą ir kt., kai vyrai renkasi statybos darbus, mašinų ar elektros prietaisų remontą. Informantų nuomone darbo užmokestis priklauso nuo „moteriškų“ ir „vyriškų“ darbų: *„Mažesnę darbo užmokestį dažnai moka už „moteriškus“ darbus ir hierarchiją turinčiose darbo vietose aukštus postus užima vyriškos lyties atstovai. Nereiktų pamiršti, jog darbo užmokestis priklauso nuo darbo valandų“, „<...>tas darbas, kuri atlieka moteris nėra toks svarbus visuomenėje, už jį galima mokėti mažiau“* – teigė NVO1 ekspertas. Kaip teigia NVO2 informantas, privačiame sektoriuje ypatingai pasireiškia atlyginimų nelygė: *„<...>vis dar labai tikėtina, ypatingai privačiame sektoriuje, kad moteris už tokį patį ir taip pat atliktą darbą gaus mažesnę atlyginimą<...>“*. Moterys visuomenėje vertinamos kritiškiau ir joms keliami aukštesni

reikalavimai dėl išvaizdos, asmeninių savybių, todėl NVO2 informantas pabrėžia: „*Jau net nekalbant apie tai, jog jaunoms merginoms sunkiau rasti darbą dėl paplitusios nuostatos, jog jos tuoj pat skubės kurti šeimą ir būtinai norės susilaukti vaikų<...>*“. Moterų algos Lietuvoje nuo didžiausios iki mažiausios skiriasi per dešimt ar mažiau eurų, Suomijoje per kelis šimtu eurų. Vyrų kategorijoje situacija panaši. Galima sakyti, jog Lietuvoje nepriklausimai nuo veiklos pobūdžio mėnesinė alga smarkiai nesiskiria, tačiau tarp lyčių darbo užmokestis skiriasi daugiau nei šimtu eurų.



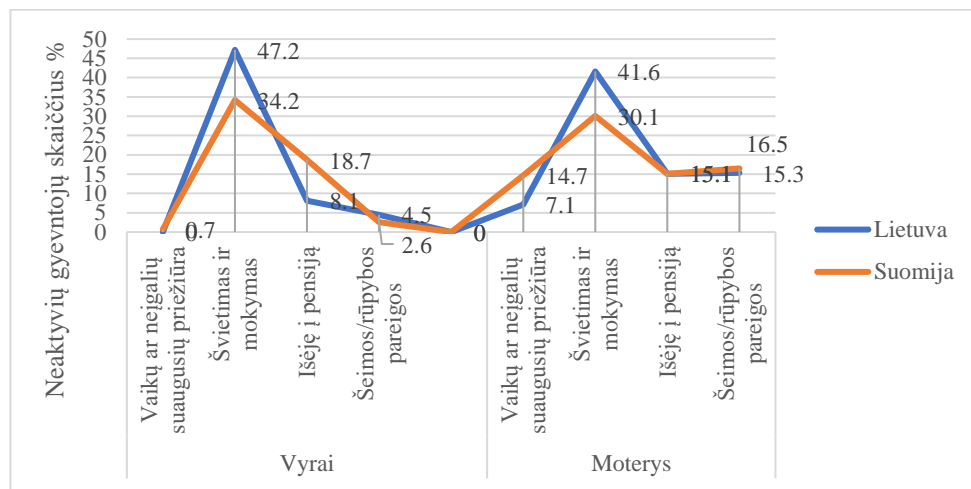
8 pav. Darbo užmokesčio skirtumai pagal sektorius (Eurostat, 2014).

Atskleidžiant lyčių šeiminio gyvenimo aspektą, svarbiu rodikliu tampa neaktyvūs gyventojai, pagal lytį, amžių ir pagrindinę nedarbo priežastį (žr. 9 pav). Lyginant Suomijos ir Lietuvos neaktyvius gyventojus nuo 15-64m. galima pastebėti, kad tiek moterų, tiek vyrų abiejose šalyse neaktyvumas pasireiškia dėl švietimo ir mokymosi. Tai sudaro didžiausią procentinę dalį iš neaktyvių gyventojų. Teorinėje dalyje išskirta, jog moterys dažniau nei vyrai daro darbinės veiklos pertraukas, po kurių sunku sugrįžti į darbo rinką ir toliau kilti pareigose. Paveikslas atskleidžia, jog Lietuvos moterys, kitai nei vyrai, yra daugiau atsakingos už vaikų ar neįgalių suaugusių priežiūrą, vykdo šeimos/rūpybos pareigas ir daugiau moterų yra išėję į pensiją. Vyrų rodikliai dėl vaikų ar neįgalių suaugusių priežiūros Lietuvoje

nepateikti, o Suomijoje rodiklis siekia tik 0,7%. Moterų kategorijoje Suomijos ir Lietuvos vaikų ar neįgalių suaugusių priežiūros procentinė dalis neaktyvių gyventojų dalies skiriasi dvigubai. Abiejose šalių šeimos politikose veikia vaiko priežiūros atostogos, kurias gali pasiimti bet kuris iš tėvų, tačiau statistiniai duomenys rodo, kad moterys labiau linkusios prižiūrėti vaikus. Interviu dalyvavę ekspertai vieningai sutinka, jog moterims šeiminio gyvenimo srityje tenka daugiau atsakomybės ir iššūkių. Tai patvirtina SLLIC informanto teiginys: „<...>dominavimą šeiminio gyvenimo srityje, nes dauguma moterų vis dėlto renkasi vaikų priežiūrą<...>“. „Remiantis Lygybės Ombudsmeno nagrinėtais atvejais vieni pagrindinių iššūkių yra susiję su diskriminacija darbo rinkoje dėl nėštumo ir šeimos atostogų” – teigė SLO informantas. NVO2 eksperto išsakytas požiūris atskleidžia, kad darbdaviai ieškantys darbuotojo ilgalaikėje perspektyvoje, nėra linkę rinktis moterų, iki tam tikro amžiaus, ar tik ką sukūrusių šeimą. NVO1 ekspertas pritaria šiam požiūriui ir teigia: „<...>privačioj sferoj, nors ten yra nemokama, labai daug darbo padaroma. Ir jeigu jis atliekamas nepasidalinus tolygiai tarp vyrų ir moterų, vadinasi moterims tenka žymiai didesnis krūvis, jos turi ir darbo rinkoje konkuruoti su vyrais lygiais pagrindais, bet turi pasirūpinti šeima, kur krūvis moterims yra žymiai didesnis nei vyrams ir dar turėti laiko poilsiui, kažkokiai saviraiškai, laisvalaikiu. Praktiškai paroje to laiko nebelieka“. NVO2 informantas interviu metu išskyrė ir „vyrishkajį“ vaidmenį, su kuriuo vyrams nėra paprasta laviruoti: „<...>nes jie taip pat turi atitikti „gero vyro“ standartą, todėl privalo mokėti įkalti vinį, pakeisti šviestuvą, pataisyti lygintuvą, ar kompiuterį ir tuo tarpu dar būti jautriais, supratingais. Bet čia labiau lyčių stereotipai, kuriais remiantis mes pasirenkame gyventi šeimoje“. Šeiminiame gyvenime kiekvienas turi savo pareigas, kurios gali ateiti iš pačios visuomenės arba lyčių pasirinkimo kaip skirstyti pareigas ir atsakomybes. Tai patvirtina NVO2 ekspertas: „<...>labai priklauso nuo artimiausios aplinkos, vertybių, kurios buvo puoselėjamos, kaip ki

Jekvienas iš mūsų augo<...>“.

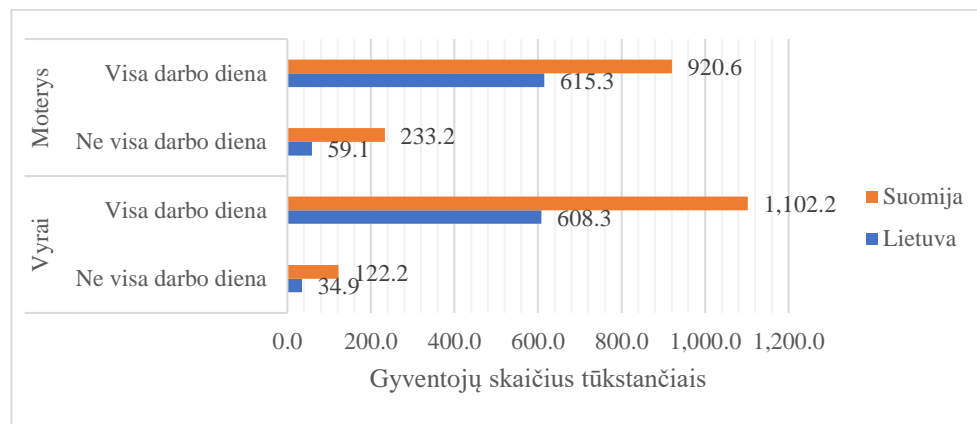
Suomijoje vyrų išėjusių į pensiją procentinė dalis siekia 18,7%, moterų 15,1%, nes 2016m. pagal šalies gyventojų pasiskirstymą nuo 15 iki 64m., Suomijoje gyvena daugiau vyrų nei moterų (64,626% vyrų ir 61,116% moterų iš visos populiacijos) (World Bank, 2016). Nors Lietuvoje situacija panaši ir vyrų toje pačioje amžiaus kategorijoje yra daugiau nei moterų (69,934% vyrų ir 63,501% moterų visos populiacijos, World Bank, 2016), tačiau vyrų išėjusių į pensiją procentas siekia tik 8,1%, moterų 15,1%. Nepriklausomai nuo šalies, šeimos ar kitos rūpybos pareigas daugiau vykdo moterys, nes vyrų rodikliai tik 2,6 ar 4,5%. Vadinasi moterys Suomijoje ir Lietuvoje, daugiau nei vyrai, savo laiko skiria namų ir ūkio priežiūrai.



9 pav. Neaktyvūs gyventojai pagal nedarbo priežastį (Eurostat, 2016).

Šeiminio gyvenimo srityje darbo trukmė rodo lyčių pasiskirstymą dėl jiems tenkančių įsipareigojimų, todėl pasirinktas užimtumo rodiklis pagal lytį, amžių nuo 15-64m. ir darbo dienos trukmę (žr. 10 pav). Lietuvoje dirbančių visą darbo dieną vyrų ir moterų skaičius panašus, tačiau ne visą darbo dieną dirbančių moterų yra 24,2 tūkstančio daugiau nei vyrų. LGKT informantas šioje srityje pasisako už darbdavių skatinimą išsaugoti ne tik darbo vietą, bet dėl karjeros galimybių sudaryti lanksčias darbo valandų sąlygas: „*O mes savo atžvilgiu norėtume, kad darbdaviai suprastų, jog vaikų priežiūra yra svarbi, bet taip pat moteriai svarbios karjeros galimybės. Norime, kad būtų išsaugota ne tik darbo vieta, tačiau būtų sudaromos lanksčių darbo valandų grafikas, nes moteris galėtų jau ankščiau grįžti į darbo rinką ir suderinti savo pareigas. Nes per ilgą laiką moteris iškrenta iš darbo rinkos ir gali prarasti gebėjimus ir prarandama galimybė daryti karjerą*“.

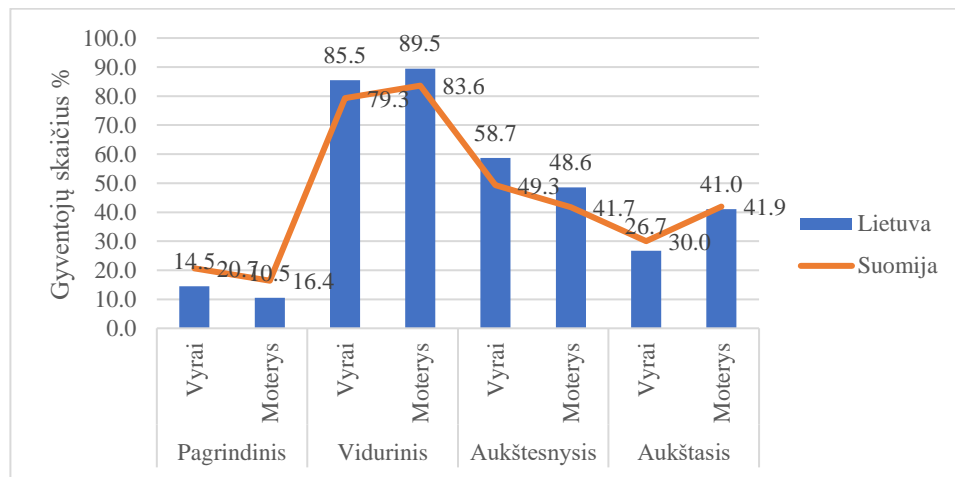
Suomijoje vyrų, dirbančių visą darbo dieną yra daugiau nei moterų. Tokia pati situacija matoma ir dirbančių ne visą darbo dieną. SLLIC ekspertas paminėjo, jog vyrai per savaitę išdirba daugiau valandų nei moterys ir kaip rodo statistiniai duomenys, Suomijoje moterys labiau linkusios dirbti ne visa darbo dieną dėl tam tikrų šeimyninių įsipareigojimų. Suomijoje veikia lanksti ir dalinė vaiko priežiūra, iki vaikui sueina 3m. Abiems tėvams pasirinktinai mokama dalinė vaiko priežiūros išmoka, jei darbo valandos nesiekia 30val. per savaitę. Lietuvoje vaikų priežiūros atostogos skiriamos tik iki dviejų metų pasirinktinai vienam iš tėvų. Galima vaikų priežiūra ir iki trejų metų, tačiau paskutiniaisiais metais neskiriama jokia išmoka. Abiejuose šalyse efektyviai veikia ikimokyklinis ugdymas, todėl moterys turi galimybę dalyvauti darbo rinkoje. Pateiktas grafikas įrodo, jog moterys labiau linkusios derinti darbą, namų ruošą ir vaikų priežiūrą, tačiau dėl šių įsipareigojimų moterys gauna mažesnius atlyginimus.



10 pav. Užimtumo rodiklis pagal darbo dienos trukmę (Eurostat, 2016).

Švietimo situacija pateikiama paveiksle (žr. 11 pav.), kuris rodo populiacijos išsilavinimą pagal lygius bei lytį išreikštą procentais 2016m. Populiacijos amžius yra tarp 15-64m. Suomijoje ir Lietuvoje mažiausia procentinė dalis tenka tik pagrindinį išsilavinimą turintiems žmonėms. Didžioji dalis visų gyventojų abiejuose šalyse turi vidurinį išsilavinimą ir moterų procentinė išraiška šiuo atveju yra didesnė nei vyrų. Lietuva lenkia Suomiją, turėdama didesnę populiacijos dalį su viduriniu ir aukštesniu išsilavinimu. Aukštojo mokslo padėtis Suomijoje neženkliai geresnė tiek moterų, tiek vyrų atžvilgiu. Vyrų rodiklis siekia 30%, moterų 41,9% Suomijoje ir Lietuvoje vyrų rodiklio procentinę dalį sudaro 26,7%, o moterų 41%. Aukštojo mokslo išsilavinimo lygis patvirtina teorinę medžiagą ir ekspertų nuomonę, jog moterų aukštojo mokslo sistemoje yra daugiau negu vyrų, ir kad moterys turi tokį patį, o dažnai ir aukštesnį išsilavinimą. Šį požiūrį patvirtina LGKT informanto teiginys: „<...> moterys yra aktyvesnės ir labiau išsilavinusios, siekiant mokslo aukštumų įvairiose srityse“. LGKT ir NVO2 ekspertai interviu metu išskyrė, jog švietimo įstaigų vadovai dažniausiai tampa vyrai, nors tokioje srityje, žemesnėse pareigose, absoliučiai dominuoja moterys. SLLIC informantas paminėjo, kad mokymo įstaigose pasireiškia segregacija mokytojų ar dėstytojų sudėtyje. Interviu metu gauti duomenys patvirtina teorijoje nurodytus skirtumus tarp lyčių mokslo pakraipų švietimo srityje. NVO2 ir SLLIC ekspertų požiūriai sutapo dėl vyrų ir moterų profesijų pasirinkimo ir skirtingų užduočių, kada merginoms priskiriama humanitarinė ar socialinė pakraipa, o vaikinams tikslieji mokslai. „<...> mergaitėms ir berniukams yra taikomi skirtingi standartai, gan dažnai jie net vertinami remiantis jų lytimi, ar užduotys skiriamos pagal tai, kokios lyties yra mokiniai, tarkim mergaitėms užduotis – papasakoti apie tai, kas šiuo metu madinga, o vaikinams – technologines naujoves“ – teigė NVO2 informantas. „Vyrų ir moterų skirtumai švietimo sektoriuje yra reikšmingi profesinės veiklos pasirinkimui“ – teigė SLLIC informantas. NVO1 eksperto nuomone švietimo aspektu lyčių lygių galimybių iššūkiai nėra dideli: „<...> švietimo sritis galbūt yra mažiausiai kur tas atotrūkis juntamas tarp vyrų ir moterų, nors dar yra tų punktelių, tačiau ta sritis mažiausiai problemiška“, o pagal LGKT ekspertą universitetiniu lygmeniu sulaukiama mažai skundų, todėl galima tvirtinti, kad ši sritis

mažiausiai problematiška: „Matome, kad jei yra pasirinkta akademinė sritis, aukščiausi postai yra vyrų. Universitetiniu lygmeniu mes negauname skundų, todėl manome, kad ten lyčių lygybė vis dėl to yra įgyvendinama“. SLO informanto nuomonė išsiskyrė ir savo atsakymuose pateikė rekomendaciją, kad švietimo sistemoje reikalingas veiksmingesnis lyčių lygybės nuostatų skatinimas.



11 pav. Populiacijos išsilavinimas pagal lygius (Eurostat, 2016).

Pagal Europa 2020 strategiją bendras tikslas yra pasiekti, kad mokyklos nebaigusių asmenų dalis turėtų būti nedidesnė kaip 10 % ir bent 40 % jaunesnės kartos atstovų turėtų turėti aukštąjį išsilavinimą. Todėl norint atskleisti, kaip šis rodiklis įgyvendinamas Lietuvoje ir Suomijoje yra pateiktos lentelės (žr. 6 lentelė)(žr. 7 lentelė) išskiriant vyrus ir moteris. Nors Europos Sąjungos bendras tikslas pasiekti 10%, tačiau kiekviena šalis, pagal savo situaciją numato tikslo rodiklį. Lietuva 9%, Suomija šiek tiek mažiau 8%. Galima pastebėti, kad abiejuose lyginamose šalyse vyrų nebaigusių mokyklą yra daugiau nei moterų. Taip pat visos Europos Sąjungos mastu. Lietuvoje numatomas tikslas yra pasiektas, tačiau Suomijoje vyrai nebaigę mokyklos viršija numatomą tikslą 2,4%.

Bendras aukštojo mokslo išsilavinimas 30-34m. amžiaus grupėje tikslas 40%, tačiau Lietuva lenkia numatytą tikslą pagal galimybes ir 2015m. siekia 48,7%, Suomija šiek tiek atsilieka su 42%. Lietuvoje moterų išsilavinimas viršija 65%, kai tuo tarpu vyrų turinčių aukštąjį išsilavinimą yra 47,2%. Suomijoje vyrų ir moterų išsilavinimo rodikliai žymiai mažesni, tačiau pasireiškia ta pati tendencija, jog moterų turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičius yra didesnis. Europos Sąjungos šalių rodikliai abiejų lyčių atžvilgiu dar mažesni, tačiau moterys kaip ir lyginamose šalyse pasiekė numatytą Europa 2020 tikslą.

Siejant ankstesnę grafiką su lentelėmis galima sakyti, jog Lietuvoje vyrų nebaigusių mokyklos santykis matomas įgyjant aukštąjį išsilavinimą, nes moterų rodikliai didesni. Suomijoje, kaip ir Lietuvoje, vyrų ir

moterų situacija vienoda: didesni vyrų, nebaigusių mokyklos, rodikliai daro įtaką ir aukštajam išsilavinimui bendruoju mastu 30-34m. amžiaus grupėje.

6 lentelė. Mokyklos nebaigę asmenys (Eurostat, 2015).

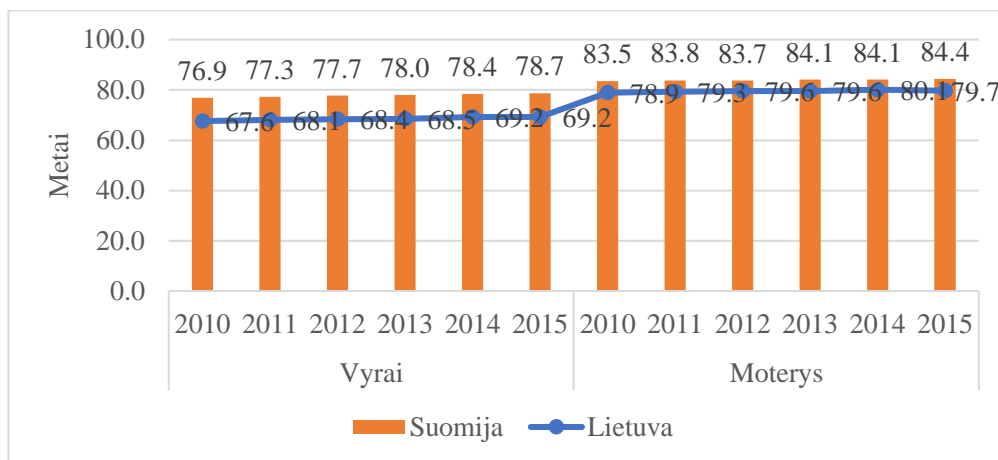
Mokyklos nebaigę asmenys	Vyrai	Moterys	Bendras rodiklis	Tikslas
Lietuva	6.9%	4%	5,5%	9%
Suomija	10.6%	7.9%	9,2%	8%
EU - 28	12.4 %	9.5%	11%	10%

7 lentelė. Aukštojo mokslo išsilavinimas 30-34m. amžiaus grupėje (Eurostat, 2015).

Aukštojo mokslo išsilavinimas 30-34m. amžiaus grupėje	Vyrai	Moterys	Bendras rodiklis	Tikslas
Lietuva	47.2%	68.4%	57,6%	48,7%
Suomija	38.1%	53.4%	45.5%	42%
EU-28	34.0%	43.4%	38,7%	40%

Sveikata. Lyginamojoje analizėje atsiskleidžia, jog apskritai moterų tikėtina gyvenimo trukmė yra ilgesnė nei vyrų (žr. 12 pav). Suomijoje vyrų tikėtina gyvenimo trukmė nuo 2010m. iki 2015m. didėjo ir pasiekė 78,7metus, o Lietuvoje 69,2m. Moterų kategorijoje, kelių metų laikotarpyje, Suomijoje gyvenančių moterų gyvenimo trukmė yra didesnė nei Lietuvoje. Suomijoje vyrų gyvenimo trukmė yra didesnė nei 76m., o moterų didesnė nei 83m. Lietuvoje situacija kitokia, nes vyrų gyvenimo trukmė nesiekia 70m, tačiau neženkiai didėja. Moterų gyvenimo trukmė svyruoja nuo 78,9m. iki 80,1m. Vyrų kategorijoje gyvenimo trukmė skiriasi apie dešimt metų, moterų dvigubai mažiau. Tikėtiną gyvenimo trukmės skirtumą galima aiškinti dėl lėšų, skirtų sveikatos apsaugos sistemai. Nors Suomijos populiacija siekia 5,504,000mln, dvigubai daugiau nei Lietuvoje (2,878,000mln), tačiau Eurostat duomenimis 2014m. Lietuva sveikatos apsaugai skyrė 2,265ml. eurų, kai tuo tarpu Suomija savo piliečiams skyrė 19,523mln. Eurų. Vadinasi Suomijos politika atsižvelgia į sveikatos sistemą ir jai skiria lėšų užtikrinant ilgesnę gyvenimo trukmę. Nors šalių rodikliai skiriasi, tačiau jas vienija bendra senėjančios visuomenės tendencija. Tai patvirtina NVO1 atstovės teiginys: „<...>visuomenės senėjimo problema nevienodai paliečia vyrus ir moteris. Moterų yra žymiai daugiau senučių, taip pat jos lieka vienišos, vyrai ir anksčiau miršta“. Kaip teigia Mockus, Žukaitė (2012) gyventojų senėjimas atskleidžia medicinos aspekto pažangą, tai reiškia parodo, jog gerėja gyvenimo sąlygos, išsilavinimo lygis, mažėja ligų skaičius ar su jomis efektyviau kovojama. Tačiau ekonominiu ir socialiniu aspektais senėjanti visuomenė tampa didele problema, nes darbingo amžiaus žmonės nebesugeba sukurti pakankamai pajamų, kurios turėtų būti skiriamos

pensijoms ir tuo pačių senyvo amžiaus asmenys neturi galimybės mėgautis užtarnautu poilsiu ir privalo dirbti ilgiau (Zabarauskaitė, Garlauskaitė, 2015).



12 pav. Tikėtina gyvenimo trukmė (Eurostat, 2015).

Kitas sveikatos srities rodiklis, rodantis vyrų ir moterų skirtumus, yra standartizuotas mirties lygis tenkantis 100 000 gyventojų (žr. 8 lentelė). Rodiklis pateiktas pagal pagrindines Eurostato duomenų archyve nurodytas priežastis 2014m. Kaip teigia SLLIC ekspertas: „<...>vienas iš pagrindinių pavojų sveikatos gerovei yra smurtas prieš moteris. Taip pat svarbūs mirtingumo, sergamumo ir socialinės atskirties skirtumai“. Nors Suomijos gyventojų skaičius dvigubai didesnis nei Lietuvoje, standartizuotas mirčių lygis tenkantis 100000 gyventojų yra didesnis Lietuvoje. Lietuvoje vyrų ir moterų dažniausiai pasitaikančios mirties priežastys – širdies ligos ir vėžys. Lietuvoje priklausomybių nuo narkotikų duomenys nepateikti. Suomijoje, kaip ir Lietuvoje, vėžio ir širdies ligų mirties lygis didžiausias, nors rodikliai neatsilieka ir dėl nervų sistemos ligų priežasčių. Pagrindines širdies ir kraujagyslių ligas lemia rūkymas, padidėjęs spaudimas, padidėjusi cholesterolio koncentracija kraujyje, netaisyklinga mityba, mažas fizinis aktyvumas, antsvoris, nutukimas, piktnaudžiavimas alkoholiu ir psichinis bei socialinis stresas (EU Health Programme, 2011). Lyginamose šalyse vyrų standartizuotas mirčių lygis pagal priežastis yra didesnis nei moterų ir skirtumas akivaizdus. Suomijoje moterys rečiausiai miršta nuo AIDS/ŽIV ir priklausomybės nuo narkotikų, Lietuvoje nuo piktnaudžiavimo alkoholiu, AIDS/ŽIV. 2014m. duomenimis sveiko gyvenimo metai moterų tarpe Lietuvoje – 61,7m., vyrų 57,6m., Suomijoje moterų – 57,5m., vyrų – 58,7. Nors Suomijoje vyrų sveiko gyvenimo metų rodiklis tik nežymiai didesnis, tačiau gyvenimo trukmė skiriasi keleriais metais. Lietuvos tendencingumas išlieka toks pat, nes moterų sveiko gyvenimo metų rodiklis atspindi ilgesnę nei vyrų tikėtiną gyvenimo trukmę. Šiuo aspektu interviu dalyvavę ekspertai pateikė skirtingas nuomones. LGKT informantas įvardino, kad bendrąja prasme skundų susijusių su sveikata gauna nedaug, bet pasitaiko pavieniai atvejai dėl lyties ir amžiaus,

susiję su prevencinių ligų programų finansavimo diskriminavimu: „Kartais būna daugialypės diskriminacijos atvejai, tai yra lytis ir amžius. Vėžio kaklelio prevencijos, kitos sveikatos priežiūros programos klasifikuojamos pagal lytį ir amžių, todėl gaunam skundų dėl šių diskriminavimų teikiant finansavimą projektams ar programoms“. Taip pat gauna skundų dėl seksualinio priekabiavimo iš gydytojų ar dėl netinkamo, neprofesionalaus medicinos darbuotojų elgesio, tačiau tai nėra tendencija. NVO2 ekspertas interviu metu savo atsakymą siejo su stereotipiniu požiūriu į lyčių profesijos pasirinkimą, kuris vėliau sąlygoja mažesnę nei vyrų atlyginimą: „<...> pirminėje sveikatos apsaugos sistemoje apskritai vyrauja moterys, bet poliklinikų vadovų pareigas visgi dažniau užima vyrai“.

8 lentelė. Standartizuotas mirtingumo lygis pagal priežastis (Eurostat, 2014).

		Vėžys	Širdies ligos	Savižudybės	Transporto avarijos	Plaučių uždegimas	Lėtinės kepenų ligos	Nervų sistemos ligos	Cukrinis diabetas	Piktnaudžiavimas alkoholiu	AIDS, ŽIV	Žmogžudystės, užpuolimai	Priklausomybės nuo narkotikų
Lietuva	Vyrai	441.42	684.52	59.02	17.36	30.38	39.8	26.36	11.28	1.88	1.17	5.97	-
	Moterys	188.77	435.15	9.38	5.1	8.92	17.58	16.95	8.77	0.16	0.32	1.88	-
Suomija	Vyrai	283.46	190.33	22.79	9.17	6.34	32.5	160.26	12.6	7.43	-	1.89	0.67
	Moterys	178.32	92.44	7.01	2.51	2.43	10.4	149.81	6.94	1.47	0.12	0.92	0.19

Paskutinis interviu klausimas skirtas, išsiaiškinti kokias rekomendacijas siūlo organizacijų ekspertai veiksmingiau įgyvendinant lyčių lygių galimybių politiką. Analizuojant respondentų atsakymus išryškėjo vyriausybės skatinimo didinimo, savivaldybių įtraukties didinimo, visuomenės informavimo subkategorijos (žr. 9 lentelė). Šiuo klausimu SLO ekspertas nuomonės nepateikė. NVO1 ir SLLIC ekspertai išskyrė, kad reikalingas vyriausybės iniciatyvos didinimas, tai reiškia Suomijos atstovė skatina dvejopą skatinimo strategiją. Strategija apima konkreti lyčių lygybės politika, kuriai skirta pakankamai išteklių ir lyčių aspekto integravimas į visas politikos sritis. NVO1 informantas interviu metu atskleidė, kad pati didžiausia inovacija lyčių lygybės klausimu būtų politikams pažvelgti į atliktus tyrimus ir kurti sistemą, nukreiptą į visuomenės gerovę. LGKT atstovas rekomenduoja pažvelgti į kiekvienos savivaldybės atvejį skirtingai, nes ne visada bendra nacionalinė politika yra pilnai tinkama visoms savivaldybėms. Vienam regione pasireiškia didesnė nelygybė darbo santykiuose, kitam prekių ir paslaugų srityje. Tik atlikus vidinę analizę galima imtis tikslingų

priemonių ir skatinti visuomenės sąmoningumą. Trečia išskirta subkategorija yra švietimas, kurioje savo nuomonę pateikė visi Lietuvos ekspertai. Interviu dalyvio LGKT požiūriu reikalingas visuomenės pritarimas lyčių lygybės politikai, nes kuo asmenys daugiau žinos, tuo labiau bus įgyvendintas lyčių lygybės principas. NVO1 ekspertas taip pat įvardijo, kad egzistuoja ryšys tarp visuomenės ir švietimo sklaidos lyčių lygybės klausimu. Platesnis suvokimas turi tiesioginį ryšį su pasitenkinimu gyvenimo kokybe, depresija, savižudybėmis, gimstamumo rodikliais ir efektyvesniu sprendimų priėmimu krizinėse situacijose. NVO2 ekspertas siūlė didesnę dėmesį skirti vaikų ir jaunimo švietimui. Tiek formaliu, tiek neformaliu būdu galima praktiškai aiškinti, kodėl ši tema tokia svarbi mūsų visuomenėje. Nuo mažų dienų mokoma, kokie vaidmenys yra priskiriami kiekvienai lyčiai, tačiau neatskleidžiamas lygybės principas. Apžvelgus visų ekspertų požiūrius, galima sakyti, jog Suomijos eksperto SLLIC rekomendacijos orientuotos į dvejopos politikos diegimą, o Lietuvoje reikia iniciatyvos ir savivaldybių atžvilgiu, ir visuomenės sąmoningumo.

9 lentelė. Rekomendacijos dėl efektyvesnio lyčių lygybės politikos įgyvendinimo

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Vyriausybės iniciatyvos didinimas	„Lyčių lygybė yra svarbus dėmuo, siekiant visuomenės gerovės, todėl jei mūsų politikai tą suprastų, tai čia būtų labai inovatyvu ir mes darytume didelę pažangą“ (NVO1) „Mums reikalinga tiek konkreti lyčių lygybės politika ir ištekliai, bet ir lyčių aspekto integravimas į visas politikos sritis<...>“ (SLLIC)
Savivaldybių įtraukties didinimas	„<...>galbūt būtų naudinga turėti organizacijų tinklą, įtraukiant ir savivaldą. Dabar kaip tik vykdomė projektą, kuriuo siekiame paskatinti savivaldybes labiau įsitraukti.<...>“ (LGKT)
Visuomenės informavimas	„<...>visuomenė yra nepakankamai informuota apie tikslus, kokių yra siekiama lyčių lygybės politikai įgyvendinant. Tas nežinojimas kartais iššaukia atmetimo reakciją ir tos priemonės pasmerktos neefektyviam rezultatui ir nesėkmei“ (LGKT) „<...>lyčių lygybė lygis visuomenėje labai stipriai koreliuoja ir su inovacijų lygiu, ir su visuomenės pasitenkinimu gyvenimu“<...>bet praktikoje žmonės neturi bazinių žinių, kad galėtų tai įgyvendinti (NVO1) „Gal tai ir nėra naujovė, bet visuomet pasisakau už švietimą. Visuomenės švietimas, jų nuostatų koregavimas“ (NVO2)

Atlikus integruotą kiekybinę ir kokybinę duomenų analizę galima sakyti, jog lyginamose šalyse moterų ir vyrų nelygios galimybės pasireiškia teorijoje išskirtose srityse, tačiau Lietuvos rodikliai žemesni. Ekspertinių interviu metu išryškėjo, jog analizuotos organizacijos užsiima švietėjiška veikla, aktų tobulinimu ar naujų projektų teikimu bei bendradarbiavimu. Lietuvoje lyčių lygybės situacija vertinama

dviem perspektyvomis, kurios viena kitą papildo ir tikima, didesnio sąmoningumo tiek iš vyriausybės, tiek iš visuomenės. Remiantis informantų atsakymais Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas įvardijamas kaip užtikrinantis teisinį reguliavimą šalyse bei darantis poveikį, tobulinant lyčių lygybės įgyvendinimą. Analizuojant statistinius duomenis ir interviu metu gautus ekspertų atsakymus paaiškėjo, kad Suomijoje moterys turi daugiau sprendimų priėmimo galios nei Lietuvoje ir visoje Europos Sąjungoje. Lietuvos duomenys sprendimų priėmimo srityje nesiekia bendrojo Europos rodiklio. Tiek Lietuvoje, tiek Suomijoje lyčių užimtumo rodikliai neženkiai skiriasi, tačiau Lietuvoje kelerių metų laikotarpyje matomas abiejų lyčių užimtumo didėjimas. Nepaisant efektyvios lyčių lygybės politikos įgyvendinimo Suomijoje, lyčių darbo užmokesčio skirtumas Suomijoje didesnis nei Lietuvoje. Darbo užmokesčio skirtumas pagal sektorius rodo, jog pramonės ir statybos sferos yra geriausiai apmokamos nepriklausomai nuo lyties. Skirtingos Lietuvos ir Suomijos ekonominės padėtys lemia didelius mėnesinį algos atotrūkius tarp šalių. Šeiminių gyvenimo aspektas atskleidė, kad moterys ir vyrai abiejuose šalyse daugiausiai yra neaktyvūs dėl švietimo. Statistiniai rodikliai ir ekspertų atsakymai sutampa, jog Suomijos ir Lietuvos moterys, kitaip nei vyrai, labiau rūpinasi vaikų priežiūra ar atlieka šeimos pareigas, vadinasi atsiskleidžia stereotipiniai vaidmenys, kurie rodo, kad moterys rūpinasi pagrindiniais namų ūkio reikalais. Šeiminių gyvenimo pareigos ir darbo dienos trukmė sąlygoja užmokesčių. Daugiau moterų, nei vyrų, linkusios dirbti ne visą darbo dieną. Suomijoje šis rodiklis, moterų ir vyrų kategorijose, didesnis negu Lietuvoje. Švietimo srityje Lietuva lenkia Suomiją vidurinio išsilavinimo lygyje, o kiti pateikti rodikliai patvirtina, jog vis dėlto moterys yra labiau išsilavinusios ir siekia aukštojo mokslo labiau nei vyrai. Informantai taip pat pabrėžė, jog švietimo srityje pastebimas užduočių ar mokymosi kryptų skirstymas pagal lytį. Lyginamoji analizė patvirtino, jog apskritai moterų tikėtina gyvenimo trukmė yra ilgesnė nei vyrų. Suomijoje šis rodiklis didesnis nei Lietuvoje, tačiau kiekvienais metais ilgėjanti gyvenimo trukmė rodo visuomenės senėjimo tendenciją. Pagal mirties priežastis Lietuvoje dažniausiai mirštama nuo vėžio ir širdies ligų, o Suomijoje viena iš trijų pagal dažnumą mirčių yra nervų sistemos ligos. Tyrimo metu nagrinėti rodikliai ir ekspertų požiūriai parodė, kad Suomija geriau įgyvendina lyčių lygių galimybių politiką daugelyje sričių, tačiau Lietuvos statistiniai rodikliai kyla užimtumo srityje ir ilgėjančios gyvenimo trukmės.

IŠVADOS

1. Teorinė lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo analizė atskleidė, jog lytis pirmiausia nusakoma fiziologiniais moterų ir vyrų skirtumais, tačiau socialinių vaidmenų įvairovė atsiskleidžia nagrinėjant socialinės lyties sampratą. Lytis yra socialinis konstruktas, kurį sudaro nusistovėjęsios normos, elgesys ir egzistuojantys santykiai tarp skirtingų lyčių. Lytis nusako moterims ir vyrams suteiktus vaidmenis, kurių jie išmoksta augdami, ir kurie ilgainiui kinta bei priklauso nuo asmenį supančios kultūros, išsilavinimo, įsitikinimų, ekonominės bei politinės gyvenamosios aplinkos. Moterų ir vyrų skirtynes apibūdina psichinės savybės. Moterys labiau linkusios į nuolaidumą, globėjiškumą, emocijų raišką ir bendradarbiavimą. Vyrų savybes dažniausiai apima racionalumą, aktyvumą ir norą tarpusavyje konkuruoti. Lyčių lygybė pasiekama formuojant darnias vystymosi sąlygas, todėl reikalingos tikslingos politinės priemonės, kurios literatūroje vadinamos vienodumo, skirtingumo ir transformacijos požiūriais. Pirmasis požiūris siejamas su moterų lygių teisių įtvirtinimu politinių sprendimų priėmimo, antrasis siūlo pozityvius veiksmus, realizuojant didesnes galimybes darbo rinkoje, profesinio tobulėjimo veikloje ir dalyvavimo visuomenės gyvenime, trečiasis transformacijos požiūris siekia lyčių lygių galimybių aspektą integruoti į visas politikos sritis. Teorijoje aptarta diskriminacijos samprata atskleidžia, jog tai yra daugialypė problema, kai pasireiškia žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, esant vienodomis aplinkybėmis. Lyčių lygybės politikos užtikrinimas nėra savaiminis procesas, todėl tikslinga proporcingai paskirstyti galimybes ir išteklius abiem lytims sprendimų priėmimo, užimtumo ir darbo užmokesčio, šeiminio gyvenimo, švietimo bei sveikatos srityse.
2. Teisės aktų lyčių lygybės aspektu analizė atskleidė, jog Lietuvoje ir Suomijoje didžiausią teisinę galią turi šalių Konstitucijos, kuriose lygybės principas sutampa ir pabrėžia, kad asmens dėl jo lyties, kilmės, kalbos, religijos ir įsitikinimų negalima diskriminuoti ar kitaip išskirti. Kiti svarbiausi projekte minimi teisės aktai reguliuoja moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimą ir draudžia tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, siekia palengvinti šeimos ir darbinės veiklos derinimą, įpareigoja valdžios institucijas bei kitas organizacijas vykdyti joms pavestus įpareigojimus ir reikalauja, kad vyrams ir moterims būtų suteiktos vienodos galybės siekti tikslo bei profesinio tobulėjimo. Suomijos teisės aktuose daugiau atsižvelgiama į socialinės lyties sąvoką, kai asmuo išreiškia save per elgseną, patirtį ir formuojamus vaidmenis visuomenėje. Lyginamos šalys privalo laikytis Europos Sąjungoje priimtų teisės aktų ar direktyvų. Kiekviena šalis lygiuojasi į lyčių lygybės politikos gaires ir Europos Sąjungos institucijų pagalba gali pasiekti veiksmingų pokyčių savo šalyje. Lyčių lygių galimybių politikos mechanizmų schemas skiriasi, tačiau abiejose šalyse didžioji dalis politikos įgyvendinimo tenka

Socialinių reikalų ir Sveikatos apsaugos ministerijai Suomijoje ir Socialinės apsaugos ir Darbo ministerijai Lietuvoje. Tiek Suomijos, tiek Lietuvos ministerijų padaliniai yra atsakingi už praktinį lyčių lygybės įgyvendinimą. Lyčių lygybės skyrius ir Lygybės Ombudsmenas Suomijoje atlieka panašias funkcijas kaip Lyčių lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Lietuvoje. Institucijos palaiko ryšius su kitomis Europos Sąjungos šalimis, atlieka tyrimus dėl diskriminacijos atvejų bendradarbiauja įgyvendina Jungtinių Tautų numatytus siekius ir sprendžia kitas politines lyčių problemas. Šalių lyčių lygybės mechanizmuose svarbų vaidmenį atlieka nevyriausybinės organizacijos, kurios smulkiau išskirtos Lietuvos mechanizme. Institucijų struktūrose minimi ir socialiniai partneriai, lyčių studijų centrai ir darbo rinkos organizacijos bei Statistikos departamentas Suomijos institucinėje sąrangoje.

3. Atlikus lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo lyginamąją analizę Lietuvoje ir Suomijoje paaiškėjo, jog pagal išskirtas lyčių lygybės indekso sritis šalys susiduria su panašiomis problemomis, tačiau Suomijos statistiniai rodikliai žymiai geresni. Antrinės duomenų analizės ir pusiau struktūruoto interviu metu gauti duomenys rodo, jog Suomijos aukštus rodiklius įvairiose srityse lemia vienas iš pirmųjų įtvirtinimų, kuriame įgalinamos moterys ne tik balsuoti, tačiau ir dalyvauti rinkimuose. Užimtumo, darbo užmokesčio, šeiminio gyvenimo sritys veikia kompleksiskai, todėl lyginamose šalyse pasireiškia vertikalioji, horizontalioji darbo rinkos segregacija, susiduriama su karjeros trukdžiais. Antrinė duomenų analizė ir ekspertų požiūris atskleidė, kad Lietuvoje ir Suomijoje moterys daugiau dėmesio skiria vaikų ar neįgalių suaugusių priežiūrai bei namų ruošos pareigoms, todėl nukenčia karjera. Minėtos priežastys ir darbas ne visą darbo dieną sąlygoja darbo užmokestį, nors Lietuvos rodikliai rodo, jog pagal veiklos sektorius moterys visose srityse gauna panašų atlyginimą. Suomijoje pasireiškia daug didesnis darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių. Tarp šalių randama panašumų švietimo srityje, kai moterys yra labiau linkusios siekti aukštojo išsilavinimo ir lyties skirtumai, nusistovėjęs požiūris daro įtaką profesijos pasirinkimui. Lietuva šiuo aspektu lenkia Suomiją dėl didesnio vidurinio išsilavinimo lygio ir vyrų, ir moterų tarpe. Ekspertiniai interviu atskleidė, jog Lietuva turėtų daugiau skirti dėmesio skatinant savivaldybių iniciatyvumą, visuomenės informavimą ir švietimą, o Suomijoje lyčių lygybės aspektą integruoti į visas politikos sritis. Lyginamoji analizė atskleidė, kad būtina atsižvelgti į kiekvieną lyčių lygybės indekso sritį, kad būtų efektyviai įgyvendinta lyčių lygių galimybių politika.

LITERATŪRA

1. Ahl H. (2004). The Scientific Reproduction of Gender Inequality. A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: [nhttp://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:3692/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:3692/FULLTEXT01.pdf).
2. Ališauskienė R., Purvaneckienė G. (2009). Moterys politikoje: ar sulauksime padaugėjimo? Lyčių studijos ir tyrimai, pp. 6-16. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB0001:J.04~2009~1367167542035/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
3. Andriukaitis G., Žiobienė E., Schindlauer D. (2007). Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė. Lietuvos žmogaus teisių centras. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: http://visiskirtingivisilygus.lt/wp-content/uploads/2012/04/nediskriminacijos_knyga.pdf.
4. Bagdonas A., Lazutka R., Vareikytė A., Žalimienė, L. (2007). Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotoje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
5. Basnet Project Results. (2007). Women in sciences and high technology in the Baltic states. Problems and solutions. Vilnius. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: http://www.ut.ee/gender/pdf/BASNET_book.pdf.
6. Bičkovaitė S. (2013). Moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinimo mechanizmai: Šiaulių miesto savivaldybės atvejis. Bakalauro baigiamasis darbas. Šiauliai: Šiaulių universitetas. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2108351/datastreams/MAIN/content>.
7. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. Klaipėda: S. Jokužio leidykla – spaustuvė.
8. Birmontienė T. (2006). Moterų teisių raida Lietuvoje: Konstitucinis pripažinimas, politinio lygiateisiškumo siekis. Jurisprudencija. Mokslo darbai, 12(90), pp. 34-41. [Žiūrėta 2017-11-29]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/12478/2783-5896-1-SM.pdf?sequence=1>
9. Butkevičienė E., Vaicekuskaitė A. (2010). Antrinė kiekybinių duomenų analizė. Projektas „Lietuvos HSM duomenų archyvo LiDA plėtra“. [Žiūrėta 2017 11 20]. Prieiga per internetą: http://www.lidata.eu/files/mokymai/kiek2/Antrine_kiekybiniu_duomenu_analize_20111111.pdf.
10. Burri S., Precha S. (2008). EU Gender Equality Law. European Commission [Žiūrėta 2017-10-27]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1771&langId=en>
11. Council for Gender Equality. (2017). Vision, mission and values 2016-2019. [Žiūrėta 2017-10-27]. Prieiga per internetą: <http://tane.fi/en/tane-s-composition>.
12. Coffé H., Bolzendahl C. (2010). Same Game, Different Rules? Gender Differences in Political Participation. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2852527/>.
13. Delinesheva M., Kmetova T., Laja R., Sarv M., Aleksejūnė V., Jankauskaitė M. (2008). Lyčių lygybės vadovas savivaldos institucijoms. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: <http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/lyciu-lygybes-vadovas-savivaldos-institucijoms.pdf>.

14. Department of Justice and Equality. (n.d). What is gender equality? [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: <http://genderequality.ie/en/GE/Pages/WhatisGE>.
15. Doyal L. (2000). Gender equity in health: debates and dilemmas. UK Social Science & Medicine, 51, 931-939. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.482.7307&rep=rep1&type=pdf>.
16. Dollar D., Gatti R. (1999). Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women? Policy research report on gender and development. The World Bank. Working Paper Series, No. 1. [Žiūrėta 2017-10-01]. Prieiga per internetą: <http://darp.lse.ac.uk/frankweb/courses/EC501/DG.pdf>.
17. Dromantienė L. (2003). Lyčių lygybės politika Europos Sąjungoje. Mokslo darbai. Socialinis darbas, 1(3), 105-116. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: https://www.mruni.eu/upload/iblock/e7c/12_dromantiene.pdf.
18. Europos Bendrija. (2008). Lyčių aspekto integravimo vadovas: užimtumo, socialinės įtraukties ir socialinės apsaugos politikos kryptys. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: https://www.google.lt/search?q=ly%C4%8Di%C5%B3+aspekto+integravimo+strategija&rlz=1C1CHBF_enLT726LT726&oq=ly%C4%8Di%C5%B3+aspekto+integravimo+strategija&aqs=chrome..69i57.24288j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8.
19. European Institute for Gender Equality. (2017). Concepts and definitions. [Žiūrėta 2017-09-21]. Prieiga per internetą: <http://eige.europa.eu/lt/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>.
20. Europos Komisijos Lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupė. (2004). EQUAL lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_lt.pdf.
21. Europos Komisija(2016). Gender balance in decision making position. [Žiūrėta 2017-11-31]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm
22. Europos lyčių lygybės institutas. (2014). Lyčių lygybės indeksas. Santrauka. [Žiūrėta 2017-10-13]. Prieiga per internetą: <http://eige.europa.eu/lt/rdc/eige-publications/gender-equality-index-main-findings>.
23. Europos Parlamentas. (2017). Moterų ir vyrų lygybė. [Žiūrėta 2017-11-09]. Prieiga per internetą: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html.
24. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programa 2014 – 2020m. (2016). Lyčių lygybės mokymų ir proaktyvių veiksmų, organozuotų įgyvendinant 2007–2013m. žmoniškųjų išteklių plėtros veiksmų programos I prioriteto priemonės, efektyvumo, rezultatyvumo ir poveikio vertinimas. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: <http://www.esinvesticijos.lt/ltmedia/download?id=4769&h=162&t=Lyciu%20vertinimo%20galutine%20ataskaita.pdf>
25. Eurostat. (2015). Aukštojo mokslo išsilavinimas 30-34m. amžiaus grupėje [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-26]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_20&plugin=1

26. Eurostat. (2014). Darbo užmokesčio skirtumai pagal sektorius [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-25]. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en
27. Eurostat. (2015). Mokyklos nebaigę asmenys [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-25]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_04_10&plugin=1
28. Eurostat. (2016). Moterys, užimančios vadovaujančias pozicijas [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-25]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1
29. Eurostat. (2016). Moterų skaičius parlamente ir vyriausybėje [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-25]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_50&plugin=1
30. Eurostat. (2016). Neaktyvūs gyventojai pagal nedarbo priežastį [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-25]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_40&plugin=1
31. Eurostat. (2016). Populiacijos išsilavinimas pagal lygius [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-26]. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_03&lang=eng
32. Eurostat. (2014). Standartizuotas mirtingumo lygis pagal priežastis [paveikslas]. Žiūrėta 2017-11-26]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/causes-death/data/main-tables>
33. Eurostat. (2014). Sveikatos priežiūros išlaidos. [Žiūrėta 2017-11-30]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Current_healthcare_expenditure,_2014_YB17.png
34. Eurostat. (2014). Sveiko gyvenimo metai. [Žiūrėta 2017-11-26]. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-235955_QID_-7624D13A_UID_-3F171EB0&layout=INDIC_HE,L,X,0;GEO,L,Y,0;TIME,C,Z,0;INDICATORS,C,Z,1;&zSelection=DS-235955TIME,2013;DS-235955INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=TIME_1_0_-1_2&rankName2=INDIC-HE_1_2_0_0&rankName3=GEO_1_2_0_1&rankName4=INDICATORS_1_2_-1_2&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=EN&cfo
35. Eurostat. (2015). Tikėtina gyvenimo trukmė [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-26]. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-051880_QID_-4BC83079_UID_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;GEO,L,Y,0;TIME,C,Z,0;AGE,L,Z,1;UNIT,L,Z,2;INDICATORS,C,Z,3;&zSelection=DS-051880UNIT,YR;DS-051880TIME,2005;DS-051880AGE,Y_LT1;DS-051880INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=AGE_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=TIME_1_0_0_1&rankName5=SEX_1_2_0_0&rankName6=GEO_1_2_0_1&rStp=&cStp=&

rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=FIXED&time_most_recent=true&lang=EN&cfo

36. Eurostat. (2016). Užimtumo rodiklis pagal darbo dienos trukmę [paveikslas]. [Žiūrėta 2017-11-25]. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eftpt&lang=en
37. EU Health Programme. (2011). EU Health Programme: working together to improve public health in Europe – A selection of Public Health Projects with an important impact for EU Member States. [Žiūrėta 2017-11-30]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/programme/docs/eahc_hp_working_together_en.pdf
38. European Institute for Gender Equality. (2015). Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005- 2012. [Žiūrėta 2017-10-04]. Prieiga per internetą: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.
39. Finland Promotion Board. (n.d.). [Žiūrėta 2018-01-02]. Prieiga per internetą: <https://toolbox.finland.fi/presentations/life-society/finland-society-committed-to-gender-equality/>
40. Finnish Institute of Occupation Health. (2006). Overview of gender equality issues in Finland. [Žiūrėta 2017-10-16]. Prieiga per internetą: <https://www.gender-equality.webinfo.lt/results/finland.htm>.
41. Giddens A. (2005). Sociologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
42. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. (2011). Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <https://vb.mruni.eu/object/elaba:1982178/1982178.pdf>.
43. Grybaitė V. (2006). Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. Verslas: teorija ir praktika, VII (3), pp. 168-173. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <https://vb.vgtu.lt/object/elaba:6115029/>.
44. Guščinskienė J., Čiburienė J. (2009a). Darbo rinka Lietuvoje: vyrų ir moterų padėtis. Verslas, vadyba ir studijos, pp. 271–284. [Žiūrėta 2017-11-12]. Prieiga per internetą: <http://www.bme.vgtu.lt/index.php/bme/article/download/bme.2010.19/19>
45. Gudliauskaitė J. (2008). Lyčių aspekto integravimas socialiniame darbe. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai 1(1), pp. 21-33. [Žiūrėta 2017-11-13]. Prieiga per internetą: <https://vb.vdu.lt/object/elaba:6140261/>.
46. Harjunen H. (2007). Issue Histories Finland: Series of Timelines of Policy Debates. Institute for Human Sciences. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: http://www.quing.eu/files/results/ih_finland.pdf.
47. Hawkes S., Buse K. (2013). Gender and global health: evidence, policy and inconvenient truths. Institute for Global Health. University College, London, Vol. 381, pp. 1783-1787. [Žiūrėta 2017-10-28]. Prieiga per internetą: http://www.academia.edu/27918171/Gender_and_global_health_evidence_policy_and_inconvenient_truths.
48. Ivanauskienė F., Šidlauskienė V. (2007). Lytis ir ugdymas. Metodinė knyga, I dalis. Šiaulių universitetas: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla. [Žiūrėta 2017-10-22]. Prieiga per internetą: <http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2015/11/Ivanauskien%C4%97-Felicija-%C5%A0idlauskien%C4%97-Virginija.-Lytis-ir-ugdymas.-I-dalis-metodin%C4%97-knyga..pdf>

49. Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. (2005). Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Lygių galimybių plėtros centras. [Žiūrėta 2017-10-04]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/12264/1121-8309-1-PB.pdf?sequence=1>.
50. Jankauskaitė M. (2008). Lyčių lygybės vadovas savivaldos institucijoms. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras. [Žiūrėta 2017-10-04]. Prieiga per internetą: http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/gender_manual_2008_lt.pdf.
51. Jacobsson R., Alfredsson K. (1995). Lygūs: vyrų ir moterų padėtis. Švedija: Trelleborg Švedijos institutas.
52. Juraitė K., Zdanevičius A. (2004). Lyčių lygybės vertinimai ir Lietuvos viešojo nuomonė. Sociologija. Mintis ir veiksmas, 3, pp. 95-109. [Žiūrėta 2017-11-20]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/sociologija-mintis-ir-veiksmas/article/view/5978/4886>.
53. Kardelis K. (2016). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
54. Kauno moters užimtumo informacijos centras. (2017). Apie mus. [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: <http://www.muic.lt/>.
55. Kirby M., et. al. (1997). Sociology in perspective. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: <https://books.google.lt/books?id=NE7fykwlOl8C&printsec=frontcover&dq=Kirby,+M.,+%E2%80%98Sociology+in+perspective%E2%80%99,+Heinemann,+Oxford,+1997.&hl=lt&sa=X&ved=0ahUKEwjJiI2T69fXAhWmJZoKHYehBeAQ6AEIJjAA>.
56. Krinickienė E. (2014). Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [Žiūrėta 2017-10-12]. Prieiga per internetą: <https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiO55mm69fXAhXEAJoKHfYFCZoQFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fvb.mruni.eu%2Fobject%2Felaba%3A2134166%2F2134166.pdf&usg=AOvVaw1xGVtBTT6xod9usYR4gGxJ>
57. Lazutka R. (2015). Moterų ir vyrų atlyginimai: lygybei reikia laiko. [Žiūrėta 2017-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www.veidas.lt/vyru-ir-moteru-atlyginimai-lygybei-dar-reikia-laiko>
58. Lietuvos darbo federacija. (2015). [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: <http://www.ldf.lt/about-us/>.
59. Lietuvos profesinė sąjunga “Solidarumas”. (2017). [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: <http://www.lps.lt/apie-organizacija>.
60. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2015). Lyčių lygybė, politikos, teorijos, strategijos. [Žiūrėta 2017-10-14]. Prieiga per internetą: http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/gender_mainstreaming_leidiny.pdf.
61. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Apie tarnybą. (2017). [Žiūrėta 2017-11-10]. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/lt/apietarnyba>.
62. Lombardo E., Jalušič V., Maloutas M. P., Sauer B. (2007). Taming the Male Sovereign? Framing Gender Inequality in Politics in the European Union and the Member States. Multiple Meanings of Gender Equality. A

- criticl Frame Analysis of Gender Policies in Europe, pp. 79-107. Budapest – New York: Central European University Press. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <https://cps.ceu.edu/sites/cps.ceu.edu/files/cps-book-multiple-meanings-of-gender-equality-2007.pdf>.
63. LPSK moterų centras.(2017). Apie LPSK. [Žiūrėta 2017-11-10]. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/lpsk-moteru-centras/>.
64. Marčiukaitienė I. (2014). Šeiminių lyčių vaidmenų asimetrija ir skyrybos Lietuvoje. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <https://vb.vdu.lt/object/elaba:2133024/>.
65. Mažeikienė N., Dorelaitienė A. (2012). Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija? Mokslo darbai: Acta Pedagogica Vilnensia, pp. 144-159. [Žiūrėta 2017-10-14]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/1184/637>.
66. Mejerė O. (2010). Feministiniai politiniai debatai dėl lyčių lygybės vizijų ir startegijų. Šiaulių universitetas, Vytauto Didžiojo universitetas, pp. 218-224. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/jmd/10_01_26_priedas/mejere.pdf.
67. Mikėnė S. (2012). Moterų padėtis Azerbaidžane ir Lietuvoje: lyčių lygybės aspektas. Socialinių mokslų studijos 4(3), pp. 973–990. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: https://www.mruni.eu/upload/iblock/666/010_mikene.pdf.
68. Mockevičienė R. (2015). Lyčių socialinės – ekonominės padėties vertinimas: Lietuva Europos Sąjungos kontekste. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [Žiūrėta 2017-10-12]. Prieiga per internetą: <https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjngfa179fXAhWKO5oKHe2TDp0QFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fvb.mruni.eu%2Fobject%2Felaba%3A8423765%2F8423765.pdf&usg=AOvVaw0zRVUD3SV9T64eLWvSYNuy>.
69. Mockus A., Žukaitė A. (2012). Sėkmingas senėjimas: psichologinis aspektas. Gerontologija. Teorija ir praktika, 13(4), pp. 228–234. [Žiūrėta 2017-11-31]. Prieiga per internetą: http://www.gerontologija.lt/files/edit_files/File/pdf/2012/nr_4/2012_228_234.pdf
70. Morkevičius V. (2012). Lyginamieji tyrimai. Kaunas: Kauno Technologijos universitetas. [Žiūrėta 2017 11 23]. Prieiga per internetą: http://www.vaidasmo.lt/lt/dest/kita/2012-04-17_vdu_lyginamieji-tyrimai.pdf
71. Moterų informacijos centras. (2017). Apie. [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/apie/>.
72. Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas. (2009). Pranešimas nariams. [Žiūrėta 2017-11-15]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200908/20090803ATT59349/20090803ATT59349LT.pdf>.
73. Navaitis G., Burneikienė A., Trinkūnienė R. (2008). Lygių galimybių pažeidimai (Amžiaus aspektas). Mokslo darbai, pp. 41-47. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/pdfpreview/bitstream/handle/007/11884/1902-4009-1-SM.pdf?sequence=1>.

74. Nigles T. (2005). Gender Inequality in Politic. Human Rights: A Gender Perspective, pp. 5-7. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <http://www.koed.hu/mozaik15/thorsten.pdf>.
75. OECD. (2017). Gender Equality. [Žiūrėta 2017-10-12]. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/gender/data/>.
76. Ombudsman for Equality. (2017). [Žiūrėta 2017-11-12]. Prieiga per internetą: <https://www.tasa-arvo.fi/web/en>.
77. Oxford Dictionaries. (2017). Gender definition. [Žiūrėta 2017-09-27]. Prieiga per internetą: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/gender>.
78. Rakauskienė O., G., Lisauskaitė V. (2005). Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai. Viešoji politika ir administravimas, Nr. 12, pp. 46-68. [Žiūrėta 2017-10-04]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2005~1367152772635/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
79. Rakauskienė O.G., Krinickienės E. (2014a). Lyčių lygybės teorijos ir lyčių ekonomikos tapšmas.. Rakauskienė O., G., Štreimikienė D., Žalėnienė I., Kiaušienė I., Servetkienė V., Krinickienė E., Lyčių ekonomika. Monografija (pp. 60-88). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [Žiūrėta 2017-10-22]. Prieiga per internetą: <http://ebooks.mruni.eu/pdfreader/lyi-ekonomika#>
80. Rakauskienė O.G., Krinickienės E. (2014b). Pasaulio ir Europos Sąjungos lyčių lygybės politika. Rakauskienė O., G., Štreimikienė D., Žalėnienė I., Kiaušienė I., Servetkienė V., Krinickienė E., Lyčių ekonomika. Monografija (pp. 25-52). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: <http://ebooks.mruni.eu/pdfreader/lyi-ekonomika#>
81. Reingardė J., Tereškinas A. (2006). (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. Vilnius: Socialinių tyrimų centras, Vytauto Didžiojo universitetas. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/ataskaita2006_LT.pdf.
82. Rakauskienė, O. G. 2000. Lietuvos moterų indėlis, kuriant bendrąjį vidaus produktą. Lietuvos moterys amžiu sandūroje. Vilnius: Spindulys.
83. Reingardienė J. (2004). Moterų karjeros ir šeimos dilemos. Sociologija: Mintis ir veiksmai, 1, pp. 59-72. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/sociologija-mintis-ir-veiksmai/article/view/5949/4857>.
84. Reguckienė L., Staponienė V. (2016). Moterų ir vyrų darbo užmokestis: situacija ir tendencijos. Viešoji politika ir administravimas, 3, pp. 407-424. [Žiūrėta 2017-11-13]. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=460186>.
85. Socialinių inovacijų fondas. (2017). [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: <http://lpf.lt/lt/>.
86. Squires J. (2005). Is Mainstreaming Transformative? Theorising Mainstreaming in the context of diversity and deliberation. Social politics, 12(3), 88-366.
87. Šavareikienė D., Žalys L. (2013). Diskriminacija kaip socialinio reiškimo ekspresija personalo valdyme. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 2(30), pp. 6–14. [Žiūrėta 2017-10-10]. Prieiga per internetą: <http://gs.elaba.lt/object/elaba:6099354/>.

88. Šimanskienė L. (2006). Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė? Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 163-178. [Žiūrėta 2017-10-10]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367154838711/DS.002.0.01.ARTIC>.
89. Šidlauskienė V. (2015). Ką atskleidžia moterų ir vyrų lygybės įmonėje vertinimas? Kaip priimti lyčių lygybės iššūkius darbovietėje? Šiaulių universitetas, pp. 32-49. [Žiūrėta 2017-10-12]. Prieiga per internetą: <http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2015/11/%C5%A0idlauskien%C4%97-Virginija.-K%C4%85-atiskleid%C5%BEia-moter%C5%B3-ir-vyr%C5%B3-lygyb%C4%97s-%C4%AFmon%C4%97je-vertinimas-Kaip-priimti-ly%C4%8Di%C5%B3-lygyb%C4%97s-i%C5%A1%C5%A1%C5%ABkiaus-darboviet%C4%97je.pdf>.
90. Šidlauskienė V. (n.d.). „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <http://gender.su.lt/?menu=4&page=8>.
91. Telešienė A. (2015). Įvadinis kursas į kompiuterizuotą kokybinių duomenų analizę: Atrankos strategijos. [Žiūrėta 2017-12-03]. Prieiga per internetą: http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course_file=nvivo_III_3_1.html
92. Tereškinas, A. 2006. Vyriškumas ir tėvystė: Lietuvos vyrų tėvystės atostogose atvejais. Vytauto Didžiojo universitetas, pp. 90-96. [Žiūrėta 2017-10-27]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367182417061/DS.002.0.01.ARTIC>
93. The Victorian Equal Opportunity and Human rights commission. (2017). Discrimination. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <https://www.humanrightscommission.vic.gov.au/discrimination>.
94. Tidikis, R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. [Žiūrėta 2017 11 17]. Prieiga per internetą: <https://www.scribd.com/doc/36462514/Tidikis-Socialiniu-Moksliniu-Tyrimu-Metodologija>.
95. Triems B. (2009). Tackling Health Inequalities in Europe. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/socio_economics/documents/ev_091003_co02_en.pdf.
- Ulickaitė V. (2017). Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas: Lietuvos ir Švedijos atvejo analizė. Informacijos mokslai, 77, 75-89. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/informacijos-mokslai/article/view/10707/8778>.
96. Valackienė A., Krašenkienė A. (2007). Diskriminacijos raiška ir valstybės institucijos bei visuomeninis sektorius. Filosofija. Sociologija. 18(2), 32–44. [Žiūrėta 2017-11-12]. Prieiga per internetą: <http://elibrary.lt/resursai/LMA/Filosofija/fil72/6.pdf>.
97. Vengalė L., Mackevičiūtė I. (2015). Lygybė ir įvairovė darbo vietoje. Lygių galimybių politikos apžvalga ir teisinės rekomendacijos. [Žiūrėta 2017-10-15]. Prieiga per internetą: http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/lgkt_darbo_vietoje.galutinis-pilnas.pdf.
98. Vasiliauskaitė R., Tandzegolskienė I. (2010). Motyvai, skatinantys moteris siekti aukštojo išsilainimo ir įsitarukimo į darbo rinką galimybes. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 19, pp. 210-222. [Žiūrėta 2017-11-

- 04]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367174282145/DS.002.0.01.ARTIC>.
99. Verloo M. (2007). Multiple Meanings of Gender Equality. A critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe. Budapest – New York. Central European University Press. [Žiūrėta 2017-10-21]. Prieiga per internetą: http://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/CH1Intr_MAGEEQbookVerloo_07EN.pdf.
100. Vidrinskaitė S. (2004). Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. *Jurisprudencija*, 56(48), pp. 106-117. [Žiūrėta 2017-10-17]. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3229/3027>.
101. Reding V. (2012). Progress in gender equality leads to economic growth. European Commission. [Žiūrėta 2017-11-12]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/20120416_en.htm.
102. Wikigender. (2015). Finland. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: <http://www.wikigender.org/countries/europe-and-central-asia/gender-equality-in-finland/>.
103. World Bank(2017). Data for Finland, Lithuania. [Žiūrėta 2017-11-30]. Prieiga per internetą: <https://data.worldbank.org/?locations=FI-LTn>
104. World Bank. (2016). Population ages 15-64 (% of total). [Žiūrėta 2017-11-30]. Prieiga per internetą: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.1564.FE.ZS?locations=FI&view=chart>
105. World Health Organization. (2017). Gender. [Žiūrėta 2017-10-03]. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>.
106. Zabaraukaitė R., Garlauskaitė A. (2015). Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė. *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 7(2), pp. 199–209. [Žiūrėta 2017-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www.mla.vgtu.lt/index.php/mla/article/download/747/pdf>
107. Žiogelytė L. (2012). Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(26), pp. 6-16. [Žiūrėta 2017-10-12]. Prieiga per internetą: http://www.nedaryk.lt/user_files/projects/3387_2_straipsnis_analizei_mano.pdf

ŠALTINIAI

1. Beijing Declaration. (1995). [Žiūrėta 2017-09-21]. Prieiga per internetą: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.
2. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Žin., 1996, Nr. 21-549.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žin., 1992, Nr. 33-1014.
4. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas. Nr. IX-1826. Žin., 2003, Nr. 114-5115.
5. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947. Žin., 1998, Nr. 112-3100.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 266 dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo. Žin, Nr. 22-564.
7. Strategic engagement for gender equality 2016-2019. (2016). European Commission. [Žiūrėta 2017-11-14]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf.
8. The Act on Equality between Women and Men. (2016). Ministry of Social Affairs and Health. [Žiūrėta 2017-11-12]. Prieiga per internetą: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf?sequence=1.
9. The Constitution of Finland. (2000). Ministry of Justice, Finland. [Žiūrėta 2017-11-04]. Prieiga per internetą: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>.
10. 2010m. Komisijos Komunikatas dėl 2020m. Europos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijos. [Žiūrėta 2017-11-04]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=LT>

PRIEDAI

1 PRIEDAS. INTERVIU KLAUSIMAI

1. Kaip Jūsų organizacija prisideda prie lyčių lygybės politikos įgyvendinimo?
2. Jūsų nuomone, ar šalyje yra skiriama pakankamai dėmesio lyčių lygybės problemos sprendimui? Kodėl taip manote?
3. Jūsų manymu, su kokiais pagrindiniais iššūkiais dėl lyčių lygybės, susiduria šios sritys: sveikatos apsauga, užimtumas, švietimas, šeiminio gyvenimo sfera, moterų dalyvavimas politikoje?
4. Kaip manote, ar šalies organizacinė/institucinė struktūra yra tinkama lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui? Kodėl?
5. Ar bendradarbiaujate su analogiška veikla užsiimančiais centrais savo šalyje ir
6. užsienyje? Kuo pasireiškia bendradarbiavimas?
7. Jūsų nuomone, ar teisinis reglamentavimas užtikrina lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą šalyje? Kodėl taip manote?
8. Pakomentuokite, kokią įtaką lyčių lygių galimybių politikai daro Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas?
9. Kokias naujoves, siūlytumėte įdiegti siekiant efektyvesnio lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo?

LGKT respondentas

Kiek metų dirbate Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje?

-Nuo 2004m.

O kokioje srityje prasidėjo karjeros pradžia? Ar tai buvo lyčių lygybės aspektu?

-Ne, aš įvairiose teisės srityse dirbau. Visada teisininku dirbau, bet skirtingose teisės rūšyse: civilinėje, baudžiamojoje. Įvairiai.

Nors internetiniame puslapyje yra pateikta apie tarnybos veikla, tačiau jūsu nuomone, Kaip Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba prisideda prie lyčių lygybės politikos įgyvendinimo Lietuvoje?

-Turbūt labai teisiogiai, teikdama įvairias iniciatyvas įvairiems partneriams šitos veiklos ir visų pirma aišku seimui, kuris turi teisėkūros iniciatyvą. Tarnyba teikia per įvairius komitetus pasiūlymus dėl teisės aktų tobulinimo. Aišku yra žmogaus teisių komitetas dėl teisės aktų tobulinimo, kuris mus kuruoja, bet dėl kai kurių specifinių sričių tenka bendradarbiauti ir su kitais komitetais (socialinių reikalų, teisėtvarkos). Mūsų pasiūlymai dėl teisės aktų keikimo labai dažnai sulaukia pritarimo ir yra per tam tikrą laiką įgyvendinami. O su kitais partneriais taip pat palaikome ryšius ir tampriai bendradarbiaujame su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Mes esame ministerijos suburtos vyrų moterų lygių galimybių komisijos stebėtojai, dalyvaujame posėdžiuose, išsakome lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pozicijas klausimais susijusiais su lyčių lygybe. Taip pat Tarnybos atstovai kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija atstovais yra Europos komisijos vyrų ir moterų lygių galimybių patariamojo komiteto atstovai. Tiksliau nariais, kurie atstovauja Lietuvą – tai būtų tarptautinis lygmuo.

Galbūt įvardintumėt daugiau organizacijų ar įstaigų užsiimančių analogiška veikla užsienyje, su kuriais bendradarbiaujate?

-Užsienyje mes daugiausia dirbame su „Equinet“ nariais, nes tai yra Europos lygių galimybių institucijų tinklas, kuriame yra įvairios darbo grupės (teisininkų, viešųjų ryšių, lygių galimybių politikos), kuriose vyksta darbas ir mes keičiamės patirtimi ir teikiame bendrus pasiūlymus Europos komisijai dėl bendros europinės politikos įgyvendinimo lyčių lygybės srityje. Taip pat vyksta bendradarbiavimas su kitais partneriais vykdant bendrą projektinę veiklą, nes tai yra neatsiejama mūsų tarnybos dalis. Nors gal ne tokia tiesioginė ar svarbi, bet labai efektyvi, kadangi tų projektų rezultatai yra orientuoti į pokyčio darymą visuomenėje, tai yra mokymai, leidiniai, kitos priemonės, informaciniai žinynai, kas yra naudojama ir privačių asmenų, savivaldybių ar kitų institucijų.

Jūsų nuomone, ar Lietuvoje yra skiriama pakankamai dėmesio lyčių lygybės problemos sprendimui?

-Šiek tiek dėmesio kreivė šokinėja. Tai tikrai nėra kiekvienos vyriausybės viena iš prioritetinių veiklų ir dėl to reikia pagirti nevyriausybines organizacijas dirbančias šioje srityje. Jos yra labai aktyvios ir turbūt vienos efektyviausių organizacijų dirbančių žmogaus teisių srityje. Jos turi stiprią jėgą ir seime, gerąją prasme užsiima lobizmu lyčių lygybės klausimu. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje NVO turi ir atskirą skyrių (lyčių lygybės), nors ir nedidelį, tačiau

aktyvų ir daug darantį šioje srityje. Tiesiogiai atsakant į jūsų klausimą dėmesio norėtūsi ir daugiau, tačiau negalima sakyti, kad ši sritis yra užmiršta. Kartais mes susiduriame su žinių stoka ar tokiu legvu pasyvumu šioje srityje iš kai kurių savivaldybių. Regioniniu lygiu yra savivaldybių, kurios labia domisi ir konsultuojasi su mumis kaip galėtų dar tobulėti šioje srityje ir tai labia džiugina. Tačiau kai kurios tikrai nemato, kad tai yra pakankamai svarbi problema, todėl tai tampa antraeiliu ar trečiaeilium klausimu jei liks laiko. Mes stengiamės parodyti ir sudominti, kad lyčių lygybė yra labai svarbi tiek socialine, tiek ekonomine prasme ir neatsiejama žmogaus teisių dalis.

Su kokiais pagrindiniais iššūkiais dėl lyčių lygybės, Jūsų manymu, susiduria šios politikos sritys: sveikatos apsauga, užimtumas, švietimas, šeiminių gyvenimas.

-Tai yra kompleksinis klausimas. Karjeros ir šeimos pareigų suderinamumo problemą matome akivaizdžiai. Svarbiausias išūkis visų pirma yra visuomenės požiūrio keitimas, visų formų darbdavių, valtybinių įstaigų ir privačių įmonių. Nes požiūris yra paremtas stereotipais, nes moteris turi būti motina ir praktiškai pirmuosius metus, vienintelė prižiūri vaikus. Turi pasiimti ilgas atostogas ir darbdavys iš principo turėtų rūpintis tos darbo vietos išsaugojimu. O mes savo atžvilgiu norėtume, kad darbdaviai suprastų, jog vaikų priežiūra yra svarbi, bet taip pat moteriai svarbios karjeros galimybės. Norime, kad būtų išsaugota ne tik darbo vieta, tačiau būtų sudaromos lankščių darbo valandų grafikas, nes moteris galėtų jau ankščiau grįžti į darbo rinką ir suderinti savo pareigas. Nes per ilgą laiką moteris iškrenta iš darbo rinkos ir gali prarasti gebėjimus ir prarandama galimybė daryti karjerą. Nes vienas iš pavyzdžių yra jaunos politikės, labai ambicingos ir paskui matomas laiko tarpas kai jaunų politikų yra nedaug ir jos sugrįžta jau vyresniame amžiuje, kai yra užauginti vaikai, kai šeimos rūpesčiai nebeslegia pečių. Akivaizdu, jog aukščiausio lygio politikės yra apribotos galimybių veiklų suderinamumo, šeimos ir karjeros. Tikimės, jog būtų sudarytos lygios galimybės ir moterims, ir vyrams derinti šeimos rūpesčius ir darbą. Lisabonos strategijoje jau seniai tai yra pripažintas prioritetas ir mes norėtume, kad Lietuva greičiau į tai atsižvelgtų ir taikytų priemones. Sveikatos apsaugoje ne taip daug gauname skundų dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu. Kartais būna daugialypės diskriminacijos atvejai, tai yra lytis ir amžius. Tam tikros valstybės finansuojamos programos tam tikro amžiaus ir skirtingoms lytims. Vėžio kaklelio prevencijos, kitos sveikatos priežiūros programos klasifikuojamos pagal lytį ir amžių. Todėl gauname skundų dėl šių diskriminavimų teikiant finansavimą projektams ar programoms. Daugiau tendencijų negalėčiau išžvelgti, gal daugiau pavienių atvejų. Gauname skundų dėl seksualinio priekabiavimo iš gydytojų ar dėl netinkamo, neprofesionalaus medicinos darbuotojų elgesio, bet tai nėra tendencija. **O ką galėtumėt pasakyti apie švietimo sritį? Gal turėtumėt kažkokių išskirtinių atvejų?** Statistika rodo, kad moterys yra aktyvesnės ir labiau išsilavinusios, siekiant mokslo aukštumų įvairiose srityse. Reiktų virus skatinti aktyviau mokytis. Matome, kad jei yra pasirinkta akademinė sritis, aukščiausi postai yra vyrų. Universitetiniu lygmeniu mes negauname skundų, todėl manome, kad ten lyčių lygybė vis dėl to yra įgyvendinama. Nors pasitaiko atvejų, kada skundų nesulaukiame, tačiau žinome, kad negalės srityje yra problema ir skundų skaičius neatinka esamos situacijos.

Jūsų nuomone, ar Lietuvos teisinis reglamentavimas užtikrina lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą?

-Vieną turime konkretų pasiūlymą, kurį ne kartą tarnyba pateikė metinėse veiklos ataskaitose. Valstybė turėtų būti aktyvesnė taikant pozityvias diskriminacijos priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią suformuotai nelygiai praktikai ir nelygioje padėtyje esantiems asmenims kompensuoti tuos praradimus. Lietuva neaktyvi taikant tokias priemones ir mūsų nuomone turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys. Aišku yra tam tikrų apribojimų, nes Moterų ir vyrų lygių

galimybių įstatyme yra numatyta., kad tik tai tokios priemonės yra pateisinamos, teikiančios tam tikras privilegijas vienai iš lyčių kai jos yra įtvirtintos įstatyme. Todėl akivaizdu, kad privatus asmuo ar NVO negalėtų inicijuoti tokių priemonių ir jos turėtų būti patvirtintos įstatyme. Mes siūlome, kad įstatymų leidėjas būtų aktyvesnis, kad tokias priemones įstatyme numatytų. Taip pat diskutuojame su seimu, kad galbūt reiktų liberalizuoti specialiųjų priemonių taikymą, kad jos nebūtinai įstatyme būtų numatytos, tokiu atveju būtų išplėstos galimybės jas taikyti platesniam ratui ir pats lyčių lygybės siekis būtų efektyvesnis.

Pakomentuokite, kokią įtaką Lietuvos lyčių lygių galimybių politikai daro Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas?

-Direktyvos, kurios yra privalomos, jos yra įgyvendintos ir tie aspektai, kurie jau yra palikti pačiom valstybėm apsispręsti dėl tam tikrų sričių reglamentavimo Europos Sąjunga įtakos daryti negali. Ta prasme kalbant apie tas pačias pozityvias diskriminacijos priemones, jos yra įtvirtintos Europos teisės lygmenyje ir skatinamos valstybės jas taikyti ir ten nėra numatyta, kad priemonės būtų tik įstatymuose gali būti apibrėžtos. Kadangi Lietuva yra pasirinkusi gan griežtą susitarimą, kad laikomasi tik įstatymo, todėl Europos Sąjunga negalėtų mūsų paskatinti kitaip nei įstatymo leidėjus numatyti tas priemones. Yra tik du keliai kaip galėtume palengvinti kelią šitų priemonių taikymui: panaikinti reikalavimą tik įstatyme tai numatyti ir patį įstatymo leidėją labiau iniciatyviam būti dėl šitų priemonių įteisinimo.

Ir pabaigai, nors jau paminėjote Kokias naujoves, siūlytumėte įdiegti siekiant efektyvesnio lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje?

-Glaudesnio partnerių bendradarbiavimo, nes dabar tarnyba turi tamprą bendradarbiavimą su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, su seimu, su NVO, bet galbūt būtų naudinga turėti organizacijų tinklą, įtraukiant ir savivaldą. Dabar kaip tik vykdomė projektą, kuriuo siekiame paskatinti savivaldybes labiau įsitraukti. Nes regionuose situacija yra pakankamai skirtinga ir negalima pasakyti, kad bendra nacionalinė politika yra pilnai tinkama visiems regionams. Prioritetai turėtų būti nustatyti, bet iš esmės pagal kiekvieno miesto situaciją reiktų pažvelgti atskirai, nes galbūt viename mieste egzistuoja lyčių nelygybė darbo santykiuose, kitame miestie nelygybė pasireiškia prekių ir paslaugų srityje. Ir jie pirmiausia atlikę vidinę analizę tos situacijos turi įvertinti, kokios priemonės yra tikslingos regione ir bendradarbiaujant su NVO dalintis informacija ir plistų visuomenės sąmoningumas. Nes dabar visuomenė yra nepakankamai informuota apie tikslus, kokių yra siekiama lyčių lygybės politikai įgyvendinant. Tas nežinojimas kartais iššaukia atmetimo reakciją ir tos priemonės pasmerktos neefektyviam rezultatui ir nesėkmei. Jei visuomenė nepalaiko to politikos, ji bus neefektyvi, tai yra tiesioginis ryšys. Visuomenės švietimas, žinomumo didinimas būtų vienas iš prioritetų siekiant lyčių lygybės įgyvendinimo.

Ačiū už išsamius klausimus, ir kad skyrėte laiko pokalbiui.

NVO1 respondentas

Kiek laiko priklausote Lygių galimybių plėtros centro kolektyvui?

-Nuo 2003m.

Kaip Jūsų centras prisideda prie prisideda prie lyčių lygybės politikos įgyvendinimo Lietuvoje?

-Mes įgyvendiname projektus, aktyviai prisijungiam prie įstatymų svarstymo, yra galimybė stebėti tą procesą. Organizuojam peticijas, taip pat vykdydami projektus užsiimame švietėjiška veikla: vedam seminarus lyčių lygybės tema labai įvairiom tikslinėm grupėm: ir darbdaviams, ir valstybės tarnautojams, policijai, probacijos atstovams, vaikų teisėms, NVO. Labai platus spektras tų organizacijų.

Jūsų nuomone, ar Lietuvoje yra skiriama pakankamai dėmesio lyčių lygybės problemos sprendimui?

-Aš manau, kad tas dėmesys yra gana formalus, nėra suvokimo, kodėl ta lyčių lygybė yra reikalinga mūsų visuomenėj. Negali sakyti, kad to dėmesio nėra, tačiau jis nėra toks, kokio jo reikėtų ir būtų pasiektas norimas rezultatas. Trūksta konkretos kai mes kalbam apie lyčių lygybę praktiniame lygmenyje apie ką mes šnekam, kad tarkim visa tą politiką, kuri yra susijusi su paslaugų struktūra, stereotipų mažinimu, efektyvia kova su smurtu, prisideda ir vyriškumo normų kaita, dėl to reikia įstatymo, kuris įpareigotų vyrus dalintis su moterimis vaiko priežiūros atostogomis ir t.t. Ypatingai kai mes nusileidžiam į saviugdą lygį, tą visa praktinė lyčių lygybės politika materializuojasi yra labai labai labai menkas suvokimas, ką savivaldybės turėtų daryti, siekdamos, kad lyčių lygybė realiai būtų realizuota. Žmonės nesupranta, kad socialinė politika ir lyčių lygybės politika yra labai tarpiai susiję. Jiems atrodo, kad lyčių lygybė sau kažkoks reikalas, o va socialinės paslaugos yra teikiamos visiems žmonėms jų nediskriminuojant. Yra nesuvokiama, kad dėl socializacijos atsiranda tam tikri skirtumai tarp įvairių grupių. Vienodai teikiamos paslaugos gali padidinti atskirtį. Tas momentas yra nesuvokiamas, kad tu turi aiškiai suprasti, kur yra problem air fokusuoti dėmesį, skirti papildomus išteklius

Jau palietėm tą klausimą, todėl gal galite įvardinti su kokiais pagrindiniais iššūkiais dėl lyčių lygybės susiduria šios sritys: sveikatos apsauga, darbo rinka, švietimas, šeiminių gyvenimas?

-Pagal Europos lyčių lygybės indeksą švietimo sritis galbūt yra mažiausiai kur tas atotrūkis juntamas tarp vyrų ir moterų, nors dar yra tū punktelį, tačiau ta sritis mažiausiai problemiška. Na nebent atkreipiant dėmesį į tai, kad visuomenės senėjimo problema nevienodai paliečia vyrus ir moteris. Moterų yra žymiai daugiau senučių, taip pat jos lieka vienišos, vyrai kaip ir anksčiau miršta. Visose struktūrose, kurios susijusios su senyvo amžiaus žmonių priežiūra trūkumas, labiau paliečia moteris. Kas liečia darbo rinką, atotrūkus vis išlieka ir net didėja pastaruoju metu, todėl ši sritis visiškai pamiršta. Judam priešinga linkme negu reikėtų, o kada mes žiūrime į atlyginimo atotrūkį, mes matome, kad jį formuoja struktūrinės priežastys. Tas pats netolygus paskirstymas atsakomybės dėl vaikų priežiūros pareigų daro poveikį darbo užmokesčiui. Egzistuoja vertikalioji ir horizontalioji darbo rinkos segregacija, kuri taip pat daro įtaką atlyginimo struktūrai. Tačiau tai daro ir stereotipai visuomenėje, kad maždaug tas darbas, kuri atlieka moteris nėra toks svarbus visuomenėje, už jį galima mokėti mažiau. Žodžiu tokie panašūs momentai. Mes matome, kad tos problemos labai susisieja. Trsi kalbam apie darbo rinką ir peršokam į stereotipus, kaip yra formuojamas privatus žmogaus gyvenimas, kaip čia darbu yra pasiskirstoma. Mes nesuvokiam , kad privačioj sferoj, nors ten yra nemokama, labai daug darbo padaroma. Ir jeigu jis atliekamas nepasidalinus tolygiai tarp vyrų ir moterų, vadinasi moterims tenka žymiai didesnis krūvis, jos turi ir darbo rinkoje konkuruoti su vyrais lygiais pagrindais, bet turi pasirūpinti šeima, kur krūvis moterims yra žymiai didesnis nei vyrams ir dar turėti lako poilsiui, kažkokiai saviraiškai, laisvalaikui. Praktiškai paroje to laiko nebelieka. Todėl matome, kiek tas moterų gyvenimas yra sudėtingesnis.

Tai galima sakyti, kad tos sritys veikia viena kita kompleksiskai?

-Taip, nes kai žmogus funkcionuoja visuomenėje turi ir dirbą, ir šeimą, ir gyvena visuomenėje, kuri nėra izoliuota nuo visokių stereotipų bei švietimo sistema asmenį veikia. Todėl galima sakyti tai yra visa puokštė problemų.

Kaip manote, ar Lietuvos organizacinė struktūra yra tinkama lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui?

-Aš sakyčiau, kad trūksta rimto politinio dėmesio, nes viskas atrodo labai formaliai. Lyg ir įstatymas yra, bet ta tarpministerinė grupė kur yra.. Ją kuruoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir vyriausybės lygiu neveikia. Pasiunčiamas signalas: lyg ir turim, bet nežiūrime į tai labai rimtai. Savivaldybės lyg ir yra ta nuostata, kad žmogus yra atsakingas už lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą, bet praktikoje žmonės neturi bazinių žinių, kad galėtų tai įgyvendinti. Formaliai yra, bet praktikoje daug iššūkių.

Ar bendradarbiaujate su analogiška veikla užsiimančiais tyrimų centrais užsienyje? Kuo pasireiškia bendradarbiavimas?

-Vykdami projektus mes turime ryšį su tos srities atstovais, tačiau neįvardinčiau to kaip bendradarbiavimo. Vieni projektai ateina, kiti baigiasi, todėl mus sieja tik darbas.

Pakomentuokite, kokią įtaką Lietuvos lyčių lygių galimybių politikai daro Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas?

-Aš manau, kad jei ne Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas mes visai tos pažangos lyčių lygybės požiūriu neturėtumėm ir galima pasižiūrėti, kas darosi toj pačioj Ukrainoje, Baltarusijoje, koks yra lygis tos problematikos suvokimo. Tai čia tik dėl to, kad Europos Sąjungą dare spaudimą savo laiku, ugdė minimalų supratimą, buvo privertsi keisti mechanizmą, todėl pažanga po truputį ateina iki mūsų.

Pabaigai gal galėtumėt pasiūlyti naujoves, siekiant efektyvesnio lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje?

-Čia kažkokio naujo dviračio neišrasi. Sakyčiau Lietuvai būtų pakankamai inovatyvu, jeigu į šią problematiką būtų pradėta žiūrėti rimtai, būtų suvokta masė tyrimų rodo, jog lyčių lygybė lygis visuomenėje labai stipriai koreliuoja ir su inovacijų lygiu, ir su visuomenės pasitenkinimu gyvenimu. Kuo daugiau lyčių lygybės, tuo mažiau depresijos, savižudybių, gimstamumas yra didesnis tose visuomenėse, kur lyčių lygybės yra daugiau, ekonominės krizės yra išsprendžiamos lengviau. Lyčių lygybė yra svarbus dėmuo, siekiant visuomenės gerovės, todėl jei mūsų politikai tą suprastų, tai čia būtų labai inovatyvu ir mes darytume didelę pažangą.

Labai ačiū, kad sutikote pabendrauti ir skyrėte laiko.

NVO2 respondentas

Nors internetiniame puslapyje yra pateikta informacija apie Jūsų veiklą, tačiau jūsu nuomone, kaip Moterų teisių asociacija prisideda prie lyčių lygybės politikos įgyvendinimo Lietuvoje?

- Organizacija daugiausia teikia paslaugas itin pažeidžiamai moterų grupei – smurto aukoms, tačiau aktyviai siekiame, kad būtų užtikrintos moterų teisės ir lygios galimybės, moterų nediskriminavimo lyties pagrindu. Didžiausias prioritetas sumažinti moterų socialinę atskirtį, įgalinti dalyvauti visuomenės vystyme, dalyvauti priimant joms aktualius politinius

sprendimus ir pats moterų saugumas viešoje ir privačioje erdvėse. MOTA bendradarbiauja su savivaldybėmis, nevyriausybinėmis organizacijomis, fiziniais asmenimis, organizuoja renginius visuomenei ir mokymus specialistams, teikia bendrąsias socialines paslaugas moterims ir kompleksinę socialinę, psichologinę ir teisinę pagalbą itin pažeidžiamai grupei, tai yra nuo smurto nukentėjusioms moterims.

Jūsų nuomone, ar Lietuvoje yra skiriama pakankamai dėmesio lyčių lygybės problemos sprendimui? Kodėl taip manote?

-Pačios problemos sprendimui, manau, kad ne. Kol kas, mano požiūriu, yra daug atskirų minčių, iniciatyvų, net sąmyšio šia tema, bet turint omenyje, kad Lietuva pagal lyčių lygybės indeksą nepasiekia net Europos sąjungos vidurkio (kuris norėtųsi, kad būtų aukštesnis), manau, šiai problemai spręsti turėtų būti skiriama kur kas daugiau energijos ir išteklių (laiko, finansų ir t.t.). Galima būtų įvardinti įvairių numanomų priežasčių, bet ko gero už visų jų slepiasi tiesiog patriarchatas, jam būdingas visuomenės požiūris į šią problemą.

Jūsų manymu, su kokiais pagrindiniais iššūkiais dėl lyčių lygybės susiduria šios sritys: sveikatos apsauga, darbo rinka, švietimas, šeimyninis gyvenimas?

-**Sveikatos apsauga** – sunkiau nurodyti, bet galbūt susiduriama iš stereotipinės pusės. Na, tarkim turbūt tikrai mažai yra vyrų, dirbančių slaugytojais ir savo ruožtu moterų – traumatologų. Pirminėje sveikatos apsaugos sistemoje apskritai vyrauja moterys, bet poliklinikų vadovų pareigas visgi dažniau užima vyrai).

Darbo rinka, mano manymu, viena iš pirmaujančių lyčių nelygybės ir apskritai žmogaus teisių pažeidimų sričių. Pastaruoju metu daugiausia girdėti akcentuojant atlyginimus, užimamas pareigas pagal lytį. Taip, vis dar labai tikėtina (ypatingai privačiame sektoriuje), kad moteris už tokį patį ir taip pat atliktą darbą gaus mažesnį atlyginimą, bet nemažiau svarbu pabrėžti, kad labai įsišaknijęs požiūris apskritai moteris vertinti kritiškiau, kelti joms aukštesnius reikalavimus (net išvaizdos, asmeninių savybių prasme). Jau net nekalbant apie tai, jog jaunoms merginoms sunkiau rasti darbą dėl paplitusios nuostatos, jog jos tuoj pat skubės kurti šeimą ir būtinai norės susilaukti vaikų, o tėvystės atostogas, kaip bebūtų, mūsų šalyje kol kas renkasi tik vienetai, todėl jos darbdavys, ieškantis darbuotojo su ilgalaikę perspektyva, nėra linkęs rinktis moterų, iki tam tikro amžiaus, ar tik ką sukūrusių šeimą. **Švietimo sistemoje**, akivaizdžiai pastebime mažiau vyrų. Manau, didžiąja dalimi, tam įtakos turi atlyginimai. Deja, bet visuomenėje dar gajį nuomonė, jog moteris prie šeimos biudžeto prisidėti gali ir mažesne dalimi, tad „gali sau leisti“ dirbti už gana žemą atlyginimą. Taip pat į akis krenta švietimo įstaigų vadovai, kuriais dažniausiai taip pat tampa vyrai (tokioje srityje, kur visose žemesnėse pareigose absoliučiai dominuoja moterys). Kalbant plačiau apie švietimą, manau, mergaitėms ir berniukams yra taikomi skirtingi standartai, gan dažnai jie net vertinami remiantis jų lytimi, ar užduotys skiriamos pagal tai, kokios lyties yra mokiniai, tarkim mergaitėms užduotis – papasakoti apie tai, kas šiuo metu madinga, o vaikinams – technologines naujoves. Aš dažnai net pastebiu, kad humanitarinės pakraipos dalykams (kuriuose gajus stereotipas, kad geriau sekasi mergaitėms), suteikiama mažiau reikšmės nei tiksliesiems. Štai mokėsi matematiką, tai nepražūsi, o su ta lietuvių kalba, tai ką ten.... **Šeimyniniame gyvenime** labai priklauso nuo artimiausios aplinkos, vertybių, kurios buvo puoselėjamos, kai kiekvienas iš mūsų augo. Aš neturiu išlikusio vaizdinio savo atmintyje, kad tėtis po darbo grįžęs įsitaisęs ant sofos žiūri televizorių, ar skaito laikraštį, o mama pluša virtuvėje. Tačiau tikrai žinau žmonių, kuriems tokia situacija labai gerai pažįstama. Norėtųsi tikėti, kad jaunesnės kartos po truputėlį iš to išsivaduoja, bet taip pat pažįstu jaunesnių už save merginų (moterų),

kurios nuoširdžiai nori pasidalinti, pasidžiaugti, kad jų vaikinai, ar vyrai, „šiandien susiplovė indus net nepaprašytas“, kad negali su draugėmis išėjusios ilgiau užsibūti, nes jis tai namie vienas, liūdi, ar visai atvirai pareiškia, jog ji su malonumu skalbia, jokių būdu vaikinui neleidžia, nes „nu kam jam tada aš reikalinga“ ir t.t. Beabejo ir vaikinams nėra paprasta laviruoti, nes jie taip pat turi atitikti „gero vyro“ standartą, todėl privalo mokėti įkalti vinį, pakeisti šviestuvą, pataisyti lygintuvą, ar kompiuterį ir tuo tarpu dar būti jautriais, supratingais. Bet čia labiau lyčių stereotipai, kuriais remiantis mes pasirenkame gyventi šeimoje. O stereotipai visgi nėra paremti lyčių lygybės principu.

Kaip manote, ar Lietuvos organizacinė/institucinė struktūra yra tinkama lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui? Kodėl?

-Gal gerai esu įsigilinsi į minimą struktūrą, bet daugelyje organizacijų aiškiai vyrauja „pavaldumo“ modelis, hierarchinė struktūra. Ji, žinoma, iš esmės mažiau palanki moterims, nes jos bendrauja labiau „būrio“ principu, todėl pripažinti moterims kitą moterį kaip vadovę yra šiek tiek sudėtingiau, nei vyrą. Su moterimi vadove moterys linkusios konkuruoti ir pns, o tuo tarpu vyrą daug greičiau priima kaip „autoritetą“. Tuo tarpu vyrų bendravimas paremtas daugiau hierarchiniu principu, todėl vyrams paklusti vadovui vyrui yra savaime suprantama, jei jis įrodo savo viršumą. Kaip ir peršasi išvada, kad bent man žinomas struktūrinis modelis iš esmės palankus vyrams, nes paremtas vyrų bendravimo/dominavimo modeliu.

Ar bendradarbiaujate su analogiška veikla užsiimančiais centrais užsienyje? Kuo pasireiškia bendradarbiavimas?

-Bendradarbiaujame su organizacijomis, veikiančiomis lyčių lygybės srityje. Bendradarbiavimas dažniausiai pasireiškia apsikeitimu informacija „taip yra pas mus, o kaip pas jus?“. Kartais mes nuvykstame pas juos, kartais jie atvyksta, arba dalyvaujame bendruose konferencijose.

Ar Lietuvos teisinis reglamentavimas užtikrina lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą?

-Manau, kad taip. Tai įtvirtinta Konstitucijoje. Paminėtinė teisė į lygybę nepaisant lyties. Taip pat mūsų, kaip demokratinės šalies, santvarka tai neginčijamai užtikrina. Taip pat, kiek žinau, turim ir priimtą lyčių lygybės įstatymą. Todėl teisinė bazė kaip ir yra. Tačiau mūsų, kaip visuomenės normos, stereotipai, kuriais ir vadovaujames privačiame, o kartais net ir profesiniame gyvenime, nėra palankūs lyčių lygybei. Kaip ir nemažai kitų sričių, įstatymai yra, o jų taikymas, priežiūra vykdoma pagal situaciją... Šio įstatymo priežiūra turi rūpintis lygių galimybių kontrolierius, bet ar realu tikėtis, kad viena pareigybė sužiūrės visus pažeidimus?

Kokią įtaką Lietuvos lyčių lygių galimybių politikai daro Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas?

-Manau, jog šiek tiek įtakos, kuria linkme turėtų sukti valstybės politika, tikrai daro. Visos tos tarptautinės sutartys, gairės ir panašiai nurodo kryptį, kur link ES eina, o Lietuva, būdama ES nare, negali pernelyg to ignoruoti. Bet vyrauja nuomonė, jog „viskas toje mūsų šalyje su lyčių lygybe taigi yra gera, laisvos tos moterys, užtenka joms tų teisių“, todėl ypatingų realių iniciatyvų trūksta. Daroma tiek, kad „nekliūtų“. O visgi kliūname, žemas jau anksčiau minėtas lyčių lygybės indeksas.

Kokias naujoves, siūlytumėte įdiegti siekiant efektyvesnio lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje?

-Gal tai ir nėra naujovė, bet visuomet pasisakau už švietimą. Visuomenės švietimas, jų nuostatų koregavimas. Didžiausią prasmę matau dirbti su vaikais, jaunimu. Tiek formalusis, tiek neformalusis švietimas turėtų skirti didesnę dėmesį lyčių

lygybės klausimui. Apie lyčių lygybę, manau, reikėtų kalbėti per žmogaus teisių prizmę ir nuo mažų dienų vaikams praktiškai paaiškinti, kodėl tai yra svarbu.

Dėkoju už sugaištą laiką ir atsakymus.

SLIC respondentas

Kaip lyčių studijų centras prisideda prie lyčių lygybės politikos įgyvendinimo Suomijoje?

- Informacijos apie lyčių lygybę centras, veikiantis pagal Nacionalinį sveikatos ir gerovės institutą, yra nacionalinė informacijos tarnyba, teikianti atnaujintą, moksliniais tyrimais pagrįstą informaciją apie lyčių lygybę. Centras kaupia ir platina informaciją, susijusią su lyčių lygybe ir lyčių studijomis, atsako į informacijos prašymus dėl lygybės ir lyties, bendradarbiauja su vietos ir tarptautiniais lyčių lygybės subjektais ir koordinuoja Lyčių lygybės centro internetinę svetainę. Mūsų tinklalapyje pateikiama atnaujinta, mokliškai pagrįsta informacija apie lytį ir lyčių lygybę Suomijoje, parama lyčių lygybės skatinimui, taip pat lyčių lygybės informacija apie švietimą, darbo pasaulį, sprendimų priėmimą ir gerovę.

Jūsų manymu, su kokiais pagrindiniais iššūkiais Suomijoje dėl lyčių lygybės susiduria šios sritys: sveikatos, užimtumo ar darbo rinka, švietimo, šeimos bei moterų sprendimų priėmimo?

-Kalbant apie lygybę, vienas iš pagrindinių pavojų **sveikatos gerovei** yra smurtas prieš moteris. Taip pat svarbūs mirtingumo, sergamumo ir socialinės atskirties skirtumai. Pavyzdžiui, vyrų gyvenimo trukmė yra 6 metais mažesnė nei moterų, o dauguma žmonių, mirusių darbingo amžiaus, yra vyrai. **Darbo rinkoje** pasireiškia segregacija pagal profesiją ir dominavimą šeiminio gyvenimo srityje, nes dauguma moterų vis dėlto renkasi vaikų priežiūrą ir darbo rinkoje orientuojasi į sveikatos priežiūrą (seseles, slaugytojas, senyvo amžiaus žmonių priežiūrėtojas), darbą ofisuose. Atitinkamai vyrai dominuoja statybos, įrengimų, mašinų ar elektros prietaisų remonto, sunkvežimių transportavimo srityse. Mažesnę darbo užmokestį dažnai moka už „moteriškus“ darbus ir hierarchiją turinčiose darbo vietose aukštus postus užima vyriškos lyties atstovai. Nereiktų pamiršti, jog darbo užmokestis priklauso nuo darbo valandų. Vyrai per savaitę išdirba daugiau valandų nei moterys. Vidutiniškai moterų karjeros trukmė trumpesnė tik vienais metais ir moterys yra labiau išsilavinusios. Galima sakyti, jog užimtumą ir užmokestį sąlygoja švietimas, šeimninė padėtis ir darbinė veikla. Suomių mokyklose lyčių segregacija labiausiai pasireiškia studijų dalyko pasirinkime, mokymo rezultatuose, mokytojų ar dėstytojų sudėtyje. Vyrų ir moterų skirtumai **švietimo sektoriuje** yra reikšmingi profesinės veiklos pasirinkimui. Moterys dažniausiai dominuoja socialinės gerovės ir sveikatos priežiūros sektoriuose, o vyrai transporto ir technikos srityse. Nors lyčių lygybė per pastaruosius dešimtmečius buvo sustiprinta, ypač **politinių sprendimų priėmimo srityje**, tačiau daugelyje kitų sprendimus priimančių organų lyčių lygybė dar nėra pasiekta. Labai nedaug moterų užima vyresniųjų vadovų pareigas priimant ekonominius sprendimus.

Kaip manote, ar Suomijos organizacinė/institucinė struktūra yra efektyvi lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui? Kodėl?

-Mano manymu, organizacinė struktūra yra efektyvi, nes apima keletą skirtingų subjektų, kurie įgyvendina lyčių lygias galimybes. Lyginamuoju požiūriu tarp ES valstybių narių, Suomijoje trūksta lyčių lygybės ministerijos/ministerijos

departamento, o tai reiškia, kad mūsų lyčių lygybės skyrius (įgyvendindamas politiką ir teisės aktų rengimą) nėra aukščiausiam lygyje. Aukštesnis statusas gali suteikti daugiau galimybių propaguoti ir plėtoti lyčių lygių galimybių politiką.

Jūsų manymu, ar Suomijos teisinis reglamentavimas užtikrina visapusišką lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą?

-Lyčių lygybės teisinis pagrindas yra parašytas Suomijos Konstitucijoje, kuris yra aukščiausios galios. Konkretūs lyčių lygybės įstatymai apima tokius reglamentus: draudimas diskriminuoti dėl lyties, lytinės tapatybės ar lyties išraiškos; lyčių lygybės skatinimas (pvz., švietimo įstaigose, darbo vietose ir vyriausybinių bei savivaldos institucijose); taip pat apie veiksmo ir pasekmių stebėjimą. Yra teisės aktų reguliuojančių darbo rinką, pajamas, paslaugas ar nusikaltinimu, kurie turi sąsajų su lyčių lygybe. Be teisės aktų, yra nacionalinių politikos dokumentų, kuriais vadovaujamosi, pavyzdžiui, Vyriausybės lyčių lygybės veiksmų planas 2016-2019 m. ir Vyriausybės ataskaita apie lyčių lygybę. Vadinasi, teisinis reglamentavimas jungia pagrindinius lyčių lygybės politikos sritis.

Ar bendradarbiaujate su analogiška veikla užsiimančiais lyčių studijų centrais ar kitomis institucijomis Lietuvoje ir užsienyje? Kuo pasireiškia bendradarbiavimas? Galbūt šiuo metu vykdomi bendri tyrimai?

-Mes glaudžiai bendradarbiaujame su kolegomis iš Norvegijos ir Europos lyčių lygybės institutu (EIGE). Šiuo metu nėra konkrečių tarptautinių projektų

Kokią įtaką Suomijos lyčių lygių galimybių politikai daro Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas?

-ES politikos ir reglamentavimo poveikis yra svarbus Suomijos politikos ir teisės aktų rengimui. Praeityje ir dabartinėje aplinkoje svarbų vaidmenį atlieka ir kitos tarptautinės sutartys (Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Stambulo konvencija ir kt.). Mes tikimės, kad aktyvi lyčių lygybės politika ES lygmeniu ir toliau padės visose valstybių narėse skatinti lyčių lygybę.

Kokias naujoves, siūlytumėte įdiegti siekiant efektyvesnio lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo Suomijoje? Europoje?

-Aš asmeniškai manau, kad dvejojama lyčių lygybės skatinimo strategija yra viena iš svarbiausių naujovių, kuri turėtų nukreipti mūsų veiklą. Mums reikalinga tiek konkreti lyčių lygybės politika ir išteklių, bet ir lyčių aspekto integravimas į visas politikos sritis (išteklius t. y. lyčių lygybės biudžetą). Tinkamai įdiegus šią dvejojimą strategiją, būtų pasiekti geriausi rezultatai.

SLO respondentas

Kaip lyčių studijų centras prisideda prie lyčių lygybės politikos įgyvendinimo Suomijoje?

-Suomijos Lygybės Ombudsmenas yra nepriklausoma institucija, kurios pagrindinė pareiga yra prižiūrėti, kaip laikomasi Moterų ir vyrų lygybės įstatymo. Ombudsmenas turi įgaliojimus klausimais, susijusiais su lytimi ir lyčių mažumomis. Ombudsmeno įgaliojimus sudaro dvi sritys: diskriminacija ir lygybės skatinimas. Ombudsmeno įgaliojimai netaikomi klausimams, susijusiems su vyriausybės lygmenų lygybės politikos įgyvendinimu.

Jūsų manymu, su kokiais pagrindiniais iššūkiais Suomijoje dėl lyčių lygybės susiduria šios sritys: sveikatos, užimtumo ar darbo rinka, švietimo, šeimos bei moterų sprendimų priėmimo?

-Remiantis Ombudsmeno nagrinėtais atvejais, vieni pagrindinių iššūkių yra susiję su:

- diskriminacija darbo rinkoje dėl nėštumo ir šeimos atostogų;
- švietimo srityje - veiksmingo teisinės nuostatos skatinimo dėl lyčių lygybės, įgyvendinant lygybės planą.

Kaip manote, ar Suomijos organizacinė/institucinė struktūra yra efektyvi lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui? Kodėl?

-Paprastai lyčių lygybės politikos įgyvendinimas reikalauja politinės valios. Kur yra politinė valia, ten vyksta pokyčiai. Institucinė struktūra nėra svarbiausia.

Jūsų manymu, ar Suomijos teisinis reglamentavimas užtikrina visapusišką lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą?

-Tie lyčių lygybės klausimai, kuriuos apima teisiniai reglamentai, prižiūri lygybės ir teismų Ombudsmenas, o tie klausimai, kurie susiję su lygių galimybių politika, nėra prižiūrimi jokių teisinių organų.

Ar bendradarbiaujate su analogiška veikla užsiimančiais lyčių studijų centrais ar kitomis institucijomis Suomijoje ir užsienyje? Kuo pasireiškia bendradarbiavimas? Galbūt šiuo metu vykdomi bendri tyrimai?

-Lygybės ombudsmenas aktyviai dalyvauja tiek Šiaurės, tiek Europos šalyse lygybės ir nediskriminavimo klausimais. Bendradarbiavimo pagalba siekiama plėtoti nediskriminacija ir lygiateisiškumo praktiką. Taip pat siekiama dalintis žiniomis ir turima patirtimi dėl įstatymų tobulinimo ir kitokių prašymų teikimo. Lygybės Ombudsmenas yra Europos lygių galimybių tinklo narys „Equinet“ organizacijoje ir reguliariai dalyvauja savo darbo grupėse.

Kokią įtaką Suomijos lyčių lygių galimybių politikai daro Europos Sąjungos teisinis reglamentavimas?

-Yra ES lyčių lygybės direktyvos ir ES Teisingumo Teismo precedentų teisė, kuri daro įtaką direktyvų nuostatoms ir aiškinimui Suomijos lygiateisiškumo įstatymams tobulinti.