

Nuo A

iki Z

Lyčių lygybės vadovas
savivaldybėms

N u o A i k i Z

Lyčių lygybės vadovas
savivaldybėms



Projekto vykdytojas:



LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS
TARNYBA

Projekto partneriai:



LIETUVOS SAVIVALDYBIŲ ASOCIACIJA



LIETUVOS MOTERŲ
LOBISTINĖ ORGANIZACIJA



LIETUVOS STATISTIKOS
DEPARTAMENTAS

Autoriai:

Audronė Kisielienė, Lietuvos moterų lobistinė organizacija
Audronė Vareikytė, Lietuvos savivaldybių asociacija
Dovilė Masalskienė, Lietuvos moterų lobistinė organizacija
Indrė Butenienė, Klaipėdos miesto savivaldybė
Margarita Jankauskaitė, Lietuvos moterų lobistinė organizacija
Mindaugas Kluonis, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Modesta Kairytė, Lietuvos savivaldybių asociacija
Renata Vanagelienė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Teksto redagavimas:

Donatas Paulauskas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Marija Norvaišaitė
Rūta Juodelytė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Korektūra:

Jolanta Storpirstienė

Dizainas ir maketavimas:

Edvinas Grišinas, Pretty much agency

Turinys

Ką reikia žinoti prieš pradėdant? Teisiniai aspektai	7
Europos moterų ir vyrų lygybės chartija	15
Lyčių lygybės integravimas: savivaldybė kaip paslaugų teikėja	20
1 Žingsnis: suvokimas	21
2 Žingsnis: situacijos analizė	24
3 Žingsnis: planavimas	31
4 Žingsnis: įgyvendinimas	43
5 Žingsnis: stebėseną ir rezultatų įvertinimas	46
Lyčių lygybės užtikrinimas: savivaldybė kaip darbdavė	49
1 Principas: nediskriminuojantis priėmimas į darbą	51
2 Principas: vienodos darbo sąlygos	53
3 Principas: tas pats darbo užmokestis už tą patį darbą	56
4 Principas: nediskriminacinė darbo aplinka	58
Kaip įgyvendinti lygių galimybių politiką darbovietėje?	61
Savivaldybių geroji lyčių lygybės praktika	64

Ką reikia žinoti prieš pradedant?

Diena, kai susidūriau su didžiuoju iššūkiu savo darbe, prasidėjo labai įprastai. Turbūt kaip ir jūs, aš dirbu vienoje savivaldybėje, esu vyresnioji specialistė. Mūsų savivaldybė nėra nei labai didelė, nei labai maža, todėl krūvis dažnai būna nenuspėjamas: vieną savaitę ramu, kitą – darbų uraganas. Tą rytą, atėjusi į darbą, supratau, kad savaitė tikrai bus audringa.

Priėjusi prie savo darbo stalo, pamačiau ant jo gulintį administracijos direktoriaus įsakymą – nuo šiandien man priskyrė ir lyčių lygybės koordinatorės pareigas. Juodu ant balto buvo parašyta, kad **nuo šiol esu atsakinga už „lyčių lygybės integravimą“ ir „lyčių lygybės užtikrinimą savivaldybėje“**. Sakau atvirai – nieko nesupratau. Apie ką čia? Kaip suprasti „lyčių lygybę“, jei mūsų savivaldybėje ir taip dirba daugybė moterų? Ką čia dar „lyginti“? Ir kas tas „integravimas“? Ir iš viso – kodėl visa tai reikia daryti? Ar mes neturim ką veikti? Dabar truputį gėda dėl tokių minčių, bet iš kur aš galėjau žinoti, kad kalbama apie visai visuomenei naudingus dalykus?

Žodžiu, iš pat pradžių visa tai atrodė tamsus ir gilus miškas, todėl norėjau su kuo nors pasitarti. Nuėjau pas skyriaus vadovę, bet, regis, ji žinojo ne ką daugiau, nes apie mano naujas papildomas atsakomybes kalbėjo miglotai. Grįždama prie savo stalo, nusprendžiau užsukti į teisininkų skyrių, gal visa tai dėl kažkokio naujo įstatymo ar nutarimo? Kažkas vėl per dieną pasikeitė?

Teisiniai aspektai

Pasirodo, atvirkščiai – įstatymai jau seniai numato, kad savivaldybės turi skatinti lyčių lygybę, bet jį tai niekada nežiūrėjo rimtai. Iš teisininko sužinojau, kad

Lietuvoje galioja du antidiskriminaciniai įstatymai: Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas ir Lygių galimybių įstatymas.

Taip pat svarbus ir Darbo kodeksas, kai kalbama apie lygias galimybes darbe. Man ir turbūt jums aktualūs keli aspektai: įstatymai numato savivaldybėms pareigas užtikrinti lyčių lygybę ir kaip paslaugų teikėjoms, ir kaip darbdavėms.

Po pokalbio su teisininku viską susidėlioju į vietas.

Įsigilinusi į įstatymuose reglamentuotas pareigas supratau, kad kaip tik už tai ir būsiu atsakinga: **lyčių lygybės integravimas apima pirmą stulpelį, o lyčių lygybės užtikrinimas savivaldybės administracijoje – antrą stulpelį.** Nusprendžiau pradėti nuo pirmojo, tik neįsivaizdavau kaip. Teisininkai patarė kreiptis į Lygių galimybių kontroliečiaus tarnybą, nes ji atsakinga už tų dviejų antidiskriminacinių įstatymų vykdymą.

Pareigos

Savivaldybė – darbdavė

- Priimant į darbą ar perkeltiant į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas
- Sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas
- Naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus
- Už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą
- Užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo
- Imtis priemonių, kad darbuotojas, darbuotojo atstovas, darbuotojas, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos
- Priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir jos priežiūros priemonės (galioja tik jei savivaldybės vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50).

Savivaldybė – paslaugų teikėja

- Užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės
- Rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti; priemones numatyti savivaldybės strateginiame plėtros plane ir (ar) savivaldybės strateginiame veiklos plane
- Įstatymų nustatyta tvarka remti viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programas, kuriomis padedama įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes
- Teikiant administracines ar viešąsias paslaugas nepažeisti moterų ir vyrų lygių teisių

Grįžusi prie stalo paskambinau – dalinuosi mūsų pokalbiu, gal ir jums pravers:

Laba diena, skambinu iš savivaldybės, norėčiau pasikonsultuoti tokiu klausimu: mane paskyrė lyčių lygybės koordinatorė ir dabar bandau susigaudyti savo darbuose... Su teisininkais pasitarėm, kad nelabai aišku, kaip reikėtų suprasti kai kurias įstatymų nuostatas, kurių įgyvendinimą turėčiau koordinuoti. Kalbu konkrečiai apie savivaldybės kaip paslaugų teikėjo ir kaip darbdavio atsakomybes. Ko man dabar imtis? – pradėjau pokalbį.

Taip, pirmiausia turbūt išsiaiškinkim, kurios įstatymų nuostatos jums nėra visiškai aiškios, – atsiliepusi atsakė Tarnybos teisininkė.

O gal galit jas visas paeiliui pakomentuoti? Tas iš Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo.

Žinoma. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nustato, jog valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstai-gos turi pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias tei-ses. Pirmiausia pagal šį įstatymą **savivaldybės privalo užtikrinti, kad visuose teisės aktuose, kuriuos jos rengia ir priima, būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės**. Kitaip tariant, įstatymas įpareigoja savi-valdybes kiekvieną kartą įvertinti, ar jų rengiami teisės aktai nėra diskriminuojantys lyties pagrindu, ar nėra vie-nai iš lyčių nebus sudarytos blogesnės arba geresnės sąlygos taikant teisės aktą.

Na, mūsų rengiami teisės aktai tikrai nediskriminuoja nė vienos lyties, niekam net nekiltų tokia mintis...

Suprantu, bet kalbame ne tik apie tuos atvejus, kai atvirai ir tiesiogiai viena iš lyčių diskriminuojama teisės aktais, bet ir apie tuos, kai vienas ar kitas savivaldybės sprendimas gali turėti nevienodą poveikį moterims ir vyrams. **Todėl labai svarbu įvertinti kiekvieno teisės akto pasekmes, kai jis bus pritaikytas praktikoje.** Pavyzdžiui, jei savivaldybė finansuoja tik tokius rengi-nius, kuriuose dažniausiai dalyvauja moterys, – tokiu būdu neužtikrinamas vyrų laisvalaikio praleidimas. Įsi-vaizduokim ir kitą situaciją: nusprendžiame finansuoti sporto aikštelių įrengimą, bet jei tai bus tik futbolo ir krepšinio aikštelės, kuriose dažniausiai žaidžia berniukai, mergaitės atsidurs mažiau palankioje padėtyje, nes pamiršime skatinti joms patrauklių sporto šakų gyva-vimą. Dar vienas pavyzdys: savivaldybė nusprendžia pataupyti lėšas ir, tarkime, sumažina gatvių apšvietimą, bet jei tomis gatvėmis tamsiu paros metu dažniau vaikšto moterys vakare grįždamos iš darbo, jos patiria nesaugumą ir didesnę užpuolimo tikimybę nei vyrai, kurių tose gatvėse vaikšto mažiau.

Supratau, dabar jau aiškiau. O kaip kiekvieną kartą tai įvertinti? Apskritai – kaip užtikrinti, kad į poveikį lytims būtų kaskart atsižvelgta?

Geriausia būtų turėti apibrėžtą tvarką, kurioje būtų nu-matytas visas vertinimo procesas.

Poveikio vertinimas turi susidėti iš keleto dalykų:

- 1)** prieš priimant bet kokį teisės aktą, susiju-sį su savivaldybės paslaugų teikimu, turi būti **su-rinkta paslaugų gavėjų statistika pagal lytį;**
- 2)** atsižvelgę į gautą statistiką, **turėtumėte įvertinti, ar konkretus savivaldybės sprendimas sustiprins nely-gybę, ar kaip tik ją ištaisys.**

Pavyzdžiui, sugrįžkime prie sporto aikštelių klausimo. Prieš priimant sprendimą finansuoti, turėtų būti surinkta statistika, kiek moterų ir vyrų, berniukų ir mergaičių kasdien naudojami sporto aikštelėmis. Pamačius, kad ten dažniau sportuoja vyrai ir berniukai, reikėtų atitinkamai pakoreguoti savivaldybės planus ir sporto aikštelių įkūrimą finansuoti taip, kad atsirastų ir mergaitėms patrauklių sporto šakų aikštelių. Ir atvirkščiai.

Tai turėtų atsirasti atskiras poveikio lytims analizės aprašas? Taip suprantu?

Taip, jis turėtų įtvirtinti, kas nuolatos renka statistiką, koks žmogus įvertina tą poveikį ir kokia tvarka siūlo teisės akto pakeitimus.

Supratau, o kaip dėl kitos pareigos – „rengti ir įgyvendinti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybės užtikrinti“?

Tai viena svarbiausių savivaldybės pareigų. Šiuo reikalu galėsime nuosekliai pakonsultuoti, kaip tas priemonės taikyti efektyviai ir sklandžiai. Svarbu laikytis tokių žingsnių: suvokimas, situacijos analizė, planavimas, įgyvendinimas, stebėseną. Bet viskas bus aiškiau, kai per eisime prie konsultacijų.

Aha, gerai, tuomet susiskambinkime, kai pradėsiu savo darbus.

Žinoma. Na, o kitos pareigos ganėtinai aiškios. Savivaldybė turi remti viešųjų įstaigų, asociacijų, labdaros fondų ir kt. organizacijų programas, kuriomis užtikrinama lyčių lygybė savivaldybėje. Kitaip sakant, moterų arba vyrų teisėms atstovaujančios organizacijos turėtų teikti savivaldybei programas ir priemones bei aptarti jas su savivaldybėmis. Savivaldybė, savo ruožtu pritarusi programoms ar priemonėms, turėtų jas remti.

Tai mes šiuo atveju turėtume laukti pasiūlymų iš įvairių organizacijų ir sulaukę jų – svarstyti?

Taip, arba patiems kreiptis į organizacijas, kad šios padėtų įgyvendinti jūsų numatytas lyčių lygybės priemones. O paskutinė savivaldybės pareiga – užtikrinti, kad administracinės ir viešosios paslaugos būtų teikiamos visiems asmenims vienodai, nepriklausomai nuo jų lyties. Tai reiškia, kad prioritetai negali būti teikiami nė vienai iš lyčių, taip pat negali būti atsisakoma teikti paslaugas tam tikrai lyčiai.

Štai aišku. O kaip dėl darbdavio pareigų? Aš jau susipažinau su įstatymo nuostatomis apie vienodus atrankos kriterijus, lygius atlyginimus ir t. t. Viskas ten lyg ir aišku, bet kaip konkrečiai tai turėtų atrodyti realybėje?

Realybėje svarbu ne tik jų laikytis, bet ir turėti dokumentą, kuriame visa tai būtų įtvirtinta. Šiuo metu savivaldybės kaip tik priima lygių galimybių politikos įgyvendinimo aprašus, kuriuose numato visas šias pareigas, taip pat priemones, kuriomis skatins lyčių lygybę. Mes turime parengę rekomendacijas¹, kurios tikrai palengvins visą šį procesą. **Turėti lygių galimybių politiką įpareigoja ir Darbo kodeksas**, nurodantis, kad būtinai turi būti apibrėžtas ir stebėsenos mechanizmas – t. y. svarbu aktyviai vertinti, kaip sekasi įgyvendinti lygias galimybes įstaigoje.

Aptarę dar kelias smulkmenas, atsisveikinome su Tarybos teisininke ir pažadėjome susisiekti elektroniniu paštu. Netrukus gavau daugiau informacijos ir patarimų, o iš pokalbio supratau, kad pagrindiniai darbai suksis apie kelias esmines užduotis.

¹ Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos:
<http://lygybe.lt/lt/veikla/lygiu-galimybiu-politikos-priemoniu-rekomendacijos/771>

Pagrindinės koordinatoriaus užduotys

- ☒ Parengti priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti, kurios būtų įtrauktos į strateginius savivaldybės dokumentus, ir prižiūrėti jų vykdymą.
- ☒ Parengti Lygių galimybių politiką ir prižiūrėti jos vykdymą.

Europos moterų ir vyrų lygybės chartija

Europos moterų ir vyrų lygybės chartija

Kalbant apie teisinę bazę, taip pat papildomai sužinojau apie galimybę prisidėti prie kitų Europos savivaldybių pasirašant Europos moterų ir vyrų lygybės chartiją. Pasirašius ją pasidaro aiškiau, kaip integruoti lyčių lygybę į skirtingas sritis, taip pat galima sužinoti įvairių metodų ir priemonių, padedančių siekti lyčių lygybės užtikrinimo savivaldos lygmeniu.

Kodėl verta būti pasirašiusiųjų chartiją klubo narėmis?

Europos moterų ir vyrų lygybės vietos gyvenime chartija yra skirta Europos vietos ir regionų valdžios institucijoms įsipareigoti siekti žmonių lygybės, pasinaudojant savo įtaka ir partneriais: „Siekiant palengvinti įsipareigojimų vykdymą, pasirašiusioji šalis turėtų sudaryti Lygybės veiksmų planą, kuriame būtų nurodyti prioritetai, veiksmai bei išteklių, skirti šiam tikslui.“

„Moterų ir vyrų lygybė reiškia, jog bus imtasi veiksmų dėl trijų pagrindinių aspektų – tai yra tiesioginės nelygybės pašalinimo, netiesioginių skirtumų panaikinimo ir politinių, teisinių bei socialinių sąlygų, kurios skatintų aktyvią egalitarinės demokratijos plėtrą, kūrimo.“

Apie Chartiją

Chartija buvo parengta 2005–2006 metais CEMR (Council of European Municipalities and Regions) ir įvairių Europos savivaldybių asociacijų, jos rengimą parėmė Europos Komisija. Šiuo metu Chartiją yra pasirašiusios daugiau nei 1690 savivaldybių iš 35 Europos šalių.

Chartija yra išversta į lietuvių kalbą, ją sudaro 30 straipsnių ir 9 teminės dalys:

- Demokratinė atskaitomybė;
- Politinis vaidmuo;
- Bendroji lygybės sistema;
- Darbdavio vaidmuo;
- Viešieji pirkimai ir sutartys;
- Paslaugų teikimo vaidmuo;
- Planavimas ir darni plėtra;
- Reguluotojo vaidmuo;
- Susigiminiavę miestai ir tarptautinis bendradarbiavimas.

Chartijoje deklaruojami principai

1. Moterų ir vyrų lygybė yra pamatinė teisė.
2. Užtikrinant moterų ir vyrų lygybę, turi būti atkreiptas dėmesys į daugialypę diskriminaciją ir kliūtis.
3. Subalansuotas moterų ir vyrų dalyvavimas sprendimų priėmimo procesuose yra būtina sąlyga demokratinėje visuomenėje.
4. Lyčių stereotipų panaikinimas yra esminis žingsnis siekiant vyrų ir moterų lygybės.
5. Lyčių aspekto integravimas į visas vietas ir regionų valdžios veiklos sritis yra būtinas lygybės tarp moterų ir vyrų progresui.
6. Tinkamai parengti veiksmų planai ir programos yra būtinos priemonės moterų ir vyrų lygybės pažangai.

Kodėl verta prisijungti?

- Lietuvos savivaldybių asociacija rekomenduoja pasirašyti Chartiją, kad būtų **oficialiai įsipareigojama** prisidėti prie žmogaus teisių vertybių sklaidos ir įgyvendinti savo teritorijoje lyčių lygybės politiką.
- Chartija padengia visus savivaldybių veiklos aspektus, todėl tai yra **praktiškos gairės**, kaip integruoti lyčių lygybę į skirtingas savivaldybės funkcijas ir sritis.
- **Metodikos** – Chartiją pristatančiame puslapyje yra pateikiamos lyčių lygybės integravimo metodikos.
- **Indikatoriai** – prisijungus prie šio klubo, suteikiami **indikatoriai** teigiamo lyčių lygybės pokyčio stebėjimui pagal Chartijos straipsnius.
- **Gerosios praktikos ir pavyzdžiai** – jūs nebūsite vieni, visa Europos savivaldybių bendruomenė pasiruošusi padėti tobulėti ir dalintis geriausiais lygybės planais ir praktikomis.
- **Priemonių plano parengimo gairės** – jei nežinote, nuo ko pradėti, gairės padės startuoti.

Pirmieji žingsniai: ką jums daryti?

Pasirašymas, paskyrimas ir įsipareigojimas.

Signataras raštu informuoja CEMR apie Chartijos pasirašymą, nuroydamas šio įvykio datą bei kontaktinį asmenį tolesniam bendradarbiavimui.

Priemonių planas su siekiamais tikslais ir terminais.

Parengti ir patvirtinti savo savivaldybės lygybės veiksmų planą, o vėliau jį įgyvendinti. Lygybės veiksmų plane turi būti nurodyti signataro tikslai ir prioritetai, priemonės, tam skiriami išteklių, terminai.

Analizė. Prieš parengiant veiksmų planą, svarbu susipažinti su esama lyčių lygybės situacija, analizė padės išgryninti moterų ir vyrų poreikius, problemines sritis.

Konsultacijos. Surenkite konsultacijas su darbuotojais, savivaldybės bendruomene, paslaugų gavėjais, NVO, aptarkite, kurios sritys jiems aktualiausios.

Įkvėpimas. Susipažinkite su kitų šalių savivaldybių planais ir priemonėmis.

Prioritetai. Norint pasiekti realių rezultatų, per keletą metų reikėtų išsiskirti kelis prioritetus, su kuriais dirbsite ateinančius metus, remkitės analize ir konsultacijų informacija.

Gerosios žinios skleidimas. Signataras įsipareigoja viešinti savo planą, reguliariai skelbti viešas ataskaitas.

Daugiau informacijos: charter-equality.eu

Lyčių lygybės integravimas

Savivaldybė kaip paslaugų teikėja

Išsiaiškinusi teisinius klausimus ėmiausi pirmos užduoties – strateginio lyčių lygybės planavimo. Teisininkų skyrius mane patikino, kad savivaldybės priemonės moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti reikia numatyti **savivaldybės strateginiame plėtros plane ir (ar) savivaldybės strateginiame veiklos plane**. Šitai numato Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Nuėjusi į Strateginio planavimo skyrių sužinojau, kad **daugiausia dėmesio lyčių lygybės priemonėms rekomenduojama skirti rengiant ilgalaikį strateginio planavimo dokumentą – savivaldybės strateginį plėtros planą**. Šis dokumentas strateginio planavimo hierarchijoje yra pačioje viršūnėje, jame formuluojama vizija, vertybės, strateginiai tikslai, kurie vėliau pereina į žemesnio lygmens planavimo dokumentus.

² Lyčių lygybės integravimas: savivaldybė kaip paslaugų teikėja skyrius sudarytas remiantis šiais šaltiniais:

Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit. European Institute for Gender Equality, 2016.

Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish

Gender Mainstreaming Support Committee, Swedish Government Official Reports SOU 2007:15, 2007.

Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit. European Institute for Gender Equality, 2016.

Parsons Wayne. Viešojo politika. Vilnius: Eugrimas, 2001.

Šidlauskienė Virginija. Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika arba lyčių lygybės patarėjas valstybės ir savivaldybių įstaigoms. Vilnius, 2015.

Vengalė-Dits Laima (sud.). Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai: Lyčių lygybės vadovas savivaldos institucijoms. Lygių galimybių plėtros centras, 2008.

Atsižvelgusi į strateginio planavimo etapus ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos rekomendacijas, sudariau penkių žingsnių kelią, kurį reikės įveikti²:

- 1 žingsnis: suvokimas,
- 2 žingsnis: situacijos analizė,
- 3 žingsnis: planavimas,
- 4 žingsnis: įgyvendinimas,
- 5 žingsnis: stebėseną.

1 žingsnis: Suvokimas

Pirmiausia man, niekada nesusidūrusiai su lyčių lygybės klausimais, reikėjo suprasti, ką aš apskritai esu įpareigota pagerinti, ypač kai man lyčių nelygybė atrodo dirbtinė problema, nes lygybę, maniau, jau turime.

Lyčių lygybė reiškia lygias moterų ir vyrų galimybes visavertiškai gyventi visuomenėje:

mokytis, užsidirbti, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, gyventi sveiką ir finansiškai stabilų gyvenimą, gauti kokybiškas paslaugas. Viskas būtų puiku, jei neturėtume moteris ir vyrus ribojančių stereotipų, nuolatos kuriančių praktines problemas, kurias vėliau turime spręsti savivaldybėje, net jei ir nežinome, kad jos atsirado dėl stereotipų.

Ką gali padaryti savivaldybė? Savivaldybė šias problemas gali šalinti atsižvelgdama į skirtingą lyčių situaciją bendruomenėje ir skirtingus moterų ir vyrų poreikius bei paskirstydama savo išteklius taip, kad tą situaciją pataisytų.

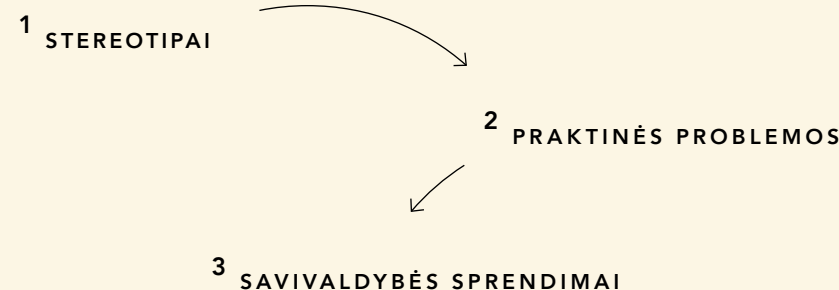
Štai pavyzdys:

Stereotipinės nuostatos lyčių atžvilgiu, problemos bei galimi sprendimai savivaldybių lygmeniu

STEREOTIPAI	KYLANČIOS PROBLEMOS	GALIMI SPRENDIMAI
VYRAI		
Manoma, kad vyras privalo būti stiprus, sveikas, ištvėringas, gebantis aprūpinti šeimą, niekada neturintis problemų, silpnųjų ar emocinių sunkumų.	Šios normos neatitinkantiems vyrams būdinga frustracija ir iš to kylantis elgesys, nukreiptas prieš save arba kitus. To padariniai – trumpesnė gyvenimo trukmė dėl priežasčių, susijusių su vyrų elgsena: tabako ir alkoholio vartojimu, transporto įvykiais, smurtu. Pavyzdžiui, 2017 m. Lietuvoje 82 proc. mirusiųjų dėl su alkoholio vartojimu susijusių priežasčių buvo vyrai.	Rengiant prevencines sveikatos ir švietimo programas, teikiant paslaugas, reikėtų atsižvelgti į tokią vyrų elgseną ir pritaikyti jas vyrams. Siekiant veiksmingų rezultatų, ne mažiau svarbus ir prevencinis darbas, kuris susijęs su vyriškumo normų keitimu.
MOTERYS		
Manoma, kad moteris privalo daugiau laiko skirti šeimai, vaikų ir neįgalių, pagyvenusių asmenų priežiūrai, namų ruošai, maisto gaminimui, būti rūpestinga, švelni, globėjiška.	Dėl to moterys daugiau laiko skiria šeimos poreikiams ir dažniau patiria darbo, globos ir asmeninio gyvenimo derinimo iššūkių. Pavyzdžiui, iš visų asmenų, imančių vaiko priežiūros atostogas, moterys sudaro 77 proc., o tai atsiliepia moterų atlyginimams ir karjeros galimybėms. To padariniai – 17 proc. mažesnės moterų pensijos, didesnė moterų rizika patirti skurdą senatvėje (39,5 proc. moterų – 6 proc. daugiau nei vyrų – senatvėje patenka į skurdo rizikos grupę).	Savivaldybės gali veiksmingai prisidėti prie šios problemos sprendimo, pavyzdžiui, teikiant vaiko priežiūros paslaugas lopšeliuose, darželiuose, dienos centruose, aktyviomis priemonėmis skatinant vyrų dalyvavimą šeimos gyvenime, vaiko priežiūroje.

Taigi, lyčių nelygybės problemos yra ir savivaldybės problemos – smurtas artimoje aplinkoje, prastesnė vyrų sveikata, didesnis moterų skurdas ir t. t. yra kasdienės savivaldybių problemos, kurias lemia lyčių stereotipai.

Tam, kad pradėtumėte tolesnius lyčių lygybės integravimo darbus, galvoje reikia tiesiog sujungti šiuos tris taškus:



2 žingsnis: Situacijos analizė

Prieš imantis spręsti praktines problemas, reikia žinoti, kiek ir kokių iššūkių turime, nuo kokių lyčių nelygybės problemų kenčia savivaldybė ir jos gyventojai.

Galbūt savivaldybės gyventojų skaičius mažėja ir ekonomikos rodikliai yra prasti, nes trūksta ugdymo vietų darželiuose ir neformalaus ugdymo programų mokyklinio amžiaus vaikams?

Galbūt dėl to moterys negali integruotis į darbo rinką ar atskleisti savo gebėjimų versle?

Galbūt vyrai per mažai dalyvauja sveikatos prevencinėse programose ir dėl to jų gyvenimo trukmė yra daug trumpesnė nei gretimame rajone?

Pagrindinis patarimas atliekant šį žingsnį – **surinkti statistinius duomenis** (pasitelkti apklausas, tyrimus, peržiūrėti statistinius rodiklius, kt.) ir **atlikti analizę** apie moterų ir vyrų padėtį savivaldybėje.

Pirmas etapas: statistinių duomenų rinkimas

Prieš neriant į duomenis ir statistiką, **reikia pasirinkti tinkamus rodiklius, susijusius su lyčių lygybe**. Tokių rodiklių yra daug, pavyzdžiui:

- Visuomenės sveikatos srities rodikliai, apibrėžiantys moterų ir vyrų gyvenimo trukmę, sergamumą tam tikromis ligomis, įsitraukimą į sveikatos prevencines programas;
- Sporto srities rodikliai, apibrėžiantys, kokia dalis moterų ir vyrų laisvalaikiu yra fiziškai aktyvūs, kokia dalis mergaičių ir berniukų po pamokų lanko sporto mokyklas ir būrelius, kokių sporto šakų infrastruktūra yra išvystyta savivaldybės teritorijoje ir kuriai lyčiai ji yra labiau pritaikyta.

Buvo įdomu, kokius rodiklius stebi Skandinavijos šalių savivaldybės.

Susiradau Norvegijos pavyzdį³:

LYČIŲ LYGYBĖS RODIKLIAI NORVEGIJOS SAVIVALDYBĖSE

Rodiklio pavadinimas

1–5 metų amžiaus vaikų, lankančių darželius, dalis, proc.

Savivaldybės tarybos narių moterų / vyrų dalis, proc.

Moterų / vyrų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, dalis, proc.

³ <https://www.ssb.no/en/likekom/>

Vidutinės metinės moterų / vyrų pajamos per metus
Darbo rinkoje aktyvių moterų / vyrų (20–66 m. amžiaus) dalis, proc.
Vidutinės metinės moterų / vyrų pajamos per metus
Darbo rinkoje aktyvių moterų / vyrų (20–66 m. amžiaus) dalis, proc.
Moterų / vyrų (20–66 m. amžiaus), dirbančių ne visą darbo dieną, dalis, proc.
Tėvų, visiškai išnaudojančių tėvystės atostogų kvotą, dalis, proc.
Lyčių balanso užtikrinimo versle reitingas (balai)
Moterų / vyrų (20–66 m. amžiaus), dirbančių viešajame sektoriuje, dalis, proc.
Moterų / vyrų (20–66 m. amžiaus), dirbančių privačiame sektoriuje, dalis, proc.
Moterų / vyrų (20–66 m. amžiaus), dirbančių vadovaujamą darbą, dalis, proc.
Lyčių balanso užtikrinimo aukštesniojo lygmens vidurinių mokyklų ugdymo programose reitingas (balai)

Norvegijos savivaldybės nuolat renka šią informaciją. Skelbia ją viešai, pagal ją vėliau analizuoja savo situaciją, lygina duomenis su kitomis savivaldybėmis ir priima sprendimus, kaip taisyti situaciją.

Kur galima rasti rodiklius?

Visų pirmą, svarbu **atsižvelgti į savivaldybių jau turimus duomenis** – skirtingi duomenys fiksuojami sprendžiant įvairius klausimus, belieka peržvelgti juos lyties aspektu. Taip pat Lietuvos savivaldybėms aktualius rodiklius galima **rasti Lietuvos statistikos departamento oficialiosios statistikos portale osp.stat.gov.lt**, pasirinkus temą „Regionų rodikliai“. Daugiausia naudingų duomenų apie lyčių lygybę galima rasti rodiklių skyrelyje „Gyventojai ir socialinė statistika“, kur didžioji dalis statistikos duomenų yra pateikiama pagal lytį.

Tiesa, sužinojau, kad **Lietuvos statistikos departamentas parengė elektroninį žemėlapi**, kuriame sisteminami ir nuolat atnaujinami rodikliai, susiję su moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis. Savivaldybėms nuo šiol bus lengviau susipažinti su situacija savo vietovėje, palyginti duomenis su kitų miestų ar rajonų rodikliais. Nuoroda į žemėlapi: <https://osp.stat.gov.lt/interaktyvus-atlasas>

Galiausiai, pritrūkus reikiamų duomenų ar matant, kad savivaldybėje yra didelių problemų, būtų naudinga **inicijuoti naujus tyrimus, atlikti gilesnę analizę**, pavyzdžiui, surengti gyventojų apklausą, interviu su specialistais ir pan.

Taip buvo ir mums – štai pavyzdys:

Atlikę statistikos duomenų analizę pamatėme, kad moterų užimtumo lygis savivaldybėje yra 20 proc. mažesnis nei vyrų. Norėdami išsiaiškinti atotrūkio priežastis, užsakėme gyventojų apklausą, papildomai buvo atlikti interviu su socialiniais darbuotojais ir švietimo įstaigų darbuotojais. Paaiškėjo, kad savivaldybėje gyvena nemaža dalis asmenų, kurie vieni augina nepilnamečius vaikus, bei tokių asmenų, kurių sutuoktiniai yra išvykę uždarbiauti į užsienį ir neturi galimybės visavertiškai dalyvauti šeimos gyvenime. Didžioji dalis tokių asmenų yra moterys.

Apklaustųjų nuomone, savivaldybėje nepakankamai išplėtotos švietimo ir socialinės paslaugos, t. y. trūksta ugdymo vietų darželiuose, mokyklose teikiama prailgintų grupių paslauga yra brangi, trūksta neformalaus ugdymo paslaugų moksleiviams, o norint gauti senyvo amžiaus ar neįgalaus asmens priežiūrą namuose bei socialines paslaugas dienos centre – tenka laukti ilgose eilėse.

Todėl savivaldybės gyventojams kyla didelių problemų suderinti šeimos įsipareigojimus ir darbą. Nustačiusi problemą ir jos priežastis, savivaldybė formulavo atitinkamus tikslus, uždavinius bei priemones.

Antras etapas: duomenų analizė

Surinkus reikiamus statistinius duomenis pagal lytį sveikatos, sporto, kultūros, paslaugų ir kitose srityse, svarbu tinkamai juos išanalizuoti.

Statistinius duomenis galima nagrinėti naudojant tokius įprastus metodus kaip PEST (politinės, ekonominės, socialinės, teisinės) aplinkos analizė arba **SSGG** (stiprybės, silpnybės, galimybės, grėsmės) analizė. Bet aš noriu pristatyti **3R metodą**, kuris sėkmingai padėjo atpažinti problemas. Analizuojant duomenis svarbu atkreipti dėmesį į tris kriterijus – resursus, reprezentaciją ir realybę.

KRITERIJUS	APIBŪDINIMAS	KRITERIJAUŠ TIKSLAS
Resursai	MATERIALINIAI RESURSAI lėšos, nuosavybė, gamtinių išteklių prieinamumas, galimybė naudotis erdvėmis ŽMOGIŠKIEJI RESURSAI laisvas laikas, sveikata, išsilavinimas, fizinis saugumas, žinios SOCIALINIAI RESURSAI užimamos pozicijos, pareigos, socialiniai ryšiai	Įvertinti, kiek tolygiai minėti resursai yra pasiskirstę tarp lyčių ir kiek toks pasiskirstymas sukelia lyčių nelygybės problemų.
Reprezentacija	Visi priimti sprendimai ir taisyklės, atspindinčios, kurios problemos svarbios, o kurios – ne, kam bus skiriami resursai (laikas, erdvė, žinios, lėšos ir pan.) ir kam nebus.	Įvertinti, kiek moterys ir kiek vyrai lemia sprendimų priėmimą bei kiek jų keliamos problemos laikomos svarbiomis.
Realybė	Mąstymo apie pasaulį per lyčių prizmę būdas ir normos, kuriomis remiantis nustatoma, kas kiekvienai lyčiai „tinka“ ir „netinka“.	Išanalizuoti, kodėl ir kaip nusprendžiama, kas priims sprendimus ir nustatys taisykles?

Kaip visa tai susiję tarpusavyje?

Pavyzdžiui, jei manoma, kad vyrai turi geresnius vadovavimo gebėjimus (mąstymo apie pasaulį būdas), tuomet jie bus skiriami į vadovų postus (ir nustatys taisykles) ir tuomet spręs, kokius resursus kas turės (materialinės gėrybės, laikas ir t.t.).

Duomenis analizuoti bus lengviau pasitelkus lentelę ir kiekvienam jūsų pasirinktam statistiniam rodikliui pritaikius kiekvieno kriterijaus klausimą (galimus atsakymus galite įrašyti tiesiai vietoje klausimų – taip jūsų analizė taps sistemine). Čia pateikiami laiko ir sveikatos priežiūros rodiklių duomenų analizės pavyzdžiai:

RODIKLIS	RESURSAI	REPREZENTACIJA	REALYBĖ	REALIZACIJA
LAIKAS				
Rūpinimasis kitais šeimos nariais (pagal lytį, valandomis per mėnesį)	Kiek laiko skiriama pagal lytį?	Kas sprendžia, kas rūpinsis?	Kodėl toks pasiskirstymas?	Kaip padidinti lyčių balansą?
Kiek valandų kiriama per mėnesį namų ruošiai	Kiek laiko skiriama pagal lytį?	Kas sprendžia, kiek bus skiriama?	Kodėl toks pasiskirstymas?	Kaip padidinti lyčių balansą?
Kiek valandų skiriama laisvalaikiui	Kiek laiko skiriama pagal lytį?	Kas sprendžia, kiek bus skiriama?	Kodėl toks pasiskirstymas?	Kaip padidinti lyčių balansą?
SVEIKATOS PRIEŽIŪRA				
Naudojimasis gydymo įstaigų paslaugomis	Koks pasiskirstymas pagal lytį?	Kieno sprendimai lemia tokį pasiskirstymą?	Kodėl toks pasiskirstymas?	Kaip padidinti lyčių balansą?
Gyvenimo trukmė ir mirtingumas pagal prižasčių grupes	Koks pasiskirstymas pagal lytį?	Kieno sprendimai lemia tokį pasiskirstymą?	Kodėl toks pasiskirstymas?	Kaip padidinti lyčių balansą?
Lėšos ligų prevencijai	Koks pasiskirstymas pagal lytį?	Kieno sprendimai lemia tokį pasiskirstymą?	Kodėl toks pasiskirstymas?	Kaip padidinti lyčių balansą?

Turėdama išanalizuotus duomenis prieš akis, savivaldybė turėtų siekti atsakyti į klausimą: ko reikia, kad situacija keistųsi,

o resursai, reprezentacija (kas priima sprendimą) bei mąstymo apie pasaulį būdas būtų labiau subalansuotas lyties atžvilgiu. Kitaip sakant, kaip padidinti lyčių lygybę arba lyčių balansą kiekvienu klausimu? Štai čia atsiranda papildomas ir paskutinis R kriterijus – Realizacija (paskutinis lentelės stulpelis).

Surinkę ir išanalizavę duomenis, turėtume matyti aiškias išvadas, kokios sritys reikalauja savivaldybės dėmesio ir aktyvių veiksmų

Mano 2-jo žingsnio planas:

☒ **Statistikos surinkimas**

- ☒ Statistikos departamento duomenys
- ☒ Informacija iš elektroninio žemėlapiu
- ☒ Savivaldybės turima statistinė informacija
- ☒ Savivaldybės gyventojų apklausos
- ☒ Interviu su ekspertais

☒

Duomenų analizė

- ☒ 3R metodas (arba PEST, SSGG)
- ☒ Išvados ir sprendimai, kaip pakeisti rodiklių situaciją

3 žingsnis: Planavimas

Atlikę situacijos analizę, priartėjame prie planavimo ir čia reikės šiek tiek padirbėti. Planavimas bus sklandus, jei laikysitės keturių skirtingų etapų.

Pirmas etapas: iškeliami vizija ir tikslai

Pradėkite nuo vizijos ir pagalvokite, kokios lyčių lygybės padėties norėtumėte pasiekti per 10–15 metų. Pavyzdžiui, strateginiame plane formuluodama viziją savivaldybė gali numatyti, kad bus siekiama užtikrinti lyčių lygybę ar nediskriminavimą. Taip pat strateginiame plėtros plane savivaldybė gali deklaruoti, kad lyčių lygybės principo užtikrinimas visose srityse yra jos prioritetas ir viena iš svarbiausių vertybių.

Išsikėlus viziją, reikia atlikti esamų strateginių, planavimo ir kt. dokumentų bei juose nustatytų tikslų peržiūrą siekiant išsiaiškinti, kiek juose keliami tikslai atitinka situaciją ir prisideda prie vizijos siekimo.

Formuluojant tikslus išskiriamos sritys, kurias galima paveikti, įvertinami galimi resursai bei pokyčių įgyvendinimo galimybės. Rekomenduojama, kad tikslai būtų nukreipti į lyčių nelygybės šalinimą darbo, savirealizacijos, laiko, finansų ir kt. srityse. Tikslai formuluojami kaip platūs, bendro pobūdžio principai, jų neturėtų būti pernelyg daug (3 ar 4).

Pavyzdžiui:

- padidinti lyčių lygybę priimant sprendimus;
- padidinti lyčių lygybę ekonominiame, socialiniame, kultūriniame gyvenime.

Antras etapas: formuluojami uždaviniai, priemonės, vertinimo kriterijai

Uždavinys – tikslus, išmatuojamas, laike apibrėžtas veiksmas, kuris padeda pasiekti tikslą.

Priemonė – konkretūs žingsniai, reikalingi uždaviniui įgyvendinti.

Vertinimo kriterijus – nustatytas rodiklis (ar keli rodikliai), kuris (-ie) turi būti pasiektas (-i), kad priemonę jau laikytume įgyvendinta.

Tikslams pasiekti reikalingi uždaviniai, o paskui ir priemonės bei vertinimo kriterijai. Rengiant strateginį plėtros planą, kiekvienai priemonei būtina sukurti vertinimo kriterijų ir jo siekiamą reikšmę (pavyzdžiai nurodyti kitame etape).

Planuojant uždavinius ir priemones siūlyčiau atkreipti dėmesį į lentelėje pateikiamus klausimus, siekiant įvertinti, kiek priemonė siejasi su lyčių lygybe. Tai lyg pasitikrinimas, ar tikrai uždaviniai ir priemonės turės poveikį moterų ir vyrų lygybei.

KLAUSIMAS	KLAUSIMO ATSAKYMAS (TAIP / IŠ DALIES / NE)	KOKIAME DOKUMENTE TAI UŽFIKSUOTA?	KĄ DARYTI, KAD ATSAKYTUME TAIP?
Ar projektas / programa turės tiesioginį arba netiesioginį poveikį moterų ir vyrų lygioms galimybėms?			Atlikti projekto / programos analizę lyčių atžvilgiu
Ar projektas / programa naudojami statistika, kuri išskirstyta pagal lytį?			Užtikrinti informacijos ir pagal lytį išskirstytos statistikos pakankumą, kad būtų galima nustatyti aiškias poveikio lytims tendencijas
Ar indikatoriai, tikslai, priemonės ir siejami rezultatai atitinka lyčių poreikius?			Apibrėžti bent vieną su lyčių lygybe susijusi indikatorius / tikslą / priemonę / siekiamą rezultatą kiekviename projekto komponente
Ar buvo paskirti adekvatūs resursai lyčių lygybės aspektui įgyvendinti projekte / programoje? (kokia procentinė biudžeto dalis)			PROGRAMOJE NUMATYTI LĖŠŲ – statistikai pagal lytis surinkti ir poveikiui lygioms lyčių galimybėms analizuoti; – poveikiui lytims įvertinti – poveikiui lytims stebėti
Ar rengiant projektą / programą buvo konsultuojamasi su lyčių lygybės klausimais dirbančiomis organizacijomis ir suinteresuotomis grupėmis?			– Įtraukti su lyčių lygybės klausimais dirbančias organizacijas į konsultavimosi procesą – Atsižvelgti, kad būtų konsultuojamasi ir su moterimis, ir su vyrais (įvertinti proporciją asmenų, su kuriais buvo konsultuotasi, procentais)
Ar projektą / programą įgyvendinančios darbuotojos turi kompetencijų lyčių lygybės klausimu?			– Patikrinti darbuotojų kompetencijas lyčių lygybės klausimu – Įtraukti lyčių lygybės ekspertus į programos įgyvendinimą, stebėseną – Ugdyti personalo gebėjimą įvertinti poveikį lyčių lygybei

Trečias etapas: integravimas į strateginius dokumentus

Integruoti strateginius tikslus, uždavinius bei priemones savivaldybė gali dviem būdais:

1 būdas.

Lyčių lygybės aspektas integruojamas į strateginį planą vertikalios prioriteto būdu:

Savivaldybė strateginiame plane **formuluoja atskirą strateginį tikslą**, susijusį su moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimu, ir atitinkamai nustato uždavinius bei konkrečias priemones tikslui pasiekti.

Praktinis pavyzdys:

1 TIKSLAS	TIKSLŲ VERTINIMO KRITERIJUS
Siekti, kad savivaldybėje moterys ir vyrai turėtų lygias galimybes dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime	Atskirai moterų ir atskirai vyrų, manančių, kad jų galimybės visavertiškai dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime yra nevaržomos, dalis, proc. (gyventojų apklausos duomenys)
1.1 UŽDAVINYS	UŽDAVINIO VERTINIMO KRITERIJAI
Sudaryti savivaldybės gyventojams palankias sąlygas derinti šeimos įsipareigojimus ir darbą	Užimtų moterų dalis, proc. Užimtų vyrų dalis, proc. Moterų, dirbančių nepilną darbo dieną, dalis, proc. ; Vyrų, dirbančių nepilną darbo dieną, dalis, proc.

EIL. NR.	PRIEMONĖS PAVADINIMAS	VERTINIMO KRITERIJUS	ĮGYVENDINIMO LAIKOTARPIS	ĄSAKINGA INSTITUCIJA
1.1.1	Išplėsti neįgalių ir senyvo amžiaus asmenų socialinės priežiūros namuose paslaugas	Paslaugų poreikis užtikrinamas 100 proc.	2019–2025 m.	Socialinės paramos skyrius
1.1.2	Savivaldybės lėšomis finansuoti prailgintos dienos grupių veiklą visose bendrojo ugdymo mokyklose	Nemokamos prailgintos dienos grupės veikia visose bendrojo lavinimo mokyklose	2019–2021 m.	Švietimo skyrius
1.1.3	Įsteigti papildomas vietas 1–5 metų vaikams ikimokyklinio ugdymo įstaigose	Įsteigta 100 papildomų ugdymo vietų, iš kurių 10 – 0–1 metų vaikams, 80 – 2–3 metų vaikams ir 10 – 4–5 metų vaikams	2019–2023 m.	Švietimo skyrius

1.2 UŽDAVINYS	UŽDAVINIO VERTINIMO KRITERIJAI
Skatinti moterų verslumą	Moterų, pradėjusių verslą, skaičius; Moterų, sėkmingai vykdančių verslą du ir daugiau metų po įsteigimo, skaičius;

EIL. NR.	PRIEMONĖS PAVADINIMAS	VERTINIMO KRITERIJUS	ĮGYVENDINIMO LAIKOTARPIS	ĄSAKINGA INSTITUCIJA
1.2.1	Organizuoti mokymus kaimo moterims, ketinančioms pradėti verslą	Organizuota 10 mokymų, dalyvių skaičius – 200 asmenų	2019–2021 m.	Verslo plėtros skyrius

(Priemonė galima tik remiantis statistiniais ar kitais objektyviais duomenimis, patvirtinančiais, kad moterys šioje srityje yra mažiau palankioje padėtyje nei vyrai.)

2 būdas.

Lyčių lygybės aspektas integruojamas į strateginį planą horizontalaus prioriteto būdu:

Savivaldybė strateginiame plane formuluodama atskirų sričių (pvz., verslo, švietimo, inžinerinės infrastruktūros plėtojimo, sveikatos ir pan.) strateginius tikslus, uždavinius ir priemones, **kiekvieną šį elementą vertina lyčių lygybės ir nediskriminavo aspektu**. Vertinimo rezultatai atsispindi formuluotėse ar vertinimo kriterijuose.

Praktinis pavyzdys:

(smulkaus ir vidutinio verslo skatinimo sritis)

1 TIKSLAS				
Sudaryti gyventojams palankias sąlygas pradėti ir plėtoti nuosavą verslą		Tikslo vertinimo kriterijai: asmenų, įsteigusių naują įmonę, kuri sėkmingai veikia 2 metus, dalis (iš jų moterų, vyrų)		
1.1 UŽDAVINYS				
Skatinti gyventojus pradėti verslą		Asmenų, pradėjusių verslą su savivaldybės parama, skaičius (iš jų moterų, vyrų)		
EIL. NR.	PRIEMONĖS PAVADINIMAS	VERTINIMO KRITERIJUS	ĮGYVENDINIMO LAIKOTARPIS	ATSAKINGA INSTITUCIJA
1.1.1	Atlikti sąlygų pradėti verslą savivaldybės teritorijoje tyrimą	Atliktas tyrimas, kurio rezultatai segreguoti pagal lytį	2018 m.	Verslo plėtos skyrius
1.1.2	Mokymų asmenims, norintiems pradėti verslą, organizavimas	Organizuota 10 mokymų, adaptuotų pagal lytį atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, siekiant, kad juose dalyvautų ir juos baigtų ne mažiau kaip 40 proc. tos pačios lyties asmenų	2019–2021 m.	Verslo plėtos skyrius
1.1.3	Skirti paramą verslo įmonių steigimui ir veiklos pradžiai	Paremta 20 verslo projektų, siekiant, kad juos teiktų ne mažiau kaip 40 proc. tos pačios lyties asmenų	2019–2021 m.	Verslo plėtos skyrius

Platesnis paaiškinimas, kaip galėtų būti praktiškai įgyvendinamos aukščiau lentelėje išvardintos savivaldybės strateginio plėtros plano priemonės:

1.1.1 priemonės įgyvendinimas

Atliekamas sąlygų pradėti verslą tyrimas ir jo rezultatai skirstomi pagal lytį. Atliekant tyrimą konsultuojamasi su ekspertais, suinteresuotomis grupėmis. Tyrime turėtų būti nurodoma, kokias kompetencijas turi potencialūs darbuotojai ir verslininkai (ūkio šakos, kvalifikacijos, perkvalifikavimo galimybės) ir šie duomenys pateikiami pagal lytį, iširtos paklausos tendencijos savivaldybėje, siekiant įvertinti galimų verslo projektų perspektyvumą, įvertinama infrastruktūra, būtinųjų išlaidų struktūra ir ar esama skirtumų lyties atžvilgiu (pavyzdžiui, patalpų nuosavybės pasiskirstymas) ir pan.

1.1.2 priemonės įgyvendinimas

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, organizuojami mokymai asmenims, norintiems pradėti verslą. Mokymai pritaikomi pagal turimus duomenis, esant poreikiui adaptuojami pagal lytį (siekiant, kad būtų aktualūs pagal paklausą, turimas kvalifikacijos ir pan.). Jei į mokymus užsiregistravusių asmenų pasiskirstymas pagal lytį yra nebalansuotas (balansuotas ne mažiau kaip 40 proc. vienos lyties atstovų), atliekama analizė, kodėl kurios nors lyties atstovai nelinkę dalyvauti mokymuose, ir numatomos tikslinės priemonės siekiant juos įtraukti į mokymus (tikslinė reklama, kvietimai per bendruomenes, nevyriausybinės organizacijos, mokymų adaptavimas, specializuotų mugių ar panašių renginių organizavimas ir t. t.). Baigusiujų mokymus skaičius paskaičiuojamas pagal lytį.

1.1.3 priemonės įgyvendinimas

Dalyvavę mokymuose asmenys teikia verslo projektus (duomenys skirstomi pagal lytį) ir atitinkantiems reikalavimus projektams (20 projektų) skiriama parama (duomenys segreguojami pagal lytį). Jei kurios nors lyties asmenys neteikia verslo projektų, analizuojamos priežastys, kodėl verslo projektai neteikiami. Jei kurios nors lyties asmenų teikiami verslo projektai mažiau atitinka paramos skyrimo kriterijus, analizuojamos priežastys, kodėl toks pasiskirstymas. Remiantis šiais duomenimis formuluojamos priemonės padėčiai pakeisti.

Parėmus projektus atliekama analizė, ar padarytas poveikis moterų ir vyrų lygybės srityje (ar ekonominė galia, pajamos, įsidarbinimas, pozicijų pasiskirstymas tapo lygesnis ar ne, analizuojamos pokyčio priežastys). Įvertinamos tolesnės galimos poveikio priemonės, jų tikslingumas, poreikis, kt.

Abu keliai yra tinkami. 1 kelias sprendžia konkrečią problemą, 2 kelias leidžia spręsti problemas visapusiškai. Jei norite rinktis tik vieną iš šių būdų, rekomenduojama eiti 2 keliu.

Patarimas prieš rengiant strateginį planą

Tikriausiai ir jūsų savivaldybėje rengiant strateginį plėtros planą paprastai sudaromos teminės darbo grupės (pvz., inžinerinės infrastruktūros plėtojimo, sporto, švietimo, aplinkosaugos, socialinių problemų, sveikatos srities ir pan.), kurios nagrinėja atskiros srities problematiką, nustato šios srities strateginius tikslus, uždavinius bei siektinus rodiklius.

Rekomenduojama sudarant šias darbo grupes laikytis lyčių balanso. Tai reiškia, kad kiekvienoje darbo grupėje turėtų dalyvauti ne daugiau kaip 60 proc. vienos lyties atstovų.

Kodėl tai svarbu? Darbo grupėse išlaikius lyčių balansą, galima tikėtis abiem lytims palankių sprendimų. Pavyzdžiui, tikėtina, kad darbo grupės, atsakingos už inžinerinės infrastruktūros vystymo sprendinius, nariai dažniausiai bus vyrai, nes visuomenėje tokios sritys kaip kelių projektavimas yra laikomos labiau vyriškomis ir dauguma šių sričių darbuotojų yra vyrai. Tačiau į darbo grupę įtraukus moterų gali būti, kad bus papildomai atsižvelgta ir į moterų poreikius, susijusius su infrastruktūros plėtra.

Pavyzdžiui, tai gali būti šaligatvių įrengimas prie judrios gatvės, kad mamos su mažais vaikais galėtų saugiau keliauti pėsčiomis, viešojo transporto maršrutų plėtojimas į kaimo vietas ir panašiai. Atitinkamų rezultatų galima tikėtis ir vyrus įtraukus į darbo grupes, susijusias su švietimo ar socialinių paslaugų plėtojimu, kurios yra laikomos labiau moteriškomis sritimis.

Ketvirtas etapas: pasitikrinimas

Prieš užbaigiant visus planavimo darbus itin **svarbu pasitikrinti, ar numatytos priemonės bus įgyvendinamos veiksmingai, ar nėra jokių kliūčių**, kurias galima iš anksto numatyti ir pašalinti. Didžiausios problemos įgyvendinant lyčių lygybę gali kilti politinės valios ir palankių sąlygų srityse. Yra keli būdai pasitikrinti, ar planas bus įgyvendintas sklandžiai.

Politinės valios vertinimas. Politinis įsipareigojimas svarbus tam, kad lyčių lygybės priemonių įgyvendinimas būtų laikomas ne pavienių darbuotojų, o visos savivaldybės atsakomybe. Vertinant savivaldybės politinę valią įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes galima naudotis šiuo klausimynu ar yra sukurtos tinkamos sąlygos šioms priemonėms įgyvendinti:

KLAUSIMAS	INSTITUCIJA	TAIP konkrečiai nurodomi dokumentai, jų punktai	NE nurodomos išsamios priežastys, kodėl nėra	VEIKSMAI kuriuos reikia atlikti, pastabos
Ar savivaldybė yra aiškiai išdėsčiusi įsipareigojimą įgyvendinti lyčių lygybę?				
Ar šis įsipareigojimas įtrauktas į strateginio planavimo dokumentus? Veiklos planus, vidaus planavimo dokumentus?				
Ar šis įsipareigojimas įtrauktas į veiklos procedūras (pavyzdžiui, atliekama poveikio lyčių lygybei analizė priimant sprendimus)?				
Ar šis įsipareigojimas yra privalomas visiems darbuotojams ir laikomas visų darbuotojų atsakomybe?				
Ar savivaldybės vadovybė (meras (-ė), taryba, administracijos direktorius (-ė)) yra konkrečiai įsipareigojusi įgyvendinti lyčių lygybę?	Meras (-ė) Taryba			
Ar tai atsispindi vadovybės veikloje?	Administracijos direktorius (-ė)			

Sąlygų tinkamumo vertinimas. Šalia politinės valios svarbu įvertinti, ar yra sukurta tinkama šių priemonių įgyvendinimo infrastruktūra. Nustatant savivaldybės pasirengimą įgyvendinti priemones galima naudotis šiuo klausimynu:

	TAIP konkrečiai nurodomi dokumentai, jų punktai	NE nurodomos išsamios priežastys, kodėl nėra	VEIKSMAI kuriuos reikia atlikti, pas- tabos
Ar planuojant savivaldybės finansus yra numatytos pakankamos lėšos lyčių lygybei įgyvendinti?			
Kokia metodika remiantis numatomos lėšos (kaip jos skaičiuojamos)?			
Ar yra paskirti asmenys, atsakingi už lyčių lygybės įgyvendinimą?			
Ar yra metodika, kaip apskaičiuojamas atsakingų asmenų darbo krūvis ir apmokėjimas už jį?			
Ar yra numatytos aiškios procedūros ir žingsniai, kaip bus įgyvendinamos lyčių lygybės priemonės?			
Ar yra nustatyti konkretūs terminai, per kuriuos šios priemonės bus įgyvendinamos?			
Ar yra nustatytos uždavinių pasiekimo ir priemonių veiksmingumo vertinimo metodikos / tvarkos?			
Ar yra metodika darbuotojų kompetencijai lygių galimybių klausimais įvertinti?			
Ar yra technologinės galimybės įgyvendinti numatomas priemones?			
Ar yra sukurtas aiškus konsultavimosi su lyčių lygybės srityje dirbančiomis NVO mechanizmas?			
Ar yra teikiama parama viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programoms, kurios padeda įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes?			

Mano 3-čio žingsnio planas:

- ☒ **Sudarant strateginio plano darbo grupes, užtikrinti lyčių balansą**
- ☒ **Pirmas etapas: iškeliami vizija ir tikslai**
 - ☒ Strateginio plano lyčių lygybės vizija
 - ☒ Esamų strateginių dokumentų ir jų tikslų peržiūra
 - ☒ Tikslų formulavimas
- ☒ **Antras etapas: formuluojami uždaviniai, priemonės, vertinimo kriterijai**
 - ☒ Uždavinių formulavimas
 - ☒ Priemonių formulavimas
 - ☒ Vertinimo kriterijų formulavimas
 - ☒ Uždavinių ir priemonių patikrinimas pagal lyčių lygybės kriterijus (pagal lentelę)
- ☒ **Trečias etapas: integravimas į strateginius dokumentus**
 - ☒ Vertikalaus prioriteto įtraukimas: atskiras strateginis tikslas, uždaviniai, priemonės lyčių lygybei *arba (ir)*
 - ☒ Horizontalaus prioriteto įtraukimas: lyčių lygybės tikslų, uždavinių, priemonių įtraukimas į skirtingas sritis (pvz., verslo, švietimo ir pan.)
- ☒ **Ketvirtas etapas: pasitikrinimas**
 - ☒ Politinės valios vertinimas (pagal lentelę)
 - ☒ Sąlygų tinkamumo vertinimas (pagal lentelę)
 - ☒ Atskleistų kliūčių šalinimas

4 žingsnis: Įgyvendinimas

Parengus strateginio planavimo dokumentą, prasideda jo įgyvendinimo etapas. **Įgyvendinimo metu rekomenduojama prižiūrėti, ar nenukrypstama nuo lyčių lygybės principų. Tam, kad įgyvendinimas būtų užtikrintas, reikia bent šių dviejų sąlygų:**

1. Nuoseklus ilgalaikių tikslų įgyvendinimas sudarant trejų metų strateginius veiklos planus

Savivaldybės strateginio plėtros plano nuostatos kasmet turi būti perkeliamos į savivaldybės trejų metų strateginį veiklos planą, kurio programoms skiriamas finansavimas iš savivaldybės biudžeto lėšų. Atitinkamai į šį veiklos planą reikia įtraukti priemones moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti ir skirti savivaldybės biudžeto finansavimą.

Praktinis pavyzdys:

Savivaldybės strateginiame plėtros plane buvo iškeltas tikslas mažinti atotrūkį tarp moterų ir vyrų vidutinės gyvenimo trukmės (nes atliekant situacijos analizę buvo pastebėta, kad savivaldybėje vyrai gyvena vidutiniškai 8 metais trumpiau nei moterys, nustatyta, kad pagrindinė mirtingumo priežastis – širdies ir kraujagyslių ligos). Sudarydama strateginį veiklos planą, savivaldybė Sveikatos paslaugų teikimo programoje numatė priemones, kuriomis skatinamas didesnės dalies vyrų dalyvavimas širdies ir kraujagyslių ligų prevencinėje programoje, ir skyrė finansavimą iš savivaldybės biudžeto.

2. Lyčių lygių galimybių biudžeto numatymas

Savivaldybės biudžetas sudaromas pagal strateginio veiklos plano programas, todėl jei priemonės moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti yra įtrauktos į pastarąjį dokumentą, jos bus finansuojamos. **Tačiau vertinga atskirai apskaičiuoti (atskiroje lentelėje), kiek lėšų yra suplanuota tiek lyčių lygybės priemonėms, tiek veikloms, susijusioms su lyčių lygybės įvertinimu.**

Pavyzdžiui:

Planuojamas tiesti pėsčiųjų takas. Į finansinį tako tiesimo planavimą įtraukiami konsultacijų su visuomene dėl tako dangos ir trasos pritaikymo moterų ir vyrų poreikiams rengimo kaštai. Suma šioms konsultacijoms surengti laikoma lėšomis, numatytomis lyčių lygybei įgyvendinti.

Lėšos lyčių lygybės priemonėms įgyvendinti gali būti tiesioginės (darbuotojų mokymai lyčių lygybės temomis, statistinių duomenų rinkimas) ir netiesioginės (konsultacijų su piliečiais mechanizmų kūrimas ir naudojimas).

Nepamirškite įvertinti ir darbo krūvį bei apmokėjimą už lyčių lygybės įgyvendinimą. Svarbu, kad lyčių lygybės koordinavimas nebūtų neatlygintina papildoma pareiginė funkcija, kurios įgyvendinimas niekaip neapskaičiuojamas, neįvertinamas ir neapmokamas.

Europos Sąjungos institucijos rekomenduoja tiek valstybėms, tiek regionams ir savivaldybėms planuojant finansus taikyti **lyčių lygių galimybių biudžeto formavimo metodą** (angl. gender budgeting). Šį metodą galėtų taikyti ir gauti didelę naudą ir Lietuvos savivaldybės. Tai tokia biudžeto formavimo strategija, kai planuojant viešąsias pajamas ir išlaidas yra siekiama užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes.

Planuodamos pajamas **savivaldybės turėtų atkreipti dėmesį į pajamų surinkimą ir lyčių lygybės aspektą**, pavyzdžiui, gali būti tiriama, kokia dalis moterų ir vyrų dirba „nemokamą darbą“ prižiūrėdami šeimos narius ir koks būtų efektas savivaldybės pajamoms, jei didesnė dalis gyventojų galėtų visavertiškai dalyvauti darbo rinkoje ir mokėti mokesčius.

Planuojant išlaidas savivaldybės strateginio veiklos plano programoms, reikėtų atlikti vertinimą, **ar pakankamai lėšų skiriama toms programoms, kurios sprendžia lyčių lygybės klausimus**, pavyzdžiui, švietimo, socialinės atskirties mažinimo ar sveikatos srities programoms.

Rengiant ir svarstant biudžetą rekomenduojama laikytis lyčių lygybės principo, kad darbo grupėse ir pristatymuose galėtų dalyvauti proporcingas skaičius moterų ir vyrų. Formuojant biudžeto įvykdymo ataskaitą taip pat siūloma analizuoti duomenis apie pajamas ir išlaidas lyčių lygybės aspektu.

Mano 4-jo žingsnio planas:

- ☒ Kasmet perkelti strateginio plėtros plano nuostatas į strateginį veiklos planą
- ☒ Į strateginį veiklos planą integruoti priemones ir numatyti biudžeto finansavimą
- ☒ Atskirai suskaičiuoti ir užfiksuoti lėšas, skirtas lyčių lygybės priemonėms, jų analizės išlaidoms
- ☒ Rengiant ir svarstant biudžetą laikytis lyčių balanso

5 žingsnis: Stebėseną ir rezultatų įvertinimas

Įgyvendinant strateginius dokumentus svarbu stebėti, ar uždaviniai ir tikslai yra pasiekti, ar poveikis yra toks, koks buvo numatytas. Tai leidžia ne tik keisti strategijos ir programų vykdymą pagal kintančias aplinkybes, bet ir įvertinti, kokie galėtų būti tolesni žingsniai.

Rengdami strateginį plėtros planą sukūrėte kiekvienos priemonės vertinimo kriterijų ir jo siekiamą reikšmę. Informacija apie vertinimo kriterijų reikšmes turėtų būti renkama sistemingai, rekomenduojama tai atlikti kasmet.

Savivaldybė, strateginiame plėtros plane išsikėlusį tikslą, uždavinius, priemones lyčių lygybei užtikrinti, kasmet turėtų stebėti, kaip keičiasi rodiklių reikšmės, ar vyksta teigiami pokyčiai.

Jei pokyčių nėra, vadinasi, reikėtų gerai apsvarstyti pasirinktų priemonių efektyvumą ir koreguojant planą parinkti tas, kurios duos geresnį rezultatą.

Pavyzdžiui:

Savivaldybės strateginiame plėtros plane iškeltas tikslas didinti moterų užimtumą. Savivaldybė trejus metus per strateginio veiklos plano programą vykdė priemonę skirtą kaimo moterų verslumui didinti. Stebint moterų užimtumo rodiklius, pastebėta, kad kaimo moterų, užsiimančių verslu, procentas nepasikeitė. Atsižvelgdama į tai savivaldybė pakartotinai analizavo situaciją ir nustatė, kad moterys nekūrė verslo, nes neturėjo kur palikti vaikų pasibaigus pamokoms. Savivaldybė įtraukė į strateginį veiklos planą papildomą priemonę – numatė, kad mokyklose nemokamai bus teikiamos neformalaus ugdymo paslaugos.

Ne mažiau **svarbu įvertinti rezultatus jau įgyvendinus priemones** – taip galėsite sužinoti, ko galima pasimokyti iš įgytos patirties, kokių išteklių trūko, kokios aplinkybės nebuvo numatytos, ir panaudoti šias pamokas rengiant ateities strateginius planus. Toks įvertinimas gali tapti tobulėjimo akstiniu.

Rezultatų vertinimui galima naudotis šia lentele:

	TAIP aprašyti, kas buvo padaryta	IŠ DALIES aprašyti, kas buvo įgyvendinta ir kas ne	NE aprašyti, kodėl nebuvo įgyvendinta
Ar priemonė buvo įgyvendinta?			
Ar priemonė turėjo tokį poveikį, kurio buvo siekiama?			
Ar priemonės įgyvendinimas buvo atliktas pačiu efektyviausiu kaštų ir naudos prasme būdu?			
Ar priemonė buvo tobulinta?			
Ar buvo numatytas priemonės tęstinumas?			
Ar priemonė turėjo platų poveikį lyčių lygybei?			
Ar priemonė galėtų būti pateikiama kaip gerosios praktikos pavyzdys kitoms savivaldybėms?			

Vietos savivaldos įstatymas įpareigoja savivaldybes atsisikaityti už strateginio planavimo dokumentų įgyvendinimą, todėl nustatytais terminais turi būti parengiamos, savivaldybės tarybos patvirtinamos ir viešai publikuojamos **ataskaitos**. Šiose ataskaitose pateikiama analizė apie pagrindinių miesto ar rajono vystymosi rodiklių, tarp jų ir lyčių lygybės rodiklių, jų kaitos, pasiektų rezultatų analizę.

Mano 5-jo žingsnio planas:

- ☒ Kasmet rinkti informaciją apie priemonių rodiklius, žiūrėti, kaip jie keičiasi
- ☒ Įvertinti priemonių įgyvendinimo rezultatus (pagal lentelę)
- ☒ Pateikti ataskaitą apie pasiektus rezultatus ir pokyčius, įtraukiant lyčių lygybės rodiklius

Įgyvendinus šiuos žingsnius, lyčių lygybės integravimas į savivaldybės kasdienes veiklas taps gerokai sklandesnis ir efektyvesnis. Man šie žingsniai buvo neįkainojami. Tikiuosi, bus naudingi ir jums.

Lyčių lygybės užtikrinimas

Kitas didelis darbas, kuris man teko kaip **lyčių lygybės koordinatoriui, buvo lyčių lygybės užtikrinimas savivaldybės administracijoje**, nes savivaldybė yra ne tik paslaugų teikėjas, bet ir darbdavė (ir visai nemaža), o darbdaviai turi daugybę prievolių užtikrinti lyčių lygybę ir lygias galimybes darbo vietoje.

Nuo 2017 m. liepos 1 d., įsigaliojus naujos redakcijos Darbo kodeksui, darbdavys ne tik negali tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, priekabauti, seksualiai priekabauti, bet ir **privalo aktyviai imtis konkrečių veiksmų**, kad tokių situacijų jo darbovietėje neatsirastų. Šitai galioja ne tik savivaldybei, bet ir jai pavaldžiose įstaigose ar įmonėse. Kad įtvirtintų ir užtikrintų lyčių lygybę ir nediskriminavimą, savivaldybė turi įsitikinti, kad ji pati ir jai pavaldžios įstaigos ne tik turi **lygių galimybių politiką (patvirtintą lygių galimybių politikos priemonių aprašą)**, bet ir yra informavusi kiekvieną darbuotoją apie jos praktinį veikimą.

Prieš pradėdant lyčių lygybės saugiklių kūrimą savivaldybėje, svarbu suvokti, kas yra diskriminacija pagal Lietuvos lygių galimybių įstatymus.

Savivaldybė kaip darbdavė

Taigi, diskriminacija gali būti:

- Tiesioginė diskriminacija – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Pavyzdžiui, darbo skelbime nurodyta, kad į konkrečias pareigas priimamas konkretios lyties asmuo.
- Netiesioginė diskriminacija – 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. Pavyzdžiui, darbovietėje numatyta tvarka, pagal kurią į komandiruotes kaskart siunčiami skirtingos lyties darbuotojai. Praktikoje tai reiškia, kad jeigu darbovietėje dirba mažiau vyrų, jie į komandiruotes bus siunčiami dažniau. Iš pirmo žvilgsnio neutralios taisyklės praktikoje sukuria nevienodą moterų ir vyrų traktavimą.
- Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią aplinką.
- Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
- Nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties (bei kitų pagrindų, nurodytų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, t. y. rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos).

Štai įstatymuose įtvirtinti 4 principai, kurių savivaldybė turi laikytis ir kuriuos turi įtvirtinti savo vidaus dokumentuose (pvz., Nediskriminavimo politikoje, Lygių galimybių politikos priemonių apraše ir pan.):

1 principas: Nediskriminuojantis priėmimas į darbą

Organizuodamas priėmimą į darbą, **darbdavys privalo užtikrinti, kad būtų taikomi vienodi atrankos kriterijai ir vienodos sąlygos visiems kandidatams.** Darbo skelbimuose ar per darbo pokalbį iškelti reikalavimai, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbuotojo darbo funkcijomis, yra diskriminaciniai. Tai administracinis nusižengimas, kuris gali užtraukti baudą nuo 40 iki 560 Eur, o už pakartotinį pažeidimą – nuo 560 iki 1200 Eur.⁴

Darbo skelbimai:

Darbo skelbimo tekstas bei vizualinė medžiaga (jei tokia naudojama) turi būti formuluojama taip, kad nebūtų sukuriama įspūdis, jog darbas yra skirtas tik vienai iš lyčių.

NETINKAMAS PAVYZDYS*	TINKAMAS PAVYZDYS
Savivaldybės biudžetinei įstaigai „Švarus miestas“ reikalingi pagalbiniai darbininkai (tik vyrai)	Savivaldybės biudžetinei įstaigai „Švarus miestas“ reikalingi pagalbiniai darbininkai (-ės)
Savivaldybės lopšeliui-darželiui „Darželis“ skubiai reikalinga auklėtoja	Savivaldybės lopšeliui-darželiui „Darželis“ skubiai reikalingas auklėtojas (-a)

*čia pateikiami realūs netinkami pavyzdžiai – ištraukos iš darbo skelbimų;

⁴ LR Administracinių nusižengimų kodekso 81 str.

Pareigybė turėtų būti nurodoma vadovaujantis Valstybinės lietuvių kalbos komisijos nutarimu „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“ bei rekomendacijomis.

Pareigybės pavadinimas turi būti nurodomas 1) vyriškosios giminės daiktavardžiais arba 2) moteriškosios ir vyriškosios daiktavardžiais, ar 3) jų galūnėmis. Siekiant paskatinti abiejų lyčių atstovus aktyviai dalyvauti atrankoje, **rekomenduojama vartoti 2 ir 3 pareigybės nurodymo būdus, t. y. moteriškosios ir vyriškosios giminės daiktavardžius arba jų galūnes.**

TINKAMI PAREIGYBIŲ FORMULAVIMO DARBO SKELBIME PAVYZDŽIAI

Savivaldybės biudžetinė įstaiga „Švarus miestas“ ieško:

Biuro administratoriaus	Biuro administratorės / biuro administratoriaus (rekomenduojama)	Biuro administratoriaus (-ės) (rekomenduojama)
-------------------------	---	---

Atrankos kriterijai nurodomi darbo skelbime, turi būti objektyvūs ir orientuoti tik į pareigoms atlikti būtiną kompetenciją bei įgūdžius. Pavyzdžiui, reikalavimai bei pageidavimai dėl šeiminių padėties (neturėti šeiminių įsipareigojimų ar pageidauti, kad vaikai būtų paaugę) ar amžiaus (prašymas nurodyti gimimo metus), pageidavimai dėl konkrečios mokslo įstaigos, nuosavo automobilio ir pan. yra diskriminaciniai.

NETINKAMAS SKELBIMAS

Savivaldybė ieško specialisto darbų civilinei saugai ir karo prievolei administruoti.

Vienas iš specialiųjų reikalavimų: pretendentas privalo būti atlikęs privalomąją karo tarnybą.

PAAIŠKINIMAS

Vadovaujantis LR karo prievolės įstatymu moterys, išskyrus tas, kurios raštu pareiškė norą tapti karo prievolinkėmis ir (ar) yra baigusios aukštojoje mokykloje medicinos, slaugos ar akušerijos studijų programas, yra atleidžiamos nuo privalomosios karo tarnybos. Tad moterys negali pretenduoti į savivaldybės siūlomo specialisto pareigas ir toks darbdavio skelbimas yra diskriminuojantis.

Darbo pokalbis ir darbuotojų atranka

Darbuotojų atrankos kriterijai turi būti objektyvūs ir orientuoti tik į pareigoms atlikti būtiną kompetenciją bei įgūdžius, diskriminacinio pobūdžio reikalavimai, užuominos bei klausimai (pvz., klausimai apie šeimos planus, stereotipiniai palyginimai, garbės ir orumo žeminimas ir kt.) yra draudžiami. Asmens lytis ar numanomi įsipareigojimai šeimai (pvz., vaikų ar neįgalių asmenų priežiūra) neturi daryti įtakos darbuotojo pasirinkimui.

2 principas: Vienodos darbo sąlygos

Vienodos kvalifikacijos kėlimo galimybės

Darbdavys privalo savo darbuotojams nepriklausomai nuo jų lyties sudaryti vienodas sąlygas ir galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti ir įgyti praktinės darbo patirties.

Sąlygų sudarymas turi būti paremtas faktais ir konkrečia surinkta informacija, t. y. svarbu turėti tikslius duomenis apie tai, kada ir kurie darbuotojai kėlė kvalifikaciją, kokio pobūdžio mokymuose, kokios apmokėjimo sąlygos buvo taikomos ir pan. Tokią informaciją reikia kaupti ir apie vykimą į komandiruotes. Atsižvelgiant į tai, reikia siekti, kad nebūtų diskriminuojama dėl lyties, skatinant tobulėti tik vieną kažkurios pasirinktos lyties atstovą (-ę).

Svarbu nepamiršti ir darbuotojų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, tėvystės atostogose, vaikų priežiūros atostogose bei nemokamose atostogose.

Reikia ne tik neiškirti jų iš darbuotojų, kai keliami kvalifikacija ar darbo užmokestis, bet ir kai teikiama kita darbuotojams aktualia informacija (pavyzdžiui, planuojama reorganizacija, veiklos plėtimas, kolektyvinės darbo sutarties pakeitimai ir pan.).

Vienodos galimybės pasinaudoti lengvatomis

Darbdavys privalo savo darbuotojams nepriklausomai nuo jų lyties teikti vienodas lengvatas. Tiek moterys, tiek vyrai turėtų būti skatinami naudotis lengvatomis, pavyzdžiui, papildomu poilsio laiku darbuotojams, auginantiems vaikus. Kadangi šeimos sferos atsakomybės (pavyzdžiui, senyvo amžiaus asmenų priežiūra ir pan.) stereotipiškai yra priskiriamos moterims, **rekomenduojama darbdaviui skatinti vyrus pasinaudoti vaikų priežiūros atostogomis, skatinti slaugyti sergantį vaiką**, t. y. imti laikino nedarbingumo pažymėjimą (biuletinį), ar priminti apie galimybę pasinaudoti papildoma poilsio diena. **Moteris paskatinti aktyviau siekti karjeros**, t. y. priminti ir paraginti jas dalyvauti konkursuose aukštesnėms pareigoms, kvalifikacijos kėlimo kursuose ir pan.⁵

Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

⁵ Daugiau pavyzdžių apie moterų skatinimą siekti karjeros lygus.lt

Lanksčios darbo formos

Lanksčių darbo formų taikymas taip pat prisideda prie moterų ir vyrų lygių galimybių darbovietėje užtikrinimo bei geros darbo aplinkos ir sveiko klimato kūrimo. Lanksčios užimtumo formos **padeda darbuotojams geriau kontroliuoti bei planuoti savo laiką, o tai lemia geresnį asmeninio ir profesinio gyvenimo įsipareigojimų derinimą**. Šios formos padeda lengviau įsiliesti į darbo rinką asmenims, kurie yra bedarbiai, nori persikvalifikuoti, grįžta po nemokamų, vaiko priežiūros atostogų ir pan. Be abejo, galimybė taikyti vieną ar kitą formą priklauso ir nuo darbo pobūdžio. Lankstaus darbo laiko formų pavyzdžiai pateikiami lentelėje.⁶

DARBAS IŠ NAMŲ	DARBAS BIURE	PAPILDOMOS LAISVOS DIENOS	PAPILDOMA LAISVA DIENA SAVAITĖJE, dirbant ilgiau likusiomis dienomis
Sudaroma galimybė kelias dienas per savaitę dirbti iš namų, turint darbinį kompiuterį ir kitas būtinas priemones.	Įprastas darbo laikas 8.00–17.00; Lanksti darbo pradžia: 6.00–10.00; Privalomas buvimo darbe laikas: 10.00–15.00; Lankstus darbo pabaigos laikas 15.00–19.00.	Per 1 metus suteikiamos, pvz., trys apmokamos darbo dienos, kurias darbuotojas gali savo ruožtu paimti be išankstinio prašymo ir be priežasties. Šias dienas gali naudoti savo nuožiūra – jei darbuotojas blogai jaučiasi, turi šeiminių įsipareigojimų ar kt. Tai nėra kasmetinių atostogų dienos.	4/10: keturias dienas per savaitę darbuotojai dirba po 10 val., turi vieną dieną laisvą. 3/12: tris dienas per savaitę darbuotojas dirba po 12 val., turi dvi laisvas dienas. 9/80: pirmą savaitę darbuotojas dirba po 8 val. per dieną, antrą – po 10 val. keturias dienas per savaitę. Taigi per mėnesį susidaro dvi papildomos laisvos dienos.

⁶ LGKT Lygių galimybių politikos priemonių rekomendacijos lygybe.lt

Netiesioginių darbų paskirstymas

Netiesioginių darbų paskirstymas (pvz., patalpų tvarkymas, indų plovimas ir pan.) turi būti organizuojamas nediskriminuojant. **Stereotipais grįstas papildomų darbų paskirstymas žeidžia darbuotojo orumą bei menkina jo kaip specialisto autoritetą, taip pat atima laiką, skirtą tiesioginėms funkcijoms vykdyti.**

DISKRIMINACIJOS DĖL LYTIES PASKIRSTANT NETIESIOGINIUS DARBUS PAVYZDŽIAI

Po susirinkimo posėdžių salę visada tvarko tik moterys, nors kavą gėrė ir sausainius valgė visi darbuotojai.

Kolektyve esu vienintelis vyras, tad ruošiantis šventėms ir renginiams aš turiu sunėšioti ir sudėlioti stalus, dekoracijas ir kt.

Dažnai net direktorius paragina: „Na, merginos, susitvarkykite.“

Manęs neįtraukia į šventės organizavimą: „Negi čia tau bus įdomu kavą su mumis gerti.“

3 principas: Tas pats darbo užmokestis už tą patį darbą

Moterys ir vyrai už tą patį ar lygiavertį darbą turi gauti vienodą darbo užmokestį, t. y. **tokių pačių įgūdžių, atsakomybės ir pastangų reikalaujantis darbas nepriklausomai nuo to, kas jį atlieka (moteris ar vyras), turi būti apmokamas vienodai.** Pavyzdžiui, analogiškos grandies darbuotojai, tos pačios pareigybės lygio ir kategorijos darbuotojai teisės, socialinių paslaugų ar kituose skyriuose turi gauti vienodą darbo užmokestį.

Ką šiuo klausimu numato Darbo kodeksas?

DARBO KODEKSO 140 STR. 3 D.

Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, **darbo apmokėjimo sistemos privalo patvirtinti darbdavys ir jas padaryti prieinamas susipažinti visiems darbuotojams.**

Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. **Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.**

DARBO KODEKSO 140 STR. 5 D.

Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. **Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.** Toks pat darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

DARBO KODEKSO 140 STR. 6 D.

Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia **nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.**

DARBO KODEKSO 23 STR. 2 D.

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai.

Svarbu nepamiršti, kad viršvalandžiai, įvairios lengvatos (pvz., kelionės į darbą apmokėjimas ar nemokamos parkavimo vietos prie darbovietės suteikimas ir pan.), priedai ir priemokos bei premijos taip pat turi būti vertinamos, kai kalbama apie vienodą darbo užmokestį.

Siekiant įvertinti darbo užmokesčio atotrūkio situaciją, geriausia atlikti **darbo užmokesčio auditą**, tik tokiu atveju darbdavys turės faktais paremtą informaciją.

Darbdaviui svarbu rinkti statistiką apie darbo užmokestį ir jo atotrūkį, dalintis šia (apibendrinta, nuasmeninta) informacija su darbuotojais ir – jei statistiniai duomenys atskleidžia problemą – **parengti darbo užmokesčio atotrūkio mažinimo politiką, t. y. rinkinį priemonių, kuriomis bus siekiama mažinti atotrūkį.**

4 principas: Nediskriminacinė darbo aplinka

Nediskriminacinės aplinkos užtikrinimas

Darbdavys turi aiškiai ir užtikrintai **viešinti diskriminacijos netoleravimo politiką**. Ją komunikuoti galima skelbimų lentoje, darbo vidaus taisyklėse, organizuojant seminarus, organizacijos vizijoje. Diskriminacijos netoleravimo politika gali būti patvirtinta atskiru dokumentu ar, pavyzdžiui, įtraukta į kolektyvinės sutarties sudėtį, darbo vidaus taisykles. Darbuotojai su ja gali būti supažindinami pasirašytinai priimant į darbą.

Diskriminacijos netoleravimo politiką patvirtinančiame dokumente turėtų būti ne tik organizacijos įsipareigojimas, taip pat turėtų būti:

- Išvardyti konkretūs veiksmai, kurie yra netoleruoti nei įstaigoje, pavyzdžiui, priekabiavimas, patyčios, izoliacija, žeidžiantis „humoras“ ir pan.
- Apibrėžtos erdvės, kuriose ši politika galioja, t. y. fizinės erdvės (pastato struktūra, stovėjimo aikštelė prie pastato ir pan.) bei elektroninė erdvė (elektroninis paštas, balso paštas, vidinio komunikavimo sistemos ir pan.).
- Numatyti saugūs pranešimo apie politikos pažeidimus būdai, tyrimo ar reagavimo procedūros, sankcijos.
- Aptarta diskriminacijos prevencija, darbuotojų švietimas. Svarbu ir tai, kad politika turėtų „veidą“ – atsakingą žmogų.

Seksualinio priekabiavimo prevencija turi būti atskirai aptarta ir išskirta. Šiuo atveju **rekomenduojama seksualinio priekabiavimo prevencijos politiką ar taisyklės patvirtinti atskiru dokumentu**. Paradoksalu, tačiau itin dažnai asmuo, prie kurio buvo priekabiauta, ne tik jaučia gėdą dėl įvykio, bet ir patiria baimę dėl savo reputacijos, ima abejoti savo elgesiu. Tokiose situacijose yra labai svarbi darbdavio pozicija, aiškus tokio elgesio netoleravimas ir priekabiautojo veiksmų užkardymas bei sankcijų skyrimas.

Reikėtų nepamiršti, kad darbo santykiuose, vadovaujantis Darbo kodeksu, seksualinis priekabiavimas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbuotoją galima atleisti darbdavio iniciatyva be įspėjimo ir neišmokant išėtinės kompensacijos.⁷

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra priėmusi savo vidines Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisykles, kurios gali būti puikiu pavyzdžiu ir kitoms įstaigoms.⁸

Darbo aplinkos gerinimas

Darbdavys gali imtis papildomų priemonių darbo aplinkai gerinti. Prieš steigiant papildomas priemones rekomenduojama atlikti darbuotojų apklausą, siekiant išsiaiškinti priemonių poreikį ir bendrą klimatą darbovietėje.

DARBO APLINKOS GERINIMO PRIEMONIŲ PAVYZDŽIAI		
Vaikų priežiūros kambarys darbovietėje, kuriuo gali pasinaudoti ir darbuotojai, pavyzdžiui, mokykloje paskelbus karantiną.	Vaiko pervystymo kampelis ar kambarys, įrengtas ne tik moterų tualete.	Saugi vieta palikti dviračius, paspirtukus ar kitas transporto priemones prie darbovietės.

⁷ LR Darbo kodekso 58 str.

⁸ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos taisyklės, <http://lygybe.lt/data/public/uploads/2018/07/lygiu-galimybiu-kontrolieriaus-tarnybos-priekabiavimo-seksualinio-priekabiavimo-ar-persekiojimo-prevencijos-taisykles.pdf>

Kaip įgyvendinti lygių galimybių politiką darbovietėje?

Visi šie išvardyti principai turi sudaryti Lygių galimybių politikos aprašo pagrindą, kartu numatant ir aktyvias priemones, kurių darbdavys imsis siekdamas šiuos principus įgyvendinti. Kuriant Lygių galimybių politikos aprašą, rekomenduojama laikytis panašių žingsnių, kaip ir integruojant lyčių lygybės priemones strateginiuose planuose.

1. ANALIZĖ	2. PLANAVIMAS	3. ĮGYVENDINIMAS	4. PRIEŽIŪRA
Kur šiuo metu yra Jūsų organizacija? Kur norite būti (ir kodėl)?	Koks geriausias kelias tai pasiekti?	Kaip pradėti (ar tęsti) judėjimą tikslo link?	Kaip Jums sekasi siekti tikslų?
Lygių galimybių diagnostika	Lygių galimybių strategija	Lygybės veiksmų planai	Poveikio vertinimas

Situacijos analizė. Analizės tikslas – atlikti įstaigos lygių galimybių diagnostiką, išsiaiškinant moterų ir vyrų padėtį įvairiais aspektais: įsidarbinimo ir paaukštinimo, darbo sąlygų, organizacijos kultūros, atlyginimo ir vertinimo, profesinio tobulinimosi, karjeros pertrūkių ir sugrįžimo į

darbą, organizacijos vertybių srityse. Darbuotojų apklausa, apimanti šiuos aspektus, padės atrasti problemas ir išsiaiškinti darbuotojų poreikius.

Vienas iš galimų situacijos vertinimo įrankių yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sukurta Lyčių lygybės liniuotė. Ja galima įvertinti faktinę lyčių lygybės padėtį darbovietėje ir remiantis duomenimis diegti priemonės, reikalingas padėčiai gerinti. Norėdami įvertinti padėtį savo darbovietėje pasitelkę Lyčių lygybės liniuotę, šio įrankio ieškokite lygybe.lt arba kreipkitės į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Planavimas. Planavimo etape svarbu atsižvelgti į situacijos analizės rezultatus ir formuoti priemones. Remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos rekomendacijomis, tos priemonės gali būti darbuotojų apklausa, darbo užmokesčio atotrūkio auditas, darbo lankstumas, mentorystės programos, mokymai, vaikų kambariai ir pan.⁹ Skirtingos priemonės padeda spręsti skirtingas problemas, todėl svarbu išsiaiškinti, kokių priemonių stinga būtent jūsų darbovietėje.

Kuriant Lygių galimybių politikos aprašą, svarbu numatyti tiek aptartus lygių galimybių principus, tiek lyčių lygybės tikslus, uždavinius, priemones ir jų vertinimo kriterijus. Visa tai sudarys jūsų savivaldybės lygių galimybių strategiją. Tiesa, tikslus, uždavinius ir priemones galima numatyti atskiruose dokumentuose – lyčių lygybės veiksmų planuose. Planai turėtų būti aiškūs, konkretūs ir skirti apibrėžtam laikotarpiui (pavyzdžiui, trejiems metams).

Įgyvendinimas ir priežiūra. Tam, kad priemonės būtų įgyvendinamos, svarbu išskirti joms atskirą biudžetą ir paskirti žmogų, kuris būtų atsakingas už jų koordinavimą ir priežiūrą. Vykdamas priemones ir siekiant tikslų, būtina stebėti, tikrinti ir rinkti duomenis apie tai, kaip sėkmingai priemonės yra įgyvendinamos. Pasibaigus priemonių finansavimo ar įgyvendinimo laikotarpiui, nepamirškite įvertinti jų poveikio. Tokiu atveju vėl gali praversti darbuotojų apklausos ir (arba) atskira priemonių efektyvumo analizė.

Vadovaujantis Darbo kodeksu, rengiama lygių galimybių politika ir jos veiksmų planai (jeigu tokie yra) turi būti prieinami darbuotojams, o informacija apie juos žinoma, pavyzdžiui, iškabinta skelbimų lentoje, išsiųsta darbuotojams naujienlaiškio pavidalu ar supažindinta per savaitinį pasitarimą.

Mano lygių galimybių politikos aprašo planas:

- ☒ Situacijos analizė: atlikti darbuotojų apklausą (pvz., Lyčių lygybės liniuotė)
- ☒ Priemonių planavimas pagal situacijos analizės rezultatus
- ☒ Tikslų, uždavinių, priemonių, rodiklių ir lyčių lygybės principų įtraukimas į aprašą

arba (ir)

- ☒ Tikslų, uždavinių, priemonių, rodiklių įtraukimas į atskirą lygybės veiksmų planą
- ☒ Biudžeto sudarymas, koordinuojančio asmens paskyrimas (jei tokio dar nėra)
- ☒ Aprašo viešinimas darbuotojams
- ☒ Duomenų rinkimas, priemonių poveikio vertinimas

Savivaldybių geroji lyčių lygybės praktika

Šiame skyriuje pateikiama keletas savivaldybių gerosios moterų ir vyrų lygybės praktikos pavyzdžių. Pavyzdžiai – iš Lietuvos ir Austrijos.

Švietimas

Druskininkų savivaldybė: švietimas sveikatos srityje.

Druskininkuose vykdomas praktinių užsiėmimų, paskaitų ciklas „**Nėščiąjų mokyklėlė**“, kuri skirta ne tik besilaukiančioms mamoms, bet ir būsimiems tėčiams. Ten suteikiama bendra informacija abiem lytims apie vaikų infekcines ligas, jų komplikacijas, apsaugojimo būdus, vaikų skiepijimo kalendorių, pasiruošimą gimdymui, naujagimio kūno priežiūrą.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Ne tik mamų, bet ir tėčių švietimas aktualiais šeimos bei vaikų sveikatos klausimais skatina tėvus labiau dalyvauti ir atsakingai įsitraukti į vaikų auginimą, sudarant palankesnes sąlygas mamoms dalyvauti darbo rinkoje bei mažinant stereotipus, susijusius su lyčių vaidmenimis.

Viena, Austrija:

Vienos miesto lyčių lygybės plane aprašyta programa vaikų darželiams.

Siekiant suteikti berniukams ir mergaitėms kuo daugiau ir kuo įvairesnių galimybių, ši programa paremta keturiomis koncepcijomis: personalo, erdvės, edukacijos ir tėvų įtraukimo.

Personalo koncepcija. Vaikų darželio personalas siekia pateikti save kaip sektinus modelius. Vaikai mato, kad auklėtojai, moterys ir vyrai, keičiasi pareigomis, kurios tradiciškai priskiriamos moterims arba vyrams. Taip yra keičiamos stereotipinės nuostatos apie lyčių vaidmenis.

Erdvės koncepcija. Sąmoningai vengiama iš anksto nustatyti vaikų žaidimų aikštelių paskirtį darželiuose. Žaislus laikant neutraliose dėžutėse su ratukais, vaikai neima vis tų pačių žaislų: berniukai negriebia tik kaladėlių ir mergaitės nebūna įstrigusios vien tik lėlių kampelyje. Tokiu būdu atsiskaidoma stereotipinio požiūrio ugdymo procese ir abiejų lyčių vaikai laisvai renka skirtingus žaidimus, kurie ugdo įvairius įgūdžius.

Edukacija, mokymų priemonės. Stereotipinis vaidmenų suvokimas mažinamas pasirenkant ir mokymo priemones. Vaikiškos knygos atkreipia dėmesį į besikeičiančius vaidmenis: tėtis rūpinasi namų ruoša, kol mama yra darbe, ir pan. Berniukai yra mokomi ne tik statyti garažus, bet ir keisti sauskelnes, o mergaitės ne tik prižiūrėti gėles, bet ir konstruoti dangoraižius.

Darbas su tėvais. Darželiuose mamos yra dažniau matomos, todėl jos iš įpročio tampa laiškų, prašymų ir bendros informacijos gavėjomis. Priimta nuostata, kad informaciniai laiškai privalo būti adresuojami abiem tėvams. Tėčiai taip pat skatinami įsitraukti, dalyvauti ekskursijose bei tėvų ir auklėtojų susitikimuose.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Nestereotipinis ugdymas prisideda prie lygiaverčio moterų ir vyrų pareigų pasiskirstymo namuose. Tai paskatina ir aktyvesnę tėčių įsitraukimą į vaikų ugdymo klausimus.

Socialinės paslaugos ir sveikata, sportas

Akmenės rajono savivaldybė: lankščios vaikų priežiūros paslaugos.

Akmenės rajono savivaldybėje svarbi lyčių lygybę skatinanti priemonė yra savivaldybės įstaigų teikiamos **lankščios vaikų priežiūros paslaugos**, kurios leidžia gyventojams lengviau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Paslaugos buvo pradėtos teikti įgyvendinant ES struktūrinių fondų finansuojamą projektą, bet yra tęsiamos iki šiol.

- Tėvams suteikiama galimybė vaikus darželyje atvesti anksčiau ar pasiimti vėliau (darželyje yra suformuotos kelios prailgintos grupės, kurios dirba nuo 7 val. ryto iki 21 val.; tai ypač aktualu pamainomis dirbantiems tėvams).
- Mokyklos teikia nemokamą vaikų priežiūrą po pamokų: mokyklose veikia prailgintos dienos grupės nuo 13 val. iki 18 val.
- Savivaldybės įstaigose taip pat teikiamos vaikų priežiūros paslaugos vaikams iki 2 metų: net neturintys vienerių metų vaikai gali pradėti lankyti ikimokyklinę įstaigą, viename darželyje yra suformuotos dvi tokios grupės, ten tėvai gali palikti net dviejų mėnesių kūdikius (iki 4 val.).

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Darbo ir šeimos derinimo paslaugos sudaro vienodas galimybes moterims ir vyrams būti aktyviems darbo rinkoje. Tokios priemonės mažina visuomenės ir darbdavių stereotipinį požiūrį, kad vaikais, senyvo amžiaus ar priežiūros reikalaujančiais asmenimis turi rūpintis tik moterys. Nenutraukusios karjeros dėl darbo ir įsipareigojimų šeimai moterys ilgiau išlieka darbo rinkoje, didėja jų darbo stažas ir karjeros galimybės, auga darbo užmokestis ir pensijos, išsprendžiama daugelis socialinių problemų, susijusių su skurdo feminizacija.

Taigi savivaldybėje yra didesnis darbo jėgos potencialas, kuris užtikrina savivaldybės ekonominę plėtrą ir jos gyventojų socialinę gerovę.

Tauragės rajono savivaldybė: moderni kulinarinė klasė.

Tauragės „Šaltinio“ progimnazijoje, gavus rėmėjų ir mokyklos bendruomenės paramą, 2017 m. rudenį įrengta moderni kulinarinė klasė, kurioje merginos ir vaikinai mokomi sveikos mitybos ir sveiko maisto gaminimo.

Tikimasi, kad kulinarinė klasė virs savotiška savitarnos mini kavinuke, kur mokyklos bendruomenės nariai (mokytojai, mokiniai, tėvai) per pertraukas, susitikimus bei renginius galės išsispausti šviežių sulčių, išsivirti kavos ar pan.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Tokia priemonė, suteikianti galimybę tiek mergaitėms, tiek berniukams gaminti sveiką maistą, keičia nusistovėjusius stereotipus, jog maisto gaminimas yra moterų pareiga, taip pat skatina berniukus jau nuo vaikystės domėtis sveika gyvensena ir tolimoje perspektyvoje sukuria prielaidas gerinti vyrų sveikatą ir ilginti jų gyvenimo trukmę.

Viena, Austrija: Vienos miesto lyčių lygybės plane aprašytos rekomendacijos dėl viešųjų erdvių panaudojimo berniukams ir mergaitėms, atsižvelgiant į skirtingus jų poreikius.

Atlikti viešųjų erdvių panaudojimo tyrimai atskleidė didelius skirtumus tarp berniukų ir mergaičių, pavyzdžiui, mokyklos kiemai mergaitėms yra bendravimo su kitais, o berniukams – fizinių užsiėmimų vieta.

Siekiant, kad mergaitės daugiau mankštintųsi ir sportuotų, o berniukai rečiau įsiveltų į fizine jėga sprendžiamus konfliktus ir patirtų mažiau nelaimingų atsitikimų, svarbu sukurti berniukams ir mergaitėms sąžiningo naudojimo taisyklėmis grįstą laisvą erdvę.

Atsižvelgiant į tai, kokios yra mergaičių mėgstamiausios pramogos (pvz., gaudynės, laipiojimas, šokinėjimai per virvę, vaidmenų žaidimai) ir kokios – berniukų (pvz., futbolas, laipiojimas, gaudynės bei kovojimas), rengiami atviros erdvės projektavimo pasiūlymai.

Pavyzdžiui, žaidimų aikštelės turėtų būti pritaikytos įvairiems žaidimams su kamuoliu (ne tik futbolui, bet ir tinkliniui), jos turėtų būti įrengtos taip, kad pritrauktų ir mažesnius berniukus bei įvairaus amžiaus mergaites (tai galėtų būti specialūs žymėjimai ant žemės, džunglių karsatyklės, erdvės stalo tenisui, įvairių formų aikštelės). Svarbu, kad mokiniai, mokytojai ir aptarnaujantis personalas prisidėtų prie šio planavimo.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Tokiu būdu yra skiriama tiek pat dėmesio ir berniukų, ir mergaičių fizinio aktyvumo, užimtumo, sveikos gyvensenos puoselėjimui.

Užimtumas ir verslo skatinimas

Viena, Austrija: **moterų verslumo skatinimas.**

Vienos Verslo agentūra skiria papildomą finansavimą tyrimų ir technologijų srities projektams, kuriuos vykdo smulkaus ir vidutinio verslo įmonės, vadovaujamos moterų, arba kuriose dirba dauguma moterų. Projektus vertinančių komisijų sudėtyje turi būti vienodas moterų ir vyrų skaičius. Projektai vertinami atsižvelgiant į lyčių lygybės aspektus.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Tai užimtumo srities priemonė, skatinanti moterų verslą, prisidedanti prie atotrūkio tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio mažinimo, segregacijos užimtumo srityje mažinimo, nes moterys skatinamos dirbti technologijų srityje.

Vietos savivaldos infrastruktūros gerinimas

Druskininkų savivaldybė: **transporto infrastruktūros plėtojimas atsižvelgiant į lyčių poreikius.**

Druskininkų savivaldybėje daug dėmesio skiriama transporto infrastruktūros plėtojei, užtikrinant tinkamą transporto srautų valdymą siekiant išvengti spūsčių, stovėjimo aikštelių prieinamumą ir kt. Pavyzdžiui, Druskininkų savivaldybė, rengdama darnaus judumo planą, apklaususi gyventojus nustatė, kad moterims svarbu, jog autobuso maršrutas eitų pro vaikų darželį, parduotuvę ir darbovietę. Taip pat pastebėta, kad Druskininkų „Atgimimo“ mokyklos lokalizacija ir vietinių gyventojų įpročiai formuoja susisiekimo spūstis – ryte dalis tėvų atveža vaikus į „Atgimimo“ mokyklą ir išlaipina prie šviesoforo. Toje vietoje įrengta įvažė yra per trumpa ir kelia nepatogumų kitiems eismo dalyviams.

2018 m. Druskininkų savivaldybė rekonstruos minėtą gatvės ruožą ir įrengs specialų mokinių įlaipinimo ir išlaipinimo įvažiavimą ties „Atgimimo“ mokykla. Taip bus išspręsta eismo spūsčių problema bei užtikrintas saugumas.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Toks transporto infrastruktūros planavimas, prieš tai atlikus kompleksinę situacijos analizę pagal skirtingus moterų ir vyrų poreikius, yra viena iš sėkmingai įgyvendinamų lyčių lygybės priemonių, padedančių spręsti vaikų priežiūros, darbo ir šeimos derinimo problemas bei užtikrinančių moterims sąlygas dirbti. Taip pat palengvina švietimo, kultūros ir kitas paslaugas teikiančių įstaigų paslaugų prieinamumą savivaldybės gyventojams.

Rietavo savivaldybė: **sporto salės statyba atsižvelgiant į lyčių poreikius.**

Rietavo rajono savivaldybės iniciatyva sąmoningai atsižvelgti į skirtingus merginų ir vaikų poreikius kilo planuojant sporto salės priestato statybą prie gimnazijos. Tuomet ne tik buvo numatyta sporto salės patalpa, kurioje merginos ir vaikinai galėtų žaisti tinklinį ir krepšinį, bet ir patalpos pritaikytos kitoms sportinėms veikloms, įrengiant studiją su veidrodžiais, kad patalpą būtų galima naudoti šokių, baletų, aerobikos ar kitų sportinių užsiėmimų iniciatyvoms, kurias dažniau renkasi merginos.

Kaip tai skatina lyčių lygybę? Šis pavyzdys rodo, kad planuojant savivaldybės ir jai pavaldžių įstaigų infrastruktūrą reikėtų atsižvelgti į skirtingus abiejų lyčių poreikius. Tai leidžia tikslingai panaudoti išteklius ir teikti paslaugas, aktualias tiek moterims, tiek vyrams.

