



KOKYBINIO TYRIMO ATASKAITA

2018 04 10

VšĮ "Diversity Development Group" Juridinių asmenų registras, 302877111, Z. Sierausko 15, Vilnius,
Lietuva

Užsakovas – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Projektas "Savivaldybės sėkmės kodas – lyčių lygybė"

Turinys

TYRIMO SANTRAUKA.....	3
Trumpas tyrimo metodologijos pristatymas	3
Moterų ir vyrų lygių galimybių politikos supratimas.....	3
Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės politiką	4
Moterų ir vyrų lygių galimybių priemonių įgyvendinimas darbo santykiuose.....	4
Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas savivaldybių strateginiuose planuose	7
Savivaldybės teikiamų paslaugų prieinamumas.....	9
Bendradarbiavimas su NVO ir darbdaviais.....	9
Lyčių lygių galimybių politikos priemonių įgyvendinimo stebėseną.....	10
Paskatos ir kliūtys plėtoti lyčių lygybės politiką vietos lygmenyje	10
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	11
Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui.....	13
TYRIMO METODOLOGIJA.....	15
1. Imties formavimas	15
2. Interviu atlikimas	17
A. Savivaldybių merų interviu analizė	20
A.1. Lyčių lygių galimybių politikos supratimas	20
A.2. Individuali motyvacija įgyvendinti lyčių lygybę.....	22
A.3. Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybę savivaldybės lygiu	23
A.4. Veiksmai įgyvendinant lyčių lygybę administracijoje ir vietos lygiu	24
A.5. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas savivaldybėse: priemonės, ES struktūrinių fondų projektų vykdymas ir stebėseną.....	26
A.6. Tendencijos ir pažangos galimybės.....	27
A.7. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui	28
B. Savivaldybės administracijos vadovų interviu.....	29
B.1. Lyčių lygybės samprata ir žinios apie lyčių lygybės turinį.....	29
B.2. Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės politiką savivaldybės lygiu	29
B.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, įgyvendinamos savivaldybės administracijoje (savivaldybė kaip darbdavys)	31
B.4. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, teikiant paslaugas savivaldybės gyventojams (savivaldybė kaip paslaugų teikėjas)	36
B.5. Tendencijos ir pažangos galimybės.....	39
B.6. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui	42

C. Savivaldybės švietimo skyrių vadovų interviu	43
C.1 Lyčių lygybės samprata ir motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės principus	43
C.2. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, įgyvendinamos savivaldybės administracijoje	44
C.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, teikiant švietimo paslaugas savivaldybės gyventojams	45
C.4. Tendencijos ir pažangos galimybės.....	49
C.5. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui	52
D. Savivaldybės socialinės paramos skyrių vadovų interviu	54
D.1. Lyčių lygybės samprata ir motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės principus.....	54
D. 2. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, įgyvendinamos savivaldybės administracijoje	56
D.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, teikiant socialines paslaugas savivaldybės gyventojams	57
D.5. Tendencijos ir pažangos galimybės.....	64
D.6. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui	66
E. Nevyriausybinų organizacijų vadovų interviu	68
E.1. Lyčių lygybės samprata ir motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės principus	68
E. 2. Bendradarbiavimas su savivaldybe ir viešųjų paslaugų kokybės vertinimas.....	71
E.3. Nevyriausybinų organizacijų veiklos planai ateičiai ir rekomenduotos kryptys dėl lyčių lygybės politikos įgyvendinimo	73
E.5. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui	75
F. Darbdavių interviu	76
F.1. Lyčių lygybės samprata ir požiūris į skirtingus moterų ir vyrų poreikius darbo vietoje	76
F.2. Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės politiką įmonės viduje.....	76
F.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės darbo santykiuose	78
F.4. Savivaldybės teikiamų paslaugų kokybės vertinimas.....	86
F.5.Tendencijos ir pažangos galimybės.....	88
F.5. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui	92

TYRIMO SANTRAUKA

Trumpas tyrimo metodologijos pristatymas

- [1]. Kokybinis sociologinis tyrimas buvo atliktas pagal sutartį su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Nr. 2017/16 (2017 m. rugsėjo 6 d.). Tyrimą atliko VšĮ *Diversity Development Group* suburta tyrėjų komanda: dr. Vita Kontvainė (projekto vadovė), dr. Giedrė Blažytė, dr. Monika Frėjutė-Rakauskienė, dr. Margarita Jankauskaitė, dr. Eglė Lauraitytė, dr. Vilana Pilinkaitė Sotirovič ir dr. Kristina Šliavaitė.
- [2]. Strateginių dokumentų analizė buvo atlikta, remiantis Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) pasiūlyta poveikio lytims analizės metodika, kuri leidžia išsiaiškinti, kaip teisės akto ar politikos dokumento tikslai siejasi su lyčių lygybe, kaip jame įvertinami moterų ir vyrų poreikiai, kokias lyčių nelygybės problemas siekiama juo spręsti ir koks numatomas poveikis (pasiekimo rodiklis) moterų ir vyrų padėčiai, siekiant lyčių lygybės tikslų. Atliekant savivaldybės dokumentų analizę buvo atsižvelgta į savivaldybes kaip valdžios institucijas priimančias visai bendruomenei reikšmingus sprendimus, teikiančias paslaugas ir atliekančias darbdavio funkcijas savivaldybės teritorijoje.
- [3]. Tyrimo metu iš viso buvo atliktas 71 interviu. Tyrimas buvo vykdomas dešimtyje užsakovo atrinktų savivaldybių – Akmenės rajono, Alytaus miesto, Birštono, Jonavos rajono, Pasvalio rajono, Rietavo rajono, Tauragės rajono, Ukmergės rajono, Vilniaus miesto ir Visagino savivaldybėse. Kiekvienoje savivaldybėje buvo atlikta ne mažiau kaip 7 interviu: keturi interviu su savivaldybės administracijos darbuotojais (meru/e ar vicemeru/e, administracijos direktoriumi/e arba pavaduotoju/a, švietimo ir socialinių paslaugų skyrių vedėjais/omis arba atstovais), du interviu su didelių ir vidutinių įmonių atstovais ir vienas interviu su nevyriausybine organizacija, dirbančia lyčių lygybės srityje. Interviu buvo atliekami 2017 m. spalio 26 d. – 2018 m. vasario 21 d.

Moterų ir vyrų lygių galimybių politikos supratimas

- [4]. Tyrime dalyvavusių dešimties savivaldybių atstovų (merų, administracijos direktorių, švietimo ir socialinių paslaugų skyrių vedėjų) apklausa parodė, kad moterų ir vyrų lygybės politikos klausimai yra deklaruojami kaip svarbūs savivaldai, tačiau jie interpretuojami skirtingai. Keletas savivaldybės atstovų kalbėdami apie lyčių lygybės turinį pabrėžė struktūrines (atlyginimų skirtumo, netolygaus atstovavimo priimančias sprendimus, šeimos ir darbo derinimo kliūčių, pasiskirstymo tarp „vyrų“ ir „moterų“ profesijų ir kt.) ir teises (diskriminacijos, seksualinio priekabiavimo) nelygybės problemas. Tačiau dauguma vis dar išsakė stereotipines nuostatas apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis ir statuso skirtumus. Jie interpretavo lyčių lygybę kaip a) dirbtinai keliamą problemą, o statuso skirtumus grindė biologiniais argumentais b) moterų problemą, kurios šalinimas gali pakenkti vyrams arba c) privačių tarpusavio santykių (tarp moters ir vyro) problemą. Dauguma apklaustųjų buvo linkę pabrėžti, kad lyčių nelygybės klausimas vienaip ar kitaip jau yra išspręstas ir planuojant savivaldybės veiklas nėra aktualus.
- [5]. Nevyriausybiniuose organizacijose dirbantys respondentai atkreipė dėmesį į moterų atstovavimo trūkumą vietos savivaldos lygmenyje (tiek taryboje, tiek vadovaujančiose pareigose savivaldybių administracijoje),

moterų užimtumo, atlyginimų skirtumo klausimus ir kritiškai įvertino patriarchalinės kultūros apraiškas vietos valdžios atstovų pasisakymuose.

- [6]. Darbdaviai pažymėjo, kad darbuotojo lytis jiems nėra svarbi organizuojant darbo procesą, didesnis dėmesys skiriamas turimai kvalifikacijai, kompetencijai, motyvacijai ir norui dirbti. Jie pabrėžė, kad svarbu sudaryti sąlygas šeimos ir darbo derinimui tiek moterims, tiek vyrams ir keisti tradiciškai nusistovėjusį pasiskirstymą tarp „vyriškų“ ir „moteriškų“ profesijų.
- [7]. Apibendrinus interviu medžiagą galima daryti išvadą, kad vis dar plačiai paplitęs stereotipinis požiūris, kuris apsunkina lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą. Tendencijos sieti moterų ir vyrų padėties skirtumus su biologiniais skirtumais, pabrėžti tradicinius moterų ir vyrų vaidmenis ir tradicinę lyčių tvarką stipriai išreikštos beveik visų savivaldybės atstovų ir kai kurių darbdavių pasisakymuose.

Motivacija įgyvendinti lyčių lygybės politiką

- [8]. Dauguma savivaldybės atstovavusių respondentų lyčių lygybę skatinančių priemonių nelaikė svarbiomis vykdant vietos politiką. Vardinant savivaldybėms aktualiausias problemas, lygių galimybių užtikrinimas nebuvo minimas kaip prioritetas tikslas ir nebuvo matomas kaip svarbus organizuojant savivaldybės administracijos darbą. Visi respondentai manė, kad planuojant savivaldybės teikiamas paslaugas nėra svarbu atsižvelgti į skirtingus moterų ir vyrų poreikius, teigdami, kad tokie skirtumai neegzistuoja.
- [9]. Keli tyrime dalyvavę darbdaviai nurodė, kad jų įmonėse buvo imtasi konkrečių veiksnių skatinant moterų ir vyrų lygias galimybes – buvo įdiegta aiški bei skaidri darbo užmokesčio ir karjeros planavimo strategija, sudarytos galimybės darbuotojams pateikti anoniminius skundus (taip pat ir dėl lyčių lygybės pažeidimų) bei buvo imtasi tikslinių priemonių pritraukti darbuotojus (vyrus arba moteris) į tas profesijas, kuriose matomas aiškus lyčių disbalansas. Viena įmonė nurodė, kad įmonės iniciatyva buvo atliktas išsamus darbo užmokesčio auditas siekiant įvertinti galimą atotrūkį tarp moterų ir vyrų ir nustačius neatitikimus, priimtas sprendimas kaip mažinti esamus atlyginimo skirtumus. Vis dėlto, didelė dalis darbdavių teigė, kad nebuvo susidūrę su lyčių lygybės problema organizuojant įmonės darbą ir nematė poreikio aktyviai įgyvendinti lyčių lygybę skatinančias priemones.

Moterų ir vyrų lygių galimybių priemonių įgyvendinimas darbo santykiuose

Lygių galimybių strategijų rengimas, pažeidimai lyčių lygybės srityje

- [10]. Visų savivaldybių atstovai pripažino formalų įsipareigojimą diegti lyčių lygybės politikos principus, kurie numatyti nacionaliniuose lygių galimybių įstatymuose, Darbo kodekse ir kurių privalu laikytis. Tačiau esamas teisinis reguliavimas neskatina lyčių lygių galimybių principų įgyvendinimo. Iš apklaustų 10 savivaldybių, lygių galimybių strategiją remiantis naujojo Darbo kodekso reikalavimais rengia ar jau yra paruošusios tik trys savivaldybės. Kitos savivaldybės arba nežino apie naujus Darbo kodekso reikalavimus, arba nemato poreikio rengti tokią strategiją ir nežino, koks turėtų būti jos turinys. Be to,

šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas, reglamentuojantis savivaldybių strateginių planų rengimą, viešųjų paslaugų teikimą ir biudžeto planavimą aiškiai neįpareigoja savivaldybių atsižvelgti į visuomenėje egzistuojančią lyčių nelygybę ir imtis priemonių šiai nelygybei mažinti.

- [11]. Interviu analizė atskleidė, kad savivaldybės neturi ir neplanuoja kurti konkrečių veiksmo planų lyčių lygybės politikos srityje. Savivaldybių patvirtintuose planuose nurodomos lyčiai neutralios priemonės, manant, kad taip įgyvendinamas lygių galimybių reikalavimas. Statistiniai duomenys lyčių aspektu nerenkami. Nėra numatytas konkrečių programų, veiksmų ar siūlomų paslaugų pasiekiamumo / prieinamumo / poveikio moterims ir vyrams vertinimas.
- [12]. Nėra kuriamos prielaidos faktiniam lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimui: nėra skiriami žmogiškieji ištekliai ar pritaikoma infrastruktūra. Trijų savivaldybių atstovai nurodė, kad yra paskirtas žmogus, atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, tačiau jo funkcijų konkrečiai įvardinti negalėjo arba nurodė, kad jos apsiriboja pasyviu informacijos surinkimu. Kitose trijose savivaldybėse planuojama skirti už lygių galimybių politikos įgyvendinimą atsakingą žmogų. Likusių keturių savivaldybių atstovai nurodė, kad atskiro žmogaus nėra ir artimiausiu metu neplanuojama paskirti, nebent atsirastų konkretus reikalavimas jį turėti.
- [13]. Visi savivaldybių respondentai teigė, kad skundų dėl lyčių lygybės pažeidimų iš savivaldybės administracijos darbuotojų per pastaruosius penkerius metus nebuvo. Panaši tendencija pastebima ir darbdavių pasisakymuose: jie tikino, kad jokių skundų dėl lyčių lygybės principų pažeidimų ar patiriamos diskriminacijos įmonėse nebuvo.
- [14]. Darbdavių apklausa parodė, kad esamas teisinis reguliavimas įpareigoja integruoti lyčių lygių galimybių principus darbo santykiuose. Iš apklaustų 20 įmonių, septynios apklausos metu jau turėjo patvirtintą lyčių galimybių strategiją (dalis ją turėjo ir seniau, tik papildė ar praplėtė pagal naujojo Darbo kodekso reikalavimus), 10 įmonių apklausos atlikimo metu ruošėsi parengti ar patvirtinti naująjį dokumentą, o trys įmonės lyčių galimybių strategijos nesiruošė rengti, nes nemanė, kad šis dokumentas įmonei aktualus.

Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas

- [15]. Daugumos apklaustų savivaldybių merai ir administracijos vadovai pažymėjo, kad yra sudaromos lanksčios sąlygos darbuotojams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, jei pastarieji to pageidauja. Tokia galimybė paprastai naudojasi vaikus auginantys tėvai. Tačiau pripažįstama, kad formalizuotos tvarkos dėl lanksčių darbo sąlygų sudarymo savivaldybėse nėra.
- [16]. Tyrimo duomenys rodo, kad savivaldybės turi geresnes sąlygas nei didžiosios gamybinės įmonės formuoti šeimai palankią darbo aplinką (darbas nėra organizuojamas pamainomis, darbo pobūdis leidžia įteisinti lankstų darbo grafiką, nuotolinį darbą). Trijose savivaldybėse yra įrengti vaikų kambariai ar vaikų kampas. Vienoje – vaikų kambarys skirtas tiek darbuotojų, tiek klientų vaikams siekiant formuoti šeimoms su mažais vaikais draugišką aplinką. Kitoje savivaldybėje numatoma, kad administracijos darbuotojų vaikams įrengtame kambaryje dirbs ir juos prižiūrintis asmuo. Trečios patalpose įrengtas vaikų pervystymo kambarys, kuriuo gali naudotis visi miesto gyventojai. Tuo tarpu apklaustus darbdavius

paaiškėjo, kad nė viena įmonė nebuvo įrengusi vaikų kambario. Dauguma nurodė, kad vaikų į teritoriją negali įsileisti dėl gamybos saugumo reikalavimų. Kiti teigė, kad vaikų kambario negali įrengti dėl menko poreikio, griežtų reikalavimų kambariui įrengti ir lėšų trūkumo.

- [17]. Tyrimas atskleidė, kad lankstus darbo grafikas taikomas įmonėse, kurios teikia paslaugas. Gamybos įmonėse, kur dirbama pamainomis, lankstus darbo grafikas nėra taikomas, išskyrus administracijos darbuotojams. Respondentai minėjo, kad pasikeitus Socialinio draudimo įstatymui (įvedus vadinamąsias įmokų „grindis“) nebegalės taikyti nepilnos ar pusės darbo dienos schemų (4–7 val.), o tai gali neigiamai paveikti tėvų, auginančių mažus vaikus, užimtumo galimybes.
- [18]. Tiek savivaldybių, tiek darbdavių atstovai minėjo, kad darbuotojai naudojami motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis. Vyrai dažniau naudojami vieno mėnesio tėvystės atostogomis gimus vaikui, moterys – ilgesnėmis vaiko priežiūros atostogomis. Keletas savivaldybių respondentų ir darbdavių minėjo atvejus, kuomet vaiko priežiūros atostogas renkasi vyrai, tačiau šie atvejai nėra dažni.

Statistinės informacijos apie darbuotojus analizė (užimamos pareigos, atlyginimų skirtumai ir pan.)

- [19]. Informaciją apie moterų / vyrų darbuotojų skaičių savivaldybės administracijoje, jų pasiskirstymą pagal pareigas (taip pat ir vadovaujančias pareigas), gaunamus atlyginimus turi visos savivaldybės, tačiau ji retai kada analizuojama siekiant gerinti įstaigos veiklą.
- [20]. Visose savivaldybėse teigiama, kad atlyginimai skaičiuojami pagal įstatymuose nustatytas taisykles, atsižvelgiant į klases, kategorijas, darbo stažą ir pan. Todėl dauguma respondentų teigė, kad nemato poreikio rinkti ir analizuoti statistinių duomenų, kaip pasiskirsto atlyginimai savivaldybėje tarp moterų ir vyrų. Vienas respondentas svarstė, kad atlyginimų skirtumas savivaldybės viduje gali atsirasti dėl darbuotojo nutrūkusio darbo stažo išėjus vaiko priežiūros atostogų, kuriomis dažniausiai naudojami moterys. Nepaisant to, respondentas to nesiejo su darbuotojo lytimi, o su darbuotojo pasirinkimu ar šeimine padėtimi.
- [21]. Dauguma darbdavių atstovų paklausti apie statistinės informacijos apie darbuotojus rinkimą pagal lytį ir jos analizę (pasiskirstymą pagal profesines grupes, kiek moterų ir vyrų užima vadovaujančias pareigas, vidutinio atlyginimo dydį), nurodė, kad tokios informacijos įmonėje nerenka, o jei renka – tai neanalizuoja ir nepristato įmonės viduje. Keturios įmonės nurodė, kad renka ir analizuoja informaciją apie darbuotojus pagal lytį – tiek užimamas pareigas, atlyginimų skirtumus, tiek vyrų ir moterų pasiskirstymą vadovaujančiose pareigose. Trys iš šių keturių įmonių surinktą ir išnagrinėtą informaciją pristato ir įmonės viduje.
- [22]. Dauguma darbdavių atstovų nematė problemų įgyvendinti naujojo Darbo kodekso reikalavimą teikti nuasmenintą informaciją apie darbuotojų (išskyrus vadovaujančias pareigas einančiųjų) vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį įmonėse, kurios turi daugiau nei 20 darbuotojų.

Karjeros ir darbo užmokesčio kaitos strategija

- [23]. Savivaldybių atstovų interviu analizė atskleidė, kad nėra patvirtintų aiškių darbuotojo paaukštinimo galimybių ir užmokesčio kaitos kriterijų. Dauguma respondentų nurodė, kad vadovaujasi Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, ir atskiro dokumento neturi, nors pripažino, kad naujojo Darbo kodekso nuostatos sustiprino darbo užmokesčio skaidrumą sistemoje. Antra vertus, išlieka bendra mažų atlyginimų problema, dėl kurios sudėtinga į valstybės tarnybą savivaldybėje pritraukti kvalifikuotus ir motyvuotus darbuotojus.
- [24]. Keturios įmonės nurodė, kad yra parengusios darbuotojams viešai prieinamą karjeros planavimo ir darbo užmokesčio strategiją, kitose įmonėse tokia praktika nebuvo taikoma.

Mokymai darbuotojams apie lyčių lygybę

- [25]. Kiek daugiau nei pusė savivaldybėse dirbančių respondentų nurodė, kad yra dalyvavę mokymuose apie lyčių lygybę arba lygių galimybių politiką. Nedalyvavusieji nurodė, kad apie tokius mokymus nėra girdėję. Mokymuose dalyvavę respondentai palankiai atsiliepė apie mokymų turinį, suteiktas žinias, teigė išsiugdę didesnę pastabumą lyčių nelygybės požymiams įvairiose srityse. Mokymai, pasak jų, skatina diskusijas, kurių dėka kyla naujų įžvalgų ir formuojamas platesnis požiūris.
- [26]. Problema išlieka praktinis įgytų žinių taikymas kasdieniame darbe. Tik vienas respondentas galėjo nurodyti konkrečius veiksmus, kurių ėmėsi, grįžus iš mokymų: „Tiesiog mes įsitraukėme irgi į strateginius planus tas lyčių lygių galimybių tam tikras priemones“ (2_SOC). Kiti teigė, kad nematė poreikio mokymų medžiagos pritaikyti darbe arba nesulaukė palaikymo iš kitų savivaldybės administracijos darbuotojų.
- [27]. Vieni savivaldybių atstovai pabrėžė, kad sunku motyvuoti darbuotojus dalyvauti mokymuose lyčių lygybės klausimais, keli teigė, kad dalyvauti juose nemato prasmės, nes tai – neaktuali tema.
- [28]. Viena tyrime dalyvavusi įmonė nurodė, kad lyčių lygybės klausimai yra įtraukti į reguliariai vykdomų vadovų mokymų programą. Kiti darbdaviai teigė, kad neorganizuoja mokymų darbuotojams lyčių lygybės temomis, nes nesusiduria su lyčių nelygybės problemomis. Jie, kaip ir savivaldybių atstovai, pastebėjo, kad darbuotojams trūksta motyvacijos ir susidomėjimo dalyvauti mokymuose. Patys darbdaviai nelinkę organizuoti mokymų darbo laiku.

Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas savivaldybių strateginiuose planuose

- [29]. Savivaldybių strateginių plėtros ir veiklos planų, savivaldybių tarybų veiklos reglamentų, nevyriausybinių organizacijų paramos nuostatų ir savivaldybių merų / tarybų ataskaitų analizė rodo, kad visos strateginiuose dokumentuose numatytos priemonės ignoruoja moterų ir vyrų padėties savitumus, poreikius, socialines patirtis. Vietos bendruomenė suvokiama kaip homogeniška visuma, todėl formuojama lyties požiūriu „neutrali“ savivaldybių socialinė ir ekonominė politika taip iš esmės palaikant lyčių tvarką, kuri remiasi hegemoninėmis vyriškumo normomis ir jas reprodukuoja.

- [30]. Rengdamos strateginius plėtros ir veiklos planus, savivaldybės vadovaujasi Europos Sąjungos ir Lietuvos valstybės strateginiais dokumentais, kuriuose integruoti lyčių lygybės principai. Tačiau jų nėra daugelio savivaldybių strateginiuose dokumentuose: lyčių lygybės tikslai nėra susieti nei su vertikaliais, nei su horizontaliais prioritetais ar tikslais. Taip nutinka todėl, kad lyčių lygybės politikos tikslai nacionalinio lygmens strateginiuose dokumentuose nėra tiesiogiai ir aiškiai suformuluoti, o horizontaliųjų principų taikymas didžiąja dalimi priklauso nuo politinės valios kiekvienoje savivaldybėje, kuri tam nėra palanki. Tik dvi savivaldybės iš dešimties, rengdamos strateginius veiklos dokumentus, rėmėsi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kuriame įtvirtintas įpareigojimas savivaldybėms įgyvendinti moterų ir vyrų lygių galimybių tikslus ir uždavinius strateginiuose plėtros ir veiklos planuose. Tai svarbus, bet nepakankamas žingsnis siekiant sėkmingai vykdyti lyčių lygių galimybių politiką savivaldybės lygiu.
- [31]. Visi strateginiai savivaldybių plėtros planai parengti vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinta strateginio planavimo metodika (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2010), kurioje nurodyti dokumentų struktūros principai, tikslai, uždaviniai, priemonės, vertinimo kriterijai, jų reikšmės ir asignavimai, atsakingi už įgyvendinimą specialistai. Tačiau metodikoje nėra apibrėžti lyčių poveikio vertinimo principai, kriterijai, stebėsenos mechanizmai, nenurodoma, kaip atsakingi asmenys turėtų specializuotis ir būti motyvuojami vykdyti lyčių lygybės politikos priemones. Galima teigti, kad savivaldybės neturi metodinių nurodymų, įgalinančių ir įpareigojančių lyčių lygybę skatinančias priemones diegti veiklos planuose. Kai kurios savivaldybės teigia, kad siūlomos švietimo, sveikatos, socialinių paslaugų priemonės nepažeidžia lyčių lygių galimybių principo, bet nenurodo vertinimo metodų ir rodiklių, kurie leistų įsitikinti šio teiginio pagrįstumu.
- [32]. Strateginiuose savivaldybių dokumentuose – situacijos aprašyme ar siekiamų rodiklių lentelėse – duomenys lyčių aspektu neiškirti. Yra savivaldybių, kurios strateginiuose 2017–2019 m. veiklos planuose numato pasiekimų rodiklį, apibrėžiant iki 40 proc. vienos lyties atstovų dalyvavimą renginiuose, projektuose ar iniciatyvose (pavyzdžiui Pasvalio rajono savivaldybė). Tačiau dažniausiai nurodomas bendras gyventojų skaičius neišskiriant lyties. Tokie rodikliai neatskleidžia, kaip siūlomos priemonės siejasi su lyčių lygybės prioritetais, ar daro vienodą poveikį moterims ir vyrams, ar leidžia šalinti nepageidaujamą atotrūkį. Nėra siūlomi ir vertinimo kriterijai ar stebėsenos mechanizmai, kurie padėtų nustatyti, ar priemonės poveikyje situacija gerėja, prastėja ar lieka nepakitusi.
- [33]. Mokslininkai atkreipia dėmesį į lyčių požiūriu neutralios (tiksliau, nejautrios) politikos ribotumą ir nepajėgumą veiksmingai spręsti moterų ir vyrų nelygybės problemas. Savivaldybių strateginiuose dokumentuose trūksta konkrečių, lyčių pagrindu išskirtų duomenų, kurie leistų pagrįsti priemonių tikslingumą. Todėl nagrinėjant strateginius savivaldybių dokumentus remtasi nacionaliniu mastu atliktais mokslinių tyrimų rezultatais, kurie rodo lyčių nelygybės problemas švietimo (netolygus dalyvavimas neformaliame ugdyme), sveikatos (moterų ir vyrų sveikatos būklės skirtumai) ir socialinių paslaugų teikimo srityse (neproporcingai didelė globos našta tenkanti moterims).
- [34]. Savivaldybių strateginiuose plėtros ir veiklos dokumentuose naudojama lyčių požiūriu neutrali kalba, nors juose nurodytos priemonės gali turėti sąsajų su lyčių lygybės tikslais ir uždaviniais: derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, mokyti visą gyvenimą, būti aktyviais piliečiais, bendruomenės nariais, vienodai naudotis ištekliais ir mažinti socialinę atskirtį. Rezultatus sunku įvertinti, nes nėra lyties požiūriu išskaidytų duomenų.

Savivaldybės teikiamų paslaugų prieinamumas

- [35]. Kokybinis tyrimas atskleidė, kad duomenys apie savivaldybių teikiamų paslaugų gavėjus pagal lytį nėra renkami. Beveik visi respondentai teigė, kad tai daryti nėra poreikio, nors daugelis pastebėjo, kad, pavyzdžiui, moterys aktyvesnės neformalaus ugdymo veiklose, dažniau naudojasi krizių centrų ir kitomis socialinėmis paslaugomis, o vyrai dažniau patenka į socialinės rizikos asmenų grupę. Nepaisant šių įžvalgų, formuojant paslaugų paketus nėra atsižvelgiama į lyties aspektą, teigiant, kad visos teikiamos paslaugos yra skiriamos žmogui.
- [36]. Visi respondentai teigė, kad socialinių paslaugų planavimą lemia nacionaliniai teisės aktai ir kiti valstybės deleguotas funkcijas reglamentuojantys dokumentai. Daugelyje savivaldybių paslaugas planuojant vyresniems žmonėms, socialinės rizikos šeimoms, vaikams (globa), žmonėms su negalia lyties aspektas neišskiriamas. Kasmetinis socialinių paslaugų planavimas yra susietas su savivaldybės strateginiais planais ir biudžetu.
- [37]. Prieinamos švietimo ir socialinės paslaugos padeda derinti darbo, šeimos įsipareigojimus ir laisvalaikį, todėl yra ypač svarbios siekiant lyčių lygybės tikslų. Tačiau savivaldybių respondentai šių sąsajų nemato. Nevyriausybinių organizacijų neįtakojamą skirtingiems moterų ir vyrų poreikiams aiškina lyčių požiūriu nesubalansuotu atstovavimu priimančioms sprendimus ir vyrų dominavimu politiniuose procesuose.
- [38]. Paklausti apie savivaldybės teikiamų švietimo paslaugų prieinamumą darbdaviai nurodė, kad nusiskundimų iš darbuotojų nėra girdėję ir papildomų iniciatyvų šioje srityje nėra ėmęsi. Iškilus vaikų priežiūros problemoms, ypač kai darbas įmonėje vyksta pamainomis, problemas savo iniciatyva sprendžia patys darbuotojai.

Bendradarbiavimas su NVO ir darbdaviais

- [39]. Beveik visi apklaustų savivaldybių atstovai pripažino, kad neturi bendradarbiavimo su NVO patirties lyčių lygybės klausimais, ne visada NVO kaip lygiaverčiai partneriai įtraukiamos į įvairius sprendimo priėmimo procesus, motyvuojant tuo, kad pastarosios yra silpnos. Tyrime buvo ne kartą išsakyta savivaldybių noras turėti stiprius partnerius nevyriausybiniame sektoriuje, tačiau jokių iniciatyvų stiprinti šiais organizacijas nesiimta.
- [40]. Visos savivaldybės iš savo biudžeto remia švietėjiškus ir socialinius NVO projektus vietos lygiu, nes jos skatina bendruomenių aktyvumą, užimtumą, laisvalaikio organizavimą ir pan., tačiau nevyriausybiniams organizacijoms skiriamas finansavimas neretai yra labai fragmentuotas ir menkas. Dažniausiai savivaldybės vertina NVO kaip kokybiškų paslaugų teikėjus. Tik vienos savivaldybės atstovas NVO veiklą įgyvendinant smurto artimoje aplinkoje programą susiejo su lyčių lygybės politikos tikslais. Tokį projektinį finansavimą kai kurie respondentai kritikuoja, įžvelgdami jame ne stiprios partnerystės pamatą, o našatą NVO, rašantiems projektus labai mažam finansavimui ir ribotam veiklų spektrui.
- [41]. NVO atstovai pažymėjo, kad savivaldybės skiria menką dėmesį lyčių lygybės skatinimo priemonėms. Tik dvi NVO yra anksčiau gavusios paramą iš savivaldybės veiklos lyčių lygybės srityje, tačiau šiuo metu nė vienas projektas nėra finansuojamas. Dauguma organizacijų – tiek gavusios, tiek negavusios paramos –

nurodė, kad savivaldybės skiriamas finansavimas nevyriausybinėms organizacijoms yra nedidelis, tinkamas tik trumpalaikėms veikloms, o nepiniginę paramą iš savivaldybės gavusios organizacijos skundėsi, kad tokia parama yra fragmentiška ir neskatinanti investuoti nei žmogiškųjų nei materialinių išteklių.

- [42]. Lyčių lygybės srityje dirbančios organizacijos pastebi, kad jos buvo (o kartais tebėra) vertinamos priešiška. Ir nors bendraujant yra pastebimi tam tikri teigiami pokyčiai, ypač smurto artimoje aplinkoje klausimais, problemos išlieka. Teikiant socialines paslaugas NVO kartais vertinami kaip konkurentai, o su švietimo skyriais bendravimas ir bendradarbiavimas nevyksta.
- [43]. Paklausus apie bendradarbiavimą su savivaldybe, darbdavių nuomonės išsiskyrė – vieni nurodė, kad savivaldybės domisi įmonių problemomis, o įmonės remia įvairius miesto renginius. Kiti teigė, kad jokio bendravimo su savivaldybe nėra. Įgyvendinant lyčių lygybės priemones įmonės ir savivaldybės nebendradarbiauja.

Lyčių lygių galimybių politikos priemonių įgyvendinimo stebėseną

- [44]. Strateginių veiklos ir plėtros planų priemonių įgyvendinimo efektyvumo stebėsenos mechanizmus yra pasitvirtinusi tik viena savivaldybė, dirbanti pagal įdiegtą LEAN vadybos sistemą. Remiantis šia sistema, nuolat vertinama visų, taip pat ir lyčių lygybės stiprinimui skirtų, priemonių įgyvendinimo kokybė. Kitos apklausoje dalyvavusios savivaldybės šiuo metu lyčių lygybės politikos priemonių efektyvumo nevertina arba tiesiog jų neįgyvendina.

Paskatos ir kliūtys plėtoti lyčių lygybės politiką vietos lygmenyje

- [45]. Dauguma respondentų pabrėžė, kad vienas svarbiausių veiksnių, skatinančių diegti lyčių lygybės nuostatas savivaldybėse yra formalūs, teisės aktuose ir ES struktūrinių fondų gairėse įtvirtinti reikalavimai. Tačiau interviu analizė rodo, kad vien tik teisinis reguliavimas neskatina lyčių lygybės politikos tikslų įgyvendinimo.
- [46]. Didelė dalis respondentų teigė, kad siekiant paskatinti spartesnę lyčių lygybės principų integravimą į savivaldybės veiklą yra svarbi politinė valia ir vadovaujančių asmenų nuostatos šiuo klausimu, tačiau buvo ir nesutinkančių su tokiu vertinimu. Dalis tyrimo dalyvių pastebėjo, kad svarbesnės yra administracijos darbuotojų nuostatos šiuo klausimu, kadangi būtent jų darbe kasdien susiduriama su konkrečiais lyčių lygybės sričiai aktualiais klausimais. Darbdavių nuomone, lyčių lygybės principų diegimas įmonės veikloje priklauso nuo vadovų požiūrio ir įmonės vidaus politikos.
- [47]. Žinių, atskleidžiančių lyčių lygybės turinį, sklaida yra viena iš dažniausiai minimų priemonių, galinčių paskatinti lyčių lygybės politikos plėtrą vietos lygiu. Respondentų nuomone, būtina keisti lyčių stereotipus, požiūrį į tradicinius moterų ir vyrų vaidmenis, jų padėties skirtumus ir viešinti gerus kitų savivaldybių pavyzdžius, kurie skatina diskusijas, padedančias inicijuoti galimus pokyčius. Savivaldybių atstovai atkreipė dėmesį į nacionalinės valdžios atstovų (Seimo, Vyriausybės, Lygių galimybių

kontrolieriaus) ir žiniasklaidos vaidmenį keliant lyčių nelygybės problemas ir didinant bendruomenių sąmoningumą.

- [48]. Viena iš galimų paskatų įgyvendinti lyčių lygybės politiką vietos lygiu – siekis pritraukti daugiau skirtingų lyčių atstovų į tas sritis, kuriose jie menkiau atstovaujami. Respondentai dažniau įvardino vyrų trūkumą viešojo sektoriaus įstaigose – švietimo, socialines paslaugas teikiančiose įstaigose, savivaldybės administracijoje, nevyriausybiniuose organizacijose. Noras subalansuoti darbuotojų kolektyvus lyties požiriu atsiskleidė ir darbdavių pasisakymuose, teigusiu, kad tai leistų siekti geresnių darbo rezultatų ir palankesnės atmosferos kolektyve. Tačiau respondentai nežinojo, kaip pritraukti moteris ar vyrus į tas specialybes, kuriose jų mažuma, ir sustiprinti lyčių balansą.
- [49]. Tose savivaldybėse, kuriose veikė aktyvios nevyriausybinių organizacijų lyčių lygybės srityje, buvo pabrėžta šių organizacijų svarba iškeliant aktualias vietos problemas.

Kliūtys

- [50]. Lyčių lygybė nėra suprantama kaip prioritetinga politikos sritis, todėl apie moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimą savivaldybėse nediskutuojama. Nemanoma, kad reikia atsižvelgti į lyčių aspektą įvertinant ir tenkinant gyventojų poreikius, nes jis nelaikomas svarbiu. Daugelis savivaldybių atstovų teigė, kad lyčių nelygybės problemų nėra. O jeigu lyčių nelygybės problemos iškeliamos, jos siejamos su moterų klausimu, todėl vyrai į jų aptarimą ar sprendimus įsitraukia nenoriai, neigia temos aktualumą ir yra nusiteikę priešiški.
- [51]. Viešųjų paslaugų teikimo teisinis reguliavimas neskatina rinkti išsamių duomenų apie paslaugų gavėjus. Kriterijai ir tikslai, kodėl šie duomenys turėtų būti renkami, nėra aiškiai apibrėžti, todėl savivaldybės darbuotojai šią funkciją vertina kaip nereikalingą papildomą darbą, kuris, pasak respondentų, jokios apčiuopiamos naudos neturės.
- [52]. Svarbi kliūtis siekiant įgyvendinti lyčių lygybės politikos priemones yra moterų ir vyrų padėties netolygumų valdyme, darbo rinkoje, pasiskirstant pagal profesijas ar šeimos pareigomis pateisinimas. Dalis respondentų tai suvokia kaip „natūralią“ sanklodą, kurią keisti sunku ar net netikslinga, tačiau dalis mato poreikį pritraukti daugiau vyrų darbuotojų į švietimo ir socialinių paslaugų sistemą, keisti tradicinį moterų ir vyrų pasiskirstymą vaidmenimis. Tuo tarpu darbdavių atstovai pastebėjo, kad pačių darbuotojų stereotipai trukdo pritraukti juos į specialybes, kuriose jų lyties asmenų yra mažuma, kas sustiprina išankstines nuostatas apie vyriškus ir moteriškus darbus. Mažas atlyginimas tradiciškai moterų užimamose darbo sferose taip pat neskatina vyrų rinktis šių darbo sektorių.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

- [53]. Tyrimo duomenys atskleidė, kad esamas teisinis reguliavimas ir dominuojančios socialinės normos neskatina savivaldybių aktyviai įgyvendinti moterų ir vyrų lygių galimybių politikos kaip horizontaliojo valstybės pažangos prioriteto. Tai lemia keletas svarbių veiksnių.

- [54]. Pirmą, savivaldybės nėra įtrauktos į valstybės lygiu įgyvendinamos lyčių lygybės politikos institucinį mechanizmą (tas pažymima ir Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programoje), tai yra, joms nėra suteiktas lygiaverčių partnerių vaidmuo siekiant bendrų lyčių lygybės tikslų. Dėl šios priežasties, savivaldybės reikalavimus lyčių lygybės politikos srityje neretai mato kaip „nuleistus iš viršaus“, „prievarčius“, kurie vietos lygmenyje nėra aktualūs ir neretai iš viso atmetami ar ignoruojami.
- [55]. Antra, šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas, reglamentuojantis savivaldybių strateginių planų rengimą, viešųjų paslaugų teikimą ir biudžeto planavimą aiškiai neįpareigoja savivaldybių atsižvelgti į visuomenėje egzistuojančią lyčių nelygybę ir imtis priemonių šiai nelygybei mažinti. Tyrimo duomenys rodo, kad Vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymo nuostata, jog visuose savivaldybių rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, būtų rengiamos ir įgyvendinamos programos ir priemonės, skirtos moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti, o teikiant administracines ir viešąsias paslaugas nebūtų pažeistos moterų ir vyrų lygios teisės yra suprantama labai siaurai, tik kaip tiesioginio nediskriminavimo principas – t.y., kad paslaugos turi būti teikiamos vienodai tiek moterims, tiek vyrams, neatsižvelgiant į jų lytį. Toks siauras įstatymo nuostatų suvokimas lemia tai, kad savivaldos lygiu taikomos politinės priemonės iš esmės nevertina svarbių lyčių nelygybės aspektų. Priemonės siūlomos visiems savivaldybės gyventojams, formaliai neribojant prieinamumo, tačiau lyties aspektu nėra renkami duomenys apie teikiamų paslaugų prieinamumo skirtumus ir nėra vertinamas išteklių paskirstymo skirtingoms gyventojų grupėms tolygumas. Esant tokiai situacijai savivaldybės realiai neanalizuoja, kokį poveikį lyčių lygybės tikslams turi įgyvendinamos politinės priemonės, tai yra, ar vietos lygmenyje atotrūkis tarp moterų ir vyrų mažėja, lieka nepakitęs arba didėja.
- [56]. Trečia, interviu metu surinkta medžiaga rodo, kad savivaldybės savo iniciatyva nėra linkusios imtis aktyvių veiksmų, skirtų esamai lyčių nelygybei mažinti. Tai lemia keletas veiksnių: (1) savivaldybės politikai neturi aiškių politinių paskatų investuoti į šios srities problemų sprendimą – nėra spaudimo iš visuomenės / nevyriausybinų organizacijų, o pati lyčių nelygybės problema vietos politikų neretai matoma kaip visuomenę priešinantis veiksnys arba prievarčius, iš viršaus nuleistas reikalavimas ir (2) savivaldybės darbuotojai neturi žinių kaip egzistuojančią lyčių nelygybę būtų galima atpažinti ir įvertinti, tai yra, trūksta aiškiai parengtos metodikos kaip rinkti ir analizuoti duomenis atsižvelgiant į lyčių aspektą, kaip nustatyti prioritėtinius lyčių lygybės politikos tikslus vietos lygiu ir kaip atlikti įgyvendinamų priemonių stebėseną bei poveikio vertinimą.
- [57]. Ketvirta, interviu duomenys rodo, kad lyčių lygybės problematika yra suvokiama labai siaurai ir dažniausiai apsiriboja tik darbo santykių klausimais, ypatingai atotrūkiu tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio vertinimu. Kiti į lyčių lygybės politikos sritį patenkantys klausimai (galios disbalansas tarp vyrų ir moterų visuomenėje, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas, stereotipiniai lyčių vaidmenys ir kt.) interviu metu buvo minimi retai, nors dalis savivaldybių teikiamų paslaugų gali būti vertinamos kaip prisidedančios prie lyčių nelygybės mažinimo (pvz., paslaugos nukentėjusiems nuo smurto artimoje aplinkoje, vaikų ugdymo paslaugos, vyresnio amžiaus žmonių slaugos paslaugos ir pan.). Lyčių lygybė suvokiama kaip atskira politikos sritis, o ne horizontalus prioritetas, integruotas į visas politikos sritis. Savivaldybės darbuotojai taip pat nepastebi / nesupranta lyčių lygybės politikos priemonių teikiamos ekonominės naudos (pvz., aktyvių gyventojų darbo rinkoje skaičiaus augimo, efektyvesnio ribotų išteklių panaudojimo ir pan.) ir nevertina ekonominių paskatų įgyvendinti lyčių lygybę skatinančias priemones vietos lygiu.

- [58]. Šiuo metu bene vienintelę savivaldos lygmenyje taikomą valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos priemonę – mokymus ir konsultacijas savivaldybių atstovams moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo savivaldybių lygmeniu ir lyčių lygybės aspekto integravimo klausimais – tyrimo dalyviai vertino nevienareikšmiai. Nors minimi mokymai buvo svarbūs plečiant bendrą suvokimą apie lyčių lygybės politikos turinį, šios priemonės poveikis siekiant keisti savivaldybių dalyvavimą moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinime iki šiol buvo gana silpnas. Mokymuose dalyvavę savivaldybių darbuotojai neretai teigė nematę poreikio darbe pritaikyti mokymų metu gautos medžiagos arba pokyčių neįgyvendinę, nes nesulaukė palaikymo iš kitų savivaldybės administracijos darbuotojų. Be to, dalis apklaustų tyrimo dalyvių nurodė, kad lyčių lygybei skirtuose mokymuose nedalyvauja, nes nemano, kad šios srities žinios yra aktualios jų kasdiniame darbe.

Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [59]. Siekiant paskatinti savivaldybes aktyviau įsitraukti į moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinimą, būtina derinti kelias reguliacines priemones (taikyti išmanaus / protingo reguliavimo (angl. *smart regulation*) koncepciją).
- [60]. Būtina peržiūrėti esamą valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinimo institucinį mechanizmą, įtraukiant savivaldybes kaip aktyvius partnerius į politikos planavimo ir įgyvendinimo procesą.
- [61]. Būtina parengti aiškią metodiką kaip rinkti ir analizuoti statistinius gyventojų duomenis, duomenis apie viešųjų paslaugų teikimą atsižvelgiant į lyčių aspektą, kaip nustatyti prioritetinius lyčių lygybės politikos tikslus vietos lygiu ir kaip atlikti įgyvendinamų priemonių stebėseną bei poveikio vertinimą.
- [62]. Svarbu sukurti tokią teisinio reguliavimo aplinką, nustatant pozityviosios teisės imperatyvus ir / ar sankcijas, kuri įpareigotų savivaldybes rengiant strateginius planus, paskirstant savivaldybės biudžetą ir teikiant paslaugas gyventojams atsižvelgti į egzistuojančią lyčių nelygybę ir imtis veiksmų esamam atotrūkiui tarp moterų ir vyrų mažinti. Nacionaliniu lygiu būtų tikslinga išskirti keletą prioritetinių moterų ir vyrų lygių galimybių sričių, nurodant galimas veiklos gaires savivaldybėms.
- [63]. Šiuo metu dalis savivaldybių yra paskyrę lygių galimybių koordinatorių savivaldybės administracijoje, tačiau neretai šią funkciją ji(-s) dažniausiai atlieka kaip papildomą, šalia kitų pareigų. Tikslinga parengti pavyzdinį Lygių galimybių koordinatoriaus pareigybės aprašymą, apsvarstant galimybes šias pareigas susieti su savivaldybėse naujai steigiama tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatoriaus pareigybe. Sukurtas lygių galimybių koordinatorių tinklas savivaldybėse galėtų būti sudedamoji valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinimo institucinio mechanizmo dalis.
- [64]. Tikslinga sukurti reguliariai atliekamą savivaldybių veiklos vertinimą lyčių lygybės skatinančių priemonių aspektu, kurio metu būtų vertinama savivaldybių daroma pažanga prioritetingose politikos srityse. Siekiant poveikio, šis vertinimas turi būti konkretus, paprastas ir palyginamas, tai yra, įvesti aiškūs vertinimo kriterijai / parengtas indeksas, kuris leistų nesudėtingai palyginti skirtingas savivaldybes tarpusavyje, duomenis reguliariai atnaujinant. Galimas tokio vertinimo pavyzdys – Migrantų integracijos politikos indeksas (mipex.eu). Tyrimo duomenys rodo, kad šiuo metu rengiami savivaldybių

apdovanojimai lyčių lygybės srityje, kuomet apdovanojimas teikiamas remiantis tik savivaldybių pateikiama anketa nėra objektyvus ir neskatina pokyčių šios politikos įgyvendinimo srityje.

- [65]. Siekiant stiprinti politinę motyvaciją įgyvendinti moterų ir vyrų lygių galimybių politiką vietos lygiu, būtina stiprinti regionines nevyriausybinės organizacijas, dirbančias lyčių lygybės srityje. Tyrimo duomenys rodo, kad savivaldybės šiuo metu netaiko jokių priemonių, skatinančių organizacijų steigimąsi tose vietovėse, kuriose nevyriausybinis sektorius yra silpnas arba menkai išplėtotas, o organizacijoms skiriama parama pasižymi fragmentiškumu ir yra menkai susieta su prioritetinių politikos tikslų įgyvendinimu.
- [66]. Siekiant motyvuoti savivaldybes, tikslinga atkreipti jų dėmesį į lyčių lygybės politikos priemonių teikiamą ekonominę naudą ir poveikį žmonių gyvenimo kokybei. Savivaldybės, imdamosios aktyvių veiksmų kuriant šeimai palankią aplinką (teikiant lanksčias vaikų priežiūros paslaugas, organizuojant nemokamas kokybiškas vaikų užimtumo ir ligotų šeimos narių priežiūros paslaugas) galėtų konkuruoti dėl jaunų darbingo amžiaus žmonių ir kvalifikuotų specialistų (o tuo pačiu – ir naujų įmonių) pritraukimo į regionus ir esamų išsaugojimo, taip spręsdami itin aktualią gyventojų mažėjimo problemą. Jei pačioje savivaldybės administracijoje ir jai pavaldžiose įstaigose, būtų įdiegtos pažangios, lyčių lygybę darbo santykiuose skatinančios priemonės, sukurta darbuotojams – tiek moterims, tiek vyrams – palanki aplinka derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, savivaldybėms būtų lengviau pritraukti specialistus į laisvas darbo vietas.
- [67]. Siekiant stiprinti mokymų lyčių lygybės tema aktualumą ir patrauklumą savivaldybės darbuotojams, būtina juos susieti su konkrečiais teisės aktų įgyvendinimo reikalavimais (pvz., naujojo Darbo kodekso įvestais pakeitimais, Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos įgyvendinimu dalyvaujant savivaldybėms ir pan.) bei praktiniais savivaldybių veiklos klausimais (pvz., personalo vadybos gerinimas, teikiamų paslaugų poveikio ir efektyvumo stebėsenos sistemos sukūrimas ir pan.). Tyrimo dalyviai taip pat palankiai vertino galimybes apsikeisti gerųjų praktikų pavyzdžiais su kitomis savivaldybėmis bei mokymosi vieni iš kitų (angl. *peer-to-peer learning*) modelį.
- [68]. Siekiant sustiprinti savivaldybių motyvaciją siekti pokyčių lyčių lygybės politikos srityje, būtina sistemingai viešinti savivaldybėse taikomas gerąsias praktikas mažinant moterų ir vyrų atotrūkį, susieti šiuos pokyčius su teigiamos savivaldybių reputacijos formavimu ir konkurencingumu kuriant verslui palankią aplinką.

TYRIMO METODOLOGIJA

1. Imties formavimas

- [69]. Tyrimo metu iš viso buvo atliktas 71 interviu. Tyrimas buvo vykdomas dešimtyje užsakovo atrinktų savivaldybių – Akmenės rajono, Alytaus miesto, Birštono, Jonavos rajono, Pasvalio rajono, Rietavo rajono, Tauragės rajono, Ukmergės rajono, Vilniaus miesto ir Visagino savivaldybėse. Kiekvienoje savivaldybėje buvo atlikta ne mažiau kaip 7 interviu: keturi interviu su savivaldybės administracijos darbuotojais (meru/e ar vicemeru/e, administracijos direktoriumi/e arba pavaduotoju/a, švietimo ir socialinių paslaugų skyrių vedėjais/omis arba atstovais), du interviu su didelių ir vidutinių įmonių atstovais ir vienas interviu su nevyriausybine organizacija, dirbančia lyčių lygybės srityje. Interviu buvo atliekami 2017 m. spalio 26 d. – 2018 m. vasario 21 d.
- [70]. Formuojant savivaldybėse dirbančių respondentų imtį, buvo nuspręsta apklausti aukščiausio politinio lygmens atstovus (merus), aukščiausio administracinio lygmens atstovus (administracijos direktorius arba pavaduotojus) ir dviejų savivaldybės administracijos skyrių vadovus, skyrius atrenkant pagal tai, kuriose srityse lyčių lygybės problematikos suvokimas yra labiausiai tikėtinas, esant menkai išplėtotam lyčių lygybės diskursui – tai švietimo ir socialinių paslaugų teikime. Tuomet, kai lyčių lygybės klausimai bus labiau išplėtoti, tikslinga analizuoti ir tas sritis, kurios Lietuvoje paprastai nėra laikomos aktualios sprendžiant lyčių nelygybės problemoms (pvz., vietos infrastruktūros plėtra, gyventojų verslumo skatinimas, vietos biudžeto planavimas ir pan.).
- [71]. Savivaldybių merų grupėje iš viso buvo apklausti vienuolika tyrimo dalyvių (vienoje savivaldybėje buvo kalbėta ne tik su meru, bet ir jo pavaduotoja). Dviejų savivaldybių merai nedalyvavo interviu, juos pavadavo mero paskirti savivaldybės atstovai. Iš vienuolikos apklaustų respondentų, septyni buvo vyrai ir keturios – moterys. Vienas atliktas interviu (su mero pavaduotoja) nebuvo įtrauktas į tyrimo duomenų analizę, nes atsižvelgiant į tyrimo imties formavimo kriterijus buvo analizuojami merų interviu. Šios grupės interviu tyrimo duomenų analizėje koduojami naudojant trumpinį POL.
- [72]. Savivaldybės administracijos vadovų grupėje iš viso buvo apklausti dešimt tyrimo dalyvių – šeši administracijos direktoriai ir keturi administracijos direktoriaus pavaduotojai. Iš dešimties apklaustų respondentų, aštuoni buvo vyrai ir dvi moterys (abi administracijos direktoriaus pavaduotojos). Šios grupės interviu tyrimo duomenų analizėje koduojami naudojant trumpinį ADM.
- [73]. Savivaldybės administracijos švietimo skyriaus atstovų grupėje iš viso buvo apklausti dešimt tyrimo dalyvių – aštuoni skyriaus vedėjai ir du vyr. specialistai. Iš dešimties apklaustų respondentų, aštuonios buvo moterys ir du vyrai (abu skyriaus vedėjai). Šios grupės interviu tyrimo duomenų analizėje koduojami naudojant trumpinį EDU.
- [74]. Savivaldybės administracijos socialinės paramos skyriaus atstovų grupėje iš viso buvo apklausti dešimt tyrimo dalyvių – septyni skyriaus vedėjai ir trys vyr. specialistai. Iš dešimties apklaustų respondentų, septynios buvo moterys ir trys vyrai (du skyriaus vedėjai ir vienas vyr. specialistas). Šios grupės interviu tyrimo duomenų analizėje koduojami naudojant trumpinį SOC.

- [75]. Kiekvienoje savivaldybėje buvo pasirenkama **nevyriausybinių organizacija**, dirbanti lyčių lygybės ar paslaugų šeimai srityse. Tose savivaldybėse, kuriose nepavyko identifikuoti lyčių lygybės srityje dirbančių nevyriausybinių organizacijų, buvo papildomai tariamasi ir su savivaldybių darbuotojais, prašant nurodyti tyrimui tinkančias organizacijas. Viso buvo atlikti 10 interviu su nevyriausybinių organizacijų darbuotojais. Vienas interviu, dėl iškeltų kriterijų organizacijos statusui neatitikimo, neįtrauktas į bendrą duomenų analizę. Iš visų apklaustų dešimties tyrimo dalyvių, devynios buvo moterys ir vienas vyras. Šios grupės interviu tyrimo duomenų analizėje koduojami naudojant trumpinį NVO.
- [76]. Iš apklaustų nevyriausybinių organizacijų, penkios vykdė tiesiogiai su lyčių lygybe siejamą veiklą (pvz., moterų verslumo skatinimas, mokymai lygių galimybių tematika, visuomenės švietimas apie lyčių lygybę, moterų įgalinimas, kompleksinė pagalba smurto artimoje aplinkoje aukoms ir pan.), trys organizacijos – teikė paslaugas šeimai (vaikų priežiūra po pamokų, šeimos mediacijos paslaugos, psichologo konsultacijos, tėvystės mokymai ir pan.), viena organizacija vienijo aktyvias vietas moteris labdaringai veiklai (paramos sergantiems vaikams rinkimas, renginių organizavimas ir pan.).
- [77]. Formuojant **darbdavių imtį**, buvo nuspręsta į tyrimą įtraukti tik dideles ir vidutines įmones, taip kaip jos yra apibrėžtos LR smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatyme (3 str.)¹. Toks atrankos kriterijus buvo pasirinktas įvertinus (1) teisinį reguliavimą, taikomą šioms įmonėms, lyčių lygybės srityje, tai pat (2) paprastai didesnę tokių įmonių socialinę, ekonominę ir politinę įtaką bei atitinkamai galimybes kooperuotis su savivaldos institucijomis. LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, numato visiems darbdaviams taikytinas pareigas, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises darbe (6 str.)². Tačiau LR darbo kodeksas³ papildomai numato, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones (26 str. 6 d.). Taigi visos vidutinės ir didelės įmonės privalo turėti tokią politiką ir ją įgyvendinančias priemones. Be to, vadovaujantis LR finansinės atskaitomybės įstatymu didelės viešojo intereso įmonės, kurių vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus paskutinę tų metų dieną viršija 500, privalo po finansinių metų pabaigos pateikti socialinės atsakomybės ataskaitą, kuri, *inter alia*, turi apimti ir informaciją dėl įmonėje taikomos politikos, susijusios su žmogaus teisėmis ir žmogiškaisiais ištekliais (23/2 str.)⁴. Kadangi būtent vidutinėms ir didelėms įmonėms yra nustatomos papildomos pareigos dėl vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo darbe, yra labiau tikėtina, kad šie subjektai specifiškai analizuoja ir užtikrina šį aspektą ir gali atskleisti daugiau gerųjų praktikų ar probleminių aspektų. Taip pat kaip minėta būtent ekonomine prasme santykinai didelės įmonės gali turėti didesnes galimybes pačios įgyvendinti ar užtikrinti politinį bendradarbiavimą su savivaldos lygmens institucijomis šioje srityje.
- [78]. Įmonės konkrečioje savivaldybėje buvo atrenkamos pagal du kriterijus: (1) darbuotojų skaičių (imamos didžiausios, daugiausia žmonių įdarbinančios, vietos įmonės) ir (2) veiklos specializaciją (siekiant atrinkti skirtingose ūkio srityse dirbančias įmones). Tyrime dalyvavusių įmonių darbuotojų skaičius svyravo nuo
-
- ¹ Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymas (Žin., 1998, Nr. 109-2993; 2002, Nr. 105-4689; 2007, Nr. 132-5354; TAR, 2017-01-24, Nr. 2017-01325)
- ² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (Žin., 1998, Nr. 112-3100; TAR, 2016-11-17, Nr. 2016-26966)
- ³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709)
- ⁴ Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas (Žin., 2001, Nr. 99-3516; 2008, Nr. 79-3098; TAR, 2015-05-27, Nr. 2015-08160)

60 iki 2000 žmonių. Įmonių veiklos sritys apėmė telekomunikacijos, sveikatinimo, švietimo paslaugų teikimą, lengvosios (siuvimo, maisto produktų gamybos) ir sunkiosios (statybinių, cheminių medžiagų, baldų, buitinės technikos gamybos) pramonės šakas.

[79]. Darbdavių grupėje buvo siekiama interviu atlikti su įmonių vadovais arba įmonės personalo tarnybos vadovais. Iš 20 atliktų interviu, dvylika interviu buvo atlikti su įmonių personalo vadovais, septyni – su įmonių vadovais ir vienas su įmonės valdybos nariu. Iš visų apklaustų darbdavių atstovų, dvylika tyrimo dalyvių buvo moterys (dešimt personalo vadovių ir dvi įmonės vadovės), aštuoni – vyrai (penki įmonės vadovai, du personalo vadovai ir vienas valdybos narys). Šios grupės interviu tyrimo duomenų analizėje koduojami naudojant trumpinį DARB.

2. Interviu atlikimas

- **Respondentų atranka**

[80]. Tyrimą atliko trys aukštos kvalifikacijos apklausėjos, turinčios socialinių mokslų daktaro laipsnį. Visos tyrėjos turi patirtį skirtinguose tyrimo projektuose, kuriuose jos dirbo renkant ir analizuojant interviu duomenis.

[81]. Tyrimo respondentai buvo atrenkami tyrimo užsakovo atrinktose pilotinėse savivaldybėse pagal numatytas respondentų grupes.

[82]. Savivaldybės buvo atrinktos pagal užsakovo pateiktą tyrime dalyvaujančių savivaldybių sąrašą. Savivaldybėse dirbantys respondentai buvo atrenkami pagal nustatytus imties formavimo kriterijus – tai yra, užimamas pareigybes ir galimybes / norą dalyvauti interviu (tai lėmė, kas dalyvaudavo interviu – patys vadovai ar jų pavaduotojai/ kiti paskirti asmenys).

[83]. Darbdaviai buvo atrenkami naudojantis rekvizitais.lt pateikiama įmonių duomenų baze, atsižvelgiant į nustatytus imties formavimo kriterijus – įmonės veiklos vieta (viena iš tyrime dalyvaujančių savivaldybių), įmonės darbuotojų skaičius (imamos pačios didžiausios vietos įmonės, darbuotojų skaičius negali būti mažesnis nei 50) ir įmonės veiklos pobūdis (savivaldybėje veikiant kelioms didelėms įmonėms, dirbančioms toje pačioje srityje, buvo stengiamasi kad dvi atrinktos įmonės skirtųsi savo veiklos pobūdžiu).

[84]. Nevyriausybinių organizacijų buvo atrenkamos naudojantis Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centro sudaryta NVO duomenų baze, atsižvelgiant į nustatytus imties formavimo kriterijus – organizacijos veiklos vieta (viena iš tyrime dalyvaujančių savivaldybių) ir nevyriausybinių organizacijos veiklos pobūdis (tiesiogiai su lyčių lygybe siejama veikla arba paslaugų šeimoms teikimas). Tose savivaldybėse, kuriose nepavyko identifikuoti lyčių lygybės srityje dirbančių nevyriausybinių organizacijų, buvo papildomai tariamasi ir su savivaldybių darbuotojais, prašant nurodyti tyrimui tinkančias organizacijas.

- **Kontaktavimas su respondентаis, interviu atlikimas**

- [85]. Kontaktuojant su **savivaldybių administracija** buvo kreipiamasi į asmenis, kurie pačių savivaldybių, atsakant į Lietuvos savivaldybių asociacijos pateiktą užklausą, buvo nurodyti kaip darbuotojai atsakingi už lyčių lygybės klausimus konkrečioje savivaldybėje arba įpareigoti koordinuoti tyrėjų vizitą į savivaldybę. Tyrėjai kreipdavosi telefonu ir elektroniniu paštu į šiuos kontaktinius asmenis ir iš anksto suderindavo interviu su savivaldybių administracijų darbuotojais datą ir laiką. Ši strategija pasiteisino, kontaktavimas vyko sklandžiai, interviu laikas būdavo suderinamas lengvai, atsižvelgiant tiek į savivaldybės darbuotojų užimtumą, tiek į tyrėjų darbo grafiką. Viso buvo atliktas 41 interviu su savivaldybių administracijos darbuotojais. Visi interviu su savivaldybės administracijos nariais buvo atlikti bendraujant gyvai, tiesioginio interviu metu.
- [86]. Visi iš anksto suplanuoti interviu su savivaldybių darbuotojais įvyko, keblumų iškilo tik vienu atveju – su Jonavos savivaldybės meru. Bendradarbiaujant su atsakingu už tyrimo koordinavimą Jonavos savivaldybėje asmeniu buvo iš anksto suderintas vizito ir interviu laikas su savivaldybės darbuotojais (meru, administracijos direktoriaus pavaduotoja, švietimo skyriaus vedėju ir socialinės paramos skyriaus vedėja), tačiau atvykus į vietą savivaldybės darbuotojai informavo, jog meras dėl užimtumo interviu nedalyvaus, nebuvo siūlomas ir kitas interviu laikas. Buvo siekiama suderinti interviu su Jonavos rajono savivaldybės vicemeru, tačiau jo savivaldybėje tuo metu nebuvo. Tyrėjams vietoj šio asmens, buvo pasiūlyta atlikti interviu su Strateginio planavimo ir investicijų skyriaus vedėja. Nematant kitos išeities, šis interviu buvo atliktas.
- [87]. Kontaktuojant su **nevyriausybinių organizacijų atstovais**, pirmiausia buvo siunčiamas elektroninis laiškas su informacija apie tyrimo užsakovus, vykdytojus ir tikslus. Vėliau buvo skambinama telefonu ir derinami interviu data ir laikas su organizacijų vadovais arba aktyviais nariais. Devyni interviu su nevyriausybinių organizacijų nariais buvo atlikti bendraujant gyvai, tiesioginio interviu metu, vienas – naudojant programos Skype vaizdo pokalbio funkciją. Keturiuose interviu dalyvavo ne vienas, o keli organizacijos atstovai (Tauragėje, Visagine, Akmenėje ir Rietave).
- [88]. Tyrimo metu paaiškėjo, kad ne kiekvienoje savivaldybėje veikia nevyriausybinių organizacijos, kurių veiklą būtų galima sieti su lyčių lygybę skatinančiomis priemonėmis. Pavyzdžiui, Jonavos rajone apklausta paslaugas šeimai teikianti nevyriausybinių organizacija (vaikų dienos centras) savo darbe remiasi krikščioniško mokymo principais ir lyčių lygybės principams iš esmės nepitaria. Birštone nebuvo galima identifikuoti nė vienos nevyriausybinių organizacijos, dirbančios lyčių lygybės srityje. Buvo nuspręsta kreiptis į vieną organizaciją, teikiančią paslaugas šeimai, tačiau vėliau paaiškėjo, kad ji yra glaudžiai susijusi su savivaldybės biudžetine organizacija ir neatitiko iškeltų atrankos kriterijų. Šios organizacijos interviu metu pateikta medžiaga nebuvo įtraukta į bendrą duomenų analizę.
- [89]. Kontaktuojant su atrinktais **darbdavių atstovais**, pirmiausia, buvo siunčiamas elektroninis laiškas su informacija apie tyrimo užsakovus, vykdytojus ir tikslus. Vėliau buvo skambinama telefonu ir derinami interviu data ir laikas su įmonės vadovu/e arba personalo vadovu/e. Iš visų įmonių, su kuriomis buvo kontaktuota, tyrime dalyvauti atsisakė keturios įmonės. Trys darbdavių atstovai atsisakymą motyvavo tuo, kad neatitinka keliamų kriterijų dėl darbuotojų skaičiaus (tyrime dalyvaujančioje savivaldybėje buvo tik įmonės padalinys, įmonė įdarbino mažiau darbuotojų nei nurodyta viešai prieinamoje informacijoje ir pan.). Viena įmonė tyrime negalėjo dalyvauti dėl siūlomo interviu atlikimo laiko (atsakingas asmuo tuo

metu buvo išvykęs). Iš 20 atliktų interviu, 19 interviu buvo atlikti bendraujant gyvai, tiesioginio interviu metu, viena įmonė atsakymus į tyrimo klausimus pateikė raštu.

- [90]. Sudėtinga situacija dėl darbdavių apklausos susidarė tik vienoje – Rietavo – savivaldybėje. Šioje savivaldybėje veikia nedaug atrankos kriterijus atitinkančių įmonių – daugiau nei 50 darbuotojų turi aštuonios įmonės, iš jų tik dvi privačios įmonės ir viena žemės ūkio bendrovė. Tyrime dalyvauti sutiko tik viena privati įmonė, kitos atsisakė. Nesant daugiau privačių įmonių pasirinkta apklausti savivaldybės biudžetinę įstaigą – mokyklą, kaip vieną iš didžiausių darbdavių. Šis išskirtinis atvejis buvo suderintas su tyrimo užsakovais.
- [91]. Siekiant pagilinti pradinės interviu analizės įžvalgas, buvo nuspręsta atlikti **fokus grupės interviu**. Į grupės interviu buvo kviečiami dalyvauti savivaldybių administracijos atstovai, atsakingi už lyčių lygybės principų įgyvendinimą ir aktyviausių nevyriausybinių organizacijų atstovai, dirbantys lyčių lygybės srityje. Remiantis tyrimo metu gautais duomenis, buvo atrinkti 5 skirtingų savivaldybių administracijos ir 5 skirtingų nevyriausybinių organizacijų atstovai. Atrenkant grupės interviu dalyvius buvo siekta, kad iš kiekvienos savivaldybės atvyktų po vieną atstovą (t.y. vieną savivaldybės administracijos arba nevyriausybinių organizacijų atstovą). Grupės interviu dalyvavo 6 informantai (4 savivaldybių ir 2 NVO atstovai). Kiti kviešti dalyviai atvykti negalėjo. Dalyvavo Vilniaus, Tauragės rajono, Alytaus rajono ir Birštono savivaldybių administracijos ir Ukmergės rajono bei Rietavo savivaldybių nevyriausybinių organizacijų atstovai.
- [92]. Tyrimo metu visiems tyrimo dalyviams buvo garantuotas pateikiamų duomenų anonimiškumas ir konfidencialumas. Tyrimo dalyviams buvo patvirtinta, kad jokia asmeninė informacija (pvz., vardas pavardė, užimamos pareigos konkrečioje savivaldybėje ir pan.), kuri leistų lengvai identifikuoti konkretų asmenį, nebus naudojama tyrimo ataskaitoje ir jokiose kitose tyrimo duomenis pristatančiose publikacijose.

- **Kita informacija apie interviu atlikimą**

- [93]. Atliktų interviu laikas svyravo nuo 19 minučių (su vienu iš socialinių skyrių vadovu) iki 80 minučių (su vienu iš savivaldybės administracijos vadovu), tačiau dauguma interviu truko apie 30–60 minučių. Vidutinė interviu trukmė (vidurkis ir mediana) – 42 minutės.
- [94]. Pasitikėjimo lygis daugumos interviu metu apklausėjų buvo vertinamas kaip aukštas, respondentai interviu metu kalbėjo laisvai, bet tik gavę užtikrinimą, kad tyrimo metu gauti duomenys bus anonimizuojami (neleidžiant identifikuoti konkretaus respondento), o viso tyrimo bei tyrimo duomenų publikavimo metu bus užtikrinamas tyrimo dalyvių konfidencialumas.

REZULTATAI

A. Savivaldybių merų interviu analizė⁵

A.1. Lyčių lygių galimybių politikos supratimas

- [95]. Aštuonių savivaldybių merų ir dviejų savivaldybių atstovų interviu analizė rodo skirtingą vadovų požiūrį į lyčių lygybės politiką. Visi respondentai pripažįsta, kad lyčių lygybės politikos klausimai yra svarbūs, tačiau pateikia skirtingas lyčių lygybės sampratos interpretacijas ir galimybių nuosekliai šią politiką įgyvendinti vizijas. Kalbėdami apie lyčių lygybės turinį, vieni jų pabrėžia struktūrines ir teises nelygybės problemas, kiti palaiko stereotipines nuostatas apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis ir statuso skirtumus.
- [96]. Kalbėdami apie diskriminaciją, visų dešimties savivaldybių atstovai pritaria būtinybei laikytis įstatymų ir nediskriminuoti. Dviejų savivaldybių vadovai aiškiai apibūdina nediskriminavimo nuostatą kaip esminį lyčių lygybės principą ir pateikia platesnę jo interpretaciją: „Nediskriminavimo principas tiek darbo santykiuose, tiek saugi darbo aplinka nuo seksualinio priekabiavimo, [...] [tiek] derinant darbo santykius su šeima, [tiek] atsitraukiant nuo susiformavusių stereotipų tam tikrų ar susiklosčiusios tos kultūrinės tradicijos. Tai visa tai ir sudaro matyt, lyčių lygybės principą, kuris tiesiog įvairiose srityse ir aplinkose va taip pasireiškia“ (9_POL).
- [97]. Respondentams pateikus galimus lyčių lygybės politikos apibrėžimus, penkių savivaldybių merai atkreipė dėmesį ne tik į teisinius nediskriminavimo klausimus, bet komentavo ir gilesnius struktūrinius lyčių nelygybės klausimus, kaip antai moterų ir vyrų atstovavimo netolygumus vadovaujamuose postuose ir Taryboje, atlyginimų skirtumo, šeimos ir darbo derinimo, smurto prieš moteris problemas: „Taip, aš manau, kad šitie klausimai (lyčių lygybė) be abejo yra labai svarbūs. Ypač, tarkime, savivaldybėse ar užimti vadovaujančius postus, kad nebūtų tik vienos lyties atstovai, tai yra svarbu, kad būtų atstovaujamos abi lytys: ir moterys, ir vyrai, [...] darbo užmokestis, nes moterims yra mokamas mažesnis darbo užmokestis, kiek man yra žinoma, ir tas diskriminavimas / nediskriminavimas, ir smurtas – nu absoliučiai visos sritys“ (3_POL).
- [98]. Yra savivaldybės atstovų, kurie lyčių lygybę vertina kaip visuomenės sanklodos pagrindą, pripažindami, kad vis dar gajos nuostatos, palaikančios tradicinius lyčių vaidmenis: „Lietuvoje yra daugiau tradicionalistinis modelis, kai moteris yra paprastai šeimoje, šeimos židinio kurstytoja. Ten daug yra... trijų kampų... butis, ūkis ir vaikai. Tai toks modelis [...] turi ir tam tikras implikacijas tiek darbo rinkai, tiek ekonomikai plačiąja prasme, tiek socialinių paslaugų tinklui ir išvystymui ir čia yra tarpusavyje susiję dalykai“ (9_POL).

⁵ Iš apklaustų 10 savivaldybių, dviejų savivaldybių merai nedalyvavo interviu. Juos pavadavo mero paskirti savivaldybės atstovai.

- [99]. Kiti suvokia, kad Lietuvoje priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra teisinis pagrindas įgyvendinti lyčių lygybės nuostatas, bet pripažįsta, kad savivaldybėse nei įstatymo, nei politikos niekas neįgyvendina, nes trūksta žinių, supratimo ir praktikos: „Šiai dienai nėra supratimo bendro apie šio įstatymo vykdymą arba apie tą lyčių lygybės klausimą“ (10_POL).
- [100]. Treti atvirščiai, mano, kad teisės aktai skatina pokyčius: „Pasikeitus teisei bazei ir atsiradus galimybėms lygiai taip pat kaip moteriai taip ir vyrui daugiau dėmesio skirti šeimai, t.y. padėti auginti vaikus, tai ta takoskyra kaip ir mažėja, nes yra daug pavyzdžių, kada tiesiog moteris motina lieka dirbti, o vyras eina tėvystės atostogų. Tai tas kaip ir niveliuojasi pamažu“ (2_POL).
- [101]. Nepaisant bendro supratimo apie lyčių nelygybę kaip teisinių ir struktūrinių problemų visumą ir teigiamo požiūrio į lyčių lygybės politiką, pusė apklaustų merų išsakė stereotipines nuostatas apie moterų ir vyrų vaidmenis, padėtį ir galimybes visuomenėje. Dažniausiai lyčių lygybės politikos turinys vertinamas kaip moterų problema, kurios šalinimas gali pakenkti vyrams: „Galima sakyti, kad gal šiočia tokia atvirkštinė diskriminacija yra, tai ta prasme, kad moterų daugiau negu kad vyrų ženkliai ir jos... Ir jos aktyviai dalyvauja visur ir na bet vėl savo elgesiu, savo darbo rezultatais jos parodo, kad jos yra to vertos. Tai aš gal tiek pasakyčiau“ (2_POL).
- [102]. Trys respondentai lygybės nuostatų įgyvendinimo sunkumus grindė biologiniais moterų ir vyrų skirtumais: „Aišku, tos teisės... kaip pasakyt, sąlygos niekada nebus vienodos. Vyrų niekuomet negimdys ir panašiai, bet turi išlikti pagarba, supratimas, suvokimas ir kad esame lygūs nepriklausomai nuo lyties, nuo spalvos ir nuo politinių pažiūrų. Tai mes tą toleruojam“ (7_POL); „Jau čia fiziologiškai užkoduota, kad moterys truputėlį daugiau linkusios gal į tuos socialinius klausimus ir jautresnės tam tikriems klausimams. Vyrų daugiau gal tokie pragmatiškesni ir tai atstovavimas abiem lytims yra būtinas.“ (3_POL).
- [103]. Pusė savivaldybių merų viešojoje erdvėje vengia lyčių nelygybės klausimų, bijodami supriešinimo: „Tas klausimas (lyčių lygybė) natūraliai turėtų kilti tik ne dirbtinai turi būti keliamas, jeigu pavyzdžiui, nu jo nėra arba ten jis labai nu nepastebimas“ (8_POL); „Dirbtinumas visada jisai gali tik pakenkti šitiems dalykams, o kada viskas vyksta natūraliai, natūraliai tu ir pavyzdžiai yra, kurie užkrečia, tai aš manau, kad tas yra daug lengviau ir nereikia to dirbtinumo. Aš tai, prieš tokius vat, kaip sakant, brukimą tą per prievartą žmonėms, kad Jūs čia tą ir tą, gali iššaukti atvirkštinę reakciją...“ (3_POL)
- [104]. Trijų savivaldybių merai lyčių lygybę apibrėžė kaip bendravimo ar tarpusavio santykių problemą: „Apskritai pradant šeima, kaip pasiskirsto vaidmenys vyras / žmona, kokie santykiai tarp jų, kaip ta lygybė, ar išlaikomi tokie paritetai ir išeinant toliau į mokyklas, darželius, į darbovietes. Tai va, tas pats požiūris, jis yra suformuojamas nuo mažų dienų tokios abipusės pagarbos pagrindu“ (6_POL).
- [105]. O vienas meras – kaip lyčių papildomumo klausimą: „Aš sakyčiau, kad abi, abiejų lyčių atstovai, t.y. vienas kitą papildantys partneriai, turintys tiek viena pusė, tiek kita pusė tam tikrų privalumų ir tam tikrų, galbūt, ir trūkumų tiek vienoje pusėje, tiek kitoje pusėje, ir todėl būtent todėl jie ir papildo vienas kitą.“ (2_POL).

A.2. Individuali motyvacija įgyvendinti lyčių lygybę

- [106]. Vienas svarbiausių veiksnių, skatinančių įgyvendinti lyčių lygybės nuostatas savivaldybėse yra formalūs, teisės aktuose ir ES struktūrinių fondų gairėse įtvirtinti reikalavimai. Visi apklausti merai teigė, kad formaliai atsižvelgiama į įstatymų, politikos dokumentų ar ES vykdomų projektų reikalavimus integruoti lyčių lygybės prioritetus ar principus: „Savivaldoje [...] mes turime vadovautis LR įstatymais, poįstatyminiais aktais ir darbo kodeksu. Mes viską darome, kas yra numatoma ir leidžiama. Bet be abejo, atsižvelgiame į žmonių pageidavimus“ (POL_7).
- [107]. Tačiau kai kurie respondentai pabrėžė, kad formalūs reikalavimai nebūtinai padeda iš tikrųjų įgyvendinti lyčių lygybės nuostatas: „Mane net truputėlį erzina, kai dirbtinai tokie planai... kuriami tokie planai ir dirbtinai žmonės sodinami, rašo, bet apsisukę daro visiškai atvirkščiai. Vat, jeigu tai yra problema, jeigu matai, bet koks nusiskundimas žodžiu, anonimas ar dar kas paskambino, parašė, pasakė ar feisbuke, ar kur nors, suvoki „aha, ten kažkas negerai“. Tada privalai imtis priemonių, bet jeigu nėra, tai gal tada tik pašnekėti, kad atkreipti dėmesį“ (6_POL).
- [108]. Labiausiai merus motyvuotų įgyvendinti lyčių lygybę apčiuopiamų rezultatų pasiekimas, kai aiškiai suvokiama problema ir numatytos konkrečios priemonės jai spręsti: „Aš manau, kad svarbiau yra daryti, o ne rašyti ir gražią ataskaitą pateikti. Aš galvoju, kad rezultatas yra svarbesnis už bet kokį planą. Jeigu tas suvokimas, kad na, negali būti diskriminacijos jokiais klausimais, jeigu jis yra ugdomas ir pastoviai šnekama ir jau suvokia, nebereikia aiškinti“ (6_POL).
- [109]. Tačiau dalis pripažįsta, kad rezultatams pasiekti reikia proaktyvaus požiūrio. Vienas respondentas išsakė kritinę nuomonę apie vadovų pasyvumą ir nenorą imtis nuoseklių veiksmų siekiant sisteminių pokyčių: „Pradėjome diskutuoti, bet tai realiai proaktyviai ką mes darome ir ar mes pokytį matuojam kažkuo ir kažkaip, ar mes statistiškai galim pagrįsti, kad viskas gerai arba atvirkščiai. [...] tų statistinių netgi duomenų nėra ir nėra tos metodikos, kuri įpareigotų kažką stebėti ir tą pokytį matuoti... geriau ar blogiau darosi“ (9_POL).
- [110]. Kitas pastebi politinės valios trūkumą siekti lyčių lygybės tikslų ir iniciatyvių žmonių juos įgyvendinti: „[...] reikėtų ... ir politinės valios. Aišku, jeigu bet kokiam darbe atsiranda kažkoks entuziastas, fanatikas bet kokiais sričiai, visada žinokite, tas darbas pajuda“ (5_POL).
- [111]. Proaktyvumas individualiame lygmenyje ryškėja, kai aptariami konkretūs lyčių nelygybės klausimai, į kuriuos asmeniškai labiau įsigilinta: „[...] aš, kadangi vis tiek dabar ir nuo mero priklauso ir pavaldžių įstaigų, sakysim, darbo užmokesčio nustatymas ir t.t., tai [...] gal labiau tam dėmesį skiriu“ (3_POL); „tai mūsų yra tokia nuostata, kad tikrai būtume lankstūs ir kiekvienas vadovas nu turi teisę savo padalinyje spręsti ir tikrai atsižvelgti ypač į moterų, reiškias, auginančias vaikus. Galvojam ir apie tai, kaip šeimos turi kartais sergančius tėvus ir visa kita. Tai tikrai žiūrime lanksčiai ir duota komanda vadovams irgi atsižvelgti“ (8_POL).
- [112]. Pusė respondentų atkreipė dėmesį į nacionalinės valdžios atstovų vaidmenį skatinant lyčių lygybės politikos nuostatas. Jų nuomone, lyčių lygybei įgyvendinti reikėtų ne tik įstatymų ir politikos dokumentų, bet ir Seimo ar Vyriausybės narių paskatinimo: „Dabar yra įstatymas. Jeigu paskatintų ir Seimo nariai... kažkur paskatintų ir Vyriausybės nariai kažkur tai savo kalbose visur paskatintų“; „Ten iki 2020 metų tas

būtų įgyvendinta ir kuo daugiau atsižvelgta, tai vis dėlto turi būti ir nuo aukščiausio lygmens, taip pat ir nuo Lygių galimybių kontrolierės veiklos“ (10_POL).

A.3. Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybę savivaldybės lygiu

- [113]. Beveik visi respondentai teigė, kad gyventojai aktyviai išsako bendruomenės poreikius ir laikė tai svarbiausia paskata imtis priemonių, skatinančių lyčių lygybę savivaldybės lygiu. Pasak merų, žinodamos konkrečius poreikius, savivaldybės juos aptaria ir imasi veiksmų jiems patenkinti: „Vėlgi viskas ateina iš apačių. Tai vienas dalykas vat ir dabar šiuo metu formuojamas biudžetas, tai pirmiausia surenkama tai, kas yra aktualu gyventojams, įvairios bendruomenės, įvairios organizacijos, kurios kreipiasi į mus su įvairiais raštais, su įvairiais ten pageidavimais. Visas šitas apibendrinama ir tada dedama į biudžeto rėmus ir paskui dabar kaip tik tas procesas, kada jau toks juodraštinis variantas jau eina per komitetus, komitetai nagrinėja, žiūri, na ir paskui po to jis pasieks Tarybą, ir Taryboje nagrinėsime tą klausimą. Tai viskas eina iš apačių“ (2_POL).
- [114]. Konkrečių problemų sprendimas dalies respondentų vertinamas kaip gerosios praktikos pavyzdys: „Turim jaunų mamų tokį sambūrį, jaunos mamos pageidavo atskiram tokiam mikrorajone padaryti joms aikštelę atskirai, kad jos su vežimėliais galėtų atvažiuoti su mažais vaikais, kad galėtų ramiai, kad joms netrukdytų. Tai va, šitokią aikštelę ir darysim. Paprašė, darom. Surinkom dabar lėšų ir padarysim“ (6_POL); „senelių užimtumo klausimai ir specialaus dienos centro įsteigimas, kur jie gali praleisti dieną ir bendrauti, neįgaliesiems priemonės prekybos centruose, kad išvengtų fizinių kliūčių į juos patenkant ir pan.“ (2_POL).
- [115]. Tačiau kai kurių savivaldybių atstovai *ad hoc* darbo principą, kai reaguojama tik į konkrečius pageidavimus, vertina kaip sisteminio ir kryptingo lyčių lygybės nuostatų įgyvendinimo stoka: „[...] bet [su lyčių lygybe darbe] tik tiek teko susidurti, kad va, suorganizuoti renginį, pakviesti nevyriausybinės organizacijas, kad dalyvautų tame veiksmo. Tai tiesiog surinkti žmonių, pačiai dalyvauti. [...] Bet ne bendrai. Bendrai tikrai nėra“ (4_POL).
- [116]. Svarbus lyčių lygybę įgyvendinti skatinantis veiksnys yra teisės aktų pakeitimai, pavyzdžiui nauji Darbo kodekso reikalavimai. Darbo kodeksas įpareigoja ne tik savivaldybių, bet ir jų pavaldume esančių įstaigų darbo tvarkoje integruoti lyčių lygybės klausimus. Tai iš esmės pripažįsta visi apklausti merai: „Tai viena iš užduočių mūsų personalo yra tai yra būtent naujo darbo kodekso supratimas visiems, reiškia, tiek kadangi ir vadovai yra ir man pavaldžių yra apie 30 vadovų, ne daugiau 28 švietimo įstaigų, 18 taip atskirai – tai įsivaizduokit 40 įstaigų vadovų pavaldžių, tai mes organizuojam mokymus ir būtent per tuos mokymus, tų temų gvildenimą darbo kodekso, lyčių lygybė va tos temos yra. Ir per šitai, manau, kad, reiškiats, yra ateina tas pirmiausiai supratimas, kas tai yra, o paskui jau ateina ir tie reikalavimai, kokias gi tvarkas mes turime įgyvendinti pagal tą politiką“ (8_POL). Vienas respondentas taip pat atkreipė ir į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reikalavimų vykdymą: „Aišku, iš pradžių visi žmonės gal būt ir su šypsena į tą reikalą žiūrėjo bet paskui nori/nenori supranti, kad vis tiek įstatymus reikia vykdyti, į tam tikrus niuansus turi atsižvelgti“ (5_POL).

A.4. Veiksmai įgyvendinant lyčių lygybę administracijoje ir vietos lygiu

A.4.1. Statistinių duomenų lyčių aspektu rinkimas ir analizė

- [117]. Apklaustose savivaldybėse duomenys lyčių aspektu sistemingai nėra renkami. Daugelis merų šią situaciją aiškina tuo, kad programinis biudžetas formuojamas atsižvelgiant į įvairias savivaldybėje patvirtintas programas vadovaujantis bendrais įstatymais: „[...] turim įvairias programas jaunimo užimtumui, kultūros, sporto renginių nevyriausybinėms organizacijoms ir bendruomenėms ir t.t. Yra sudarytos darbo grupės, komisijos, kurios vertina jų pateiktus prašymus, paraiškas ir pagal tai finansuojame.“ (7_POL).
- [118]. Dviejose savivaldybėse vyravo požiūris, kad lyčių statistikos nereikia, nes visos problemos savaime išsprendė: „Aš skaičių nematau, bet aš tikrai jaučiu, kiek mes turim, reiškia, skyrių, poskyrių vadovų ir kiek turim vyrų, nu tai maždaug 60 [procentų] moterų vadovų, 40 [procentų] vyrų.“ (8_POL).
- [119]. Keliose savivaldybėse galima identifikuoti tokios informacijos rinkimo užuomazgas. Tai didele dalimi priklauso nuo mero iniciatyvos ir nuo žmonių, kurie ruošia savivaldybės dokumentus, sąmoningumo: „Mes atsižvelgiam į statistiką, mes žinom [...]. Visada pabrėžiu ir visada mes žinom tą. Va, turim lyčių lygybės įstatymą... lyčių lygybės priemonių rekomendacijas, kuo vadovaujantis lyčių lygybių... darbo kodeksas... straipsnis dėl darbuotojų lyčių lygybės... diskriminavimas kitais pagrindais. Mes irgi šitą turim“ (10_POL).
- [120]. Tačiau niekas neįvardino konkrečių instrumentų, priemonių ar metodikų, remiantis kuriomis būtų nagrinėjami programinių nuostatų įgyvendinimo duomenys.
- [121]. Visose savivaldybėse teigiama, kad atlyginimai skaičiuojami pagal įstatymuose nustatytas taisykles, atsižvelgiant į klases, kategorijas, darbo stažą ir pan. Todėl nemato poreikio rinkti statistinių duomenų, kaip pasiskirsto atlyginimai savivaldybėje tarp moterų ir vyrų.
- [122]. Kai kurie respondentai pastebi moterų ir vyrų netolygumus darbo rinkoje, ar skirtingus mergaičių / berniukų poreikius formuojant erdves sportiniam aktyvumui, tačiau pripažįsta, kad gilesnės analizės ir praktinių žingsnių šia linkme nesiimama.

A.4.2. Lygių galimybių strategijų rengimas, pažeidimai lyčių nelygybės srityje

- [123]. Penkių savivaldybių merai mano, kad strategijos / vizijos lyčių lygybės politikai įtvirtinti nereikia, nes nėra problemos: „Tai vat, šituo atveju aš galiu atvirai pasakyti, kad strategijos mes neturim, todėl kad aš nežinau ar tikrai yra problema. Jeigu jinau iškiltų, jeigu mes ją įsivertintume, tai tikrai jinau atsirastų ir tikrai mes rastume finansavimą ir būdą kaip spręsti...“ (1_POL).
- [124]. Tik vienas respondentas pripažino, kad pradėta diskutuoti apie veiksmų plano reikalingumą: „Na, ir kaip šituos dalykus pradėjome svarstyti realiai, [...] gal čia skambiai pasakyta, strategija, bet bent jau priemonių tam tikras planas ar visuma, kad tu tiesiog žinotum tą dienos nuotrauką, kad tu galėtum pamatuoti blogiau/geriau, ar pokytis reikalingas“ (9_POL).

- [125]. Jis atkreipė dėmesys, kad lyčių lygybės klausimai atsispindi specializuotose programose, kurios atliepia nacionalinio lygio reikalavimus: „per smurtą artimoj aplinkoj ir per darbo aplinkos, darbo santykių lankstumą ir kitus dalykus. Bet daugiau yra nacionalinių teisės aktų kaip sakyti, nuostatų perkėlimas ir taikymas“ (9_POL).
- [126]. Keturiuose savivaldybėse pastebėta, kad atskirų lyčių lygybės politikos gairių nėra, bet priemonės integruotos į kitus politikos dokumentus ir miesto plėtros planus, pvz., pritaikant infrastruktūrą įvairių poreikių žmonėms, organizuojant laisvalaikį: "Strateginiuose dokumentuose, kad taip būtų tiesiogiai įrašyta vyrams, tiek moterims... taip tikrai nėra, bet mes iš tikrųjų laikomės tos lyčių lygybės" (4_POL).
- [127]. Teigiama, kad laikomasi lygių galimybių įstatymo nuostatų, kurios reglamentuoja lyčių lygybės principo taikymą priimant į darbą, sudarant vienodas galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti paaukštinimo ir pan.
- [128]. Ne visose savivaldybėse paskirti asmenys, atsakingi už lyčių lygybės politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymą, manant, kad tai būtų dirbtinis primetimas. O ten, kur koordinatorius yra paskirtas, šią funkciją jį(-s) dažniausiai atlieka kaip papildomą, šalia kitų pareigų (teisininko, strateginio planavimo, mero pavaduotojo ir pan.).
- [129]. Visų apklaustų savivaldybių atstovai teigė, kad nėra buvę skundų dėl diskriminacijos ar seksualinio priekabiavimo: „Jeigu būtų konstatuoti pažeidimai, jeigu jie būtų fiksuojami, tai tada reiktų imtis administracinių priemonių, priiminėti kažkokias tvarkas ir jas taisyti ir pan., bet kadangi tokių konstatavimų nebuvo arba buvo labai mažai, kurie net neįgavo masto, kad tai virstų viešąja politika, tai turbūt kad labai išskirtinai jie kažko ir nedaro.“ (9_POL).

A.4.3. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas

- [130]. Visi respondentai pažymėjo, kad sudaro lanksčias sąlygas savo darbuotojams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, jei darbuotojai to pageidauja ar išreiškia poreikį: „Žinau, kad ne vienas savivaldybės darbuotojas dirba dar papildomai kažkur tai kitur, tai sudaromos sąlygos jiems, sakykime, ten kiek tai valandų, toliau jeigu dirbama ten išieginėmis dienomis ar kažkaip kitaip, tai vėl sudaromas grafikas pagal to pareigūno pageidavimą, to tarnautojo“ (2_POL).
- [131]. Svarstomos ir darbo nuotoliniu būdu galimybės. Dažniausiai pabrėžiama, kad taikomos įstatymuose numatytos priemonės („mamadieniai“ ir „tėvadieniai“).
- [132]. Vienoje savivaldybėje, siekiant palengvinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, įvertinami paslaugų prieinamumo ir lankstumo klausimai, nustatomas dirbantiems tėvams patogus ugdymo įstaigų darbo laikas, šiose įstaigose organizuojamos budinčios grupės ir pridedami papildomi etatai, kad jos galėtų veikti.
- [133]. Du merai pabrėžė pastangas struktūriškai pertvarkyti darbą savivaldybėje, kad prireikus, darbuotojai, pavyzdžiui, galėtų papildomai išeiti atostogų dėl senyvo amžiaus artimųjų priežiūros. Tačiau duomenų apie tai, kas naudojasi tokiomis galimybėmis, nerenka: „norim [turėti] sistemą, kad veiktų taip, kad galėtume, kad procesai nesustotų ir kad būtų kolegų pakeitimas, tai yra negali būti nei vienam skyriui nepakeičiamo žmogaus, kas buvo anksčiau – daro jisai ir daugiau niekas. Todėl kai kuriuos skyrius,

reiškias, dadedame etatus arba perskirstom funkcijas taip, kad atvesti žmogų, galintį jį pavaduoti, [...], kad bet kada iškilus ar problemai, ar reikalingų papildomų atostogų, kurių vat reikia šeimoj, tada neatsiranda problemos vat išleisti“ (8_POL).

[134]. Vienas respondentas pažymėjo, kad savivaldybė vykdo priemones, padedančias moterims vėl integruotis į darbo rinką, grįžus po vaiko priežiūros atostogų, tiesa daro tai ne sisteminiu, o individualiu lygiu: „Jo, mes gal asmeniškai ir individualiai daugiau dirbame, tarkim, jeigu mano sekretorė ten buvo išėjusi ten atostogų, augino jinais ir sugrįžo, tai tada jai nu vis tiek kolektyvo priskiriamas žmogus toksai, kuris padeda pereiti jai ir supažindina su tuo, kas buvo. Daroma lyg ir mentorius toksai, kuria padeda jai sugrįžti greičiau į tą savo tas vėžes, nes tas laikas vis tiek daug ką pakeičia“ (3_POL).

A.5. Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas savivaldybėse: priemonės, ES struktūrinių fondų projektų vykdymas ir stebėseną

[135]. Paklausti, kaip savivaldybėse formuojami paslaugų paketai bendruomenei, visi atstovai teigė, kad atskirų priemonių lyčių lygybei pasiekti nėra ir jų nereikia specialiai formuoti: „Kad tų kažkokių specialių priemonių imtis net nereikia. Aš nežinau, lygiom teisėmis [paslaugos] visiems yra teikiamos tiek tiems, tiek tiems“ (6_POL); „Strateginiam plane yra numatyta, kad neproteguoti vienos kažkokios lyties, tarkim, konkursus organizuojant ar panašiai“ (3_POL).

[136]. Trys iš dešimties respondentų teigė, kad nors konkrečiai lyčių lygybei skirtų priemonių nėra, jos tikslai yra integruoti: „kiekviena priemonė tiesiogiai neparasyta, bet tu gali įžvelgti tą, kad nu... visa infrastruktūra, kad neįgaliesiems, kad pritaikyti visi sporto renginiai tiek vyrams, tiek moterims, kultivuoti įvairias sporto šakas, labai daug vaikų žaidimo aikštelių tiek mergaitėms, tiek berniukams, jaunimo daug nevyriausybinų organizacijų, jaunimo užimtumo. [...] Tai tiesiog čia reikia daugiau, giliau žiūrėti prie kiekvienos priemonės. Prie kiekvieno prioriteto gali įžvelgti tą lyčių lygybę, bet jeigu konkrečiai kas nors tą koordinuotų, tai to nėra“ (4_POL).

[137]. Visada paisoma nustatytų amžiaus ir lyties kriterijų įgyvendinant Europos Sąjungos projektus, kartais jie susiję tiesiogiai su lyčių lygybės klausimais: „ir būtent nemažai temų bus vien susijusių su lyčių lygybe... vien paskaitos dėstomos tema. Taipogi yra žinau, mokymų vyksta, kaip integruotis tiek vyrams, tiek moterims į tą patį darbą. Žodžiu, iš projekto, bet daugiau tokie minkštieji, kaip mes juos vadinam, kur yra daugiau veiklos, mokymai, seminarai.“ (4_POL).

[138]. Visos savivaldybės remia NVO švietimo ir socialinius projektus vietos lygiu iš savivaldybių biudžeto. Respondentai pripažino, kad NVO yra kokybiškų paslaugų teikėjai ir bendradarbiavimas su šiomis organizacijomis labai vertinamas, nes jų veikla skatina bendruomenių aktyvumą, užimtumą, laisvalaikio organizavimą ir pan. Tik vienos savivaldybės atstovas susiejo smurto artimoje aplinkoje programos įgyvendinimą su lyčių lygybės politikos vykdymo tikslais.

[139]. Nė vienos savivaldybės meras/mero atstovas nepaminėjo, kad vykdo strateginiuose veiklos planuose numatytų priemonių įgyvendinimo stebėseną ir vertina pasiektų rezultatų poveikį. Tik vienas respondentas kritiškai įvertino tokią padėtį ir pripažino būtinybę metodiškai rinkti statistiką ir analizuoti

duomenis: „tai va, tokius dalykus, juos reikia sistemiškai, metodiškai daryti, kad turėtume apibrėžtą rezultatą, kuo galėtume matuoti pokytį“ (9_POL).

A.6. Tendencijos ir pažangos galimybės

A.6.1. Veiksniai, skatinantys lyčių lygybės principų integravimą savivaldybės veikloje

- [140]. Apibendrinant interviu medžiagą, galima teigti, kad asmeninė iniciatyva, žinios ir gebėjimai yra pagrindiniai merus motyvuojantys veiksniai lyčių lygybės klausimus integruoti į savivaldybių darbotvarkę. Yra savivaldybių, kur duomenys renkami asmeniniu mero nurodymu, kitur viskas grindžiama pavienių entuziastų iniciatyva: „jeigu bet kokiam darbe atsiranka kažkoks entuziastas, fanatikas bet kokiais sričiai, visada žinokite, tas darbas pajuda“ (5_POL).
- [141]. Jeigu darbo grupėje atsiranda specialistas, turintis žinių apie lyčių lygybę, kuri(s) geba įtikinti kitus, klausimai, susiję su moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis, gali būti įtraukti į diskusijas: „Mes susirenkam, analizuojam, visų nuomonė svarbi, tiek vyrai, tiek moterys kad toj darbo grupėj būtų vienodi, kad nebūtų tik tenai remonto skyrius, daugiau vis tiek vadovaujamas pareigas užima vyrai.“ (4_POL).
- [142]. Kai kur stengiamasi sąmoningai formuoti mišrias darbo grupes, kad jos rezultatai būtų konstruktyvesni: „[...] vien vyrai darbo grupėj, tai jau žinok, kad blogai, ir pagal praktiką jaučiu, nu turi būti gal iš to skyriaus kitą žmogų, bet tada gal moterį jau iškart, nes tai, nu nežinau kodėl, bet tai subalansuoja darbą“ (8_POL).
- [143]. Visi respondentai pripažino, kad reikia viešinti geros praktikos pavyzdžius, nes jie skatina diskusijas, kurios padeda inicijuoti galimus pokyčius: „Turi būti pavyzdžiai, turi būti kalbama. Kalbėti reikia, jeigu nekalbėsime, tai savaime ne visada ateina. [...] Tai lengviausia daryti per susitikimus kokius. Su gyventojais susitikimus darom kaimuose, gyvenvietėse“ (6_POL); „Taip, parodyti gerus pavyzdžius gal kitų valstybių, kaip yra taikoma, ką mums reikia padaryti, kaip mums reikia pažengti“ (10_POL).
- [144]. Svarbiu paskatinimu visoms savivaldybės respondentai laikė mokymus tarybos nariams, administracijos vadovams ir darbuotojams: „Manau, kad niekada mokymų nebus per daug“ (5_POL); „Visada esu už mokymus, pavyzdžiui, visą gyvenimą, kad žmones reikia šviesti, informaciją reikia pateikti, bet ją subtiliai, naujoves reikia pateikti, pateikti užsienio pavyzdžius, kad vat vis tiek būtų argumentuota ir t.t.“ (3_POL).
- [145]. Pusė respondentų teigiamai įvertino Lygių galimybių kontrolierės apsilankymą ir diskusijas, kurios padėjo gauti konkrečius atsakymus į klausimus apie diskriminaciją, kaip ją atpažinti, išvengti: „Tai buvo impulsas. Mes buvome susitikę, apkalbėjome tuos dalykus, pristatymą organizavome, surinkome administraciją. Aišku, iš pradžių visi žmonės gal būt ir su šypsena į tą reikalą žiūrėjo, bet paskui nori / nenori supranti, kad vis tiek įstatymus reikia vykdyti, į tam tikrus niuansus turi atsižvelgti. Na, ir po truputį atsiranda“ (5_POL).

A.6.2. Respondentų nuomonė apie kliūtis, trukdančias įgyvendinti lyčių lygybės principus savivaldybėse

- [146]. Viena dažniausiai minima kliūtis įgyvendinti lyčių lygybės politikos tikslus yra žinių trūkumas: „Tai [lyčių lygybės principo netaikymą] lemia nežinojimas ir nesupratimas. Kuo jis [lyčių lygybės principas] svarbus? Kuo? [...] ką reiškia ta institucinė arba ta tradicijos suformuota diskriminacija... arba ta kultūrinė, ką reiškia, nu, kai yra skirtingos galimybės, sakykim, tas lyčių vaidmenų ir funkcijų padalijimas. Ką tai reiškia? Kokią tai atneša žalą? Tai va, to žinojimo aiškaus trūkumas mano galva, daro šito principo diegimą visame tame kame problemiška, nes kiti iššūkiai, kitos bėdos, kitos problemos jos yra gerokai akivaizdesnės“ (9_POL).
- [147]. Respondentai komentavo ir politinės lyderystės svarbą ir jos trūkumą Lietuvoje, siekiant įgyvendinti novatoriškas idėjas: „Politinės lyderystės klausimas jis lemia viską, bet va, čia yra tokie dalykai. Politinė lyderystė, jinai arba yra per se..., bet tai jau reikalingas labai aukštas politinio išprusimo lygis ir tvirtos pasaulėžiūros nuostatos. Tokie dalykai pasitaiko, bet retokai“ (9_POL).
- [148]. Atkreiptas dėmesys ir į nepalankų kultūrinį kontekstą imtis lyderystės integruoti lyčių lygybės politikos principus: „Su lyčių lygybės klausimu yra dar sudėtingiau, nes paprastai tuo artikuluotai ir garsiai tai klausimais šneka feministės, o feminizmas yra marginalizuojamas kaip politinė pasaulėžiūra ar pan. Nu, ką tai reiškia lygios galimybės? Tai labai į priešpriešą išvirsta ir sunku politinę lyderystę demonstruoti toje srityje, kur retorika nėra vienareikšmė. Turiu galvoje, visuomenės vertinimas nėra vienareikšmis, išprusimo yra labai mažai ir tu tai turi... nu, labai turi ir pats būti stiprus ir žinios turi būti stiprios, na, ir tokio pasiryžimo yra... šiaip į *mainstreamą* nepapuola“ (9_POL).

A.7. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [149]. Rengti mokymų programas ir sistemingai kelti savivaldybių administracijos ir darbuotojų kompetencijas lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo klausimais, padedant atsikratyti lyčių stereotipų, suteikiant žinių apie metodus, padedančius identifikuoti problemas, tikslines priemones joms spręsti ir instrumentus, leidžiančius įvertinti įgyvendintų priemonių poveikį.
- [150]. Rinkti ir analizuoti statistinius duomenis lyčių pagrindu savivaldybės administracijose ir formuojant paslaugų programas. Šie duomenys turėtų būti pasitelkiami siekiant įvertinti siūlomų priemonių tikslingumą ir pamatuoti jų poveikį moterims ir vyrams lyčių lygybės aspektu.
- [151]. Lyčių lygių galimybių politiką savivaldybėse vykdyti ne spontaniškai reaguojant į kylančias problemas, o proaktyviai, sistemingai ir kompleksiskai, pasitelkiant statistinių duomenų analizę, padedančią strategiškai planuoti darbą lyčių lygybės srityje.
- [152]. Siekiant kokybiško ir skaidraus sprendimų priėmimo komitetus, darbo grupes ir komisijas formuoti užtikrinant proporcingą, ne mažesnę kaip 40 proc. vienos lyties atstovavimą.
- [153]. Skirti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimo koordinatorius, aiškiai apibrėžti jų funkcijas ir nuolat stiprinti kompetencijas.

B. Savivaldybės administracijos vadovų interviu

B.1. Lyčių lygybės samprata ir žinios apie lyčių lygybės turinį

- [154]. Dauguma apklaustų savivaldybių administracijos vadovų (tiek direktorių, tiek jų pavaduotojų) pripažino lyčių lygybės principų svarbą visuomeniniame gyvenime, tačiau buvo linkę pabrėžti, kad šis klausimas vienaip ar kitaip jau yra išspręstas ir planuojant savivaldybės veiklas nėra aktualus: „Tai labai plati sfera imant nuo to, sakykim, kad kažkada kada moterys išsikovojo teisę balsuoti, taip yra, kad dabar kas paskutiniu metu labiau akcentuojama, tai galbūt darbo užmokestis, kad yra sakykim, kad yra skirstomos specialybės, profesijos į vyriškas ir moteriškas, tai irgi man atrodo, kad tai yra nusistovėję. Ateity tai turėtų keistis, bet vėlgi imant savivaldybę, savivaldybės administracijos, jeigu mes kalbame ribose, tai aš galiu patvirtinti, kad šitoje vietoje vėlgi jokios diskriminacijos absoliučiai nėra“ (4_ADM).
- [155]. Aštuonių iš dešimties savivaldybių administracijos vadovų paklausti, kas jų nuomone apima lyčių lygybės sampratą, visų pirma akcentavo nediskriminavimą darbo rinkoje – vienodų atlyginimų už tą patį darbą mokėjimą ir vienodas galimybes save realizuoti darbe. Vis dėlto, dalis pabrėžė, kad aktyvus moterų dalyvavimas darbo rinkoje lemia, kad savivaldybės administracijoje vyrų darbuotojų dalis yra mažesnė: „Na praktiškai neįmanoma nuspręsti, ar gali būti požiūris, kad galbūt diskriminuojama mūsų [vyrų] atžvilgiu: 38 moterys ir 21 vyras administracijoje dirba – kaip pasižiūrėsi. [Vyrų diskriminuojami?] Vyrų beveik diskriminuojami, tačiau kol sąlygos yra tokios, kad gali dalyvauti visi norintys. Tačiau jau jų [vyrų] pasiruošimo lygis yra skirtingas ir daugiau eina pagal profesinę tą kompetenciją“ (3_ADM).
- [156]. Dviejų savivaldybių administracijos vadovai kaip lyčių lygybės problemą įvardino ir stereotipus apie vyrus ir moteris, kurie trukdo siekti lygybės visuomenėje: „Mes turime atvejų, kai darbuotojai atsisako... na, viešosios tvarkos patrulis atsisako dirbti su kolege moterimi, nes ji blogai vairuoja. Tai tiesiog stereotipai. Stereotipai kenkia bendram darbui, mikroklimatui ir man atrodo, tai yra labai stipriai spręstina ir trukdo siekti rezultatų mums“ (9_ADM); „Mano nuomone, visiškai netikslingas supratimas pavyzdžiui, kai šeima augina vaikus, būtinai moteris turi auginti tuos vaikus ar ten likti su jais, kai vaikas serga. Tai aš manau, kad tas supratimas po truputį keičiasi, bet jisai nesikeičia taip greitai“ (10_ADM).
- [157]. Dalis savivaldybės administracijos vadovų pabrėžė ir neva natūralius vyrų ir moterų skirtumus, dėl kurių lyčių lygybės principų įgyvendinimas yra sudėtingas: „Tose socialinėse, švietimo srityse iš tikrųjų labai svarbu, kad būtų ta kita pusė labiau atstovaujama, nors į tas būtent sritis kaip suvilioti vyrus, tai sudėtinga, nes iš esmės yra ta vyrų pozicija... [Jie] daugiau renkasi tiksluosius, iš viso, ta vyrų logika, mąstymas, o socialiniai – daugiau emocijos, jausmai. Tai moterų pusė“ (1_ADM).

B.2. Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės politiką savivaldybės lygiu

- [158]. Daugumos savivaldybių administracijos vadovų lyčių lygybės politikos priemonių įgyvendinimo nelaiškė svarbiu uždaviniu vykdant vietos politiką. Minint savivaldybėms aktualiausias problemas, lygių galimybių užtikrinimas nebuvo įvardinamas kaip vienas iš prioritetinių tikslų, šis klausimas nebuvo matomas kaip svarbus ir organizuojant savivaldybės administracijos darbą: „Lyčių lygybės klausimai yra, žinoma, kad

svarbūs, bet mūsų savivaldybėje iš pirmo žvilgsnio, man atrodo, kad yra viskas gerai ir kad, man atrodo, kad pagal lytis, atliekamas pareigas ir visa kita čia nėra diskriminuojama“ (4_ADM); „Nuo dūšios galvoju, kad tai tikrai nėra ta bėda, dėl kurios reikėtų eiti iš proto. Jeigu jau būtų signalai, tai taip. Jeigu kolektyvas sakysim, sutaria, jeigu nėra konfliktų, jeigu nematai vienokių ar kitokių negatyvų, tai ir nesistengi verstis per galvą [...]. Taip gyvenime nereikia daryti“ (5_ADM).

- [159]. Visų apklaustų savivaldybių administracijos vadovai nematė būtinybės planuojant savivaldybės teikiamas paslaugas atsižvelgti į skirtingus moterų ir vyrų poreikius, teigdami, kad tokie skirtumai neegzistuoja: „Reikia teikti paslaugas tam žmogui, kaip žmogui, o ne žiūrint į lytiškumą“ (7_ADM); „Tiek vyrai, tiek moterys – čia taip pat yra niekas neskiriama, nes tiek vieniems, tiek kitiems jos [paslaugos] yra panašios reikalingos“ (4_ADM).
- [160]. Vienos savivaldybės administracijos vadovė teigė, kad planuojant paslaugas į skirtingus poreikius būtina atsižvelgti, bet pabrėžė ne skirtumus tarp lyčių, o individualius kiekvieno žmogaus poreikius: „Tiesiog dirbame taip, stengiamės dirbti taip, kad atsižvelgtume į kiekvieno žmogaus poreikius, žinoma, jeigu jie yra pagrįsti, jeigu jie yra teisiški, jeigu jie yra, galų gale, kitą sykį vardan žmoniškumo padarome dalykus, kad žmogui būtų geriau“ (2_ADM).

B.2.2. Paskatos ir kliūtys plėtoti lyčių lygybės politiką vietos lygmenyje

- [161]. Viena iš galimų paskatų įgyvendinti lyčių lygybės politiką vietos lygiu – tai interviu metu dažnai minimas respondentų siekis pritraukti daugiau skirtingų lyčių atstovų į tas sritis, kuriose jie menkliau atstovaujami. Respondentai dažniau įvardino vyrų trūkumą viešojo sektoriaus įstaigose – švietimo, socialines paslaugas teikiančiose įstaigose, savivaldybės administracijoje, taip pat ir nevyriausybinėse organizacijose: „Daug geriau kolektyvai susigyvena, kur yra nehomogeniška aplinka, o įvairialypė. Tada tikrai daug geriau, geresni santykiai“ (7_ADM).
- [162]. Nors išreiškiamas aiškus poreikis, kad vyrų šiose srityse dirbtų daugiau, tačiau savivaldybės administracijos vadovai neturi praktinių žinių ką būtų galima daryti situacijai pakeisti: „Tai čia tose socialinėse, švietimo srityse iš tikrųjų labai svarbu, kad būtų ta kita pusė labiau atstovaujama, nors į tas būtent sritis kaip suvilioti vyrus, tai sudėtinga“ (1_ADM).
- [163]. Tik vienas respondentas atkreipė dėmesį į moterų atstovavimo politikos lygmenyje netolygumus: „[Taryboje] labai norisi, kad tų moterų būtų daugiau, kad tos moterys, žinoma, atstovėdamos pačius įvairiausių interesus ir visose srityse galėtų įnešti labiau tą tokią lygsvarą ir kad ta lygybė čia būtų labiau moterų pusėn. Na žinoma, yra daug sričių, kuriose atvirkštiniai yra [kur vyrų trūksta]“ (2_ADM).
- [164]. Svarbi kliūtis siekiant įgyvendinti lyčių lygybės politikos priemones – tai, kad nemaža dalis respondentų esamus lyčių netolygumus darbo rinkoje (pasiskirstymą pagal profesijų grupes) suvokia kaip natūralią visuomenės sanklodą, kurią pakeisti yra labai sunku ar net netikslinga: „Du trečdaliai aktyvių gyventojų dirba paslaugų srityje ir kaip mes betrauktume tai, tas darbo vietas daugiau užima moterys. [...] Nu natūraliai. Ir čia dirbtinai nieko nepadarysi, nes taip yra nusistovėję nuo istorinių laikų“ (3_ADM).

B.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, įgyvendinamos savivaldybės administracijoje (savivaldybė kaip darbdavys)

B.3.1. Lygių galimybių strategijos rengimas, pažeidimai lyčių lygybės srityje

- [165]. Iš apklaustų 10 savivaldybių, lygių galimybių strategiją pagal naujojo Darbo kodekso reikalavimus rengia ar jau yra parengusios tik trys savivaldybės. Kitos savivaldybės arba nežino apie naujus Darbo kodekso reikalavimus, arba tiesiog nemato poreikio tokio dokumento rengimui (sunku įvertinti / atskirti priežastis iš interviu).
- [166]. Trys savivaldybės ruošiasi rengti lygių galimybių strategiją pagal įstatymo reikalavimus, vienoje iš jų numatoma konsultacija su profesinės sąjungos atstovais: „Jeigu mes patys padarysime tas taisykles, tai jos ir bus tokios popierinės. Kuriant bet kokias taisykles, reikia diskutuoti, klausti darbuotojų nuomonės, kad jie galų gale suprastų ir pasakytų, kad tai mes sukūrėm, kad tai mes padarėm“ (10_ADM). Kitoje savivaldybėje lygių galimybių strategijai rengti yra sudaryta darbo grupė, numatytas parengto dokumento viešas svarstymas. Ši savivaldybė taip pat pasirūpino, kad savivaldybei pavaldžiose įstaigose būtų laikomasi naujo Darbo kodekso reikalavimų: „[Yra sudaryta darbo grupė], kuri būtų iš įvairių skyrių atstovų, kuri parengtų šitą politiką ir, žinoma, įgyvendinimo priemones. [...] Ir mūsų įstaigos savivaldybės taip pat rengia, kai kurios jau pasirengę yra pagal tą skaičių, jeigu nemažiau negu 50 darbuotojų, tai rengia principus ir strategiją“ (2_ADM).
- [167]. Vienoje iš apklaustų savivaldybių yra paskirtas už lygių galimybių problematiką atsakingas žmogus, tačiau papildomų priemonių įgyvendinant lygių galimybių politiką neplanuojama, nes nematoma problemų ir nežinoma, koks galėtų būti lygių galimybių strategijos turinys: „Tai kokiais būdais dar galėtume mes čia kaip sakant, įgyvendinti tą darbo kodeksą, nes diskriminacijos, kaip minėjau, dėl darbo užmokesčio nėra. Tai darbo sąlygos visiems yra vienodos. Na, tarkim, vat, į darbą priimami tomis pačiomis sąlygomis. Net nežinau kurioj vietoj čia dar reiktų pasitempti ir ką padaryti“ (1_ADM).
- [168]. Likusios septynios savivaldybės panašu, kad nežino naujojo Darbo kodekso reikalavimų ir / arba nemato prasmės tokį dokumentą rengti: „Kartais parašo [įstatymą], po to galvoja kaip vykdyti. Na, dabar sakau, kad didelio tokio poreikio [nėra]...“ (7_ADM); „Sakysim, šitoj vietoj, būtent mūsų regionas, neminint rajoną, reiškia, jis praktiškai nėra reikalingas. 99 procentai, jeigu šnekant, yra lietuviai. Vyrų su moterimis normaliai sutaria, nėra jokių diskriminacijų“ (5_ADM), „Kol kas nėra poreikio, kad būtų kokia priešprieša, kaip sakant didelė paklausa, tada dar galvotum, apibrėžtum kažkokias žaidimo taisykles, ar priemones, dabartiniu metu, nu nekyla“ (8_ADM).
- [169]. Visi respondentai teigia, kad skundų dėl lyčių lygybės pažeidimų iš savivaldybės administracijos darbuotojus per pastaruosius penkerius metus nebuvo gauta. Tik vienas respondentas užsimina apie galimus priekabiavimo atvejus savivaldybėje, tačiau konkretūs atvejai nebuvo fiksuoti: „Paklausiau vadovo, ar buvo tokių atvejų [priekabiavimo], tai jis tikrai sako, kad nežino, o pavaduotojos nenorėjo atsakyti. Tai turbūt kažką reiškia“ (9_ADM).

B.3.1. Lygių galimybių politikos koordinatorius savivaldybės administracijoje

- [170]. Trys savivaldybės nurodė, kad yra paskirtas žmogus, atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, tačiau jų funkcijų konkrečiai įvardinti negalėjo arba ji apsiriboja pasyviu informacijos surinkimu: „Ateina kažkokios informacijos, kažkokie tai kvietimai į seminarą, tai apskritai, jeigu nėra administracijoje kažkam priskirta ta funkcija, tai deda tada į stalčių ir ten pasilieka bendrajame skyriuje, bet jeigu žmogus yra, vis vien tada pradeda tą problematiką kaupti, gilintis ir ko gero aiškiau visiems“ (1_ADM).
- [171]. Kitos trys savivaldybės nurodė, kad planuoja paskirti už lygių galimybių politikos įgyvendinimą atsakingą žmogų arba skyrių. Dvi savivaldybės tai siejo su naujojo Darbo kodekso reikalavimu įgyvendinti Lygių galimybių politikos priemones, trečia savivaldybė abstrakčiai nurodė, kad ateityje už tai bus atsakingas personalo skyrius.
- [172]. Likusios keturios savivaldybės nurodė, kad atskiro žmogaus nėra ir artimiausiu metu neplanuojama paskirti, nebent atsirastų konkretus reikalavimas jį turėti: „Tikrai nėra tokio darbuotojo, kuriam būtų priskirta ta funkcija, bet jeigu reikia, mes tikrai pasiruošę, nematom problemų“ (6_ADM).

B.3.2. Naujų darbuotojų atrankos procesas ir lyčių lygybės principai

- [173]. Dalies savivaldybių administracijos vadovų pabrėžė, kad konkursai į valstybės tarnybos vietas praktiškai nevyksta, nes ateina labai mažai tinkamų kandidatų ir neretai tenka rinktis iš vieno kandidatuojančiojo. Pagrindinės tai lemiančios priežastys – per maži atlyginimai, aukšti kvalifikacijos reikalavimai, specialistų trūkumas regionuose: „Darbuotojų paieška, kaip čia pasakyti, tai atskira tema ir su ja iš tiesų yra labai daug problemų. Pavyzdžiui, kalbant apie valstybės tarnybą, mes priėjome iki to, kad nėra, taip, kad mes renkamės. Mes skelbiam konkursą, tai dalyvauja vienas arba daugiausia du žmonės ir mes džiaugiamės, kai tų žmonių ateina daugiau, bet tokių situacijų mažai“ (10_ADM).
- [174]. Interviu duomenys rodo, kad tipiškus darbuotojų atrankos aprašus yra parengusi tik viena savivaldybė, kitų savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad atrankos pokalbių metu vadovaujasi Valstybės tarnybos įstatymo apibrėžtais kriterijais. Visų savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad nei darbo skelbimuose, nei atrankos pokalbių metu nėra akcentuojama būsimo darbuotojo lytis, šeiminių padėčių ar kiti su darbo pobūdžiu nesusiję klausimai.
- [175]. Dalis apklaustų savivaldybės administracijos vadovų minėjo, kad tarp kandidatuojančių į laisvas savivaldybės skelbiamas darbo vietas dominuoja moterys. Nors dauguma norėtų pritraukti daugiau vyrų tiek į valstybės tarnybą, tiek į švietimo ir socialinės paslaugas teikiančias įstaigas, tačiau tam nemato jokių galimų sprendimo būdų: „Galima kažkaip vilioti, gal duoti didesnį atlyginimą, bet už tą patį darbą, tai bus diskriminacija. Tai pas mus sakykim, [į savivaldybės administraciją] specialiai tų moterų niekas... nepritraukia, neskatina [bet moterų daugiau, apie 60 proc.]. [...] Vienas dalykas, neina, antras dalykas, galima suinteresuoti pinigais, bet tai irgi blogas dalykas“ (5_ADM).

B.3.3. Statistinės informacijos apie darbuotojus analizė (užimamos pareigos, atlyginimų skirtumai ir pan.)

- [176]. Informaciją apie moterų / vyrų darbuotojų skaičių savivaldybės administracijoje, jų pasiskirstymą pagal pareigas (taip pat ir vadovaujančias pareigas), gaunamus atlyginimus renka visos savivaldybės, tačiau ši informacija siekiant gerinti įstaigos veiklą analizuojama retai.
- [177]. Išsamiai darbuotojų struktūrą lyčių aspektu yra išanalizavusi tik viena savivaldybė. Ši savivaldybė galėjo nurodyti tikslų moterų ir vyrų darbuotojų santykį įstaigoje (70 ir 30 proc.), jo kaitą per pastaruosius penkerius metus, darbo užmokesčio palyginimą pagal lytį (atotrūkis nėra fiksuojamas, bet detalios informacijos interviu metu nepateikė), konkrečias pareigybes, kuriose dirba tik moterys (valytojos) arba vyrai (vairuotojai). Remiantis turimais duomenimis administracijoje yra keliamas klausimas, kodėl į savivaldybę dirbti dažniau ateina moterys, tačiau sprendimų nerandama: „Norėtusi, kad tų vyrų ateitų daugiau. Jų neateina ir į pačius konkursus ką ir patiriam nuolat, iš tikrųjų, bendrai kandidatų yra nedaug, o kad ateitų vyrų – [to nėra]“ (2_ADM).
- [178]. Tam tikrą informaciją apie darbuotojų struktūrą pagal lytį renka ir analizuoja dar dvi savivaldybės, tačiau pripažįstama, kad šie duomenys menkai naudojami siekiant gerinti įstaigos veiklą. Vienas iš apklaustų savivaldybės administracijos vadovų pastebi, kad nors ir matoma problema, jog vyrų į valstybės tarnybą ateina mažiau nei moterų, galimų sprendimų šiai situacijai nerandama: „Na, o tokių veiksmų, kad vyrų daugiau atsirastų, nežinau, kokie tai veiksmai galėtų būti iš tikrųjų. Turbūt reiktų pasidomėti, ką mes galėtume padaryti. Aš asmeniškai šiuo momentu neįsivaizduoju, ką mes galėtume padaryti“ (10_ADM).
- [179]. Likusios septynios savivaldybės neretai nurodo, kad bendrame darbuotojų skaičiuje moterų yra daugiau nei vyrų, tačiau statistinė informacija apie užimamas pareigas, pasiskirstymą pagal lytį vadovaujančiose pozicijose, atlyginimą pagal lytį ir kita nėra analizuojama: „Tą informaciją mes turime, galėtume operuoti ja, jeigu reikėtų. [...] Personalo departamentas renka, bet kad jie juos naudotų tokiais pjūviais, kaip jūs paminėjote, tai tikrai nėra taip“ (9_ADM).
- [180]. Dauguma savivaldybių atstovų griežtai neigė bet kokius galimus skirtumus tarp vyrų ir moterų atlyginimų teigdami, kad atlyginimo dydis yra nustatomas pagal kvalifikaciją ir jis vyrui ar moteriai negali skirtis: „Atlyginimas pas mus yra aiškiai reglamentuotas – jeigu yra seniūnas, jeigu yra seniūno, kaip valstybės tarnautojo kategorija, klasę jisai užsitarnauja savo darbu, papildomi priedai už stažą, tai yra ar vyras, ar moteris dirbtinai taip nieko nepadarysi, jisai gaus vienodai“ (4_ADM).
- [181]. Vis tik vienos savivaldybės administracijos darbuotojas, nors ir neturėjo duomenų apie atlyginimų pasiskirstymą pagal lytį, užsiminė, kad skirtumai tarp vyrų ir moterų gaunamo atlygio yra galimi: „Jeigu valstybės tarnautojas, tai periodiškai kas tam tikrą laiką ar kategorijos [yra keliamos] ar dar kažkas, tai automatiškai tas žmogus, kuris dirba ilgiau nenutrūkstamą darbą [gauna didesnį atlyginimą]. Tai čia gali būti taip, kad vyrai pas mus retai išėina tų [vaiko priežiūros atostogų] atostogų. Tai vyrai turi tą nenutrūkstamą darbo stažą, o moteris tai nutrūko, tai ten, tai ten... Tada šitoj vietoje su atlyginimais gali būti tam tikrų [skirtumų]...“ (7_ADM). Nepaisant to, kad buvo nurodytos aiškios galimos priežastys, dėl kurių atlyginimas galėtų skirtis, respondentas to nesiejo su darbuotojų lytimi: „[Skirtumai atsiranda] nuo lyčių tiesiogiai nepriklausančių dalykų, ar tu geriau atlieki darbą ar blogiau. Čia, šitoj vietoj, jeigu ir pateiktume šitą statistiką, tai jinai neatspindėtų realybės. Na, lytis ir atlyginimas nieko nesako“ (7_ADM).

B.3.4. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybės

- [182]. Iš dešimties savivaldybių, tik vienos savivaldybės administracijos vadovas nurodė, kad darbuotojai neturi galimybės dirbti lanksčiu darbo grafiku (pradėti ir baigti darbą šiek tiek anksčiau ar vėliau): „Mūsų savivaldybės darbo grafikas yra na toks patvirtintas ir, tiesą sakant, irgi yra atkreipiamas dėmesys į gyventojus, kuriuos mes atstovaujame, jų poreikius. [...] O čia žmonės dirbantieji patys na jeigu kreiptųsi dėl lankstesnio darbo grafiko, tada mes ir spręstume, kol nėra kreipimosi, manau, kad nėra ir reikalo kažkokio tai. [...] Mano praktikoje nebuvo, kad kreiptųsi“ (4_ADM).
- [183]. Kitų savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad esant poreikiui darbuotojams suteikiama galimybė dirbti lanksčiu grafiku, iš anksto jį suderinus. Tokia galimybė paprastai naudojasi vaikus auginantys tėvai: „Kas su grafiko keitimu, tai visko yra. Jeigu reikia, tai parašo, pagal kitą grafiką dirba. [...] Pagal poreikį, jeigu žmogui iš tikrųjų reikia ar tai valandą anksčiau pradėti, ar dvi valandas, nėra problemų“ (5_ADM); „Pas mus yra ir lankstus grafikas, ir lanksti darbo pradžios tvarka ir pabaigos ta prasme, kad galima pradėti nuo 7 val. iki 9 val. ir pabaigti nuo 16 val. iki 18 val. Nežinau tikslios statistikos, bet tuo naudojasi... tiesiog visi priima tai kaip savo teisę ir tuo naudojasi, kai reikia“ (9_ADM).
- [184]. Oficialią darbo iš namų tvarką yra įteisinusi tik viena savivaldybė, tačiau dar keturių savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad esant poreikiui ir galimybėms, darbuotojams sudaromos sąlygos dirbti iš namų. Paprastai darbo iš namų galimybė naudojasi pavieniai darbuotojai, išskirtiniais atvejais: „Esant galimybei yra sudaromos galimybės, žinau keletą kolegų, kurie, sakykim, na tam tikroj situacijoje, šeimyninei situacijai kažkokiai pasikeitus tiesiog turėjo galimybę dirbti namuose prie kompiuterio ir visą situaciją valdyti. [...] Tokio, kad masiškai visi naudotųsi savivaldybės darbuotojai būtent tuo, tai iš tikrųjų nėra, tačiau esant reikalui tikrai yra atsižvelgiama“ (2_ADM).
- [185]. Kiti savivaldybių administracijos vadovai teigė, kad savivaldybės darbuotojai neturi galimybės dirbti iš namų. Vienos savivaldybės administracijos vadovas minėjo, kad tokia galimybė gali atsirasti kai bus pakeistas Valstybės tarnybos įstatymas: „Na, kol kas... tik Valstybės [tarnybos] įstatymas numatė, kad bus galimybė. To nebuvo numatyta“ (1_ADM).
- [186]. Trijų savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad yra įrengti vaikų kambariai ar vaikų kampas savivaldybės patalpose. Vienoje savivaldybėje vaikų kambarys buvo įrengtas dar 2015 m., jis skirtas tiek darbuotojų, tiek klientų vaikams siekiant pabrėžti savivaldybės atvirumą šeimoms su mažais vaikais: „Iš politikų pusės buvo labai daug diskusijų apie tai, kad išmesti pinigai, kam to reikėjo, geriau reikėjo tuos pinigus kur nors kitur panaudoti. Pirmiausia, mes tuo parodėme, kad mes esame savivaldybė, kuri palankiai žiūri apskritai į santykius šeimoje, kad galima vaikus visada su savimi pasiimti ir su jais būti, kad tai nesukelia kažkokių problemų“ (10_ADM). Kitos savivaldybės fojė yra įrengtos nedidelės sūpynės klientų vaikams.
- [187]. Trečia savivaldybė šiemet įrengė tik savivaldybės administracijos darbuotojų vaikams skirtą vaikų kambarį, numatoma, kad jame dirbs ir vaikus prižiūrintis žmogus: „[Idėją įkurti vaikų kambarį] mes turėjom seniai, bet tiesiog šiandien įgyvendinom, nes gripo epidemiją paskelbėm ir galvojom – na, puikus metas greitu būdu įkurti ir atidaryti. Tai tą ir padarėm. Jis veiks ir po karantino. [...] Vieną kambarį turėsime jaunesniems, kitą vyresniems“ (9_ADM).

- [188]. Viena savivaldybė nurodė, kad savivaldybės patalpose yra įrengtas vaikų pervystymo kambarys, kuriuo gali naudotis visi miesto gyventojai.
- [189]. Likusių šešių savivaldybių administracijų vadovai nurodė, kad nėra poreikio vaikų kambario įrengimui. Vienos savivaldybės administracijos vadovas teigė, kad šis klausimas buvo prieš keletą metų išsamiai diskutuotas, bet pastebėta, kad vaikus auginantys tėvai naudojami lanksčiu darbo grafiku, nemokama vaikų priežiūra mokyklose po pamokų, todėl šiuo metu tokio poreikio nėra. Kitos savivaldybės nurodė, kad jei reikia, vaikai gali trumpai pabūti kabinetuose su tėvais, o poreikio atskiram kambariui nėra.

B.3.5. Karjeros ir darbo užmokesčio kaitos strategija

- [190]. Paklausti ar savivaldybės administracijoje yra patvirtinti aiškūs darbuotojo karjeros galimybių ir užmokesčio kaitos kriterijai, dauguma savivaldybių administracijos vadovų nurodė, kad vadovaujasi Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, o atskiro dokumento savivaldybėje nėra.
- [191]. Vienos savivaldybės administracijos vadovas nurodė, kad šiuo metu laukia naujos Valstybės tarnybos įstatymo redakcijos ir naujos tvarkos savivaldybės viduje nekuria: „Mes savo nekūrėm, kadangi labai šiuo metu, pastaruosius 2–3 metus vyksta didžiulės tos reformos ir diskusijos. Mes savo kažkokio tai strateginio tiesiog nu nenorėjom užakcentuoti vien dėl to, kadangi keičiasi, mes padarysim savo, vyriausybė savo ir mums paskui vėl reikės [keisti]“ (6_ADM).
- [192]. Dviejų savivaldybių administracijos vadovai pripažino, kad būtų svarbu patvirtinti aiškią karjeros ir darbo užmokesčio kaitos strategiją: „Mes norėtume sustiprinti tą mūsų personalo vadybą, nes iš esmės ne tik tai, ką jūs kalbat, bet ir apskritai mes turėtume pagalvoti apie tuos pritraukiamus specialistus, ką galėtume pasiūlyti jiems, kokią tą karjerą. Kol kas šitoj vietoj tikrai neturim“ (1_ADM).
- [193]. Vienos savivaldybės administracijos vadovas nurodė, kad skaidrumą darbo užmokesčio sistemoje sustiprino ir naujojo Darbo kodekso nuostatos: „Manau, kad didesnis aiškumas atsirado, kai buvo patvirtintas naujasis Darbo kodeksas, kai atsirado nauja darbo užmokesčio sistema. Tai [...] savivaldybės administracija taip pat patvirtino tą sistemą. Iš tos sistemos aišku, kokios galimybės, pavyzdžiui, jeigu tu turi daugiau patirties darbinės administracijoje, iš karto yra galimybės pereiti į kitą kategoriją. Jeigu turi geresnį išsilavinimą ir magistro laipsnį, yra galimybės gauti didesnį atlyginimą“ (10_ADM).
- [194]. Vienos savivaldybės administracijos vadovas nurodė, kad karjeros planavimas valstybės sektoriuje yra sudėtingas, jis retai siejamas su atlyginimo augimu dėl turimo riboto biudžeto: „Tai, kai tu pasakai žmogui „tu svarbus“ ir praeitais metais tą patį sakei, tai pridėk 5 eurus. Bet tu negali, nes tau pasakė susimažinti darbo fondą 7 proc.“ (7_ADM). Mažus atlyginimus kaip kliūtį pritraukti kvalifikuotus ir motyvuotus darbuotojus į valstybės tarnybą minėjo didelė dalis savivaldybės administracijos vadovų.

B.3.6. Mokymai darbuotojams apie lyčių lygybę

- [195]. Šeši iš dešimties savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad savivaldybių darbuotojai yra dalyvavę mokymuose apie lyčių lygybę arba lygių galimybių politiką, tačiau dauguma negalėjo įvardinti konkrečiai

kas tuos mokymus organizavo ir kada jie vyko. Kiti respondentai nurodė, kad apie tokius mokymus nėra girdėję.

- [196]. Paklausti apie mokymų naudą darbuotojams, tik dviejų savivaldybių administracijos vadovai pabrėžė tokių mokymų svarbą: „Visi žino, kad yra toks įstatymas, kad tai turi vykti, bet nu konkrečiai kai pakalbi, nelabai supranta – kartais nu ir kas, kad aš ten kažkokį žodį pasakiau – o kad tas žodis žeidžia, ten vėl taip. Tai šitai, va tokio mokymo, kad kasdieniniuose santykiuose žmogus jaustų, ką jis gali, ką negali, kad kartais nu žodis, kaip sako, žeidžia daugiau negu ten... Tai reikėtų tų mokymų ir tikrai dalyvautum mes juose“ (3_ADM).
- [197]. Daugumos savivaldybių administracijos vadovai gana neutraliai vertino tokių mokymų naudą, pabrėždami, kad labai svarbu atsirinkti tinkamus lektorius, mokymų turinį, užsimindami, kad sunku motyvuoti darbuotojus tokiuose mokymuose dalyvauti: „Jeigu juose būtų pateikiama pakankamai tokios praktinės informacijos, kaip tvarkytis ir ko ten per darbo pokalbį neklausti, kaip ten dirbi su žmonėmis, kurie grįžta po motinystės ar tėvystės atostogų ir pan., tai jeigu būtų labai praktinis užsiėmimas, tai tada tikrai taip. Na, o jeigu būtų šiaip teorija, manau užsiregistruotų, nueitų paklausti ir nieko neišgirstų“ (9_ADM).
- [198]. Dviejų savivaldybių administracijos vadovai teigė, kad dalyvauti lyčių lygybės mokymuose nemato prasmės, nes šis klausimas nėra aktualus: „Čia jau yra ta problema, kad mes jau esam persisotinę po tų visų europinių mokymų. Jeigu labai, labai kažkoks įdomus lektorius, galbūt tada susirinktų, o šiaip žinoma... Dar tokiu klausimu niekas rimtai ir nepasižiūrėtų. [...] Nėra ta problematika svarbi, kad jie daug svarbesnių dalykų mato“ (1_ADM).

B.4. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, teikiant paslaugas savivaldybės gyventojams (savivaldybė kaip paslaugų teikėjas)

B.4.1. Žinojimas apie lyčių lygybę vietos lygiu – duomenų rinkimas ir analizė

- [199]. Duomenis apie savivaldybės teikiamų paslaugų gavėjus pagal lytį nėra renkami nė vienoje apklaustoje savivaldybėje.
- [200]. Trijų savivaldybių administracijos vadovai nurodė, kad tam tikri duomenys pagal lytis yra renkami ir / arba analizuojami – paprastai tai bendra gyventojų sudėtis pagal lytį ir amžiaus grupes bei Visuomenės sveikatos biurų renkami duomenys apie gyventojų sveikatos rodiklius: „Visuomenės sveikatos biuras mums paruošė ataskaitą, [...] jų pristatyme ten buvo išskirta, kiek serga vyrų, kiek serga moterų, kokiomis ligomis ten serga labiau. [...] Jau va vieninteliai kokie duomenys, kurie pas mus ateina. O kitų aš nebent negirdėjau arba neteko susidurti“ (6_ADM); „Mes kai rašome administracijos ataskaitą, visą laiką įdedam tuos duomenis kiek yra vyrų, kiek moterų pagal amžių ir pan. Politikų nuomone, kad tai yra perteklinė informacija. Mes manome, kad ji svarbi ir įdedam į ataskaitas. Galiu pasakyti, kad ji analizuojama kažkaip, nesistemiškai, bet atsižvelgiama“ (10_ADM).

- [201]. Planuojant paslaugų teikimą savivaldybės gyventojams ir tvirtinant metinį biudžetą, išsamūs poreikio analizės tyrimai nėra atliekami, paprastai apsiribojama gyventojų ar juos atstovaujančių nevyriausybinių organizacijų, seniūnų išreikštų pageidavimų surinkimu ir apibendrinimu: „Na sakykim, yra sudaromas strateginis trimetis veiklos planas ir tas strateginis veiklos planas sudaromas iš paraiškų suneštų. Tas paraiškas, tai sakykim, jas teikia ir seniūnai, seniūnai teikia, tai žinoma, jie gyvena ir jie jaučia pulsą, jie žino, ko reikia. [...] Savivaldybės darbas yra neatsiejamas nuo gyventojų. Gyventojai eina kiekvieną dieną su prašymais, nors pas merą ir pas administracijos direktorių yra nustatytos tam tikros dienos priėmimo, tačiau ten raštiškai įvairūs prašymai, tai jie kiekvieną dieną eina. Ir, žinoma, yra atsižvelgiama į gyventojų prašymus, norus, pageidavimus“ (4_ADM).
- [202]. Lyčių lygybės klausimai gyventojų išreiškiamuose pageidavimuose ar tarybos komitetuose vykstančiuose biudžeto svarstymuose paprastai atsispindi retai. Dviejų savivaldybių administracijos vadovai tai siejo su silpnu nevyriausybinių organizacijų sektoriumi: „Problema yra jeigu būtų, pavyzdžiui, pas mus kažkokios stiprios NVO organizacijos, kurios tarkim atstovautų moterų teises ar vyrų, tai būtų labai paprasta. Tarkim, pakviete juos prie bendro stalo, pasikviete, kokios yra problemos, sprendžiam ir viskas būtų paprasta. Na, o kadangi taip nėra, tai kad sužinoti nuomonę, reikia pastangų daug įdėti“ (10_ADM).
- [203]. Dviejų savivaldybių administracijos vadovai išreiškė apgailėstą, kad statistinių duomenų apie savivaldybės gyventojus rinkimas ir analizė yra nepakankami. Vienos savivaldybės administracijos vadovas nurodė, kad tokių duomenų rinkimą riboja ir lėšų trūkumas: „Reikia daryti reprezentatyvią apklausą, naudoti tikimybinę atranką. Tada galbūt pavyktų tai sužinoti, tą nuomonę, bet ko gero tai kainuotų nemažai“ (10_ADM).
- [204]. Kitų savivaldybių administracijos vadovai nematė poreikio rinkti ir analizuoti duomenis apie savivaldybės teikiamų paslaugų gavėjus išskiriant juos pagal lytį.

B.4.2. Veiksmai įgyvendinant lyčių lygybės politiką vietos lygiu – vykdomos politikos priemonės

- [205]. Konkrečias priemones, skirtas lyčių lygybės politikos įgyvendinimui vietos lygmenyje galėjo įvardinti tik dviejų apklaustų savivaldybių administracijos vadovai. Vienoje savivaldybėje, greta strateginiuose planuose akcentuojamų asmenų lygiateisiškumo principo, administracijos vadovas nurodė, kad savivaldybės biudžeto lėšomis 2017 m. buvo organizuota konferencija, skirta aptarti regiono savivaldybių vaidmenį formuojant lyčių lygybės politiką (dalyvavo 33 asmenys iš savivaldybių, politikai, nevyriausybinių organizacijų atstovai) (2_ADM). Kitoje savivaldybėje dar tik planuojama įgyvendinti vieną lyčių lygybės stiprinimui skirtą priemonę – tai po vaiko priežiūros atostogų (VPA) į darbo rinką grįžtančių moterų mokymams (biudžetas tam dar nėra patvirtintas) (10_ADM).
- [206]. Kitų savivaldybių administracijos vadovai teigė, kad nėra vykdomų priemonių, skirtų įgyvendinti lyčių lygybės politiką vietos lygiu arba jie apie jas nežino: „Ko gero toje metodikoje irgi buvo nurodyta tas reikalavimas, kad turi būti, todėl gal koks uždavinys ten ir yra suformuluotas, bet vargiai ar jis ten identifikuotas per tas veiklas. Na, tiesiog to poreikio nėra“ (1_ADM); „Ten tikrai nėra aiškiai taip pasakyta, kad va ta priemonė taikoma dėl to, bet visose priemonėse tie dalykai atsispindi, kadangi iš tikrųjų kur kalbama apie saviraišką, apie visa kita, tai mes visiems taikom vienodus standartus ir nėra

niekam išskirtinumo ne tik lyčių, bet ir pagal socialinę padėtį, pagal amžių ir pan.“ (6_ADM); „Tai administracijos dalykai ir jeigu tai reikia dėl paukščiuko, jis tikrai atsiras. Gyvenimiškos būtinybės šiai dienai pas mus nėra, kad reikėtų kažkam kažką sukurti, spręsti anokį ar kitokį susidariusį ginčą ar nepatogumą“ (5_ADM).

- [207]. Finansinės paramos nevyriausybinių organizacijoms, dirbančioms lyčių lygybės srityje vietos lygiu, nėra viena iš apklaustų savivaldybių neskiria: „Mes neremiame taip jau tiesiogiai, bet tose akcijose tikrai dalyvaujam, kurios organizuojamos [...] Kažkaip tai tiesiogiai konkrečiai su šituo neturim rėmimo tokio tiesioginio“ (6_ADM); „Vienintelė didžiausia problema, kad mūsų nevyriausybinių organizacijos yra labai neaktyvios ir labai vangiai dalyvauja tokiose visuose priemonėse“ (10_ADM).

B.4.3. Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuojamų projektų įgyvendinimas ir lyčių lygybės politikos priemonės

- [208]. Lyčių lygybė ir nediskriminavimas yra Europos Sąjungos horizontalusis prioritetas, todėl šių politikos principų buvo privalomas, įgyvendinant ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamus projektus. Interviu metu savivaldybių administracijos vadovų buvo klausama, kokias priemones užtikrinant lyčių lygybės principus savivaldybės įgyvendino vykdant ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamus projektus.
- [209]. Trys apklaustos savivaldybės nurodė, kad vykdant ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamus projektus, paprastai yra įtvirtinamas proporcingo atstovavimo pagal lytis principas – tai yra, siekiama kad projektų veiklose dalyvautų vienodas moterų ir vyrų dalyvių skaičius: „Jeigu žiūrėti vyrų–moterų, tai kad tas skaičius dalyvautų daugiaž toks vienodas, kad būtų užtikrinta lyčių lygybė, kad tai nebūtų vien vyrams galimybė dalyvauti, ar vien tik moterims“ (2_ADM); „Visuomet delegacijose žiūrim, kad būtų abiejų lyčių ir daugiau mažiau būtų vienodas skaičius ir tai jau darom ne pirmi metai [...] Tikslingai, taip. Jeigu būna kvalifikacijos kėlimo ten mokymai, vėgi irgi atsižvelgiam į tai, kad ta tikslinė grupė būtų proporcinga ir proporcijos išlaikytos. Tokie pagrindiniai“ (3_ADM).
- [210]. Kitų savivaldybių administracijos vadovai negalėjo įvardinti priemonių, skirtų lyčių lygybės principų užtikrinimui ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamuose projektuose ir labiau akcentavo kitų grupių (neįgalųjų, skirtingų amžiaus grupių) nediskriminavimo užtikrinimo priemones: „Vykdant projektus, pas mus labiau orientuojamasi iš viso kad visiems būtų gerai, nebūtinai yra išskiriama vyrai ir moterys, tai yra išskiriama ir važinėjantys dviračiais, tai reiškia kažkoku kitoku transportu. Išskiriami ir neįgalieji [...] Kodėl vyrams ar moterims reikalingi būtų, sakykim, man spontaniškai [kilo mintis] kalbant apie tai, kad vyrai aukštesni (imant statistiškai) negu moterys, tai tada laiptų pakopų aukštis pagal ką skaičiuojamas? Ar pagal vyrus, ar pagal moteris tada?“ (4_ADM).

B.4.4. Įgyvendinamų priemonių stebėseną ir efektyvumo vertinimas

- [211]. Strateginių veiklos ir plėtros planų priemonių įgyvendinimo efektyvumo stebėseną yra pasitvirtinusi tik viena savivaldybė, dirbanti pagal įdiegtą LEAN vadybos sistemą. Remiantis šia sistema, yra atliekama nuolatinė visų įgyvendinamų priemonių stebėseną, tame tarpe, ir skirtų lyčių lygybės stiprinimui: „Stebėseną yra vykdoma, nes iš tikrųjų kiekvienos programos koordinatorius [...] yra rodikliai, yra

stebimas tas vykdymas, yra nuolat grįžtama prie rodiklių, kas pasiektas, ko nepasiekta ir pan. Galų gale atsiskaitome tarybos nariams komitetuose, visa tai yra pristatoma" (2_ADM). Vis tik, lyčių lygybės politikai skirtų priemonių nėra daug, todėl nors jos ir yra vertinamos teigiamai, pačių priemonių poveikis savivaldybės gyventojams nėra didelis.

[212]. Kitos savivaldybės šiuo metu lyčių lygybės politikos priemonių neįgyvendina ir jų efektyvumo vertinimo neatlieka.

B.5. Tendencijos ir pažangos galimybės

B.5.1. Respondentų nuomonė, kas paskatintų spartesnę lyčių lygybės principų į savivaldybės veiklą

[213]. Daugumos savivaldybių administracijos vadovai akcentuoja, kad siekiant paspartinti lyčių lygybės principų sklaidą savivaldybėje svarbu keletas veiksnių arba reikalingas keletas priemonių, pabrėžia, kad vienos iš priemonių neužtektų.

[214]. Keturių apklaustų savivaldybių administracijos vadovai akcentavo, kad siekiant paskatinti spartesnę lyčių lygybės principų integravimą į savivaldybės veiklą yra svarbi politinė valia ir vadovaujančių asmenų nuostatos šiuo klausimu: „Politinė valia, žinoma, visur labai reikalinga ir labai svarbi, nes nuo jos dažnai priklauso tai, ką daro administracijos žmonės ir ką vykdo“ (2_ADM); „Iš tikrųjų politinė valia, tai yra labai svarbu, nes puikiai žinom, bet kokioj įstaigoj, jeigu vadovas deklaruoja tokias vertybes ir vertinimus daro tokius, ir visi atitinkamai pavaldiniai, nu kartelė kokia užkeliamas to“ (6_ADM). Tačiau dviejų savivaldybių administracijos vadovai su tokiu požiūriu nesutiko ir teigė, kad svarbesnės yra administracijos darbuotojų nuostatos šiuo klausimu: „O politinė valia vėl ... daugelis dalykų yra, jeigu iš viršaus stipriai nuleisi, gali kilti pasipriešinimas“ (7_ADM); „Tai čia tos [politinės] valios, kaip sakyti, kad jie ją išreikš, tai ne faktas, kad kažkas pasidarys. [...] Politinė valia aišku, būtų gerai, bet reikia suprasti ir labai gerai suvokti ką čia daryti. Pirmiausia, turbūt tas suvokimas turi ateiti į darbuotojus, į Personalo departamentą“ (9_ADM).

[215]. Trijų savivaldybių administracijos vadovai paminėjo mokymų ir žinių apie lyčių lygybės principus svarbą siekiant sustiprinti lyčių lygybės politikos įgyvendinimą vietos lygiu: „Man atrodo, yra gana didelis trūkumas to va, supratimo, ir bendrų žinių, kad bent atkreiptų dėmesį į tuos dalykus [...]. Kartais jie tiesiog nepagalvoja, kad reikia va, kažko. [...] Tiesiog tokios rekomendacijos, manau, kaip, ką padaryti, visai praverstų“ (9_ADM). Tačiau vienos savivaldybės administracijos vadovas abejojo mokymų svarba: „Mokymai, kažkokie formalūs mokymai na, tikrai jie nepasiektų savo tikslo. Pavyzdžiui, va, jeigu pas mane būtų susirinkimas ir aš pasakyčiau „mielieji, rytoj organizuojame mokymus, dviejų valandų trukmės, ir tema bus lyčių lygybė“. Pasijuoktų visi, pusė neateitų ir pasakytų „neturi ką veikti“. Tai tikrai taip būtų. Tai manau, kad tie kiti dalykai turi tikrai didesnę reikšmę“ (10_ADM).

[216]. Keturių savivaldybių administracijos vadovai atkreipia dėmesį į nevyriausybinių organizacijų veiklą ir jų svarbą iškeliant aktualias vietos problemas, tačiau tik vienas respondentas paminė stiprias vietos lygiu veikiančias organizacijas: „Nevyriausybines organizacijas, kurios yra aktyvios, kaip jau minėjau mūsų

mieste tikrai labai aktyvios, tai irgi yra skatinamasis tas veiksnys toksai“ (2_ADM). Kiti respondentai apgailestauja, kad tokio bendradarbiavimo šiuo metu trūksta, nėra stiprių organizacijų: „Iš nevyriausybinų organizacijų šiek tiek, bet galbūt mažiau, nes nevyriausybinių organizacijos tokiose mažose savivaldybėse nėra stiprios. Nėra stiprios, o tai aišku, tos ten jeigu ir iškilis klausimų, tai tikrai ne dėl lyčių lygybės, bet daugiau irgi dėl kažkokių tai socialinių klausimų“ (4_ADM).

[217]. Vienas respondentas pabrėžia centrinės valdžios ir žiniasklaidos vaidmenį iškeliant bei diskutuojant apie lyčių lygybės problemas, didinant visuomenės sąmoningumą: „Visuomenėje bendras toks valstybės nusiteikimas, tai šiuo atveju yra Lietuvos valdžios nuostata, kad tai j dėmesys atkreipiamas. Žiniasklaida labai didelę įtaką tam turėjo, tie atgarsiai visokie. Ir žmonės labai vertina tuo dalykus, kada išgirsta labai, na, kaip čia pasakyti, žiniasklaida tai labai svarbi“ (6_ADM).

[218]. Du respondentai nemato problemų, kad kažkas būtų blogai lyčių lygybės srityje, todėl nemano, kad reiktų šiuos principus integruoti į savivaldybės veiklą (5_ADM; 8_ADM).

B.5.2. Gerosios praktikos ir iniciatyvos

[219]. Dvi savivaldybės – Vilniaus miesto ir Visagino – ėmėsi aktyvių veiksmų formuojant savivaldybės kaip šeimos palankios aplinkos įvaizdį. Vilniaus miesto savivaldybėje įgyvendinti veiksmai buvo nukreipti į darbuotojų šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą – oficialiai įteisintas lankstus darbo grafikas (lanksti darbo pradžia ir pabaiga), formalizuota darbo iš namų galimybė, atidarytas vaikų kambarys darbuotojų vaikams. Visagino savivaldybėje buvo atidarytas vaikų kambarys, skirtas savivaldybės klientams ir darbuotojams: „Tai iš politikų pusės buvo labai daug diskusijų apie tai, kad išmesti pinigai, kam to reikėjo, geriau reikėjo tuos pinigus kur nors kitur panaudoti. Pirmiausia, mes tuo parodėme, kad mes esame savivaldybė, kuri palankiai žiūri apskritai į santykius šeimoje, kad galima vaikus visada su savimi pasiimti ir su jais būti, kad tai nesukelia kažkokių problemų“ (Visagino savivaldybės administracijos vadovas).

[220]. Alytaus miesto savivaldybė pasižymi keliomis svarbiomis gerosiomis praktikomis ir iniciatyvomis. Pirma, Alytaus miesto savivaldybė yra įsidiégusi modernią vadybos sistemą, kuri leidžia skaidriai įvertinti vykdomų politikos priemonių efektyvumą, teikiamų paslaugų prieinamumą gyventojams, įgalina greitesnį reagavimą į išskylančias paslaugų teikimo kokybės problemas. Nors lyčių lygybės politikos tikslams įgyvendinti savivaldybėje buvo numatyta tik keletas nedidelių priemonių, tai buvo vienintelė savivaldybė, kuri nurodė, kad atlieka savivaldybės lygiu įgyvendinamų priemonių stebėseną ir jų efektyvumo vertinimą: „stebėseną yra vykdoma, nes iš tikrųjų kiekvienos programos koordinatorių, čia vat vienas iš tų mano paminėtų tiek švietimo minėjau, tiek socialinės paramos, iš tikrųjų, yra rodikliai, yra stebimas tas vykdymas, yra nuolat grįžtama prie rodiklių, kas pasiektas, ko nepasiekta ir pan. Galų gale atsiskaitome tarybos nariams komitetuose, visa tai yra pristatoma“ (Alytaus miesto savivaldybės administracijos vadovas).

[221]. Antra, Alytaus miesto savivaldybės administracija lyčių lygybės klausimams skyrė dėmesio ir tvarkydama administracijos vidaus reikalus, personalo vadybą – ši savivaldybė vienintelė iš visų apklaustų savivaldybių buvo išsamiai išanalizavusi darbuotojų struktūrą lyčių aspektu ir įvardinusi problemines darbo organizavimo sritis. Be to, ši savivaldybė ne tik buvo pasirengusi laiku įgyvendinti naujojo Darbo

kodekso reikalavimus dėl lygių galimybių strategijos parengimo, bet ir pasirūpino, kad į šiuos reikalavimus laiku sureaguotų ir savivaldybei pavaldžios įstaigos.

- [222]. Trečia, Alytaus miesto savivaldybė ėmėsi regioninės lyderystės lyčių lygybės politikos įgyvendinimo srityje – 2017 m. organizavo konferenciją „Alytaus regiono savivaldybių vaidmuo formuojant lyčių lygybės politiką“, kurioje dalyvavo politikai, savivaldybių administracijos darbuotojai, nevyriausybiniai organizacijų atstovai.

B.5.3. Neigiami pavyzdžiai ir rekomendacijos veiklos tobulinimui

- [223]. Septynios iš dešimties apklaustų savivaldybių tyrimo metu nurodė, kad šiuo metu neturi ir neplanuoja rengti lygių galimybių strategijos pagal naująjį Darbo kodeksą.
- [224]. Nors darbo pobūdis leidžia, lankstų darbo grafiką ir darbo iš namų galimybę oficialiai yra įteisinusi tik viena savivaldybė.
- [225]. Dauguma tyrime dalyvavusių savivaldybės administracijos vadovų teigė, kad darbo užmokesčio atotrūkio tarp moterų ir vyrų dirbančių savivaldybės administracijoje nėra, tačiau fokus grupės interviu metu išsakytos pastabos leidžia teigti, kad be išsamios atlyginimų analizės tokių išvadų daryti negalima. Fokus grupės interviu metu dalyvavę savivaldybių atstovai atkreipė dėmesį, kad reikėtų įvertinti ne tik atlyginimą pagal kategorijas, bet ir kitus dalykus – vyrų ir moterų galimybes siekti paaukštinimo, skiriamus priedus, moterų imamus nedarbingumo pažymėjimus kito asmens slaugai ir pan.: „Pas mus ta gradacija – už stažą moka, už kategoriją moka, už klases moka. Per kokį laiką moteris pasiekia tą klasę ir kategoriją ir per kiek laiko vyras, [...] reikia tiksliai pažiūrėti kaip, pavyzdžiui, aš per kiek laiko pasiekiau tą klasę ir kategoriją ir per kiek laiko atėjęs vyrukas. [...] Manychiau, kad čia ne visai vienodai“ (Fokus grupės interviu, R2); „Iš pateiktos analizės matau, kad nėra atlikta išsamiai lyčių lygybės situacijos savivaldybėje analizė. [...] Šiaip iš tokio bendro logiška, kad moters uždarbis popierinis faktiškai turėtų būti vienodas, bet kadangi moteris dažnai išeina tų pačių biuletenių vadinamų, tai nori/nenori, kažkiek per metus tas procentas tikrai sumažės ir statistika rodo, kad apie 13 proc. yra atotrūkis tarp tų algų... jeigu ne daugiau. Tai sutikti su tuo, kad nėra jokio skirtumo, negaliu. Popierinis variantas gal taip, bet faktiškai tai ne“ (Fokus grupės interviu, R3).
- [226]. Dauguma apklaustų savivaldybės administracijos vadovų nurodė, kad savivaldybėse nėra renkami duomenys apie viešųjų paslaugų prieinamumą ir jų gavėjus, nėra skaidriai ir viešai vertinamas paslaugų teikimo efektyvumas ir aprėptis (t.y. kiek gyventojų, kuriems tų paslaugų reikia yra pasiekiami) bei nėra įvestų aiškių įgyvendinamų priemonių poveikio stebėsenos mechanizmų.
- [227]. Fokus grupės interviu metu respondentai išsakė pastabą, kad esamas viešųjų paslaugų teikimo teisinis reguliavimas neskatina rinkti išsamių duomenų apie paslaugų gavėjus, o nesant aiškiai apibrėžtų kriterijų ir tikslų, dėl kurių šiuos duomenis reikėtų rinkti, savivaldybės darbuotojai tai matė kaip papildomą bereikalingą darbą, kuris jokios apčiuopiamos naudos neturės: „Nėra tokio reikalavimo, niekur nenustatyta ir galų gale kam naudosis mes tuos duomenis. Mes patys sau darbo susigalvoti nenorime. Mes patys susigalvosime ir patys turėsime rinkti, o kur dėsime tuos duomenis“ (Fokus grupės interviu, R6); „Ar mes turėsime tokius svetus... būtinai vienodai kad pasakysim, tai mūsų niekas neklausys, kad

turi būti lygiai berniukams, lygiai mergaitėms. Turi būti įteisinta kažkur tai, aš taip įsivaizduoju, kad vis tiek turėtų būti bendra politika, kad visiems būtų aišku, dėl ko reikalingi tie duomenys“ (Fokus grupės interviu, R5); „Pritarčiau ir turbūt galvojant apie tą patį rodiklį, nu, kur matom didžiausią problemą ir kur norime pažangos, kažkokio tai pokyčio. Tai va, konkrečiai ir žinant pvz., apie paslaugą, žinome, kad to amžiaus grupėje yra didžiausia problema, vadinasi, mums ir reikia stebėti tuos rodiklius. Tai čia ir nepašims visko, o reiktų išsigrūninti tuos kelis, kurie tikrai mums duotų kokį tai artimiausiu metu jau laukiamą pokytį... ir tada sutelkti visas jėgas dirbti ta kryptimi“ (Fokus grupės interviu, R1).

B.6. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [228]. Stiprinti savivaldybės administracijos vadovų vadybinius sugebėjimus, diegti modernios vadybos priemones gerinant savivaldybės įgyvendinamų politikos priemonių stebėseną ir efektyvumo vertinimą, kuriame būtų atsižvelgiama ir į lyčių lygybės politikos tikslų įgyvendinimą.
- [229]. Stiprinti savivaldybės administracijos vadovų gebėjimus atpažinti ir įvertinti lyčių nelygybės priežastis visuomenėje ir motyvaciją jas spręsti taikant sisteminės politines priemones savivaldybėse.
- [230]. Gerinti personalo vadybą savivaldybės administracijoje – analizuoti ir viešai pristatyti darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį skirtingose pareigose / vadovaujančiose pozicijose, įvertinti darbo užmokesčio skirtumus tarp vyrų / moterų bei analizuoti vyrų ir moterų karjeros raidą administracijoje (pvz., kiek metų užtrunka pakilti pareigose vyrui/ moteriai, kas lemia šiuos skirtumus ir pan.). Ieškoti inovatyvių būdų pritraukiant moterų / vyrų į tas darbo vietas, kuriose yra matomas aiškus lyčių disbalansas.
- [231]. Gerinti savivaldybių atvirumą ir palankumą šeimoms – lengvinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą savivaldybės darbuotojams (oficialiai įteisinant lankstų darbo grafiką, nuotolinio darbo galimybę ir pan.), formuoti įstaigos atvirumą šeimoms su vaikais (pvz., įrengiant vaikų kambarį klientų ir darbuotojų vaikams).
- [232]. Integruoti lyčių lygybės politikos tikslus kaip horizontalų prioritetą į visas savivaldybės įgyvendinamos politikos priemones, ypatingą dėmesį skiriant toms sritims, kurios savivaldybės lygmeniu išskiriamos kaip prioritetinės.

C. Savivaldybės švietimo skyrių vadovų interviu

C.1 Lyčių lygybės samprata ir motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės principus

- [233]. Apklausti savivaldybių švietimo skyrių vedėjai/specialistai apibūdino aktualiausias problemas švietimo sistemoje. Tai – mokinių skaičiaus mažėjimas, mokytojų virš 50 metų skaičiaus didėjimas, jaunų mokytojų stygius.
- [234]. Visose savivaldybėse respondentai linkę manyti, kad lyčių nelygybės problemos yra neaktualios: „jos neiškyla, net neužiastrina. [...] Tiesiog nuosekliai vykdomas ugdyimas ir šita problema neiškyla“ (5_EDU). Paklausus nuomonės apie darbo užmokesčio netolygumus tarp moterų ir vyrų, diskriminaciją, smurtą prieš moteris ir stereotipus apie lyčių vaidmenis, pripažįstama, kad šie aspektai sudaro lyčių lygybės politikos turinį. Tik vienos savivaldybės atstovas pastebėjo, kad priimtas naujasis Darbo kodeksas paskatino savivaldybės administraciją pasidomėti lyčių lygybės klausimais (2_EDU).
- [235]. Vienoje savivaldybėje atkreiptas dėmesys į netolygų moterų ir vyrų atstovavimą vadovaujančiuose postuose: „mūsų savivaldybė yra ne išimtis. Visur kitur tas pats yra... vadovaujančiuose postuose na, drįsčiau sakyti, kad vis dėlto vyrauja vyrai, taip. Moterų galbūt procentas yra mažesnis. Na, ir kiek pasižiūrėti tenka sakykim, valdybose ar kažkur tai vėlgi aš manau, kad moterų tikrai yra procentas mažesnis atstovaujančių, negu vyrų“ (7_EDU). Toje pačioje savivaldybėje pastebėtas ir atlyginimų tarp moterų ir vyrų skirtumas: „Yra jaučiama, kad moterų atlyginimai bent kažkiek lyginant su vyrais, už tą patį, ką moteris daro, nežinau kokių principu, ar yra kažkokie kvalifikaciniai dalykai, dar čia gal turi esmės, bet truputėlį žemesnis atlyginimas negu uždriba vyrai“ (7_EDU). Kitose devyniose savivaldybėse respondentai teigė, kad visa atlyginimų sistema labai griežtai apibrėžta įstatymais ir atotrūkio negali būti nei tarp švietimo darbuotojų, nei valstybės tarnautojų.
- [236]. Visi respondentai atkreipė dėmesį į vyrų darbuotojų trūkumą švietimo sistemoje ir jų nenorą rinktis šios srities darbą. Tačiau su lyčių nelygybe to nesusiejo: „iš tikrųjų, ir problemos nematau tame. Irgi konkursai vyksta ir pagal rezultatus, pagal visus konkurso tuos rezultatus ir yra priimami pagal kvalifikaciją“ (3_EDU).
- [237]. Kiti respondentai išreiškė nuomonę, kad „turbūt ekonominė situacija tai lemia, kad vyrams vis vien mūsų visuomenėje našta didesnė tenka išlaikyti šeimą. Mama dažnai ir vaikučius augina, ir nepilną darbo dieną dirba, o vyras dirbdamas mokytoju na, ne visada gali šeimai užtikrinti tą ekonominį saugumą. Dėl to yra problema vyrus pritraukti“ (4_EDU). Stereotipinis lyčių vaidmenų suvokimas atsispindi ir kito respondento samprotavimuose apie istoriškai susiklosčiusią moters padėtį: „Suprantate, čia jau nuo senų seniausiai mūsų etninėje kultūroje yra moters motinos toks statusas ir va, tik dabar, jeigu taip jau kalbant iš etninės pusės, tai dingsta šitas moters motinos statusas, todėl kad jaunimo tarpe yra kitos arba nebėra tų senų tradicijų perduodamų iš šeimos į šeimą“ (5_EDU).
- [238]. Siekdami pagrįsti, jog diskriminacijos atvejų jų atstovaujamos savivaldybėse nėra ir nebuvo, daugelis respondentų rėmėsi asmenine patirtimi: „asmeniškai nesusidūriau su tokiais atvejais, aš manau gal

daugiau privačiam sektoriuje“ (2_EDU, panašią nuostatą išsakė kiti respondentai – 1_EDU, 4_EDU). Kiti akcentavo, kad diskriminacijos nėra, nes „žmogus dirbantis švietimo sferoje, tai ar vyras, ar tai moteris, jie yra pakankami išsilavinę ir tų diskriminacinių požymių nėra“ (8_EDU).

- [239]. Keli respondentai užsiminė, kad lyčių lygybės problema yra dirbtinai iškeliamą: „Tai yra iškeltas kažkoks burbulas ir galvoju – kam to reikia. Kažkam tai turėtų būti naudinga, bet pas mus to nėra“ (5_EDU).
- [240]. Apibendrinant interviu medžiagą svarbu pažymėti, kad savivaldybių švietimo skyrių vedėjai / specialistai lyčių nelygybės problemas dažniausiai vertina kaip neegzistuojančias ir dirbtinai keliamas. Tik vienoje savivaldybėje respondentas įvardino struktūrines lyčių nelygybės priežastis: netolygų moterų ir vyrų atstovavimą ir atlyginimų skirtumą tarp moterų ir vyrų.

C.2. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, įgyvendinamos savivaldybės administracijoje

C.2.1. Savivaldybėje įgyvendinami vidiniai reglamentai, pažeidimai lyčių lygybės srityje

- [241]. Septynios iš dešimties savivaldybių respondentai teigė, kad nėra jokių vidaus reguliavimo taisyklių: „[...] gyvenimiška patirtimi vadovaujamės ko gero, ir kada žiūrime, ką mes darome, kad tikrai mes nepažeidžiame tų teisės aktų ir tarptautinių teisės aktų, bet kad derintume ir žiūrėtume, kad atitinka, ruošdami, mero potvarkį ar dar kažką, tikrai mes to dalyko... aš nežinau“ (1_EDU); „Jeigu nėra problemos, kam to reikia?“ (4_EDU).
- [242]. Keli respondentai pabrėžė, kad papildomai nei Darbo kodekse numatyta šiuo metu sudaroma darbo grupė, kuri „mūsų savivaldybėje parengtą tvarką, gal ateityje ir į strateginio planavimo dokumentus, tam tikras priemonės įtrauktų dėl lygių galimybių užtikrinimo“ (2_EDU). Kiti nurodė, kad lyčių lygybės principai yra numatyti savivaldybės strategijoje, mero potvarkiuose, administracijos direktoriaus įsakymuose ar vidaus tvarkos taisyklėse. Tačiau konkrečių priemonių nenurodė.
- [243]. Visi respondentai sakė, kad jų savivaldybėje nėra nei diskriminacijos atvejų, nei diskriminacijos praktiškų priimant į darbą ar skirstant atlyginimus. Procedūros priimti ir atleisti darbuotojus yra aiškiai reglamentuotos, neišskiriant lyties aspekto.
- [244]. Tik vienoje savivaldybėje buvo teigiama, kad dažnai vadovai remiasi stereotipinėmis nuostatomis apie moterų ir vyrų vaidmenis ir neleidžia moterims siekti paaukštinimo. Tokiu būdu jos užlaikomos žemesnėje pozicijoje, o tai ilgainiui daro neigiamą poveikį darbuotojų finansiniams ištekliams ir motyvacijai: „buvo pasiūlymų iš šalies ir iš žmonių iš administracijos darbuotojų, kad aš turėčiau eiti būtinai į aukštesnes pareigas, bet iš aukščiausios valdžios požiūriu, aš esu moteris. [...] Tikčiau geriau negu esantis, bet esantis ateina pas mane patarimo ir aš dažnai dirbu tą darbą būdama žemesnėse pareigose... patardama“ (6_EDU).
- [245]. Keletas respondentų teigiamai įvertino mokymus. Mokymuose įgytos žinios ir įžvalgos leidžia permąstyti, kaip teikiamos paslaugos savivaldybės gyventojams nuo planavimo iki įgyvendinimo, kaip formuojami

prioritetai, ar įgyvendinimas (ne)pažeidžia gyventojų grupių interesų: „mokymai kartais padeda kai kuriuos taškus, akcentus tiesiog pasižiūrėti į tai, ką galbūt patys nesusidūrę ar neturėję kažkokių tai skundų, na sunkiai įsivaizduojame, kad taip gali būt“ (2_EDU).

C.2.2. Švietimo skyrių vadovų/specialistų dalyvavimas mokymuose

- [246]. Tik trys iš apklaustų dešimties respondentų nedalyvavo mokymuose apie lyčių lygybę, nes nematė poreikio arba domisi išskirtinai ugdymo dalykais ir nesusieja jų su lyčių lygybės aspektais.
- [247]. Mokymuose dalyvavę šeši respondentai palankiai atsiliepė apie mokymų turinį, kurie, jų nuomone, suteikia daugiau žinių ir stiprina pastabumą lyčių nelygybės požymiams įvairiose srityse. Mokymai laikomi naudingais, nes skatina diskusijas, kurių dėka atrandami nauji dalykai ar kitoks požiūris: „žinios praverčia bendraujant su klientu. Tai tik tuo atveju galbūt daugiau reikalinga“ (8_EDU). Pasiūlyta mokymus rengti valdžios atstovams, o ne vien tik specialistams: „šitie mokymai naudingi, bet [...] etiketo mokymai, ir bendravimo mokymai, ir darbo su bendruomene, ir darbo su žmonėmis mokymai yra labai reikalingi mūsų valdžiai, o ne mums“ (6_EDU).
- [248]. Vienas respondentas kritiškai įvertino mokymus, kuriuose dalyvavo, nes neturėjo galimybių išsakyti priešingą nuomonę, todėl daugiau į mokymus nevyko.

C.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, teikiant švietimo paslaugas savivaldybės gyventojams

C.3.1. Žinojimas apie lyčių lygybę vietos lygiu – duomenų rinkimas

- [249]. Visi apklausti respondentai teigė, kad planuojant švietimo paslaugas gyventojams nėra analizuojami specifiniai moterų ir vyrų / mergaičių ir berniukų poreikiai: „Suprantama, kad poreikiai gali būti skirtingi, bet analizė nevykdoma ir jokie duomenys nerenkami“ (1_EDU).
- [250]. Visi savivaldybių švietimo skyrių vedėjai papasakojo, kad poreikiai yra bendrai tiriami ir vertinami, vykdant apklausas ir tyrimus švietimo įstaigose, bet neišskiriami atskirai pagal lytį. Tai ypač atsispindi neformalaus švietimo organizavime: „paprastai tai turime tokią praktiką, kad pirmiausia apklausa vyksta, koks poreikis reikalingas vieno ar kito būrelio, pati įstaiga vykdo apklausą, kaip sekasi, ir tada jau jie teikia tą programą ir renka mokinius, atsižvelgę į vaikų ir tėvų poreikį ir lūkesčius“ (2_EDU). Vienoje savivaldybėje pastebėta, kad dažnai būrelių organizavimas priklauso ir nuo asmeninio aktyvaus trenerių įsitraukimo: „yra trenerė [...] labai aktyvi yra, nors Lietuvoje tai nepopuliaru, yra mergaičių futbolas. Yra mergaičių futbolo komanda ir dalyvauja respublikinėse ir tarptautinėse varžybose, ir ta sritis ir skatinama ir kuo galima, tuo padedam“ (4_EDU). Visose savivaldybėse nėra renkami duomenys apie tai, kaip neformalaus švietimo paslaugomis ir esama infrastruktūra naudojasi mergaitės ir berniukai: „Pas mus yra, na kaip pasakyt, sakyčiau universalios aikštelės. Nu sakysim, yra futbolo aikštė, bet aplinkui yra ir sektoriai kiti: ir lengvosios atletikos, ir krepšinio, ir lauko teniso, ir tam pačiam po stogu jau yra ir treniruoklių salė, tai pagal poreikius, kas ką nori“ (3_EDU). Kitoje savivaldybėje planuojant sporto salės

statybą dar parengiamajame etape buvo pasirūpinta, kad atsirastų erdvių ne tik krepšiniui ir tinkliniui, bet ir šokių salė / studija, kuri, kaip buvo įsivaizduojama, turėtų būti skirta merginoms.

- [251]. Tačiau visose savivaldybėse kalbėta apie „natūraliai fiziologiškai“ (10_EDU) susiklosčiusią tradiciją, kad vaikinai labiau linkę rinktis sportinius būrelius, o merginos – kūrybines programas: „Analizės nėra, tik tai bendras vaizdas. Jeigu apie sportą galvojant, tai iš tikrųjų sporte daugiau berniukai būna, labiau ta sritimi užsiima ir jiems tas yra įdomiau, jie yra aktyvesni. Na, bet iš kitos pusės žiūrint, tai jeigu yra kūrybinės kažkokios programos vykdomos, tai ten būna, kur ir mergaičių dauguma yra“ (7_EDU).
- [252]. Vienoje savivaldybėje respondentė teigė, kad niekada negalvojo ir nekėlė sau klausimo, kaip planuoti ir teikti paslaugas gyventojams atsižvelgiant į skirtingus moterų ir vyrų poreikius: „Tiesiog dirbam ir tyrimų nedarėm. Tik elementariai kiek žinom, kad aktyvesnės yra moterys. Jeigu sporte, tai vaikinai, vyrai daugiau aktyvesni, negu moterys, o kultūriniame gyvenime aktyvesnės yra moterys. Čia gyvenimiškai tą mes matom be tyrimo, sakykim“ (6_EDU).

C.3.2. Išteklių paskirstymas lyčių lygybei užtikrinti teikiant paslaugas gyventojams

- [253]. Visų savivaldybių atstovai apibendrina, kad biudžetas formuojamas pagal labai aiškius vyriausybės nustatytus formalus ir neformalus ugdymo finansavimo kriterijus. Šie kriterijai yra bendri visiems moksleiviams, neišskiriant lyties aspekto. Specialiųjų poreikių mokiniams skiriamas didesnis krepšelis, kad būtų užtikrintos jo / jos ugdymosi galimybės ir turėtų vienodas sąlygas ir pagalbą, kuri priklauso.
- [254]. Apibendrinant švietimo paslaugų finansavimo prioritetus, visų savivaldybių atstovai pirmiausiai pabrėžė būtinybę spręsti ūkines problemas, atsižvelgiant į turimą biudžetą, o ne į lyčių lygių galimybių klausimus: „kad ten nesusiduriame su lyčių klausimu“ (4_EDU). Nėra gilinamasi, ar lėšos proporcingai paskirstomos veikloms, dominančioms berniukus, ir užsiėmimams, kuriuose daugiausia lankosi mergaitės: „Analizės nėra, tik tai bendras vaizdas. [...] Gal tik tai dėmesys toms kai kurioms sportinėms šakoms... tradiciškai berniukai aktyvesni, jų ten daugiau yra“ (7_EDU).
- [255]. Neformalus ugdymo programos, pasak visų savivaldybių atstovų, formuojamos pagal poreikius, kuriuos nustato pačios ugdymo įstaigos. Jos daro moksleivių ir / ar jų tėvų (ypač jaunesnio amžiaus moksleivių) apklausas ir pagal tai formuoja pasiūlymus savivaldybės švietimo skyriui. Lyties aspektas nėra įvertinamas nei formuojant poreikių paketą, nei paslaugos patvirtinimo procese. „Tai yra labai aiškios tvarkos ir labai aiškiai žino, pagal ką yra finansavimas skiriamas, ir tikrai neskaičiuojama kiek ten berniukų ar mergaičių“ (2_EDU).

C.3.3. Bendradarbiavimas su NVO

- [256]. Aštuoni respondentai iš dešimties informavo, kad savivaldybių švietimo skyriai bendradarbiauja, su NVO ypač jaunimo politikos ir neformalus vaikų švietimo srityje: „su nevyriausybiniais sektoriais ir informaciją teikiame ir tikimės, kad jie aktyviai dalyvaus, rašys projektus ir neformaliojo vaikų švietimo klausimais“ (7_EDU). Tačiau visi apklausti respondentai minėjo, kad lyčių lygybės klausimai nėra įtraukti:

„Su nevyriausybinėmis organizacijomis mes tiesiog kiek bendraujam, bet niekada nekėlėm šito klausimo apie lyčių lygybę“ (6_EDU).

- [257]. Tik vienoje savivaldybėje buvo paminėta, kad vyksta bendravimas su moterų krizių centru smurto prevencijos klausimais, bet konkrečiai švietimo politikos organizavimo procese lyčių lygybės aspektas nėra įtrauktas (2_EDU).
- [258]. Vienas respondentas paminėjo, kad bendradarbiavimas su NVO nevyksta dėl pastarųjų silpnumo: „nevyriausybiniis sektorius pas mus kol kas dar iš vienos pusės neprileidžiamas, o kai neprileidžiamas, jis nestiprėja, o kai nestiprėja, jis negali deramai, sakykim, pretenduoti, konkuruoti su biudžetiniu sektorium, kuriam yra viskas: ir patalpos, ir garantuotas metinis biudžetas, ir darbo užmokesčio fondas su specialistais“ (10_EDU).

C.3.4. Švietimo paslaugų pritaikymas lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui: šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybės

- [259]. Visų savivaldybių respondentai tvirtino, kad esant poreikiui ikimokyklinės įstaigos teikia paslaugas, kurios padeda tėvams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Šios paslaugos apima grupes vaikams iki 2 metų (dažniausiai nuo 1 metų) ikimokyklinėse įstaigose, prailgintas grupes darželiuose ir pradinėse mokyklose bei lanksčių jų darbo valandų organizavimą („budinčios“ grupės). Beveik visose savivaldybėse tokios iniciatyvos atsirado, įgyvendinant ES finansuojamus projektus. Projektų pradėtos praktikos pagal poreikį tęsiamos, tačiau sąlygos derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus yra mažiau palankios.
- [260]. Beveik visų savivaldybių respondentai teigė, kad švietimo paslaugos siūlomos ir teikiamos, atsižvelgus į tėvų pageidavimus, kurie pateikiami savivaldybėms: „tėvai kada teikia prašymą, visada prašome, kad jie parašytų, koks poreikis, kad kiek ta grupė turėtų dirbti? Tai tikrai labai lanksčiai įstaigų vadovai tuos tvarkaraščius pakoreguoja taip, kad kiek įmanoma kad tenkintų tėvų poreikius“ (2_EDU).
- [261]. Didėjant poreikiui, kai kurios savivaldybės formuoja naujas grupes ir skiria finansavimą, kad paslaugos būtų kuo labiau prieinamos tėvams ir palengvintų šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą: „nuo sekančių metų rugsėjo, mes jau nuo 2018 metų rugsėjo 1-os išsikėlę esam sau uždavinį ir tai jau pagrįsta finansais yra. Rugsėjo mėnesį nebus nė vieno vaiko eilėje. Atidarom keturias naujas grupes darželyje, savivaldybė prisideda pinigėliais, finansuojam, įrengiam ten per vasarą. [...] Kituose, ne paslaptis, turim po porą vaikučių daugiau negu higienos norma leidžia, bet tai irgi ne iš gero gyvenimo, kad sudaryti tikrai tas sąlygas tėveliams, na, paprastai, kad galėtų eiti į darbą ir nusižengiam įstatymui, bet skaitom, kad tai nėra toks baisus nusižengimas. Bus didesnis prieš save ir prieš žmones nusižengimas, jeigu nepriimsim tų vaikučių“ (4_EDU).
- [262]. Vienoje iš dešimties savivaldybių pripažinta, kad vietų vaikams ikimokyklinėse įstaigose trūksta. Mažesnėje savivaldybėje, nesant privačių darželių ir nerandant galimybių kompensacijoms (100 EUR per mėnesį), poreikis iš esmės nepatenkinamas ir procesas paliekamas savieigai.
- [263]. Kitoje savivaldybėje atkreiptas dėmesys, kad vietų yra pakankamai, tačiau vaikai laukia eilėje, nes esamų darželių vieta neatitinka tėvų poreikio: „Tai galima sakyti, kad to trūkumo nėra, tiesiog vienam gale miesto nori labiau tėveliai, o kitame yra vietų“ (9_EDU).

- [264]. „Budinčioms grupėms“ taikomos lanksčios darbo valandos, tačiau jos yra trumpesnės negu buvo nustatytos vykdant projektus: „kelerius metus mes įgyvendinom labai gerą projektą, jis buvo labai naudingas ir šeimos labai džiaugėsi, kur būtent darbo ir šeimos poreikių derinimo. Ir to projekto dėka dvejus metus buvo įsteigtos dvi tos vadinamos naktinės grupės, kur galima būdavo vaikelį pasiimti iki 22 val. ar netgi galėtų likti ir nakvoti. [...] Tai šeimos labai džiaugėsi, bet, deja, projektas baigėsi ir baigėsi tie džiaugsmi. Bet dabar faktiškai kiekvienoje mūsų ikimokyklinio ugdymo grupėje, įstaigoje yra po vieną budinčią, kaip mes vadinam, grupę, kuri dirba iki 19 val.“ (9_EDU).
- [265]. Ikimokyklinio ugdymo paslaugas ir lankstų jų darbo lankstumą, kuris atliepia tėvų poreikius, respondentai vertina kaip paslaugą šeimai ir nesieja jos su lyčių lygybės politikos tikslais.

C.3.5. Švietimo paslaugų prieinamumas

- [266]. Aptardami švietimo paslaugų prieinamumo klausimus, respondentai pabrėžė ekonominius kaštus ir paslaugos pasiekiamumą (arti namų, patogų vesti vaikus), manydami, kad priešmokyklinio amžiaus vaikams geriau, kai lanko grupes netoli namų.
- [267]. Visose savivaldybėse organizuojamas moksleivių pavėžėjimas, tačiau tokia paslauga nėra visuotinė, ypatingai miestų savivaldybėse. Vienoje savivaldybėse ji užtikrinama tik specialiųjų poreikių moksleiviams. Kitoje – vienos etninių grupių vaikams, kuriems dėl įvairių priežasčių sunku pasiekti mieste esančias mokyklas.
- [268]. Šešios iš dešimties savivaldybių veža visus vaikus, gyvenančius atokesnėse kaimo vietovėse ir taip užtikrina jų galimybes dalyvauti neformalaus ugdymo užsiėmimuose. Nesant tokiai galimybei, tariamasi su autobusų parku ir kelionės išlaidos kompensuojamos vaikų tėvams.
- [269]. Dviejose savivaldybėse iš esmės pavėžėjimo paslauga neteikiama, aiškinant tuo, kad moksleiviai gyvena mieste ir atstumas iki mokyklos neviršija 3 kilometrų.
- [270]. Visose savivaldybėse organizuojamas vasaros užimtumas, tačiau jų finansavimas yra labai ribotas. Vasaros stovyklų trukmė nedidelė – jos vyksta vieną arba dvi savaites. Paslauga kompensuojama socialinės rizikos vaikams. Kiti vaikai, priklausomai nuo savivaldybės, gali tikėtis dalinės kompensacijos. Tačiau jokie duomenys pagal lytį nėra renkami.
- [271]. Visose savivaldybėse veikia trečio amžiaus universitetai, kuriuose aktyviai dalyvauja senjorai. Apklausti švietimo skyrių vedėjai pastebėjo, kad moterys ženkliai aktyvesnės šioje veikloje. Tačiau duomenys lyčių pagrindu nėra renkami ir/ar analizuojami: „susiplanoja veiklą ten trečio amžiaus universitetas, ten studentų abiejų lyčių jų atitinkamas procentas yra, ar ne, ir vieno ir kito, ir niekada nesusimąstėm, kad kažką tai labiau... yra poreikis, svarstome, yra galimybė, tai tiek ir paremiame“ (7_EDU). Vienos savivaldybės respondentas negalėjo pasakyti, ar suaugusiųjų poreikiai švietimui yra patenkinami, kaip organizuojamos paslaugos ir kaip finansuojamos programos.
- [272]. Vienoje savivaldybėje švietimo skyriaus vedėjas atkreipė dėmesį, kad savivaldybėje nėra jokių tvarkų ar metodikų, kaip integruoti lyčių aspektą ir kaip vertinti veiklas: „bet visada, kaip aš sakau, nu vadovaujamės ta sveika logika ir, pavyzdžiui, planuodami ugdymo programas, pavyzdžiui neformaliajame

ugdyme, be abejo, mes stengiamės na atrasti tą balansą, kad pasiūla būtų tai, kas galbūt natūraliai fiziologiškai galų gale gali būtų įdomu ir patrauklu mergaitėms ir berniukams. Tai ir kažkokie technologiniai, techniniai dalykai, ir sakykim, jeigu tai fizinio aktyvumo programos, tai irgi atitinkamai, kad būtų kažkokie žaidimai, kurie na natūraliai nuo prigimties labiau galėtų būti įdomūs berniukams arba mergaitėms“ (10_EDU).

C.3.6. Įgyvendinamų priemonių stebėseną ir efektyvumo vertinimas

- [273]. Beveik visų savivaldybių atstovai teigė, kad duomenų, kas naudojasi savivaldybės paslaugomis, lyties aspektu nerenkama: „Neskiriame vaikų. Visiems yra vienodos sąlygos sudarytos“ (5_EDU).
- [274]. Vienoje savivaldybėje duomenys yra renkami, bet neanalizuojami, nes nematomas poreikis: „problemy nėra, tai jau mes kaip statistiką ją turim tuos duomenis ir tiek [...] Tai matome, kad daugiau vis dėlto yra mergaičių, kurios lanko įvairius užsiėmimus ir daugiau tų užsiėmimų lanko. [...] Sakau, mes poreikį vat būtent išanalizuodami, koks yra tų vaikų poreikis, pagal tai yra dauguma tie būreliai, tos programos kuriamos“ (2_EDU).
- [275]. Vienoje savivaldybėje, organizuojant paslaugas, atkreipiamas dėmesys į tautines bendruomenes ar tam tikro amžiaus grupes, bet ne į lyties aspektą (10_EDU).

C.4. Tendencijos ir pažangos galimybės

C.4.1. Paskatos ir kliūtys plėtoti lyčių lygybės politiką vietos lygmenyje

- [276]. Interviu analizė rodo, kad palankesnį požiūrį į lyčių lygybę galėtų paskatinti vyrų pritraukimas į švietimo profesijas: „Aišku, norėtusi, kad iš kitos pusės, lyčių lygybė... kad daugiau vyrų ateitų į švietimą“ (4_EDU). Pateikiamas ir pasiūlymas kaip to siekti: „Kada tas mokytojo prestižo klausimas bus išspręstas, automatiškai susijęs su darbo apmokėjimu, tada pritrauks ir vyrų daugiau“ (4_EDU).
- [277]. Visi respondentai pastebėjo, kad priimtas Darbo kodeksas paskatino pasidomėti lyčių lygybės klausimais ir galimomis problemomis, tačiau tai pakankamai nauja iniciatyva. Vienas respondentas minėjo, kad šis (atliekamas) tyrimas paskatino pasidomėti, kaip lyčių lygybės klausimai integruoti į savivaldybės darbą (2_EDU).
- [278]. Mokymai ir žinių apie lyčių lygybę sklaida – dar viena priemonė, kurią įvardino daugelis respondentų: „Manau, kad [mokymai] naudingi, nes tai praplečia akiratį ir tiesiog pasižiūri, kad jeigu tai mūsų administracija, jeigu tokių problemų neiškyla, tai nereikia, kad jų nėra už šio pastato sienų. Ir tiesiog atkreipti dėmesį, kadangi mes savo paslaugas teikiame [...] miesto gyventojams ir mūsų tam tikri planavimai, prioritetai, strategijos ir t.t., kada kuriame tokias priemones galbūt verčia atkreipti dėmesį, kad na pasižiūrėkim, ar čia nėra problemos, ar čia neiškils kažkokia diskriminacija ir t.t. Tai tiesiog manau, kad tie mokymai kartais padeda kai kuriuos taškus, akcentus tiesiog pasižiūrėti į tai, ką galbūt patys nesusiūrė ar neturėję kažkokių tai skundų, na sunkiai įsivaizduojame, kad taip gali būti“ (2_EDU).

- [279]. Kiti manė, kad mokymuose būtina turi dalyvauti aukščiausios valdžios atstovai ir keisti savo nuostatas apie moteris: „Jo, šitie mokymai galbūt naudingi, bet dažnai sakoma, [...] mokymai yra labai reikalingi mūsų valdžiai, o ne mums“ (6_EDU).
- [280]. Beveik visi respondentai teigė, kad lyčių nelygybės problemos neegzistuoja ir yra neaktualios, nes savivaldoje jau pasiekta lyčių lygybė: „Man atrodo, kad didžiausia lygybė lyčių, tai čia, savivaldoje. Čia nei graduoja pagal atlyginimu, nei pagal darbus... visi atlieka savo funkcijas, vadovas irgi – ir vyrai ir moterys.“ (9_EDU). Kitas respondentas teigė, kad „[...] tų lyčių išskirtinumo kaip ir nėra ir gal tai... kaip čia pasakyti, gal vis dėlto mes, mūsų kraštas yra su giliomis tokiomis... tikėjimo tradicijomis, aš taip manau. [...] Labai, labai krikščioniškas. Matyt, tikėjimo pradmenys pas mus dar gajūs. Su bažnyčia bendradarbiaujame labai. Turime bendras šventes ir bendrus renginius“ (5_EDU).
- [281]. Respondentams būdingas lyčių nelygybės problemų neigimas nemotyvuoja inicijuoti ir įgyvendinti priemones lyčių lygybės tikslams pasiekti.
- [282]. Tik vienas respondentas kritiškai įvertino neigiamas savivaldos vadovų nuostatas lyčių lygybės klausimais ir dėl to kylančias lyčių nelygybės problemas: „aukščiausios valdžios atstovai neskatina moterų kilti karjeros laiptais, pastoviai pašiepia bei nuvertina jų pasiekimus. Požiūris yra iš aukščiausios valdžios, kad gerai turi uždirbti vyrai, nes jie turi išlaikyti šeimas, o moterys... ir taip aukštai stovi“ (6_EDU). Konkurse į švietimo įstaigos vadovo postą buvo pasiūlytas vyras, nepaisant, kad konkurse dalyvavo kompetentingos moterys „[...] pasakyta „kad ir koks vyras, bet žymiai geriau eiti vadovauti įstaigai negu moteris“ (6_EDU); „esam ne kartą girdėję, nors mėginama kartais tai paversti juokais „tipo pajuokavau, ką čia tos vištos moterys“ (6_EDU).

C.4.2. Gerosios praktikos pavyzdžiai

- [283]. Rietavo rajono savivaldybėje iniciatyva sąmoningai atsižvelgti į skirtingus merginų ir vaikinų poreikius kilo planuojant sporto salės priestato statybą prie gimnazijos. Tuomet buvo numatyta ne tik sporto salės patalpa, bet pati salė būtų suplanuota taip, kad galėtų būti naudojama šokių, baletu ar kitų sportinių užsiėmimų iniciatyvoms: „iš karto kai buvo tas pačios sporto salės suplanavimas, [buvo numatyta] ir kad būtų tokia kaip baletu klasė, kaip šokių klasė, kad iš karto būtų su veidrodžiais, kuri labiau tiktų mergaitėms. Mes turim sakysim, tas aerobikos grupes... merginų šokių kolektyvus tokius, tai orientavomės, kad būtų ne tik tai tas sportas, kur vaikinai tinklinį ir krepšinį žaidžia, bet kad būtų tokia vadinamoji šokių studija labiau merginoms. Buvo taip planuota“ (Rietavo raj. savivaldybės švietimo, kultūros ir sporto skyrius).
- [284]. Įgyvendinant Darbo kodekso nuostatas dėl Lygių galimybių strategijos parengimo, Alytaus miesto savivaldybė pažymėjo, kad šis dokumentas yra rengiamas ne tik savivaldybės administracijoje, bet ir savivaldybei pavaldžiose įstaigose. Šie dokumentai gali būti svarbūs įgyvendinant lyčių lygybės tikslus ateityje: „pirmiausia tai turbūt Darbo kodeksas, kuris labai aiškiai reglamentuoja lyčių lygybę, nediskriminavimą ir į tai kreipiame dėmesį, ir savo pavaldžiose įstaigose atitinkamai reaguojam į Darbo kodeksą. Ir iš tiesų žinau, kad ir įstaigos ir šiuo metu kai kurios yra pasirengę, kai kurios dar rengiasi tvarkas, kurios na ir apibrėžia, pateikia pagrindinius principus dėl lyčių lygybės tvarkos jų įstaigose. O kiek žinau savivaldybėje, tai irgi yra buriama darbo grupė, kuri vat mūsų savivaldybėje irgi parengtų tvarką,

gal ateityje ir į strateginio planavimo dokumentus tam tikras priemones įtrauktų dėl lygių galimybių užtikrinimo“ (Alytaus m. savivaldybės švietimo skyrius).

- [285]. Akmenės rajono savivaldybėje svarbi lyčių lygybę skatinanti priemonė yra savivaldybės įstaigų teikiamos lanksčios 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 – suteikiama galimybė tėvams vaikus darželyje atvesti anksčiau ar pasiimti vėliau (ypač aktualu pamainomis dirbantiems tėvams), mokyklos teikia nemokamą vaikų priežiūrą po pamokų: „[darželyje] prailginta grupė ir dirba nuo 7 val. ryto iki 21 val. Yra kelios tokios grupės suformuotos. [...] Mokyklose veikia prailgintos dienos grupės nuo 13 val. iki 18 val.“. Savivaldybės įstaigose taip pat teikiamos vaikų priežiūros paslaugos vaikams iki 2 metų: „pas mus vienoje ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje vaikai gali pradėti lankyti ikimokyklinę įstaigą nuo nulio [metų]. Tai praktiškai ir mamoms, ir tėveliams iš viso niekas nekainuoja. [Viename darželyje] yra suformuotos dvi tokios grupės. Ten atveda vaikus dviejų mėnesių, trijų mėnesių, gali palikti ten vaiką 4 val. Kartais ir auginančioms mamoms reikia ir pas gydytoją nueiti, kažkur išvažiuoti, kažką tai veikti ir yra galimybė tą vaiką palikti“ (Akmenės rajono švietimo skyrius).
- [286]. Birštone savivaldybė pilnai finansuoja vaikų priežiūros paslaugas po pamokų ir tėvams ši paslauga nieko papildomai nekainuoja – tai svarbi šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą palengvinanti priemonė.

C.4.3. Neigiami pavyzdžiai ir rekomendacijos veiklos tobulinimui

- [287]. Daugumoje savivaldybių duomenys apie švietimo paslaugų vartojimą nėra renkami pagal lytį teigiant, kad paslaugos skiriamos visiems neišskiriant lyties. Tačiau savivaldybių darbuotojai pastebi, kad vaikinai ir merginos renkasi skirtingas veiklas: vaikinai linkę lankyti sporto užsiėmimus, merginos – kūrybines veiklas. Nepaisant to, savivaldybės neanalizuoja ar lėšos šioms veikloms yra skiriamos tolygiai, ar yra subalansuotas lėšų skyrimas toms veiklos, kurias dažniau renkasi berniukai, ir toms, kurias dažniau renkasi mergaitės: „Analizės nėra, tik tai bendras vaizdas. Jeigu apie sportą galvojant, tai iš tikrųjų sporte daugiau berniukai būna, labiau ta sritimi užsiima ir jiems tas yra įdomiau, jie yra aktyvesni. Na, bet iš kitos pusės žiūrint, tai jeigu yra kūrybinės kažkokios programos vykdomos, tai ten būna, kur ir mergaičių dauguma yra. Tai va, tokio išskyrimo vienu ar kitu programų tikrai to nėra. Gal tik tai dėmesys toms kai kurioms sportinėms šakoms... tradiciškai berniukai aktyvesni, jų ten daugiau yra“ (7_EDU).
- [288]. Pripažįstama, kad nėra jokių vidaus reglamentų ar tvarkų, kaip savivaldybėse turi būti įgyvendinami lyčių lygybės tikslai, kaip ir kodėl duomenys turi būti renkami lyčių aspektu, kaip analizuojami ir kaip naudojami. Pasikliaujama vidinėmis nuostatomis, kartais stereotipinėmis, planuojant įvairias ugdymo sritis, ir „natūraliai“ susiklosčiusia situacija: „Na, prisipažinsiu, kad pas mus, sakykim, nėra į kažkias mūsų tvarkas ar metodikas įtraukta va būtent šituo kampu kažkoks dokumentų ar veiklų vertinimas. Ne, bet visada, kaip aš sakau, vadovaujamės ta sveika logika ir, pavyzdžiui, planuodami ugdymo programas, pavyzdžiui neformaliajame ugdyme, be abejo, mes stengiamės atrasti tą balansą, kad pasiūla būtų tai, kas galbūt natūraliai fiziologiškai galų gale gali būti įdomu ir patrauklu mergaitėms ir berniukams. Tai ir kažkokie technologiniai, techniniai dalykai, ir sakykim, jeigu tai fizinio aktyvumo programos, tai irgi

atitinkamai, kad būtų kažkokie žaidimai, kurie na natūraliai nuo prigimties labiau galėtų būti įdomūs berniukams arba mergaitėms“ (10_EDU).

- [289]. Švietimo skyrių vadovų pasisakymuose ignoruojami lyčių lygybės tikslai ugdymo procese, nenorima analizuoti stereotipų poveikio mergaičių ir berniukų saviraiškai ir suvokti lyčių nelygybės raišką švietimo turinyje: „Yra vaikas ir nesvarbu, ar tai berniukas ar mergaitė. Niekur nėra, kad tai būtų iškelta kaip problema. To nėra, iš viso nėra. Tiesiog nuosekliai vykdomas ugdymas ir šita problema neiškyla. Tai yra iškeltas kažkoks burbulas ir galvoju – kam to reikia. Kažkam tai turėtų būti naudinga, bet pas mus to nėra. Tikrai nėra“ (5_EDU); „Suprantate, čia jau nuo senų seniausiai mūsų etninėje kultūroje yra moters motinos toks statusas ir va, tik dabar, jeigu taip jau kalbant iš etninės pusės, tai dingsta šitas moters motinos statusas, todėl kad jaunimo tarpe yra kitos arba nebėra tų senų tradicijų perduodamų iš šeimos į šeimą“ (5_EDU).
- [290]. Lyčių nelygybės apraiškos pasireiškia ir savivaldybės administracijos viduje, kai vadovaujančius postus užimantys vyrai leidžia sau netinkamai pajuokauti apie moteris, skeptiškai vertina moterų galimybes siekti paaukštinimo ir aiškiai išako stereotipines nuostatas, kad vyrai geriau vadovauja nei moterys: „Dėl lyčių lygybės, tokios kaip aštrios nėra, bet sakysim, yra iš aukštesnių instancijų dažnai pasakoma „ką čia tos moterys“. Tarkim, aš esu moteris, ir man savivaldybėje jokių karjeros galimybių nėra, nes aš esu moteris. Yra šita situacija. Kadangi požiūris yra iš aukščiausios valdžios, kad gerai turi uždirbti vyrai, nes jie turi išlaikyti šeimas, o moterys... ir taip aukštai stovi“, „Ir netgi yra buvęs toks dalykas, konkursas į švietimo įstaigos vadovus. Tai buvo pasiūlytas vyras, nors buvo ir moterų. Na, ne liepta, bet pasakyta „kad ir koks vyras, bet žymiai geriau eiti vadovauti įstaigai negu moteris“. Taigi toks požiūris yra“ (9_EDU).

C.5. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [291]. Gilinti žinias apie lyčių lygybės politikos turinį, principus ir praktinius įgyvendinimo rezultatus, siekiant keisti savivaldybių administracijos vadovų stereotipines nuostatas apie moteris ir vyrus, jų socialinius vaidmenis ir horizontalią ir vertikalią segregaciją profesiniame pasirikime.
- [292]. Užtikrinti lanksčias, prieinamas ir kokybiškas ikimokyklinio ugdymo, popamokinio ir neformalaus ugdymo paslaugas siekiant pagerinti dirbančių tėvų galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus.
- [293]. Rinkti ir analizuoti duomenis lyčių aspektu apie neformalų ugdymo veiklų pasiskirstymą tarp mergaičių ir berniukų, įvertinti skirtingus mergaičių ir berniukų poreikius neformalaus ugdymo veikloms, keisti lyčių stereotipus ir skatinti merginas ir vaikus rinktis netipines veiklos sritis. Papildomai analizuoti biudžeto paskirstymo tendencijas, įvertinant ar moterims / vyrams (mergaitėms / berniukams) tenka vienoda išteklių dalis.
- [294]. Skatinti vyrus rinktis su ugdymo sritimi susijusias profesijas, tokiu būdu peržiūrint ugdymo turinį ir viešinant gerus pavyzdžius apie vyrus dirbančius ugdymo srityje ir moteris tikslųjų mokslų ir technologijų srityje.

[295]. Sąmoningai įtraukti lyties aspektą į švietimo paslaugų planavimo ir įgyvendinimo procesus, siekiant tolygaus išteklių paskirstymo, tolygaus moterų ir vyrų įtraukimo ir dalyvavimo ugdymosi ir švietėjiškose veiklose.

D. Savivaldybės socialinės paramos skyrių vadovų interviu

D.1. Lyčių lygybės samprata ir motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės principus

- [296]. Visų savivaldybių respondentai pabrėžė, kad teikiant socialinę paramą vietos gyventojams svarbu užtikrinti jos prieinamumą ir kokybę. Apibrėždami prioritetines socialinių paslaugų sritis konkrečiose savivaldybėse, socialinės paramos skyrių vadovai atkreipė dėmesį į skirtingas gyventojų grupes. Vienoje savivaldybėje ypatingas dėmesys skiriamas nukentėjusioms nuo smurto artimoje aplinkoje moterims, jų vaikams, nepilnametėms nėščiosioms, praradusiesiems šeimą arba šeimų paramą, ir tėvams auginantiems neįgalų vaiką. Kitose – socialinės rizikos šeimoms ir socialinės rizikos asmenų problemoms. Trečioje pabrėžiama institucinės globos pertvarkos svarba ir pagyvenusių žmonių ilgalaikės globos poreikio augimas. Dviejose savivaldybėse paminėti išmokų vaikams įstatymo įgyvendinimo nesklaidumai, keliantys įtampų bendruomenėse.
- [297]. Kalbėdami apie socialinių paslaugų teikimą, dauguma respondentų vadovavosi nuostata, kad jos turi būti teikiamos visiems gyventojams vienodai, neišskiriant moterų ir vyrų. Keletas savivaldybių socialinės paramos skyrių vadovų pabrėžė, kad įstatymai įpareigoja savivaldybes teikti socialines paslaugas neatsižvelgiant į asmens lytį: „Pas mus niekur nėra nustatyta, kad čia gali kreiptis tik tai moteris ar tik tai vyrai“ (1_SOC); „Tas lyčių aspektas, tai gal jisai lieka kaip ir šiek tiek antram plane, [...] kai planuojame pirmiausia žiūrime į tuos poreikius, tokius dar pirminius, [kad juos] patenkinti tokia parama ar paslauga, kad jisai gyvent galėtų“ (3_SOC); „Sakykim, net vykdant projektus, tai tiesiog yra atskira eilute pabrėžiama, kad viskas bus vienodai visiems teikiama neatsižvelgiant, sakykim, į jų lytį“ (7_SOC).
- [298]. Vis dėlto, socialinės paramos skyrių vadovai, dažniau nei kiti savivaldybės administracijos vadovai, pastebėjo ir įvardino lyčių nelygybės nulemtas problemas, su kuriomis susiduriama organizuojant socialinių paslaugų teikimą vietos gyventojams.
- [299]. Kalbėdami apie socialinių paslaugų gavėjus, respondentai akcentavo, kad smurto artimoje aplinkoje atveju dažniau nukenčia moteris nei vyrai, dėl socialinės paramos dažniau kreipiasi moteris nei vyrai, tačiau tuo pačiu – kad moterims teikiama socialinė parama yra efektyvesnė nei vyrams: „Būna nukentėjusiųjų vyriškių, bet paprastai daugiausia, nepalyginamai didesnis procentas moterų“ (3_SOC); „Besikreipiančių vyrų [į vyrų krizių centrą] yra labai mažai. [...] Jie turi galimybę, bet jie nesinaudoja, tai jie patys negali sakyti, kad mes negauname pagalbos [...]. Jūs [vyrų] norite pagalbos – kreipkitės, darykitės ir būsit...“ (9_SOC); „O jeigu dėl paramos, tai tikrai šiaip moteris jos greičiau randa darbą, jos greičiau integruojasi į tam tikras veiklas, gal labiau atsakingos jos būna už savo šeimą; vyrai jie daugiau, kurie jau sugeba tai sugeba, bet tie, kurie visą gyvenimą, sakykim, jie stengiasi taip praplaukti, nu tai paskui jau jais reikia ir rūpintis, jiems ir tų paslaugų reikia“ (7_SOC).

- [300]. Lyčių nelygybės nulemtas problemas socialinių paslaugų skyrių vadovai įvardino ir kalbėdami apie socialines paslaugas teikiančius darbuotojus – pabrėžė, kad socialinių darbuotojų profesiją dažniau renkasi moterys nei vyrai (tokį pasiskirstymą pagal lytį siejo su menku profesijos prestižu ir mažu atlyginimu), pastebėjo savivaldybėse dirbančių darbuotojų atlyginimų netolygumus (moterys uždirba mažiau nei vyrai) ir įvardino egzistuojančius kultūrinius stereotipus apie lytis: „Socialinėje srityje šiandien, tai daugiausiai dirbančios yra moterys, tai yra ir dėl mažo atlyginimo, ir dėl nepopuliarios turbūt dar kol kas pas mus Lietuvoje tokios specialybės ir profesijos kaip socialinis darbuotojas“ (8_SOC); „Na gal iš tikrųjų kaip ir visoje Lietuvoje, ir mūsų savivaldybėje mes pastebim gal ne tai, kad klientų atveju, bet ir tarp darbuotojų tas moters atlygis yra žemesnis už vyro, užimančio tas pačias pareigas. Tai tas diskriminuoja turbūt mano skyriaus darbuotojus. [...] Tokia tendencija matosi, kad tikrai vyrų pajamos visą laiką būna aukštesnės už moterų, net ir tų paprastų žmonių, kurie kreipiasi socialinės pašalpos“ (2_SOC); „[...] mes lankome senelius, neįgalius žmones, kur lankomoji priežiūra yra, tai automatiškai lanko moterys, nes reikia ir namus patvarkyti, ir valgyti paruošti, ir maisto produktus supirkti. Tai aišku, tik tai moteriškas kolektyvas. [...] Tai ko gero, gal čia yra kultūros pasiekimai tokie jau mūsų iš gilių šaknų“ (1_SOC, panašios įžvalgos 5_SOC).
- [301]. Vieno respondento nuomone, savivaldybėse lyčių lygybės principų įgyvendinimą skatintų didesnis vyrų į(si)traukimas į socialinį darbą, tačiau nacionaliniu lygiu tokie procesai nėra skatinami: „Negirdėjau žinokit, kad iš mūsų [Lietuvos Respublikos] Vyriausybės... ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, sakyčiau, čia pati svarbiausia ir kuruojanti ir tą visą toną užduodanti, reiškia, bet va kad būtų tokios rekomendacijos [vyrų daugiau dirbtų socialinių paslaugų srityje], tai žinokit, aš atvirai šnekant, nebuvau girdėjęs dar“ (3_SOC).
- [302]. Dauguma respondentų pripažino, kad lyčių lygybės tikslai nėra diskutuojami ar kitaip pastebimi kasdieniame darbe. Tačiau kai kurie respondentai buvo linkę svarstyti galimybes atsižvelgti į lyties aspektą teikiant paslaugas: „Tikrai mes čia specialiai nei diskutuota buvo apie tai, reiškia, ir bala žino aišku, gal čia ir reikėtų gal, nors sakau, gal kol neiškyla ta tikrai tokia problema, reiškia, to tokio pobūdžio, tai mes taip ir nepripuolam prie to, kad sakau, specialiai būtent ir va šitą pagvildinti“ (3_SOC); „Čia tokie dalykai, sakykim, aš net sakyčiau, net neužkliuvę kur nors, kad jeigu vyras ar moteris, kad jiems skirtingai kažką teikti, sakykim, gal pačios paslaugos teikimas vyrams vienokių paslaugų reikia, moterims kitokių reikia“ (7_SOC); „Čia gal ir mintis pasižiūrėti, kur sakykim ateičiai, netgi šiųmetinėje programoje pasižiūrėti, kas galėtų būti vyrams daugiau aktualu, kas gali būti daugiau moterims, nes vis tiek ta bus visuomenės sveikatos rėmimo specialioji programa dar tvirtinama. [...] Bet šiaip neanalizavom, sąžiningai sakau, neanalizavom šitos srities dar“ (10_SOC).

D. 2. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, įgyvendinamos savivaldybės administracijoje

D.2.1. Savivaldybėje įgyvendinami vidiniai reglamentai lyčių lygybės srityje

- [303]. Visi apklausti savivaldybių administracijos socialinės paramos skyrių vadovai negalėjo pasakyti, kokie savivaldybės vidaus dokumentai įpareigoja integruoti lyčių lygybės aspektus organizuojant socialinę paramą vietos gyventojams. Keletas respondentų minėjo, kad tam tikri dokumentai yra, bet jais kasdieniame darbe nėra vadovaujama. Dauguma teigė, kad visi teisės aktai – tiek įstatymai, tiek savivaldybės vidaus dokumentai, įpareigoja teikti paslaugą neatsižvelgiant į paslaugos gavėjo lytį: „teisės aktai, įstatymai, yra tvarkų aprašai, kuriuose, kaip sakiau, paslaugų gavime, paramos teikime nėra išskirta jokių, kad būtų tiesiogiai įžvelgiama lyčių nelygybė ar galėjimas gauti kažkaip nevienodai viską. Mūsų dokumentai yra tokie, kad jie numato žmogui“ (7_SOC); „čia daugiau naudojiesi ne tuo mero administraciniu kažkokiu pavedimu, bet tuo bendrinium. Ta prasme, valstybės lygmeniu, valstybiniu mentalitetu, kad negali diskriminuoti“ (9_SOC).
- [304]. Absoliuti dauguma respondentų, paklausti apie taikomas lyčių lygybės priemones organizuojant savivaldybės administracijos darbą, rekomendavo kreiptis į administracijos vadovybę, nes patys šių priemonių negalėjo įvardinti: „Kažką girdėjau šnekėjo, bet ką tiksliai tai tikrai nežinau. Gal kokiam komiteto posėdy buvo kalbama, bet taip tikrai nesigilinau dėl tokių dalykų, nes niekada niekur man neužkliuvo, kad reikėtų domėtis“ (7_SOC); „Nieko nesu girdėjęs apie šitą. Tai jeigu ką sprendžia, tai gal kas ir kalbama, bet bent jau iki mūsų neatėjo, niekas nežinom mes tokių dalykų“ (5_SOC).

D.2.2. Socialinės paramos skyrių darbuotojų dalyvavimas mokymuose

- [305]. Paklausti apie socialinės paramos darbuotojų dalyvavimą mokymuose, skirtuose lyčių lygybės problematikai, pusė apklaustų respondentų teigė, kad tokiuose mokymuose yra dalyvavę, kita pusė – kad ne.
- [306]. Visi mokymuose dalyvavę respondentai teigė, kad mokymuose pateikta medžiaga – pavyzdžiai ir ypač statistinė informacija – padeda geriau pamatyti ir suprasti lyčių nelygybės problemas: „Taip atrodo, savo darbe aš tikrai nei karto nepagalvojau, kad čia kažkas tai dėl to, kad dėl lyčių nelygybės. [...] bet kai pristato duomenis, kai analizuoja Lietuvos duomenis, pasaulio duomenis, na tai tada matosi iš tų grafikų, lentelių, statistinių duomenų, kad tikrai yra [lyčių nelygybė]“ (4_SOC); „man [mokymai] labai naudingi, ta prasme, tu visai kitom akim pamatai, nes tavo darbas labai yra vis tiek ganėtinai siauras ir tu toj rutinoj, tuose kasdieniauose sprendimuose užsiveli, o čia yra tokio kaip šviežio oro gurkšnis ir tikrai labai sveika pasitikrinti, ar tu teisinga linkme dirbi ir sprendimus formuoji“ (2_SOC).
- [307]. Vis dėlto, paklausus apie mokymų metu gautos medžiagos pritaikymą kasdieniame darbe, tik vienas respondentas galėjo nurodyti konkrečius pokyčius: „buvo mokymai, skirti savivaldybių tarnautojams ir

tuo metu, tų mokymų metu mes turėjom pasiekti konkrečius rezultatus, [...]. Tiesiog mes įsitraukėme irgi į strateginius planus tas lyčių lygių galimybių tam tikras priemones“ (2_SOC). Kiti apklausti socialinės paramos skyriaus vadovai teigė, kad mokymų metu gautos medžiagos pritaikyti darbe nematė poreikio arba kad nesulaukė palaikymo iš kitų savivaldybės administracijos darbuotojų: „Kaip ir minėjau, kad nebuvo čia tokių probleminių situacijų nebuvo, tai kažkaip tai viskas paskui prisimiršta“ (3_SOC); „Buvo dar toks labai įdomus [dalykas] tai, kad mūsų dalyvavę vyrai tie, kurie į tą lygių galimybių ir moters lygias galimybes kartu [važiavo], tai buvo įdomus požiūris netgi projekto metu pasitraukė iš tų mokymų. [...] Taip, čia tokia buvo kaip pozicija, negalėjo pernešti, kaip mes čia taip galime kalbėti“ (10_SOC).

- [308]. Iš penkių mokymuose nedalyvavusių savivaldybių, aiškia motyvacija ir norą dalyvauti lyčių lygybės tematikai skirtuose mokymuose išsakė tik vienas respondentas. Kiti socialinės paramos skyriaus vadovai pabrėžė, kad jiems kasdieniame darbe yra aktualesnės kitos temos, todėl į lyčių lygybės temoms skirtus mokymus nėra važiavę: „Mūsų kaip skyriaus, atskirai nekviatė. Gal bendrame fone ir buvo... mes daugiau keliame kvalifikaciją savo srityje, kad ten būtų užšrintos kažkokios problemos lyčių lygybės srityje... [nepastebėjau]“ (1_SOC); „Šiomet man teko dalyvauti vertinimo komisijoj valstybės tarnautojų, tai ir mes klausinėjom žmonių, darbuotojų, kokių norėtų mokymų. Žinokit dėl va šito [dėl lyčių lygybės] kausimo nėra vienas nepareiškė“ (5_SOC).

D.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės, teikiant socialines paslaugas savivaldybės gyventojams

D.3.1. Žinojimas apie lyčių lygybę vietos lygiu – duomenų rinkimas ir biudžeto paskirstymas

- [309]. Dauguma apklaustų savivaldybių, rinkdamos informaciją ar duomenis, padedančius nustatyti socialinių paslaugų paketus, ir formuodamos biudžetą, į lyties aspektus neatsižvelgia: „mes neišskiriam lyties, o poreikiai formuojant biudžetą išskiriame tik tokias tikslines grupes kaip pavyzdys, jeigu socialinė paslauga reikalinga, tai vadinama ta stacionari globa institucijose arba ligoninėj, arba senelių globos namuose – tą paslaugą“ (2_SOC).
- [310]. Daugumoje apklaustų savivaldybių vykdomos galimų klientų apklausos, siekiant išsiaiškinti paslaugų poreikį ir pobūdį. Šiose apklausose į lyties aspektą atskirai nėra atsižvelgiama, akcentuojamas tik paslaugos poreikis žmogui: „nesvarbu, kas bepasikreiptų, iš kur gautum kažkokią informaciją, visai nesvarbu, ar ten, kaip sakyti, kokios ten lyties ir ten amžiaus, ir pan., reiškia, ar ten maža mergaitė, ar mažas berniukas, ar sakau, ar ten jau solidaus amžiaus – visiškai mums vis tiek, mes žiūrim, reiškia, ar tikrai yra problema, ar reikalinga pagalba ir viskas, ir ją teikiame“ (3_SOC); „Tikrai ne, pagal lytis yra neišskiriama. Yra tiesiog planuojama tiesiog pagal tam tikrą paslaugą, pagal paslaugos rūšį. [...] Ne, nėra reikalo“ (6_SOC).
- [311]. Vienos apklaustos savivaldybės socialinės paramos skyriaus vadovas teigė, kad į lyties aspektą yra atsižvelgiama renkant informaciją, bet ne planuojant socialinių paslaugų teikimą: „Turbūt visada, kai

darom statistiką, visada bet kokį darydami vertinimą, visada atsižvelgiam, kiek turim mergaičių, kiek turim berniukų, akcentuojam. Kiek turim nusikalstamumo tarpe mergaičių, kiek turim berniukų, paauglystės irgi problemos mergaičių-berniukų visada tokį palyginamąjį variantą, visada turim. O pačiose paslaugose tikrai to neskirstom, nes paslauga ar vyrui, ar moteriai, tai mums visiškai yra nesvarbu ir tai yra visų pirma žmogus ir, jeigu jam yra reikalingas kažkoks tai paslaugų paketas, mes jas teikiame“ (8_SOC).

- [312]. Tik vienoje savivaldybėje buvo nurodyta, kad į lyties aspektą yra atsižvelgiama planuojant paslaugų teikimą (buvo kalbama apie paslaugas sveikatos srityje): „Atsižvelgiama, jo, nes sakykim, vienokių paslaugų reikia berniukams, o kitokių mergaitėms, vienu vyrams, kitų moterims. [...] Nes kitaip tu negali padėti, taip“ (9_SOC).
- [313]. Lyčių aspektas nėra išskiriamas rengiant ir vykdant paslaugų planus, tačiau pastebimas aptariant konkrečias situacijas: „Gal tie vyrai vieniši palikę daugiau tų paslaugų nori tokių globos įstaigose, o moterims gal daugiau tų paslaugų reikia namuose, bet ji vis tiek yra paslauga teikiama. [*Matote skirtumus?*] Nu taip, gal moteriai reikia mažiau tokių, gal vat pradžioj, paskui gal įsibėgėja, o vyrams gal ilgiau, vyresnio amžiaus ypač jie jau nebesugeba patys susitvarkyti“ (7_SOC); „Vyresnio amžiaus mes tikrai matom, kad daugiau pagyvenusių žmonių ar tenai neįgaliųjų tarpe daugiau turime moterų ir kuriems, pavyzdžiui, pagalbą į namus teikti, tai yra senyvo amžiaus daugiau yra moterų negu kad vyrų. Rizikos asmenų [...] – tai daugiausiai tai yra vyrai“ (8_SOC).
- [314]. Visose savivaldybėse, respondentų teigimu, planuojant ir tvirtinant biudžetą socialinių paslaugų paketui lyties aspektai nėra vertinami: „Svarbu, žmogus ir kokia jo problema, ir mes teikiame paslaugą žmogui, o tame skaičiuje, kad dar biudžete atskirtume vyrus ir moteris, tai ne. Mums yra svarbiausia paslauga, kad mes galėtume kokybiškai suteikti patenkinti gyventojus“ (1_SOC); „kaip tik turiu strateginiam plane čia viską eilutė į eilutę ir man yra asmenų skaičius ir yra pinigai, ir visiškai nesvarbu gavo vyrai tas išmokas, gavo moterys, tai yra žmonės“ (7_SOC).

D.3.2. Lyčių lygybės tikslai socialinių paslaugų planavimo procese

- [315]. Planuojant paslaugas savivaldybėse lyčių aspektas nėra išskiriamas. Visi respondentai pažymėjo, kad yra atliekamas praėjusių metų paslaugų rodiklių, pasiekimų ir iššūkių vertinimas, o remiantis juo planuojamas metinis socialinių paslaugų planas: „vis tiek metų gale yra rezultatas kažkoks pasiektas, jį lygini, ką planavai, ką turi, ir matai iš karto, kurioms sritims reikia daugiau dėmesio, kurioms sritims mažiau reikia. Čia tiesiog yra grynai planuojama, viskas yra planuojama, vertinama ir tą strateginį planą kuriant, sakykim, tikrai vienos veiklos iškrinta, jų nebereikia, žmonės keičiasi, sakykim, amžius jų keičiasi, jau jie labiau kiti prisitaikę, ir yra tokių priemonių, kurių nereikia, jas išmeti, bet įtrauki naujas“ (7_SOC).
- [316]. Visi respondentai teigė, kad planavimą lemia nacionaliniai teisės aktai ir kiti valstybės deleguotas funkcijas reglamentuojantys dokumentai. Daugelyje savivaldybių paslaugos planuojamos vyresniems žmonėms, socialinės rizikos šeimoms, vaikams (globa), žmonėms su negalia, lyties aspekto neišskiriant. Kasmetinis socialinių paslaugų planavimas yra susietas su savivaldybės strateginiais planais ir biudžetu.

- [317]. Dauguma savivaldybių pažymėjo, kad nevyriausybinių organizacijų aktyviai įsitraukia į planavimo procesą, nustatant paslaugų poreikį ir teikiant paslaugas įvairioms socialinėms grupėms (neįgaliesiems, senyvo amžiaus, nuo smurto nukentėjusiems asmenims ir t.t.). Tik viena apgailestavo, kad iš nevyriausybinių sektoriaus pagalbos nesulaukia.
- [318]. Pusė respondentų pažymėjo, kad pagyvenusiems žmonėms ir asmenims, turintiems negalią, planuojamos ir teikiamos integralios priežiūros paslaugos, kurios leidžia dirbantiems šeimoms nariams derinti darbo įsipareigojimus su senyvo amžiaus giminaičių priežiūra: „jie gauna tiek socialinių darbuotojų, tiek slaugytojų paslaugą, tai yra žmogus, kuris negali savęs apsitarnauti, jam yra gerinama gyvenimo kokybė, jis yra apžiūrėtas, sutvarkytas, išmaudytas, vaistai suduoti, šeimos nariai gali dirbti, jiems nereikia sėdėti šalia to asmens“ (7_SOC).

D.3.3 Socialinių paslaugų gavėjai pagal lytį

- [319]. Trys respondentai pažymėjo, kad pagal lytį paslaugų gavėjai yra fiksuojami savivaldybių socialinių paslaugų plane ir ataskaitose. Kitų septynių savivaldybių respondentai teigė, kad duomenų specialiai nerenka, bet tendencijas pastebi, kad „moterų tai ryškiai [daugiau], kadangi matomai vat čia vyresnio amžiaus būna, žinot, tie vyrai, matyt, tiek negyvena“ (3_SOC); „jeigu aš žinočiau, ta aš galėčiau pasakyti tiksliai, tikslūs skaičius, kiek yra vyrų, kiek yra moterų, kiek yra. Bet aš manau, kad moterims yra teikiamos nu vis tiek, ko gero, procentaliai būtų didesnė dalis moterų, kurioms yra teikiamos socialinės paslaugos dėl to, kad moterys kaip ir pas gydytojus turbūt eina daugiau. Aktyvesnės, labiau gal savimi rūpinasi, labiau ieško galimybių, ką gali gauti“ (4_SOC). Beveik visų savivaldybių atstovai pastebi, kad senyvo amžiaus ir negalią turinčios moterys yra pagrindinės socialinių paslaugų, ypač paslaugų namuose, gavėjos.
- [320]. Pasak respondentų, krizių centruose taip pat daugiausia lankosi moterų: „Moterys. Taip, moterys su vaikais. Kad vyras būtų krizių centre, aš negirdėjau,“ (4_SOC). Tuo tarpu vyrai, kaip pastebi respondentai, patenka į kitas socialinių paslaugų gavėjų kategorijas: „Vyrų gal daugiau yra toj [grupėje], kur išmokas gauna tokie vieniši, socialiai atskirti, socialinės rizikos asmenų daugiau. Socialinės rizikos, katrie piktnaudžiauja alkoholiu. Čia ne, yra vidutinio, sakyčiau, amžiaus, ne senyvo ir ne jauno. Čia daugiau tokie, kur jau apie tarp 40-50 [metų]. Moterų [tokių] gal ant pirštų, viena kita“ (6_SOC); „Jeigu imkim nakvynės namų, tai ten pasižiūrėjus, tai ten didesnis skaičius vyrų gyvenančių“ (10_SOC).
- [321]. Sistemaiškai duomenys apie paslaugų gavėjų lytį nerenkami, tačiau teigiama, kad teikiant socialines paslaugas atsižvelgiama į skirtingus moterų ir vyrų poreikius: „Ne, nepanaudojam [darbe tų duomenų], bet iš tiesų žinom, staiga žino, kad pas juos, sakykim, gal daugiau planuojant, sakykim, kitiems metams gal daugiau vietų palikti ten tų vyrams negu moterims. Sakykim, nakvynės namų paslauga teikiama yra, tai aišku, ten daugiau gyvena vyrai, nes jie nesugeba susitvarkyti su savo gyvenimais ir jiems reikia tokios paslaugos. Ir tada, sakykim, planuoji, kad va tiek moterų gal priims, tiek vyrų galėsi priimti, nes jų daugiau bus. Bet šiaip kad taip skirstyti, tai tikrai nėra tokio skirstymo“ (7_SOC).

- [322]. Vienoje savivaldybėje respondentas teigė, kad netikslinga rinkti duomenų apie paslaugų gavėjus pagal lytį, nes tai liudytų diskriminaciją: „Ne, o kam? Aš manau, jeigu mes sektume pagal lytį, tai mes darytume diskriminaciją. Na, o kodėl to reikėtų. Koks skirtumas, sakykim. Duodi paramą, tas kas kreipiasi. Tik aišku, dažnai būna, kad moterys yra aktyvesnės negu vyrai šiuo požiūriu“ (9_SOC).

D.3.4. Paslaugų prieinamumas ir lygių galimybių užtikrinimas

- [323]. Prieinamos socialinės paslaugos yra ypač svarbios derinant darbo, šeimos įsipareigojimus ir laisvalaikį ir siekiant lyčių lygybės tikslų. Respondentai, kalbėdami apie savivaldybės teikiamas socialines paslaugas, nesugeba jų įvardinti kaip lyčių lygybę skatinančias priemones, nors interviu metu pateikia konkrečių, su lyčių lygybės politikos turiniu tiesiogiai susijusių pavyzdžių: „Naujas bus dalykas tam, kad jau mes galėtume teikti atokvėpio paslaugas tėveliams, kur norės sakykim, kad jie galėtų savaitę pailsėti ir mes priimsim tuos neįgalius vaikus. [...] [Be to,] vaikelis atbuvęs mokykloje, atlikęs savo mokymo programą, išėjęs, ar ne, jis gali po pietų pasilikti prailgintoje grupėje, kur jis gali būti iki vakaro ir paskui yra parvežamas į namus“ (1_SOC); „Tėvams, kada vasaros metu ir jeigu nori po darbo pasilikti yra neįgaliųjų dienos užimtumo centras – tai yra mūsų įstaiga savivaldybės“ (2_SOC).
- [324]. Savivaldybių socialinių paslaugų skyrių vedėjai nenurodė, kiek šeimų ar tėvų naudojami neįgalių vaikų priežiūros (dienos centrų, atokvėpio) paslaugomis, bet minėjo, kad šios paslaugos yra iš dalies mokamos, todėl jomis naudojasi ne visi tėvai, kuriems tokios paslaugos reikia.
- [325]. Respondentai pripažino, kad duomenų lyties pagrindu neišskiria, nes nemano, kad tokia informacija yra svarbi, nežino, kaip ją analizuoti ir kokių tikslų: „Šitų duomenų neturime, nes klientą skaičiuoja sistema kaip klientą, iš tikrųjų, neišskiriama lytis (2_SOC); „niekada mes nerašėm ir rašant veiklos ataskaitas neanalizuojam mes pagal lytį, tik tai, ir tai ne visada, pagal amžių turbūt, nu turbūt kad netgi neskirstom. Netgi neskirstom ar vyrai, ar moterys“ (4_SOC); „niekada mūsų neprašo tos informacijos ir mes irgi sau nekeliame uždavinio, kad nu kodėl kiek ten vyrų, kiek moterų mūsų yra pašalpa gavėjų“ (10_SOC).
- [326]. Tačiau pasakojant konkrečias situacijas pastebima, kad skirtumai tarp moterų ir vyrų klientų yra: „Vyrams mes turim tokį, kad už pašalpas atlikti mums reikia dalyvauti visuomenėje naudingoj veikloje, moterys greičiau sutinka tą padaryti, tą talką atlikti; vyrai iš pradžių išsisukinėja. Dabar įprato visi, kadangi priklauso nuo jų pašalpa. [...] Mes jiems turim susitikimus su įvairių sričių atstovais, sakykim, tai va dėl smurto artimoj aplinkoj, tai su anonimniais alkoholikais – va tokių dalykų. Tai žinokit, į tuos tokius susitikimus ateina jų, ateina, bet kai pradeda kalbėti, tada vyrai jiems pasidaro neįdomu ar gėda ir jie išseina, ir vis tiek lieka tos moterys. Tu jas motyvuok kiek nori, visos vargšės visą laiką klauso“ (7_SOC).

D.3.5. Paslaugos smurtą artimoje aplinkoje patyrusiems asmenims

- [327]. Kalbant apie smurtą artimoje aplinkoje, vienas respondentas pažymėjo, kad savivaldybės socialinių paslaugų skyrius iš kitų institucijų (policijos, probacijos, psichikos sveikatos centro) gauna duomenis, kur lytis jau yra nurodyta, ir pripažino, kad tokia informacija būtina kuriant įvairias paramos ir prevencijos

programas. Kiti respondentai atkreipė dėmesį, kad iš krizių centrų gauna informaciją, kuri parodo, kad pagrindinės šių centrų klientės yra nuo smurto artimoje aplinkoje nukentėjusios moterys: „Nu čia aišku kaip diena, kad tai yra moterys. Nes tikrai nebuvo nei vieno vyro, kuris būtų kreipęsis dėl [smurto] arba, sakykim, iškviesta būtų policija. Daugiausiai tai yra moterys su savo vaikais“ (7_SOC).

- [328]. Kitose savivaldybėse respondentai minėjo tik paslaugas krizę patyrusiems asmenims neišskiriant lyties: „kadangi tai yra krizė ir tikrai kadangi nežiūrime į lytį, tai tiesiog preliminariai pagal praeitų metų duomenis, kiek yra žmonių mes suskaičiuojame kaip klientas be lyties, ta prasme, kiek yra vienetais tiesiog tik taip, žinokite“ (2_SOC); „Yra numatyti, sakykim, planuojant paslaugas, numatant lėšas yra tai paslaugai numatyta, o kas ten ateis, ar tėtis su vaikais į tą krizių centrą, ar mama – jiems vis tiek bus patalpos, bus vanduo, bus kur maistą gamintis, kur atsigulti jiems bus. Taip, sakykim, neįvardijama“ (7_SOC); „mums tiesiogiai pagal funkcijas kaip ir nepriskirta vesti tokios statistikos“ (6_SOC).
- [329]. Mažose savivaldybėse krizių centrų nėra, bet ir tokiu atveju stengiamasi padėti: kreipiamasi į kitus miestus, sudaromos paslaugų pirkimo sutartys su kitų miestų krizių centrais, perkamos specialistų paslaugos: „Savivaldybė Krizių centro neturi, kreipiasi į Kauną jei reikia. Tik vienu atveju yra teikę paslaugas dienos centre: Ir buvo ten apgyvendinę, kada būna net ir po smurto buvom mes apgyvendinę vieną, vieną ten, vieną mamą su vaikučiu.“ (3_SOC); „mes neturime, neturime tokio kaip ir krizių centro, kur galėtų gyventi, dėl to mes ir prašome, kad priimtų Vilnius, nes nėra darbuotojų, dirbančių naktį, ir pavyzdžiui, yra užrakinamos 20 valandą patalpos“ (4_SOC). Vienoje savivaldybėje, teigiama, yra krizinės pagalbos centras, kuriame gali gyventi nuo smurto nukentėjusios moterys su vaikais, bet nepaisant beveik pusę metų trukusio paslaugos viešinimo niekas į centrą nesikreipė (10_SOC).
- [330]. Dviejose savivaldybėse yra patvirtintos smurto artimoje aplinkoje prevencijos programos, tačiau jų įgyvendinimas skiriasi. Vienoje apklaustoje savivaldybėje yra sukurtas bendradarbiavimo modelis, įtraukiant policiją ir savivaldybės skyrius: visuomenės sveikatos biurą, vaiko teisių apsaugos specialistus ir socialinių darbuotojus, įdiegtos mobilios komandos: „važiuoja psichologas, vertina būklę ir tada daromi užsiėmimai arba dirbama individualiai, paskui pereina į grupinius ir tada žiūrima visas paslaugų paketas – vaikas nukreipiamas į pedagoginę-psichologinę tarnybą su psichologu, o šeima iš karto perduodama yra socialiniams darbuotojams“ (8_SOC).
- [331]. Kitoje savivaldybėje veikia vyrų krizių centras, bet vyrai į jį kreipiasi retai. Moterys dažniau naudojasi krizių centrų paslaugomis. Šiuos skirtumus savivaldybės socialinių paslaugų skyriaus vadovas pastebi ir pažymi vienodos informacijos sklaidos reikšmę: „turime smurto artimoje aplinkoje programą, tai tiesiog manau, kad toje vietoje sakykim, kas liečia sakykim, informavimą ar kita, tai stengiamės, kad būtų lygiavertiškai, kad sklaida būtų vienoda. [...] Bet pačių paslaugų kiekis, sakykim, gali kiek nori priplanuoti, jeigu vyrai neateis. Tiesiog stengiasi patenkinti, žiūri į praeitų metų poreikį, kas buvo, žiūri, ką gali geresnio šiais metais padaryti ir lygiavertiškai ta imtimi didinti tas paslaugas“ (9_SOC).
- [332]. Rizikos šeimoms socialinės paslaugos teikiamos nepaisant noro: „Jeigu tampi rizikos šeima, jau tavęs niekas neklausia, tu nori ar nenori tų paslaugų. Visos kompleksinės paslaugos: socialinis darbuotojas, psichologas, socialinis pedagogas, nu visi žodžiu, kokių tik paslaugų reikia“ (4_SOC).

D.3.6. Socialinių paslaugų plėtros poreikiai ir tendencijos iš lyčių lygybės perspektyvos

- [333]. Beveik visose savivaldybėse paslaugų poreikis nustatomas remiantis gyventojų prašymais ir pageidavimais, o išsamių, proaktyviai formuojamų poreikio studijų pati savivaldybė neatlieka (pavyzdžiui, analizuojant demografines tendencijas vietos lygiu, atliekant reprezentatyvias gyventojų apklausas ir pan.): „Jeigu jau atsirado bent kuris prašymas arba bent jau buvo užklauskas, mes tikrai jau ir bandome išstudijuoti, ko mums reikia ir tai mums padeda padaryti socialiniai darbo organizatoriai“ (1_SOC). Dažnai artimieji kreipiasi su prašymu dėl senyvo amžiaus tėvų ar kitų giminaičių priežiūros: „Ir šita pagalba [lankomoji priežiūra] yra labai populiarėjanti, ne populiarėjanti, o labai reikalinga, ta prasme, kad vaikai išvažiuoja į užsienius, tėvai lieka vieni namuose“ (5_SOC).
- [334]. Tik dvi apklaustos savivaldybės nurodė, kad yra atlikę apklausas ir poreikio analizę savivaldybės iniciatyva, tačiau pažymėjo, kad šie tyrimai buvo siejami su ES struktūrinių fondų finansuojamų projektų reikalavimais: „atlikome apklausą, nes reikėjo Europos Sąjungos finansuojamam projektui pateikti tiek investicinį projektą, tiek visas alternatyvas bei poreikį. Pagal lytį nevertino“ (2_SOC). Vienas respondentas pažymėjo, kad buvo remtasi Vilniaus universiteto mokslininkų tyrimu, atskleidusiu naujų paslaugų poreikį, įvertinus aktyvaus senėjimo aspektą (9_SOC).
- [335]. Dauguma respondentų minėjo, kad savivaldybių paslaugų planavimui ir plėtrai poveikį daro ir kintantys socialinės politikos prioritetai: „vaikų globos namai iki 2020 metų turės būti reorganizuoti, tai nuo kitų metų liepos 1 dienos planuojama vaikų globos namų reorganizacija. Tada ilgalaikę globą tiesime bendruomeniniuose vaikų namuose, kur nuo šešių iki aštuonių vaikų, ir ten turėtų atsilaivinti patalpos, ir tada žiūrėsime pagal poreikį, ar, žodžiu, teikti paslaugas, pavyzdžiui, nepilnametėms pagimdžiusioms iki 18 metų ir jų vaikams“ (4_SOC); „Dabar tikrai naują paslaugą planuoja teikti ir vyrams, būtent, vyrams, bet turintiems priklausomybių“ (4_SOC).
- [336]. Vienoje savivaldybėje vietos bendruomenėms siūloma aktyviau įsitraukti į paslaugų poreikio nustatymo ir teikimo procesą, teigiant, kad jos geba geriausiai įvertinti gyventojų poreikius: „ar tai senėjantys, ar tai jauni, ar tai reikės vaikų darželio, ar tai ne tokio vaikų darželio, sakykim, netipinio, bet gal, sakykim, vaikų priežiūrą vykdyti kažkokią, ar ten reikės senelių priežiūrą vykdyti – tai va daug kartų yra šnekėta ta tema su bendruomenėm, kad reikia tų tokių bendruomenei paslaugų pačiai išsiginčinti“ (7_SOC).
- [337]. Tačiau kalbant apie poreikius ir planus plėsti socialines paslaugas nei vienas respondentas neanalizuoja jų taikant lyties rodiklius: „Bet kol kas nebuvo tokių [moterų ir vyrų poreikių skaičiavimų] išgrynintų, kol kas buvo bendrystė. Čia manau, aukštesniame sakykime, išsivystymo lygyje paslaugų ir paslaugų teikime, kada tu jau gauni bendrąsias paslaugas, visi yra patenkinti, tada jau atsiranda tų specializuotų poreikių“ (9_SOC).

D.3.7. ES projektų įgyvendinimas ir lyčių aspektas

- [338]. Dalis respondentų atkreipė dėmesį į ES projektų reikalavimą užtikrinti lyčių lygybės nuostatas ir teigė, jog laikosi šio principo: „mes stengiamės kaip tik, nes vienas iš punktų europiniuose projektuose ir yra: aiškiai pagrįskite, kad būtų užtikrintas lyčių lygiateisiškumas. Tai va tą punktą ir aprašo. Visur absoliučiai visuose europiniuose projektuose tas turi būti ir į tą atsižvelgiam, kad tikrai nebus išskirtinių sąlygų“ (2_SOC); „Taip, atsižvelgiam. Pagal paslaugų suteikimą, kad, ta prasme, kad išskyrėm, kad ir vyrams, ir moterims“ (8_SOC).
- [339]. Daugiau nei pusė negalėjo aiškiai atsakyti, ar įgyvendinant ES projektus yra laikomasi moterų ir vyrų lygių galimybių principų, nes tų projektų nevykdo, nesidomi, kaip jie įgyvendinami, arba nemato būtinumo kreipti į tai dėmesį: „Jie [lyčių skirtumai] nėra išskirti, kad neįgalieji tik moterys arba neįgalieji tiktai vyrai. Pagal, sakykim, poreikį, pagal tai“ (10_SOC); „Tai tie projektai yra įgyvendinami per paslaugų centrą. [...] centro direktorė [...] dalyvauja visose programose, rašo projektus ir stengiasi gauti finansavimą naujoms veikloms. [...] bet aš manau, kad tikrai yra neskirstoma į vyrus ir į moteris“ (4_SOC); „Aš dabar asmeniškai nelabai žinau. Iš tos savo praeities sakykim, kiek ankstesnių mes esame turėję, kur kitur aš dirbau, nebuvo, nes negalėjai apspręsti kažką tai tokio, kad būtų vienodai“ (9_SOC).

D.3.8. Bendradarbiavimas su NVO

- [340]. Beveik visi respondentai pripažino, kad neturi bendradarbiavimo su NVO patirties lyčių lygybės klausimais. Kai kurios savivaldybės dėl riboto bendradarbiavimo su NVO save įvertino kritiškai: „Lyčių lygybės srity dar šito iki čia neatėjom, nes turbūt labai dar kaimiečiai esam ir iki to neužaugom, bet tikrai taip manau, kad tai bus kitų metų mūsų prioritetas“ (2_SOC). Kitos prisimena, kad nedidelius projektus parėmė.
- [341]. Keli socialinių skyrių vedėjai pastebėjo, kad su NVO susitinka aptarti įvairius negalią turinčiųjų ar kitų socialinių grupių poreikius susijusius klausimus, bet lyties aspekto neintegruoja: „Dėl problemų, tai aptariamoms tikrai ir su įvairiom nevyriausybinėm organizacijom [...], bet dėl tos lyties, lyčių nėra“ (5_SOC).
- [342]. Vienoje savivaldybėje pažymėta, kad pati savivaldybė ėmėsi iniciatyvų intensyviau bendradarbiauti su nevyriausybinėmis organizacijomis: finansuoja projektus, atnaujino tarybos darbą, susitikimus su NVO: „O dabar yra pradėtas vykdyti projektas, kuris tiesiog skatins moteris burtis į šeimos klubą ir į moterų klubą. Tai va sakykim, kadangi moterys vis tik daugiau sprendžia problemų, joms daugiau yra klausimų, tai jos gal greičiau integruojasi visur, tai tokia galimybė leista, bet bus šeimos klubas, kur galės ateiti vyrai ir moterys kartu, ir vaikai vis“ (7_SOC).

D.5. Tendencijos ir pažangos galimybės

D.5.1. Paskatos ir kliūtys plėtoti lyčių lygybės politiką vietos lygmenyje

- [343]. Didesnis vyrų įtraukimas į socialinių paslaugų teikimo sritį, respondentų nuomone, galėtų skatinti lyčių lygybės principų įgyvendinimą praktikoje: „socialinėj srity šiandien, tai daugiausiai dirbančios yra moterys, tai yra ir dėl mažo atlyginimo, ir dėl nepopuliarios turbūt dar kol kas pas mus Lietuvoj tokios specialybės ir profesijos kaip socialinis darbuotojas“ (8_SOC); „Tai pasakyčiau, kad čia vyriškių būtų daugiau [dirbančių socialinių paslaugų srityje], tai aš, manyčiau, kad čia ta problema, [...] kad paskatintų daugiau tuos vyriškius [ateiti dirbti]. Bet negirdėjau žinokit, kad iš mūsų [Lietuvos Respublikos] Vyriausybės ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, sakyčiau, čia pati svarbiausia ir kuruojanti ir tą visą toną užduodanti, reiškia, bet va kad būtų tokios rekomendacijos“ (3_SOC).
- [344]. Žinių apie lyčių lygybę sklaida yra viena iš dažniausiai minimų priemonių, kuri gali paskatinti plėtoti lyčių lygybės politiką vietos lygiu. Tai gali vykti mokymų forma: „Tai mano ta pirma reakcija šių metų buvo su tuo mokymu visiems, tai buvo ir skeptikų, nusiteikusių ir tipo „Kam tau to reikia? Ir čia nėra tų lygybių“, bet tie, kurie sudalyvavo mokymuose žiauriai patiko ir ta truputį, aš manau, žingsnis po žingsnio įdomu tą skleisti ir pačioj bendruomenėj“ (2_SOC).
- [345]. Kitos sklaidos formos yra lyčių stereotipų laužymas ir gerų pavyzdžių viešinimas: „Manau, kad stereotipai ir geri pavyzdžiai, kaip susitvarko vyrai sakykim, vat, moteriškuose reikaluose, kaip moterys vyriškuose susitvarko reikaluose... iš tokių pavyzdžių rodant gali suprasti, kad visi sugebėtų tą susitvarkyti. Nebūtų tos priešpriešos. Norėtusi tokio pozityvaus viešinimo ir tokio požiūrio ar pristatymo“ (9_SOC).
- [346]. Lyčių lygybė nėra suprantama kaip prioritetinga politikos sritis, todėl apie moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimą savivaldybėse nediskutuojama. Nemanoma, kad reikia atsižvelgti į lyčių aspektą tenkinant žmonių poreikius, nes jis nelaikomas svarbiu: „Tas lyčių aspektas, tai gal, sakau, jisai lieka kaip ir šiek tiek antram plane galbūt, kai čia planavom, kai planuojame pirmiausia, sakau, žiūrime į tuos, kad tuos tokius poreikius galbūt ten tų žmonių būtent poreikius tokius dar pirminius patenkinti, tokia parama ar paslauga, kad jisai gyvent galėtų“ (3_SOC); „tiesiog gal nėra ir laiko viską tą padaryti, čia jau negali, čia stengiesi atlikti tai, ką reikia padaryti, o dar ten išsiskaidyti, dar numatyti gal dėl laiko stokos (7_SOC); „Tai va galima tą aspektą pasižiūrėti, kas, sakykim, būtų vyrams aktualu, o kas moterims aktualu. Bet šiaip neanalizavom, sąžiningai sakau, neanalizavom šitos srities dar“ (10_SOC).
- [347]. Lyčių lygybė dažniausiai siejama su moterų klausimu, tad vyrai nenoriai įsitraukia į jų aptarimą ar sprendimus, dažnai neigia problemos aktualumą ir yra nusitekę priešišškai: „Moterys gal taip [...] daugiau pripažįsta, kad jos yra, nu supranta, kad va negerai darau, o vyrai [sako] – ko čia nori, aš viską gerai darau. Čia viskas gerai, aš čia nieko nedarau“ (7_SOC); „Man kartais per daug... gal asmeniškai taip atrodo, kad yra per daug akcentuojama ta lyčių lygybė, bet tuo požiūriu, kad nu, nežinau, reikia iš tiesų tuos stereotipus bandyti laužyti ir rodyti kažkokius neakcentuojant, nes mane kai pradeda... į nevilgtį varo“ (9_SOC).

D.5.2. Gerosios praktikos pavyzdžiai

- [348]. Lyčių lygybės priemonės numatomos ateičiai. Alytaus savivaldybės socialinio skyriaus vadovė tokias priemones mato kaip įrankį, padėsiantį stiprinti bendruomenių veiklą, todėl imasi iniciatyvos suburti nevyriausybinės organizacijas ir seniūnaičius tikslui pasiekti.
- [349]. Ukmergės savivaldybėje patvirtinta smurto artimoje aplinkoje prevencijos programa. Ji yra neutrali lyčių požiūriu, tačiau numato pagalbos priemones nukentėjusiems asmenims, konkrečius vykdytojus, darbą su smurtautoju, tarpinstitucinio bendradarbiavimo, nukreipimo pagalbai ir pagalbos organizavimo bei veiklos finansavimo mechanizmus. Svarbu, kad susikūrė „bendradarbiavimo modelis: policija siunčia pranešimą iš karto, jeigu tai yra šeimoj vaikai, nesvarbu, jie nukentėję, nenukentėję, matė, nematė, bet jeigu yra vaikų, informacija iš karto ateina į vaiko teisių apsaugą, mes tada važiuojam į šeimą, įvertinam, kokia yra šeimoj [būklė] ir tada perduodam kitai įstaigai, kuri jau vykdo patį projektą. Ir tada iš karto važiuoja mobili komanda: važiuoja psichologas, vertina būklę ir tada daromi užsiėmimai arba dirbama individualiai, paskui pereinam į grupinius ir tada žiūrima visas paslaugų paketas – vaikas nukreipiamas daleiskim į pedagoginę-psichologinę tarnybą su psichologu, o šeima iš karto perduodama yra socialiniams darbuotojams“ (Ukmergės raj. savivaldybės vaiko teisių apsaugos ir socialinės paramos skyriaus vadovė).
- [350]. Visose savivaldybėse teikiamos integralios senyvo amžiaus ir neįgalių turinčių asmenų priežiūros paslaugos, kurios padeda dirbantiems šeimos nariams derinti darbo įsipareigojimus ir asmeninio gyvenimo poreikius. Vis dėlto, šios paslaugos socialinės paramos skyrių vadovų nėra įvardijamos kaip lyčių lygybę vietos lygiu skatinančios priemonės.

D.5.3. Neigiami pavyzdžiai ir rekomendacijos veiklos tobulinimui

- [351]. Lyčių lygybės tikslai nėra integruoti į socialinių paslaugų organizavimo ir reglamentavimo dokumentus. Lyčių aspektu išskirstyti duomenys nėra renkami ir/arba analizuojami, siekiant išsiaiškinti, ar siūlomos paslaugos pasiekia moteris ir vyrus, ar tenkina jų poreikius: „Šitų duomenų neturime, nes klientą skaičiuoja sistema kaip klientą, iš tikrųjų, neišskiriama lytis (2_SOC); „niekada mes nerašėm ir rašant veiklos ataskaitas neanalizuojam mes pagal lytį, tik tai, ir tai ne visada, pagal amžių turbūt, nu turbūt kad netgi neskirstom. Netgi neskirstom ar vyrai, ar moterys“ (4_SOC); „niekada mūsų neprašo tos informacijos ir mes irgi sau nekeliame uždavinio, kad na kodėl kiek ten vyrų, kiek moterų mūsų yra pašalpų gavėjų“ (10_SOC).
- [352]. Visi apklausti respondentai teigė, kad duomenys apie paslaugų gavėjus lyties požiūriu nerenkami, nes socialinės paslaugos numatytos visiems. Tačiau konkretūs pavyzdžiai liudija, kad moterims dažniau reikia vienokių (križių centrų, vaiko ar senyvo amžiaus šeimos narių priežiūros), vyrams kitokių (rizikos pažeidžiamumui įveikti, priklausomybių prevencija, ir pan.) paslaugų. Socialinių paslaugų skyrių vadovai tai žino, bet sistemaiškai šio klausimo nesprenžia.

- [353]. Kai kurių darbuotojų nuostatos remiasi lyčių stereotipais, o tai trukdo savo darbą atlikti kompetentingai: „Šiaip tai aš manau, kad tas kaip pasakyti, lyčių toksai lygybės propagavimas... jisai mažina gimstamumą. Galvoju, ar tai yra sąmokslų teorija“ (9_SOC).
- [354]. Daugumoje savivaldybių paslaugų plėtros poreikis nustatomas „pasyviai“, sulaukus gyventojų prašymo ar pageidavimų. Lyčių aspektai planuojant paslaugas atsiranda tik įgyvendinant ES projektus.
- [355]. „Atokvėpio paslaugos“, kai vaiką su negalia auginantiems tėvams sudaromos galimybės derinti šeimos, asmeninio gyvenimo ir darbo įsipareigojimus, gali būti siejamos su lyčių lygybės tikslais. Tačiau jos paprastai yra mokomos, todėl dalis tėvų yra linkę jų atsisakyti, o tai gali paskatinti socialinį atotrūkį.

D.6. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [356]. Visuomenei būdinga lyčių tvarka yra tęstinis, socialinių ekonominių permainų veikiamas procesas (o ne baigtinis darinys), kuris skatina moterų ir vyrų vaidmenų kaitą ir meta vis naujus iššūkius socialinei politikai. Kylantys klausimai reikalauja, kad socialinės srities specialistų žinios ir kompetencijos lyčių lygybės tema būtų nuolat atnaujinamos. Sistemingai organizuojami seminarai, mokymai ir apvalaus stalo diskusijos pasitelkiant aukštos kvalifikacijos ekspertus padėtų suvokti, kaip išvengti lyčių nelygybę reprodukuojančių praktikų, atsikratyti stereotipinių nuostatų moterų, vyrų atžvilgiu ir įgalintų taikyti lyčių atotrūkį šalinančias priemones.
- [357]. Bendruomenės ištekliai turi būti naudojami veiksmingai, o siūlomos paslaugos – atliepti gyventojų poreikius. Tikslī informacija apie sunkumus ir iššūkius, su kuriais susiduria įvairios gyventojų grupės, padeda siekti šių tikslų. Todėl savivaldybės lygiu svarbu rinkti duomenis, išskaidytus ne tik amžiaus, socialinės padėties, bet ir lyties požiūriu. Jie leistų tiksliau nustatyti, kokių, kaip teikiamų paslaugų ir kokioms būtent gyventojų grupėms labiausiai reikia. Tai užtikrintų efektyvesnį turimų išteklių naudojimą siekiant visos bendruomenės gerovės.
- [358]. Spartūs socialiniai ekonominiai pokyčiai transformuoja senąją lyčių tvarką ir kelia naujų iššūkių moterims ir vyrams. Gebėjimas įvertinti šių pokyčių dinamiką ir matyti platesnį vykstančių permainų vaizdą, leidžia formuoti socialiai teisingesnę ir veiksmingesnę politiką savivaldos lygiu. Todėl svarbu ne tik rinkti tikslus, lyčių ypatumus atspindinčius duomenis, bet ir suprasti jų sąsajas. Specialistų gebėjimo analizuoti informaciją lyčių požiūriu ir matyti skirtingų duomenų tarpusavio sąveiką ugdymas padėtų siekti šio tikslo.
- [359]. Stereotipai reprodukuoja lyčių nelygybę. Išankstinės nuostatos, kokios yra (turi būti) moterų ir vyrų vaidmenys visuomenėje, natūralizuoja nelygybės apraiškas ir paverčia jas nematomomis (pavyzdžiui, tai, kad moterims tenka žymiai didesnė šeimos narių priežiūros ir slaugymo našta nei vyrams, o pastarieji vangiau nei moterys rūpinasi sveikata). Todėl socialinių paslaugų paketai turėtų būti formuojami ir siūlomi gyventojams ne tik atsižvelgiant į prašymus, kiek pasitelkus lyčių požiūriu išskaidytų duomenų analizę, padedančią užčiuopti faktines, įvairioms grupėms būdingas problemas, išsiaiškinti jų raidos tendencijas (problema stiprėja ar nyksta) ir įvertinti siūlomų paslaugų prieinamumą bei poveikį

moterims ir vyrams (mergaitėms ir berniukams). Paslaugų pasiūlos, o tuo pačiu ir pačios socialinės politikos formavimas pasitelkiant įvairiapusę analizę, padėtų veiksmingiau spręsti sisteminės problemas ir išvengti atotrūkio lyties pagrindu.

- [360]. Vienas iš pamatinių lyčių lygybės politikos tikslų yra subalansuota, klestinti ir tvari visuomenė. Siekiant šio tikslo, teikiamų paslaugų ar įgyvendinamų priemonių poveikį svarbu vertinti lyčių požiūriu nepamirštant pastarojo sąveikos su kitais (pažeidžiamumo) aspektais – negalia, amžiumi, etniškumu, socialine padėtimi ir kt.. Vykdam specializuotas programas (pvz., skirtas jaunimui, senjorams, etninių grupių atstovams ar žmonėms su negalia) būtina įvertinti ir lyčių aspektus, o siūlant lyčių lygybę skatinančias (pvz., šeimos ir darbo derinimą lengvinančias) priemones užtikrinti, kad jos nedidintų socialinio gyventojų atotrūkio (taip nutinka, kai mokamomis paslaugomis negali naudotis didesnė dalis gyventojų, o viešųjų reikiamo pobūdžio paslaugų nėra). Kompleksiškas lyties ir kitų pažeidžiamumo aspektų sąveikos įvertinimas formuojant socialinę politiką padėtų išvengti situacijų, kai savivaldybės paslaugų pasiūla reprodukuoja ar stiprina socialinį gyventojų atotrūkį ir trukdo siekti pagrindinio tikslo – visuomenės tvarumo ir darnos.
- [361]. Lyčių lygybės politika nėra skirta tik moterims. Jos siekis – vienodas teisių, galimybių, atsakomybių ir išteklių paskirstymas visiems bendruomenės nariams. Todėl formuojant savivaldybės politiką tiek moterys, tiek vyrai turi būti vertinami ir kaip savitų poreikių turintys paslaugų gavėjai, ir kaip aktyvūs bendruomenės nariai, padedantys šio tikslo siekti. Lyčių aspektus atskleidžiančio situacijos vertinimo ir šiuo pagrindu siūlomų paslaugų teikimo rezultatų viešinimas padėtų gyventojams geriau suprasti lyčių lygybės politikos turinį ir skatintų jos palaikymą.

E. Nevyriausybinių organizacijų vadovų interviu

E.1. Lyčių lygybės samprata ir motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės principus

- [362]. Dėl organizacijos veiklos pobūdžio gana ryškiai skyrėsi ir jos vadovų bei narių požiūris į lyčių lygybės klausimų svarbą organizacijos veikloje. Tai, kad lyčių lygybės klausimai yra svarbūs organizacijos veikloje pažymėjo visos penkios NVO, tiesiogiai dirbančios lyčių lygybės srityje, ir viena paslaugas šeimai teikianti organizacija.
- [363]. Viena iš penkių lyčių lygybės srityje dirbančių organizacijų pagrindinę veiklą skyrė moterų verslumo ir užimtumo darbo rinkoje skatinimui, moterų įgalinimui, keturios – pagalbai nuo smurto artimoje aplinkoje nukentėjusiems asmenims. Trys organizacijos be kompleksinės pagalbos smurtą patyrusiems asmenims, vykdė ir platesnę švietėjišką veiklą lyčių lygybės klausimais.
- [364]. Visos trys paslaugas šeimai teikiančios organizacijos teikė vaikų priežiūros arba vaikų neformaliojo ugdymo paslaugas, dvi organizacijos – ir kompleksines paslaugas šeimai, finansuojamas iš ES struktūrinių fondų projektų. Iš šių organizacijų, tik viena nurodė, kad savo veikloje daug dėmesio skiria lyčių lygybės klausimams, kitos dvi pažymėjo, kad pirmiausia orientuojasi į paslaugų teikimą žmogui: „būtent mūsų organizacijoje mes stengiamės išlaikyti labai stipriai tą lyčių lygybę [...] Ir dažnai mokymai vyksta ta tema, kad nu visur turi būti pagarba vienas kitam, nesvarbu nei amžius, nei lytis, nei... Kad ta turi būti lygybė, kad visų pirma turim atsižvelgti į patį žmogų“ (8_NVO); „Ne taip neturi būti, prie ko čia tos lytys, čia kiekvienam, čia žmogaus poreikis turėti gyvenimą, kodėl tu gyveni, prasmė tikslas ir viskas, o ką kodėl mes turim skirstyti, nelabai suprantu kam iš vis apeliuoti į tą tokį, nelabai suprantu kas čia yra ir kur čia problemą mato“ (4_NVO).
- [365]. Vienoje savivaldybėje aktyvias vietas moteris suvienijusi organizacija pagrindinę savo veiklą skyrė organizacijos narių savišvietai ir laisvalaikio organizavimui bei labdarinei veiklai. Lyčių lygybės klausimai organizacijos veikloje iškildavo retai, tik atskirų organizacijos narių iniciatyva. Viena iš organizacijos įkūrėjų aktyviai skatino kitas nares dalyvauti visuomeninėse akcijose, protestuose lyčių lygybės klausimais, bet šios iniciatyvos ne visuomet buvo priimtinos: „Ir ji vis norėdavo, na nes vat vėl, na kaip tu įsivaizduoji ar išeisim į tą aikštę, mosuosim tais plakatais nu kaip ten atrodoys, kaip ten *durnės* kokios, bet jai...“ (1_NVO). Organizacijos narės taip pat paminėjo, kad dauguma lyčių lygybei skirtų renginių ir mokymų vyksta Vilniuje, o juose organizacijos narės neturi galimybės dalyvauti tiek dėl atstumo, tiek dėl laiko trūkumo: „Mūsų įkūrėja, ji dažnai pasidomi tokiais projektais, bet kas yra blogai, yra viskas yra Vilniuj. [...] Atstumas yra didžiausias ir darbo metu, ir kad tas išvažiuoti tu turi visais dienai ir vat sakau ir darbą savo aukot“ (1_NVO).

E.1.1. Organizacijų vykdomos veiklos pobūdis

- [366]. Tyrime dalyvavę NVO atstovai, kalbėdami apie organizacijos įsikūrimą, nurodė skirtingus organizacijos įkūrimo motyvus.
- [367]. Iš penkių lyčių lygybės srityje aktyviai veikiančių NVO, trys organizacijos įsikūrė reaguodamos į vietos moterų patiriamus sunkumus, dvi nurodė, kad stiprią paskatą įkurti organizaciją davė užsienyje aktyviai veikiančių NVO parama (organizacinė ir finansinė): „Seniai veikiam, bet mes ne taip, kad ten gavo kokį nors projektą ir kuriasi, mes atlikom tyrimus ir pradėjom dirbti dar kokius tris metus prieš tai“ (2_NVO); „Mūsų tikslas ir yra pirmiausia galbūt po to laikmečio 1998 [metais], kada įsikūrėm, griuvo visos gamyklos, kuriose dirbo labai daug moterų. Ir jos išėjo ir net neteko tiesiog pagrindo po kojomis“ (7_NVO); „Mes įsikūrėm labai seniai, 2001 [metais] ir būtent stimulą mums davė danai, jie viešėjo pas mus savivaldybėje ir jie dalinosi savo patirtimi dirbant su šeimomis, kreipiant į krizių centrus. [...] Mūsų nevyriausybinis sektorius buvo labai silpnas dar Lietuvoj, o pas juos stiprus. Ir mes jų pavyzdžiu ir įkūrėm 3 centrus. [...] Mes praėjom pas danus apmokymą ir 3 [metus] jie mus finansavo“ (10_NVO).
- [368]. Įdomu atkreipti dėmesį į tai, kad viena iš šiuo metu aktyviai lyčių lygybės srityje veikiančių organizacijų savo veiklą pradėjo kaip aktyvias moteris labdaringai veiklai vienijantis klubas, tačiau jų veikla netruko peraugti į verslias moteris vienijančią organizaciją, kurios pagrindinė veikla yra moterų verslumo skatinimas: „Pačioj pradžioj taip buvo ten labdaros, ėjimai į senelių namus arba ten į socialiai remtiną šeimą. Taip ta dalis ji labai svarbi, bet mes paskui per eigą kažkaip išsiryškinom, išsigryninom, kad [...] mes užsisukam tam rate kur ir taip jau yra savivaldybės funkcijos, yra socialiniai paslaugų centrai. [...] Tai tikslas [dabar] yra vienyti verslias moteris arba jau turinčias verslus arba ketinančias užsiimti. Kol kas tai moterų organizacija, tai ji daugiau orientuojasi dabar į moteris, bet yra svarstoma galimybė praplėsti“ (6_NVO). Kitoje savivaldybėje aktyvias vietas moteris vienijantis klubas, nepaisant vienos iš įkūrėjos pastangų, į aktyvesnę lyčių lygybei skatintą veiklą, neįsitraukė: „Sakė kažkokiais metais čia buvo, ne mus kvietė, bet mūsų įkūrėja klubo, kažkokiais metais siūlė važiuoti į Vilnių į kažkokią [lyčių lygybei skirtą] konferenciją. [...] Ir niekas nevažiavo, niekas nevažiavo“ (1_NVO).
- [369]. Viena paslaugas šeimai teikiančių organizacijų įsikūrė dėl kokybiškų viešųjų paslaugų trūkumo savivaldybėje, ypač – dėl nepakankamo vaikų užimtumo po pamokų (vėliau veikla prasiplėtė, pradėtos teikti kompleksinės paslaugos šeimai): „Viena pagrindinių veiklų, kuria mes užsiėmėm iškart, tai įkūrėm vaikų laisvalaikio ir popamokinio užimtumo centrą, kur pamatėm patys iš savęs, savo patirtimi, kad labai dažnai tėvams, kurie augina mokyklinio amžiaus vaikus, t.y. pradinio ugdymo 1-4 klasių, kad yra problema su popamokiniu užimtumu, nes prailgintų grupių pas mus nėra, o jeigu jos yra mokyklose, tai jos yra iki 15.30 val., kai tėvai tuo metu dirba iki 17 val. Ir nusprendėm pateikti tokį pasiūlymą, pas mus mokamos yra paslaugos, tai toks kaip ir socialinis verslas, kuris padeda tėvams“ (8_NVO). Ši organizacija aiškiai suvokia, kad nors paslaugos yra teikiamos šeimai, daugeliu atveju jos yra aktualesnės būtent moterims: „Pas mus atėjęs yra tokie atgarsis, kad: „Jeigu nebūtų šito centro, mano žmona būtų turėjusi išeiti iš darbo, nes dukra pirmokė ir nebūtų galimybės, kas ja pasirūpina“ – šitas ateidavo atgarsis. [...] Irgi yra moterys, kurios sako: „Mano vyras yra užsienyje ir jeigu ne šitas centras aš negalėčiau dirbti“ (8_NVO).

[370]. Dvi paslaugas šeimai teikiančios organizacijos savo veiklos pradžią pradėjo nuo darbo su socialinės rizikos šeimose gyvenančiais vaikais, viena iš jų – įkurta vedant stiprios asmeninės vadovės motyvacijos, siekiu padėti socialiai apleistiems vaikams (nesant iš anksto numatyto finansavimo teikiamoms paslaugoms). Šiuo metu viena iš dviejų organizacijų veiklą praplėtė kompleksinių paslaugų šeimai teikimu (paslaugos teikiamos visiems asmenims, nebe tik socialinės rizikos). Abi organizacijos šiuo metu gauna projektinį finansavimą socialinių paslaugų teikimui iš Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šių organizacijų atstovės, kalbėdamos apie teikiamas paslaugas nebuvo linkę išskirti kam – moterims ar vyrams – paslaugos yra aktualesnės: „Mamos dirbančios, jei centro nebūtų, vaikai tiesiog vieni būtų namie“ (4_NVO); „kreipiasi ir vyrai, ir moterys. Kreipiasi tie, kam svarbi yra šeima ir svarbūs santykiai“ (5_NVO).

E.1.2. Nevyriausybių organizacijų įvardijamos lyčių lygybės problemos savivaldybėse

[371]. Paklaustos apie tai, kokios jų nuomone yra aktualiausios lyčių nelygybės problemos vietos savivaldybėje, penkios nevyriausybių organizacijų atstovės įvardino moterų atstovavimo vietos savivaldos lygmenyje trūkumą (tiek taryboje, tiek vadovaujančiose pareigose administracijoje), dvi paminėjo sunkumus su kuriais moterys susiduria darbo rinkoje, dvi atkreipė dėmesį į bendrą galios tarp vyrų ir moterų disbalansą, o viena teigė, kad su lyčių lygybės problemomis savivaldybėje nesusiduria.

[372]. Įdomu atkreipti dėmesį, kad net ir toje organizacijoje, kurioje lyčių lygybės diskursas buvo gana sekclus, organizacijos narės gana taikliai įvardino moterų atstovavimo politiniame ir aukščiausiame administraciniame lygmenyje problemas: „kad ta nelygybė yra ir kad užsisėdi vyrai netoli pensijos ar pensininkai sėdi sau ramiai postuose ir nepajudina. Ir va pavyzdžiui kiek jaunimas va baigia ir jaunų žmonių, kad ir tų pačių mergaičių, merginų, moterų ir nepajudinamas šitas, nepatrauksi va tas tai erzina. [...] Juk pažįsta čia direktoriai vienas kitą. Partijos, direktoriai, šituos postus... [...] Aktualu ir labai aktualu yra. Norėtūsi, kad keistūsi“ (1_NVO).

[373]. Dvi iš trijų paslaugas šeimai teikiančios organizacijos taip pat atkreipė dėmesį į netolygų vyrų ir moterų balansą savivaldybės administracijos lygmenyje: „mūsų valdžia yra vyrai. Kartais to susišnekėjimo, jo, yra trūkumas. Vis tiek, moterys, jos mato kitaip“ (5_NVO); „Manau, tikrai savivaldybei aktualūs lyčių lygybės tiek vadovavimo pozicijos, ypač savivaldybėj, aš matau, nes specialistai valstybės tarnyboj dažniausiai moterys yra, o vadovaujančias pareigas savivaldybės įmonėse dažniausiai yra vyrai“ (8_NVO).

[374]. Dviejų organizacijų atstovės itin pabrėžė moterų atstovavimo vietos politiniame lygmenyje svarbą tam, kad moterims aktualūs klausimai būtų įtraukti į politinę dienotvarkę: „labai mažas skaičius yra taryboj ir neina moterys, baiminasi. [...] Kai sakai, vyrai jie iš karto atmeta, aš nesakau, kad tai yra blogai, bet kai nėra moterų ir nėra paliečiami tam tikri svarbūs jautrūs klausimai. Saugos, va sveikatos ir dar kiti dalykai [lankstesnis grafikas, galbūt trumpesnės darbo valandos ir kad būtų tas įvertinimas darbo užmokestis nesiskirtų], tai labai labai svarbu yra į tą politiką, kad ateitų moterų“ (6_NVO); „Dalis vyrų žiūri į moterį einančią į politiką, kad ji moteris su kiaušais arba moteris seksualiai nepatenkinta, arba neturi ką veikti, arba reikia gero vyro, o tada jai politikos nereiks. Moteris politikoj irgi tokią diskriminaciją patiria [...] O

aš manau jei moterų būtų daugiau politikoj, mes turėtumėm laimingesnį gyvenimą. Visur reikalinga pusiausvyra“ (10_NVO).

- [375]. Dviejų nevyriausybinių organizacijų atstovės, kaip svarbiausią lyčių nelygybės problemą savivaldybėje, akcentavo moterų užimtumo klausimus: „moterims labai sunku darbą gauti, palyginus ir atlyginimas mažesnis, ir moteris išėjusi į pensiją mažiau savarankiška, o kadangi savarankiška laikosi to vyro, kas mums liečiasi ir su smurtu, nes jai vienai ir butą išlaikyti yra lengviau su vyru, ir žodžiu, ir maitintis, ir bijo skirtis, kadangi ji gauna labai mažą pensiją ir mažai uždirba“ (2_NVO); „Manau, kad ne tik pas mus savivaldybėj, bet ir visoj Lietuvoj jau jeigu yra moteriai ten 40–50 metų, įsidarbinti kaip ir be šansų. [...] Vyrai tai dar tinkami tokio amžiaus, tai dar, Dieve mano, dar eina į ministerija vadovauti, ar dar kažkas tai. [...] Jie dar žili, praplikę, jie gali, o jau moterims ne“ (7_NVO).
- [376]. Dviejų nevyriausybinių organizacijų atstovės kalbėjo apie bendrą galios tarp moterų ir vyrų disbalansą, kuris aktualus tiek šeimos santykiuose, tiek visuomeniniame gyvenime: „Ypatingai [mūsų savivaldybėje] jaučiasi vyrų tas patriarchalinis mąstymas. [...] Aš nežinau kodėl. Kodėl gal kultūroj labiau yra, kad vyras dievas“ (10_NVO); „Lyčių lygybė tai nėra tas sandėliukas, pašiūrė sodo gale, tai yra tas pagrindinis vamzdis kuris eina per visus namų aukštus. Tai turbūt, tai nes na išskirti vienos srities [negali], aišku dirbti, vis tiek tu turi pradėti nuo kažkokios vienos dirbti ir negali visų sričių apimti iš karto“ (9_NVO).
- [377]. Vienos nevyriausybės organizacijos, teikiančios paslaugas šeimai, atstovė, nematė lyčių nelygybės problemų savivaldos lygmenyje: „Nemanau tikrai, bent kol kas tai nemanau, ir negirdėjau, kad čia būtų kažkokia diskriminacija“ (4_NVO).

E. 2. Bendradarbiavimas su savivaldybe ir viešųjų paslaugų kokybės vertinimas

E.2.1. Savivaldybės skiriamas finansavimas organizacijos veikloms

- [378]. Paramą iš savivaldybės veikloms lyčių lygybės srityje nurodė, kad yra gavusios tik dvi nevyriausybės organizacijos, tačiau pažymėjo, kad šiuo metu nė vienas iš projektų negavo savivaldos lygmens finansavimo: „Na anksčiau tai duodavo, mes esam ir 4 tūkst. gavę ankstesniais metais, bet va šiemet pirmi metai, kai mes iš savivaldybės negavom nieko. [...] Mes neturim, pavyzdžiui, nei skrajutėms, anksčiau vis policijai spausdinom informaciją, kai turėjom prevencijai, o dabar mes prevencijai pinigų neturim“ (2_NVO); „Savivaldybei rašom projektus irgi vat laimim, nelaimim“ (7_NVO).
- [379]. Dauguma organizacijų – tiek gavusios, tiek negavusios paramos – nurodė, kad savivaldybės skiriamas finansavimas nevyriausybiniams organizacijoms yra labai nedidelis, tinkamas tik trumpalaikėms veikloms: „Finansuoja, aišku, labai ten „skrumniai“ labai, labai jau. Aišku, mes ten matom tuos užmojus kitokius, bet tai jiems finansuoja taip, kad tik finansuotų, o tai kad padarytume iš esmės, kad galėtum pasirengti kaip turi būti, tai nėra to“ (7_NVO); „Mes galim rašyti projektus ten, bet tie projektai yra, na tas finansavimas – jisai yra toks dažniausiai... būna daug norinčių, mažai lėšų, tai padalinimas po 100–200

eurų, kur tos jokios pridėtinės vertės tu nesukursi iš to“ (8_NVO); „Jie duoda daugiau tokiom akcijom visokiom, galbūt vienkartinėm, o čia toks pastovus darbas“ (10_NVO).

- [380]. Kelios nevyriausybinės organizacijos nurodė, kad gauna nepiniginę paramą iš savivaldybės – patalpas organizacijai panaudos teise, patalpas renginiams, tačiau ši parama nėra nuolatinė: „Na kokybiškiausias bendradarbiavimas tikriausiai dėl patalpų, nes buvo čia nuomoti patalpas didžiuliai pinigai mums būtų ir nežinau kaip dirbtumėm, tai va jie davė. Aišku tai laikinai yra, sakė mes parduodam, mes bet kada išeinam ir išeinam į niekur“ (4_NVO); „Tiktai tiek, kad yra labai sudėtinga, kai tarkim, jeigu infrastruktūros gerinimui [...], bet kadangi pastatas tai yra savivaldybės, tai savivaldybė tuo turėtų rūpintis. [...] Dėl to ir investavimas jį yra toks, nu tu stengiesi, kad būtų gražu, bet tu negali dėti labai didelio, nes nuo to neatsiskaičiuoja tau mažesni mokesčiai, tu moki lygiai tiek pat, tu dar įdedi krūvą pinigų ir dar nesi saugus, kad tu vieną dieną būsi išvarytas, tai va šitą jaučiam ir tas nu jaučiasi labai stipriai“ (8_NVO).

E.2.2. Bendradarbiavimo su savivaldybe vertinimas

- [381]. Tyrimo metu NVO atstovai pažymėjo, kad priemonėms lyčių lygybei skatinti savivaldybėse yra skiriamas menkas dėmesys, o šioje srityje dirbančios organizacijos ilgą laiką buvo (o kartais ir tebėra) vertinamos priešišškai: „Jeigu kalbam apie tokį dalyką kaip lyčių lygybė, nu tai tas paslaugų pirkimas, jį nėra, nežinau kaip, nėra prioritetas, nėra matomas“ (9_NVO); „Pirmaisiais metais savivaldybėj, tai atsimenu meras [...] tada dar buvo. Jis pasakė: „Ką, tai dabar jau tu moteris ginsi? Tai ką dabar jau vyrus visus uždarinėsime į kalėjimus?“. Aš gavau tiek pašaipų, tai buvo taip nauja ir taip nesuprantama“ (10_NVO); „Jie yra nusimatę [strateginiame plane] ir jie turėtų [įgyvendinti], bet nežinau, galbūt jie specialistą kažkokį paims, bet tik neduos nevyriausybinei organizacijai. [...] Yra dar tas toks požiūris daugiau į tokias bendruomenes, o į nevyriausybes tas toks yra neigiamas požiūris yra, nežinau“ (7_NVO).
- [382]. Dvi nevyriausybinės organizacijos teigiamai vertino bendradarbiavimą su savivaldybe, tačiau pabrėžė labiau moralinį, nei finansinį palaikymą iš savivaldybės pusės: „Mes esame savivaldybės mylimi, nes mes esame vieninteliai nevyriausybininkai, teikiantys profesionalias paslaugas. [...] Aišku, to palaikymo yra daugiau nei finansavimo. Finansai yra riboti ir aš tą puikiai suprantu“ (5_NVO).
- [383]. Kelios nevyriausybinės organizacijos pastebėjo besikeičiantį savivaldybių bendravimo su NVO toną, pabrėžė teigiamus pokyčius, nors tam tikros problemos išlieka iki šiol: „Savivaldybė mokosi matyti priimti nevyriausybes kaip partnerius, tik mokosi. Daro pirmus žingsnius. O kai kurios socialines paslaugas teikiančios organizacijos mus mato kaip konkurentus. [...] O čia mes kaip šuniui penkta koja. Kodėl jie čia dar tokie. Tai mes patys stengiamės per daug jiems nelįsti į akis, išgyventi patys“ (10_NVO); „Dabar didžiausias turbūt bendradarbiavimas [su savivaldybe], atsirado priėmus įstatymą, būtent su smurtu artimoj aplinkoj, ir atsirado, nes savivaldybės pamatė, na jo čia tikrai ne dalyvavimas, o čia tikrai gyventojus, tas va liečia. [...] Su kitom [sritim], su švietimu na... Švietimas visą laiką labai sudėtinga, tokio kontakto kažkokio... [nėra]“ (9_NVO); „Norėtusi galbūt didesnio savivaldybės palaikymo, kad mes kartu bendradarbiaudami galim sukurti didesnę pridėtinę vertę miestui, o kol kas tas požiūris iš kai kurių yra tas taip „Jūs šaunuoliai labai gerai darot“, bet kartais sakau, na mums neužtenka to, reikėtų galbūt ir to

kitokio palaikymo, nes na aš ne sau darausi, aš darau miestui [...], Tai vat kartais susiduriam su tokiu, kad mums čia reikia“ (8_NVO).

E.2.3. Viešųjų paslaugų kokybės vertinimas

- [384]. Dauguma nevyriausybių organizacijų atstovų, paklausti apie savivaldybės teikiamas viešąsias ugdymo ir socialines paslaugas negalėjo plačiau pakomentuoti, nes patys šiomis paslaugomis šiuo metu nesinaudoja, o išsamesnių tyrimų šioje srityje neatlieka.
- [385]. Vienos organizacijos atstovė pažymėjo, kad nors viešųjų ugdymo paslaugų prieinamumas ir yra neblogas, neretai pasigendama kokybės, atidesnio požiūrio į klientą: „Galbūt yra tų grupių [vaikams iki 2 metų], bet vėlgi, kokio dydžio, kokios galimybės, kaip na, aš manau, kad labai mažai kas veda būtent į tokį, nes nu dėl baimės, kad gal nu mano vaiku nebus taip pasirūpinta, kaip aš norėčiau“ (8_NVO).
- [386]. Vienos nevyriausybės organizacijos atstovė pažymėjo, kad savivaldybėje retai atsižvelgiama į skirtingus vyrų / moterų poreikius, nes politinėje valdžioje dominuoja vyrai, kurie negeba jautriau įvertinti situacijos: „Turbūt nėra vidinės tos kultūros tokios ir tokio kaip ir nežinau, kaip ir akcentavimo, kad tarkim moterimis pasirūpinti ir suteikti kažkokias tai, kad galvoti apie moteris ir apie jų kažkokius specifinius poreikius ir tada iš to sekančio jau galvoti specifines galimybes. Moterys yra kaip žmonės, kaip bendroj toj masėj ir nėra kaip ir diferencijuojama arba nėra išskiriama. Ir gal dėl to ir priklauso nes, matyt, ta vyriausia valdžia trys vyrai, kurie tarpusavyje, toks tas sprendimai visi ir gal tas dar turi įtaką nežinau. O visi kiti tokie – na va kaip pasakys taip ir bus“ (6_NVO).

E.3. Nevyriausybinių organizacijų veiklos planai ateičiai ir rekomenduotos kryptys dėl lyčių lygybės politikos įgyvendinimo

E.3.1. Naujų veiklų planavimas

- [387]. Paklausus apie naujų veiklų planavimą, daugumos organizacijų atstovės teigė, kad naujos veiklos organizacijoje priklauso nuo finansavimo, o kelios pažymėjo ir organizacijos lyderių svarbą: „ji turi idėjų, naujas žmogus, neišsisėmęs, tikrai puiki, tai mes galvojam, kad taip palaipsniui jai perduoti“ (2_NVO); „Mūsų veiklos visos planuojasi per projektus. [...] Žiūrėsime, kas ką skelbs, ar dar per Europos Sąjungos gal finansuos tą projektą ir t.t. Planai visi yra ir jie sudėlioti bus projektuose tiek savivaldybės lygmeniu, tiek ministerijų“ (7_NVO).
- [388]. Dvi respondentės pažymėjo, kad plėsti organizacijos veiklą sudėtinga, nes turint nedidelį finansavimą sunku pritraukti naujus darbuotojus: „Viskas atsiremia į finansus ir ką ir pasiūlysi minimumą geram specialistui? Jisai pasijuoks ir nueis, išvažiuos kur nors į Vilnių“ (4_NVO); „Minčių visą laiką yra, bet kartais pritrūksta ir to noro... ir labai sunku darbuotojų surasti. Kai ieškojau dviejų merginų, tai ojoj.... Ta

prasmė, už tokią algą niekas neina dirbti, o kitas dalykas motyvacija nulinė – aš padarysiu kiek man priklauso ir viskas“ (5_NVO).

- [389]. Kelios organizacijos pažymėjo, kad idėjos plėsti veiklą nerealizuojamos, nes joms nėra randama finansavimo: „Tai dažniausiai tai lieka tokios arba labai trumpalaikės kažkokios, arba tai lieka – na tavo gera idėja – mintyse, gal kažkada ir bus finansavimo“ (9_NVO), „Mes išmokom pas švedus ir metodiką turim šeimos klubo. Kelis metus iš eilės rašiau į šeimos gerovės tuos skelbiamus konkursus, kad mes norim tęsti pagal tą metodiką ir panašiai. Ir mes nei karto negavom finansavimo“ (10_NVO).
- [390]. Viena organizacija aktyviai ieškojo naujų, neįprastų finansavimo šaltinių, tačiau kol kas – be rezultatų: „Labai norim bendradarbiauti su verslu, kad vaikų popamokinis užimtumo tas skatinimas ir galimybė tėvams gal būtų kaip, kad darbdavys kaip dalį, pavyzdžiui, išperka į sporto klubą abonementą, draudimą sveikatos dovanoja, tai galbūt galėtų apmokėti dalį ir vaikų popamokinio užimtumo. Bet kol kas tas yra derybų klausimas“ (8_NVO).

E.3.2. Kryptys, kuriomis būtų naudinga dirbti, įgyvendinant lyčių lygybės principus

- [391]. Paklausus kokiomis kryptimis būtų naudinga dirbti ateityje, siekiant įgyvendinti lyčių lygybės principus, dauguma nevyriausybinių organizacijų atstovių minėjo visuomenės švietimą, investicijas į prevencines priemones (pvz., smurto šeimoje atvejais), moterų darbo rinkoje stiprinimą, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo palengvinimą: „Mes dabar gydom labai daug pasekmių, bet mažai labai įdedam darbo į prevenciją ir va tas jaučiasi labai stipriai ir norėtųsi, kad kuo daugiau prevencijos būtų“ (8_NVO); „Viešinimas ir edukacija, ir na aišku mokyklos, ten darželiai. Bet tai čia yra ilgalaikis procesas“ (9_NVO).
- [392]. Vienos organizacijos atstovė pabrėžė, kad norint stiprinti pasiekimus lyčių lygybės srityje, būtina skirti dėmesio ir vyrams: „Manau, kad kinta nes žiūrėkit iš tikrųjų tiek visuomeninėje erdvėje, tiek daug medžiagos, tiek daug visko. [...] Ir galbūt iš psichologinio taško žiūrint, vyrai galbūt nepasirengę buvo tokiam išlaisvėjimui ir kovojimui už savo teises, jie priblokšti yra. Tokio nesusikalbėjimo visuomenėje labai daug. Aš bijau, kad vyrai neužimtų gynybinės pozicijos. [...] Nes ten lygių teisių problemą iš tikrųjų ne visi supranta, kaip tokią demokratiją, kaip mūsų laisvėjimo kelią, kai mūsų susikalbėjimo kelią. Kai kurie tai priima kaip konfrontaciją, kaip lyčių susipriešinimą. Ta problema, man atrodo dar ilgai gyvuos mūsų visuomenėje“ (10_NVO).
- [393]. Fokus grupės interviu metu dalyviai atkreipė dėmesį, kad šiuo metu vietos lygmenyje nėra jokių priemonių, kurios skatintų naujų nevyriausybinių organizacijų steigimą arba stiprintų jau esamas organizacijas. Tyrimo metu ne kartą buvo išsakytas savivaldybių noras turėti stiprius partnerius nevyriausybiniame sektoriuje, tačiau iniciatyvos stiprinti šias organizacijas nebuvo identifikuotos. Nevyriausybinių organizacijų atstovai ne kartą pabrėžė menko finansavimo (neretai parama metams siekia kelis šimtus eurų) problemą ir sudėtingą bendradarbiavimą su savivaldybėmis, ypač organizacijos steigimo pradžioje: „Man labai įdomu ir labai keistai skamba, kai savivalda sako „mes norim stipraus partnerio“. Tai kaip ir geras darbuotojas, tu turi jį užsiauginti, į jį investuoti ir tada tu

turėsi gerą darbuotoją. Tai lygiai taip pat su nevyriausybinio sektoriumi“ (Fokus grupės interviu, R4); „Bet ką mes duodam tai nevyriausybinei organizacijai – užkeliam naštą beprotinę rašyti projektus. Įvardinam, kad tai yra bendruomenių reiška, organizacijų rėmimo programa, na, prioritetai ten niekiniai, kryptys kaip po galimos finansavimo irgi niekinės, kas neatitinka ir niekas neanalizuoja ar šiai dienai to reikia. [...] Pinigai yra juokingi, bet vis tiek tu turi atsisėsti, turi parašyti kažkokį tą projektą. Tada ten svarsto komisija, tau duoda per pusę mažiau negu tu pasiskaičiavai. Na, tai ką tu gali padaryti. Nieko nepadarai. Tai paprastai tos mūsų nevyriausybės yra mažytės visokios“ (Fokus grupės interviu, R1).

E.5. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [394]. Skatinti savivaldybes sukurti ilgalaikius, pastovios paramos instrumentus nevyriausybiniams organizacijoms vietos lygiu. Tyrimo duomenys rodo, kad savivaldybės šiuo metu netaiko jokių priemonių, skatinančių organizacijų steigimąsi tose vietovėse, kuriose nevyriausybiniis sektorius yra silpnas arba menkai išplėtotas. Finansinė parama, skiriama nevyriausybiniams organizacijoms ir savivaldybių biudžetų, pasižymi fragmentiškumu (vienais metais įgyvendinamoms veikloms skiriama, kitais metais – nebe), menku finansiniu indėliu į organizacijų veiklą (paprastai paramos užtenka tik vienam kitam renginiui, bet ne nuolatinei veiklai) ir yra menkai susieta su prioritetinių politikos tikslų įgyvendinimu.
- [395]. Kuriant darbo grupes, komisijas vienai ar kitai problemai spręsti, savivaldybės į darbo grupių sudėtį turėtų įtraukti ir vietos nevyriausybines organizacijas. Savivaldybės taip pat turėtų sukurti aiškius ir efektyvius įtraukties mechanizmus, įgalinančius šių organizacijų atstovus aktyviau dalyvauti teikiant pasiūlymus strateginiams ir veiklos planams, formuojant savivaldybės biudžetą.
- [396]. Stiprinti regionuose veikiančių nevyriausybinių organizacijų kompetenciją ir žinias lyčių lygybės klausimais, skatinti šio pobūdžio organizacijų steigimąsi tose vietovėse, kuriose šis sektorius yra menkai išplėtotas.

F. Darbdavių interviu

F.1. Lyčių lygybės samprata ir požiūris į skirtingus moterų ir vyrų poreikius darbo vietoje

- [398]. Dauguma apklaustų darbdavių akcentuoja, kad jiems darbuotojo lytis yra visiškai nesvarbi organizuojant darbo santykius, o didesnis dėmesys skiriamas kitiems dalykams – turimai kvalifikacijai, norui dirbti, kompetencijai: „Kai mes darbinam, tai pirmiausia žiūrime į žmonių kompetenciją, bet ne į lytį, vyras jis ar moteris. Kai ateina, mums visiškai nesvarbu. Mums svarbu žmogaus noras dirbti, žmogaus noras tobulėti“ (7_DARB1).
- [399]. Dalis darbdavių pabrėžė, kad į vyrų ir moterų skirtumus atsižvelgiama tik organizuojant didelės fizinės jėgos reikalaujančius darbus dėl darbo saugos apribojimų: „Na, aišku, ten yra sakykim, specifika, kuri neleidžia sakykim, kažkokiose darbo vietose dirbti moterims dėl sveikatos. Sakykim, kad ir paprasčiausias kėlimas, tai moterys gali mažesnį svorį kelti, vyrai didesnį“ (1_DARB1).
- [400]. Paklausti apie šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, dauguma darbdavių akcentuoja, kad šie klausimai svarbūs tiek moterims, tiek vyrams, o dalis netgi pabrėžia, kad džiaugiasi didėjančiu vyrų įsitraukimu į vaikų auginimą, rūpinimusi kitais šeimos reikalais: „Lankstus darbo grafikas – mes tuos dalykus visus taikom absoliučiai vienodai visiems tiek vyrams, tiek moterims. Tai jeigu vaikas susirgo, tai ar ten tėvas eis, na tarkim, namo ir ten tą biuletenį ims, arba iš namų dirbs, jeigu yra tokia galimybė, ar mama – tai mums kaip darbdaviui nėra jokio skirtumo“ (9_DARB2); „Dabar šiuolaikinė karta yra kitokia ir turbūt tokio tradicinio, standartinio, kad moterys vien jau rūpinasi vaikais, o vyrai nesirūpina, turbūt šito jau nebėra. Juo labiau, kad mes turėjome ir į tėvystės atostogas išėjusių vyrų. [...] Ir nemanau, kad priimant, kai aplikuoja į darbą žmogus, tu būtinai žiūri ir galvoji, kad jeigu ten moteris, tai jinai rūpinsis vaikais. Nieko panašaus. Rūpinasi abi pusės vaikais tolygiai“ (7_DARB1); „Šiais laikais ir vyrai labiau link šeimos linksta, iš tikrųjų, pagaliau atsigręžia“ (10_DARB1).
- [401]. Nemaža dalis darbdavių įvardina tradiciškai nusistovėjusį pasiskirstymą tarp vyriškų ir moteriškų profesijų, bet neretai kartu išsakomas ir noras tokį pasiskirstymą keisti: „Jau pradeda kažkas keistis, maišytis. [...] Aišku, šaltkalviu moteris neis dirbti. Čia jau savaime aišku. Suvirintoja neis moteris dirbti, nors gal ir yra kažkur tai... kartais matau žiniasklaidoje ar kur parodo, kad moteriškės dirba, bet pas mus nėra ir net kandidačių nebuvo pasitaikę“ (1_DARB1).

F.2. Motyvacija įgyvendinti lyčių lygybės politiką įmonės viduje

- [402]. Dauguma respondentų teigė, kad nėra susidūrę su lyčių lygybės problema organizuojant įmonės darbą ir nemato poreikio aktyviai įgyvendinti lyčių lygybę skatinančių priemonių: „Mums tiesiog nėra tai aktualus klausimas. Tiesiog nu... nei čia kokios diskriminacijos, tiesiog nematom. [...] Aš neturiu ką į juos pasakyti. Tiesiog na, nėra pas mus tokių problemų“ (4_DARB1); „Man labai įdomus dalykas ta lyčių nelygybė. Jeigu taip atvirai, niekada nebuvom pagalvoję, nes niekada nebuvom su tuo susidūrę. Gal kitoms įmonėms būna susidūrimai tokie, o mums net nėra, sakau, mes ne...“ (3_DARB1).

- [403]. Kita respondentų dalis pabrėžė norą suformuoti subalansuotą darbuotojų kolektyvą, kadangi jų nuomone, tai leidžia siekti geresnių darbo rezultatų, gerina darbo atmosferą: „Džiaugiamės, kad yra gana mišrūs tie kolektyvai, nes, aišku, sveikesnis kolektyvas gaunasi. Ir yra ir toks požiūris į darbą, ir iš to kampo matom, iš to matom, ten kai jeigu žmonės teisingai yra susiorientavę, tai jie tą problemą bando spręsti matydami iš skirtingų pusių, dažniausiai optimalesnį tą sprendimą gauna“ (5_DARB2).
- [404]. Dviejų įmonių atstovai teigė, kad ėmėsi aktyvių priemonių siekdami pritraukti moteris į tradiciškai vyriškomis laikomas profesijas (pvz., suvirintojo) dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo: „Dabar moteris dirba suvirintoja, nes ten yra aukštesnės kategorijos darbai. Automatiškai kompetencijos aukštesnės reikia ir panašiai, mokymų platesnių. Tai ta darbo vieta kainuoja brangiau. Bet va, moteris išsilaikė visus... kelios moteris, kurios išsilaikė suvirintojo... Čia ne paslaptis, visoj Lietuvoj vyrai išvažiuoja, lieka moteris“ (2_DARB2); „Mes šiaip iš tikrųjų ir bandome patraukti, pavyzdžiui, suvirintojas moteris. Buvo čia kažkuriuos metus tikslas, kad mes būtent ten turėtume moterų. [...] Tai ne paslaptis tikriausiai, kad tų suvirintojų yra trūkumas. Tai natūralu, o kita pusė, tai kad iš tikrųjų moteris ne ką prasčiau galėtų tą padaryti“ (8_DARB2).

F.2.1. Paskatos ir kliūtys plėtoti lyčių lygybės politiką įmonės viduje

- [405]. Viena iš galimų paskatų įmonėms įgyvendinti lyčių lygybę skatinančias priemones – tai darbuotojų trūkumas regionuose ir siekis pritraukti moteris į specialybes, kurias tradiciškai užimdavo vyrai. Kelios įmonės minėjo, jog taikė tikslingas priemones pritraukti daugiau moterų į suvirintojo, inžinieriaus darbo vietas, tačiau rezultatai ne visuomet buvo patenkinami: „Na ir technologijų kompanijoj tai ten netgi darėm tokį eksperimentą ir įrašėm, kad ieškome INŽINIERĖS ir gavom ten gal tris aplikacijas, kai įrašai į skelbimą, kad ieškom INŽINIERIAUS, tai tų aplikacijų gaunam 15–20 adekvačių. Tai pasirodo, kad visuomenėj netgi toks stereotipas, kad inžinierės nėra. Mes turim vieną merginą iš 450, kuri mūsų paslaugas instaliuoja gyventojų namuose“ (9_DARB2).
- [406]. Nepaisant neretai darbdavių išsakomo noro pritraukti moteris ar vyrus į tas specialybes, kuriose vienos ar kitos lyties atstovų yra mažuma, dauguma darbdavių nežinojo priemonių, kurių būtų galima imtis siekiant sustiprinti lyčių balansą darbuotojų tarpe.
- [407]. Kaip vieną iš kliūčių pritraukiant darbuotojus į specialybes, kuriose vienos ar kitos lyties darbuotojų yra mažuma, buvo įvardinti ir pačių darbuotojų stereotipai. Darbdaviai minėjo, kad vyrai nesikreipia dėl kambarinių, darbo su audiniais siuvyklose ar vaikais ugdyimo įstaigose: „Mes niekada neskirstome tų darbų – moteriški ar vyriški. [...] Bet tarkim, siuvimo įmonėje vyras irgi gali siūti, lyginti irgi vyras gali. Tai kartais būna taip, kad aš nejaukiai pasijaučiu kartais vyrui pasiūlydama, kai jis ieško darbo „tai gal jūs norėtumėte lyginti“. [...] Na, kartais būna keistas atsakymas „kaip jūs čia galvojate, aš, vyras, kaip čia dabar lyginsiu“. [...] Tie stereotipai veikia, kad yra vyriški ir moteriški darbai kaip bebūtų“ (10_DARB2). Dalis darbdavių darbuotojų pasiskirstymą į „vyriškas“ ir „moteriškas“ specialybes mato kaip natūralų: „Gamybos padaliniuose didžioji dauguma darbuotojų yra vyrai, administracijos padalinyje darbuotojai pagal lytį yra pasiskirstę panašiu santykiu. Atsižvelgiant į įmonės darbo specifiką, toks pasiskirstymas yra laikomas normaliu“ (6_DARB2).

- [408]. Dalis darbdavių kaip vieną iš kliūčių siekiant pritraukti daugiau vyrų į tradiciškai moterų užimamas darbo vietas minėjo ir mažus darbo užmokesčius tam tikrose profesijose (siuvimo įmonėse, mokyklose), kurios vyrams yra nepatrauklios ne tik dėl egzistuojančių stereotipų: „Čia tik taip atrodo, kad tas mokytojo darbas nesunkus, jisai turi ganėtinai daug tų... o atlyginimai visada sąlyginai maži buvo. Dar gal kai formavosi vėl gi tas, kad tai moteriška specialybė manau, nuo sovietmečio, kur mokykla buvo vien tik atlyginimas ir daugiau jokių privilegijų, tai manau dėl to vyrai kažkur, kažką, kažkaip...“ (6_DARB1).
- [409]. Dar vieną kliūtį siekiant paskatinti darbuotojus rinktis specialybes, kuriose jų lyties darbuotojų yra mažuma, darbdaviai įžvelgia švietimo sistemos būdinguose netolygumuose, kuomet lyčių disbalansas išryškėja jau moksleiviams ir studentams renkantis profesinio ugdymo ar aukštąsias mokyklas. Švietimo įstaigos neskatina lyčių lygybės principų renkantis profesijas, todėl vėliau darbdaviams sunku rasti tinkamai parengtų darbuotojų: „Kreipėmės į technologijos verslo mokyklą, kur irgi tiesiog klausėme, ar jie turi kažko tai, kažkokių moterų, kurios mokytųsi tos profesijos [suvirintojų]. Atsakymas buvo, kad tokių nėra ir nežinia ar bus iš tikrųjų“ (8_DARB2).

F.3. Lyčių lygybę skatinančios priemonės darbo santykiuose

F.3.1. Lygių galimybių strategijos rengimas

- [410]. Iš apklaustų 20 įmonių, septynios apklausos metu jau turėjo patvirtinusias lygių galimybių strategiją (dalis ją turėjo iš seniau, tik papildė ar praplėtė pagal naujojo Darbo kodekso reikalavimus), 10 įmonių apklausos atlikimo metu ruošėsi parengti ar patvirtinti naująjį dokumentą, o trys įmonės lygių galimybių strategijos nesiruošė rengti, nes nemanė, kad šis dokumentas įmonei aktualus.
- [411]. Respondentai, kurių įmonėje jau buvo priimta lygių galimybių strategija, teigė, kad dokumente yra pateikiami pagrindinių sąvokų apibrėžimai (diskriminacija, lygios galimybės, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ir pan.) ir įtvirtinami nediskriminavimo principai darbuotojų priėmimo į darbą ir atleidimo metu, kvalifikacijos kėlimui, vienodos galimybės darbo metu (7_DARB2, 2_DARB2). Vienas respondentas nurodė, kad dokumente apibrėžiama ir psichologinio smurto prevencijos politika bei jos užtikrinimo tvarka (4_DARB2).
- [412]. Dauguma respondentų, kurių įmonėse lygių galimybių strategija dar tik buvo ruošiamą, negalėjo įvardinti būsimą dokumentą gairių. Dalis darbdavių atstovų nurodė, kad šį dokumentą ruoš iš išorės pasamdytos įmonės: „Tai dabar kaip tik su firma [tariamės] dėl darbo apmokėjimo tvarkos, dėl lygių galimybių, dėl vidaus darbo tvarkos taisyklių. Buvo apklausos, laimėjo konkursą viena firma, na negaliu sakyti, bet kaip tik šitais klausimais mes dabar ir dirbam. Ir būtent ir tame klausimas, ir klausimai yra ir dėl lygių galimybių, ir aš jau net turiu jų atsiųstus ten nuostatus, ten tvarkas, sąvokas, kas tas, į ką reikia atkreipti dėmesį“ (3_DARB2).
- [413]. Tie darbdavių atstovai, kurie lygių galimybių strategiją rengė įmonės viduje, derindami su darbuotojais, galėjo konkrečiau įvardinti būsimą dokumentą turinį ir atkreipė dėmesį į įmonės viduje kilusias diskusijas dėl vieno ar kito punkto įgyvendinimo. Vienas respondentas teigė, kad lygių galimybių strategijoje bus aiškiai aprašyta procedūra kur darbuotojas turi kreiptis, jei patyrė skriaudą: „Jeigu pavyzdžiui, žmogus

jaučiasi, kad jis yra tenai žeminamas ar skriaudžiamas kažkaip tai, tai kur jisai turėtų konkrečiai kreiptis, nes to dar nenusprendėme. [...] Tiesiog, kad žmogus perskaitęs tą politiką, aiškiai žinotų kokius veiksmus turi priimti ir ką daryti, nes jeigu mes parašysime taip abstrakčiai, tai žmogus ir nežinos ką jam daryti, jeigu jam kokia bėda atsitiks. Tai va, ir po to tą procedūrą irgi reikia aptarti kaip tas visas veiksmas vyks, kokių mes priemonių imsime” (1_DARB1). Dalis darbdavių atstovų minėjo, kad būsomas dokumentas bus derinamas su socialiniais partneriais (profesinėmis sąjungomis) ar darbo taryboje.

- [414]. Vienas respondentas nors ir nurodė, kad lygių galimybių strategija įmonėje šiuo metu yra rengiama, tačiau teigė nesuprantantis, kodėl reikia turėti atskirą politiką įmonės viduje ir kodėl neužtenka esamų valstybinių institucijų, į kurias darbuotojas gali kreiptis patyręs skriaudą: „Va, šitoj vietoj realiai man kyla toks klausimas. Jeigu žmogus diskriminuojamas, kodėl reikalinga dar būtent įmonėje turėti politiką, kodėl žmogus negali kreiptis iš karto į kažkokią instituciją. Kokia nauda bus, jeigu mes įmonėje turėsime tą politiką. Kur čia bus tas realus pagrindas?” (9_DARB1).
- [415]. Trys respondentai atsakė, kad lygių galimybių strategijos įmonės viduje rengti neplanuoja, nes nemato poreikio: „Ne, mes neturim ir aš nežinau na, ar jinais mums kažkaip tai yra būtina, ar jinais yra priverstinė galų gale čia kažkokia. Mes turim daug įvairių dalykų, ką mes galvojam daryti, mes turim savo vertybes, bet kiek mes čia galim tų rašyti... Mums tiesiog nėra tai aktualus klausimas. Tiesiog na... nei čia kokios diskriminacijos, tiesiog nematom” (4_DARB1); „Mes vis tiek kokie įstatymai būna išleidžiami, mes turime prie jų prisitaikyti ir juos vykdyti, nežiūrint į tai, kad šiuo atveju, mes nematom jokios problemos ir manom, kad tie veiksmai yra pertekliniai, jie visiškai nereikalingi, tam nereikėtų skirti jokio dėmesio, nes tiesiog tokios problemos nėra” (5_DARB2).

F.3.1. Pažeidimai lyčių lygybės srityje ir darbuotojų galimybės išsakyti skundus

- [416]. 19 apklaustų darbdavių atstovų iš 20 nurodė, kad jokių skundų dėl lyčių lygybės principų pažeidimų ar patiriamos diskriminacijos įmonėse nėra buvę.
- [417]. Vienas darbdavys nurodė, kad yra buvę atvejų, kuomet moterys skundėsi dėl netinkamo bendradarbių elgesio (interviu metu nedetalizavo kokio elgesio), bet nurodė, kad tai lėmė asmeninės darbuotojų savybės ir tie darbuotojai paprastai įmonėje dirbdavo tik trumpą laiką: „Skundų būdavo, pasiskundžia moterys, kad joms tą tiesiai šviesiai deklaruoja visuomet ten sako ir vienokiose ar kitokiose aštresnėse situacijose visa tai pasireiškia. Taip, būna, pasisako ir mes ten pradžioj, aišku, bandom su tais žmonėmis pasišnekėti, bet sakau, ten dažniausiai tie ilgai neužsibūna tokie žmonės, jie tokie ne tikrai pas mus, bet matom ir jų darbo aprašymuose, kad jie tokie turistai iš vienos įmonės į kitą. Tai paprastai konfliktuojantys” (5_DARB2).
- [418]. Dauguma darbdavių atstovų nurodė, kad jei darbuotoja(s) jaučiasi, jog yra pažeidžiamas jo teisės darbo vietoje, ji / jis gali kreiptis į tiesioginį savo vadovą arba į įmonės vadovus. Vadovams darbuotojai taip pat gali išsakyti ir savo pastebėjimus, pasiūlymus, dėl darbo organizavimo tvarkos, darbo kultūros: „Jeigu yra kažkokia problema, tai tiesiogiai yra padalinio vadovas sakykim, o jeigu padalinio vadovas negali tuo laiku pagelbėti, tos problemos išspręsti, tai mes turime aukštesnius įmonės vadovus, į kuriuos bet kada

galima kreiptis. Pas mus nėra, taip, kad į juos negali būtų kreiptis ir jie būtų kažokie nepasiekiami“ (10_DARB2).

- [419]. Anoniminio skundo / pasiūlymo teikimo galimybę įmonėje buvo įdiegusios penkios iš 20 apklaustų įmonių (pasiūlymų dėžutės, telefono autoatsakiklio įrašas, skelbimų / pasiūlymų lentos ir pan.). Viena įmonė nurodė, kad pateiktą skundą analizuoja keturi atsakingi asmenys, kita – kad skundas tiriamas ne įmonės darbuotojų, o specialiai šiam tikslui paskirtų žmonių iš išorės: „Tai jeigu [yra] kokio pobūdžio smurtas, smurtas psichologinis, fizinis ar dar kažkoks, tame tarpe priekabiavimas, tai yra duotas telefono numeris, kuriuo galima skambinti bet kada ir yra autoatsakiklis. Robotas įrašo tą skambutį, jis performuojamas į elektroninį laišką, gauna keturi atsakingi asmenys pagal pasirašytą tvarką, sudaroma paskui komisija, nagrinėjamas tas dalykas. Čia politikoje yra pasižadėjimo forma konfidencialumo komisijos, kad nenukentėtų tas, kuris skundžiasi“ (4_DARB2); „Tokius atvejus paprastai ne mes čia vietoje [tiriamo], bet ten [savininkai, užsienio kapitalo įmonė] nusamdo kas čia ištirtų, tai žmonės žino, kad tokia galimybė yra ir kad ten nebus taip, kad žinai, vat aš čia kažką blogai darau, tai paskui aš ir išsitisiu pats. Tai yra nepriklausoma linija ir gali tenai skambinti“ (9_DARB2).
- [420]. Dvi įmonės iš dvidešimties nurodė, kad darbuotojai skundus / pageidavimus gali išsakyti per įmonėje veikiančias profesines sąjungas: „Pirmiausia, yra profsąjunga. Po to ateina pas mane, pas generalinį. Tai va, tie kanalai ir yra. Tai profsąjunga, personalas ir generalinis“ (1_DARB1).

F.3.2. Naujų darbuotojų atrankos procesas ir lyčių lygybės principai

- [421]. Tipinius įdarbinimo interviu aprašus turi ir naudoja keturios iš dvidešimties apklaustų įmonių: „Taip, turiu tokius struktūrizuotus pokalbius, kur užduodami yra klausimai, bet tai klausimai... tai yra tokie [skirti] nustatyti darbuotojo labiau kompetencijai ir nieko bendro neturinti su lygių galimybių principais ar kažkuom tai. Taip, yra klausimai pagal kategorijas pavadinim, pagal pareigybes, pagal pareigybių lygius ir atitinkamai užduodami klausimai, bet jie orientuoti tik tai darbe“ (7_DARB2).
- [422]. Dauguma apklaustų įmonių nurodė, kad į darbuotojo lytį įdarbinimo interviu metu nėra kreipiamas dėmesys: „Pas mus yra savo reglamentuota forma, bet jinai yra labai artima tam CV. Tai va, visi norintys dirbti pildo tą formą... realiai be jos... arba CV pateikia arba tą formą pildo. [...] Duomenys... išsilavinimas ir taip toliau, užsienio kalbos mokėjimo lygis... Ar lytis yra, ar ne, geras klausimas. Nėra – valio. Lyties klausimo nėra“ (4_DARB2).
- [423]. Proaktyvių veiksmų siekiant užskirsti galimą diskriminaciją įdarbinimo proceso metu nurodė, kad ėmėsi tik viena įmonė – tiek įdarbinimo specialistams, tiek įmonės vadovams rengiami reguliarūs mokymai nediskriminavimo ir lygių galimybių temomis: „Mokymus praeina tiek mūsų *recruiter'iai*, kai naują priimame, tiek ir vadovai, kiek mes ten turim 340, tai mes ten reguliariai mokom. Į tą yra įtraukti tokie dalykai kaip lygios galimybės, ten ar tai būtų nediskriminavimas, ar tai ten būtų lytis, ar tai ten būtų, nežinau, seksualinė orientacija, amžius. Turbūt mums aktualiausia yra amžius ir lytis, seksualinė orientacija, tai kažkaip tai, nežinau, Lietuvoj ne tai, kad neaktualu, bet Lietuvoj ant tiek bėda, kad niekas net nešneka apie tai“ (9_DARB2).

- [424]. Iniciatyvų pritraukti skirtingų lyčių darbuotojus į profesijas, kurios tradiciškai yra suvokiamos kaip vyriškos ar moteriškos, nurodė, kad ėmėsi keturios apklaustos įmonės iš 20: trys siekė pritraukti daugiau moterų į tradiciškai vyrų dominuojamas profesijas (suvirintojas, inžinierius), viena – daugiau vyrų į moterų dominuojamas profesijas (sukirpėjas, lygintojas).
- [425]. Pageidavimų pritraukti daugiau vyrų į moterų dominuojamas profesijas išsakė dar du darbdavių atstovai, tačiau nurodė, kad nemato galimybių situacijai pakeisti. Kaip pagrindinės kliūtys įvardinti žemi atlyginimai toje profesinėje srityje (siuvimo pramonė, švietimas), kvalifikuotų specialistų (vyrų) trūkumas ir pačių ieškančių darbo žmonių stereotipai apie vyriškas ir moteriškas profesijas: „Matote, kaip yra, gal todėl, kad siuvėjo ar lygintojo toks darbas yra, kaip čia vietiniai vyrai dažnai sako „ne vyriškas darbas čia su skudurais dirbti“ – siūti, lyginti ir dar kažką daryti. Kitas dalykas, siuvimo pramonėje nėra dideli jau tokie darbo užmokesčiai, todėl čia dar viena iš tos pusės“ (10_DARB2).
- [426]. Viena tradiciškai vyrų dominuojamos gamybos srities (metalo apdirbimo) įmonė nurodė, kad jų tikslas buvo turėti subalansuotą kolektyvą lyties atžvilgiu ir atrenkant darbuotojus jiems pavyko tai pasiekti: „[Dirba beveik po lygiai vyrų ir moterų] – trūksta truputį iki mūsų norimo tikslo, bet stengiamės balansą išlaikyti“ (8_DARB2).
- [427]. Dauguma darbdavių atstovų nurodė, kad darbuotojus atsirenka iš tų kandidatų, kurie kreipiasi į darbą, nesiimdami papildomų priemonių lyčių balansui įmonėje sustiprinti: „Kiekvienai pozicijai yra numatyti keli reikalavimai, neapibrėžiant lytiškumo. Atsižvelgiant į įmonės darbo specifiką, kai kurios darbo pozicijos yra populiarsnės tarp vienos iš lyčių“ (6_DARB2); „Sakykim, taip... jau čia neoficialiai, pas mus galbūt ir būtų tas poreikis vyriškumo... na, juokauja merginos kolegės, kad „va, reikėtų vyrų“. Bet taip yra susiklostę, kad didžioji dalis pas mus yra siuvimas, siuvėjos. Atrankos vyksta taip, kas ateina“ (2_DARB1).

F.3.3. Statistinės informacijos apie darbuotojus analizė (užimamos pareigos, atlyginimų skirtumai ir pan.)

- [428]. Iš apklaustų 20 įmonių, aštuonios įmonės nurodė, kad jų darbuotojų kolektyve moterų ir vyrų santykis yra apylygis (50/50 proc. arba 60/40 proc.). Šios įmonės dirba baldų, techninės įrangos, metalo apdirbimo, maisto produktų gamybos ir telekomunikacijos paslaugų srityse. Tačiau dalis įmonių atkreipė dėmesį, kad darbuotojų pasiskirstymas įmonės viduje pagal pareigas nėra tolygus – administracijoje paprastai daugiau dirba moterų, aukščiausio lygio vadovaujančias pareigas dažniau užima vyrai, inžinerinio / technologinio išsilavinimo reikalaujančiose srityse dominuoja vyrai, klientų aptarnavime – moterys: „Čia su [...] kolegomis diskutavau, tai jie diskutuoja ne apie tai padidinti dirbančių moterų skaičių įmonėje, bet jie turi politiką, kuri vadinasi, ta prasme, jie kalba apie *nepakankamai atstovaujamą lytį*. Nes kaip mes irgi pasižiūrėjom, pas mus, pavyzdžiui, technologijose, technologiniuose pardavimuose, tai kažkur tų vyrų yra 80 proc. *versus* 20 proc. moterų, tada kai pažiūri tokias funkcijas, kaip pavyzdžiui, buhalterija, teisė, personalas, tai iš tikrųjų, viskas verčiasi atvirkščiai“ (9_DARB2).
- [429]. Septyniose apklaustose įmonėse dominuoja darbuotojos moterys. Daugiau kaip 75 procentų darbuotojų moterys sudaro įmonėse, dirbančiose siuvimo, maisto gamybos pramonės bei paslaugų (medicinos, apgyvendinimo ir švietimo) srityse: „Dominuoja [moterys]. Dominuoja – medicina, valgykla, maitinimas, viešbutis. Viešbutis na kas tai – tai yra kambarinės, na vis tiek dažniausia taip jau būna. Medicina – na

sesutės, slaugytojos – na taip [moterys]; na iš gydytojų – na taip [moterys], bet iš tų 16 gydytojų, tik 4 vyrai. Daugiau valgykla, padavėjos, virėjos – moterys. Ten krovikas taip vyras, vairuotojai – vyrai” (3_DARB2).

- [430]. Keturiuose apklaustose įmonėse dominuoja darbuotojai vyrai. Daugiau kaip 75 procentų darbuotojų vyrai sudaro statybos, chemijos ir biologijos pramonės įmonėse: „Tai lemia įmonės veiklos pobūdis, kad tai yra gamybinis darbas, kad tai yra sunkus darbas [...]. Prie fasavimo moterų nepastatysi, prie gamybos gal būtų galimybė, bet iš seno yra įprasta, kad vyrai dirba ir tokio poreikio, kad tos kaitos nėra“ (1_DARB2).
- [431]. Viena įmonė nenurodė darbuotojų santykio pagal lytį.
- [432]. Paklausti apie statistinės informacijos rinkimą ir analizavimą apie darbuotojus pagal lytį (pasiskirstymas pagal profesines grupes, kiek moterų ir vyrų užima vadovaujančias pareigas, vidutinio atlyginimo dydis), devyni darbdavių atstovai nurodė, kad tokia informacija įmonėje nėra renkama: „Nerenkam tos informacijos. Maždaug žinau, bet tokios tikslios nerenkam, nes gal nėra tikslo. [...] Paprasčiausiai nėra tikslo, nes tai papildomas darbas būtų. Administracijoje nėra daug žmonių, o tą dar kažkam užkrauti. Vėl gi pagalvoji, koks iš to tikslas“ (1_DARB2).
- [433]. Septynios įmonės nurodė, kad renka dalį duomenų apie darbuotojus pagal lytį (dažniausiai – užimamas pareigas), bet jų neanalizuoja ir viešai nepristato įmonės viduje. Dauguma šių įmonių neturi duomenų apie darbuotojų užmokesčio pasiskirstymą pagal lytį: „[Viešai paskelbta] bendra statistika yra, bet tokį na, atlyginimų pavyzdžiui, lygio lyginimas tai tikrai, bent jau viešai dar nėra. [O kaip naudojate tuos surinktus duomenis?] Faktas ir viskas. Nenaudojam mes jų. O kaip juos galima naudot. [O koks apskritai buvo tikslas pradėti tuos duomenis rinkti?] Žinoti situaciją paprasčiausiai“ (4_DARB2).
- [434]. Keturios įmonės nurodė, kad renka ir analizuoja įvairių informaciją apie darbuotojus pagal lytį – tiek užimamas pareigas, tiek atlyginimų skirtumus, tiek vyrų ir moterų pasiskirstymą vadovaujančiose pareigose. Trys iš šių keturių įmonių surinktą ir išanalizuotą informaciją viešai pristato ir įmonės viduje: „Skaičiuojame, kadangi yra statistika, netgi formos yra... skaičiuojame vyrų / moterų atlyginimus. [...] Na, trupučiuką žemesni [moterų], jeigu imant sakykim, tą bendrą vidurkį, tai bendrą vidurkį gana sudėtinga, nes čia yra iškreiptas vaizdas. Na, o jeigu gamybą paimti, tai nepasakyčiau, kad jis ten labai mažesnis. [...] Buvo čia konferencija, tai daviau tą informaciją. O dabar jau pagal tą naują kodeksą jau reikės juos ten informuoti, teikti informaciją. Tai teksim“ (1_DARB1).
- [435]. Tik viena įmonė nurodė, kad po atliktos analizės, nustačius darbo užmokesčio skirtumus tarp vyrų ir moterų, buvo imtasi priemonių esamam disbalansui ištaisyti: „Atlyginimo skirtumai, tai čia nu labai irgi matom, kad čia tas skirtumas nėra milžiniškas [nuo 1,6 proc. iki 6 proc.]. [...] Tai tas gal ir nėra labai daug, bet jis vis tiek yra. [...] Vienas dalykas, kad technologinėms pozicijoms mokama paprastai daugiau ir ten statistiškai ženkliai daugiau vyrų negu moterų, tai užtai mes tą mentorystę skatinam, kad moterų daugėtų. O kitas, kada moteris išeina vaiko auginti, tai kai jinai nesudalyvauja [atlyginimo peržiūrėjimo] cikluose. Tai mes nuo šių metų taikysim tokį, na kaip grįžus mes pritaikysim tokį kaip po kiek vidutiniškai buvo kelta per tuos metus, kad tai moteriai nu tokį kaip ir *inflation increase*, kad jai pakelti kažkiek, kad jinai nejaustų to skirtumo“ (9_DARB2).

- [436]. Paklausti apie naujojo Darbo kodekso reikalavimą, kuomet pagal darbuotojų reikalavimą, darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 20, privalės teikti informaciją apie darbuotojų (išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus) nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, dauguma darbdavių atstovų nematė problemų šiam naujam reikalavimui įgyvendinti: „Aš teigiamai vertinu dėl to, kad kaip sakyti, mes turim būti maksimaliai sąžiningi prieš darbuotojus, mes laikomės tos nuostatos“ (10_DARB1); „Jeigu darbuotojai klausia ir jeigu nori atstovauti žmonių interesus, jie turi žinoti viską. Tai čia teigiamas dalykas aišku“ (2_DARB2).
- [437]. Du darbdavių atstovai nurodė, kad įstatymo reikalavimo planuoja laikytis, bet abejoja tokio atlyginimų viešinimo tikslingumu: „Tai aišku [teiksime], bet ar duos kažkokį rezultatą? Nes aš kaip sakau, kiekvienas žmogus yra individualus ir jisai pats išsireikalauja ar savo derybiniais privalumais, kad ir tas pačias pareigas eina, jisai ar daugiau, ar mažiau uždirbs. Nėra pas mus taip, kad pareigos vienos tiek uždirba, kitos pareigos tik tiek uždirba – nėra taip pas mus“ (3_DARB1).
- [438]. Du darbdavių atstovai piktinosi tokiu naujai įvestu reikalavimu ir nenurodė ar planuoja jo laikytis: „nesam linę, kad vienas kitam čia afišuotų [...]. Tai geriau, kad jeigu aš matau, kad jis ten geriau dirba, aš jam kažkokią *premią* išrašiau, jisai gavo ją ir viskas tvarkoj. Ir neturėtų jo kolega žinoti, nes jisai nusimins“ (5_DARB2); „Bent mano supratimu, tai yra betikslis laiko gaišinimas, kuris yra tokią informaciją rinkti ir... nežinau, aš tai nematau prasmės, bet jeigu bus prievarta kaip sakant, tai mes turėsime tą daryti, bet čia yra papildomos darbo sąnaudos“ (4_DARB1).

F.3.4. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybės

- [439]. Dauguma apklaustų darbdavių atstovų nurodė, kad lankstus darbo grafikas įmonėje nėra taikomas, kadangi darbas gamyboje yra organizuojamas pamainomis, o gamyba vyksta konvejerio principu: „Na, bet jeigu yra nepertraukiama gamyba, tai žinote... [...] Žmogus stovi prie konvejerio ir anksčiau niekaip neišeisi. Konvejerio nesustabdysi“ (1_DARB1); „Pas mus yra visas gamybos procesas vyksta kaip grandinė, t.y. vienas vieną operaciją, kitas kitą, trečias trečią ir t.t. Tai sakykime, jeigu manęs nėra darbe 30 min. ar 1 val., tai praktiškai jūs negaunate iš manęs darbo“ (10_DARB2).
- [440]. Keturios įmonės nurodė, kad su darbuotojais, kurie neturi galimybės dirbti visą dieną / pamainą, sudaro trumpesnės darbo dienos (4–7 val.) darbo sutartis. Viena įmonė nurodė, kad pasikeitus Socialinio draudimo įstatymui (įvedus vadinamąsias įmokų „grindis“), tokios praktikos taikyti nebegalės: „Yra keletas darbuotojų, kurios turi mažus vaikus ir veda į darželius nuo 8-ių. Taip, mes esam sudarę joms sąlygas septynias valandas dirbti, bet nuo Naujų metų tai mums yra jau nebe gerai. Tai Sodrai mes turėsime mokėti kaip už pilną. Tai čia yra vėl tas lygių galimybių... nelygybė jau čia gaunasi. Nelankstus, tada mes negalėsime leisti tam žmogui. Jis turės taip pat atidirbti nuo septynių ir su tuo mažamečiu vaiku“ (8_DARB1).
- [441]. Trys gamybos įmonės nurodė, kad esant poreikiui vaikus nuvesti į ugdymo įstaigą, yra galimybė derinti šiek tiek vėlesnę darbo pradžią: „Jeigu yra poreikis iš pačių darbuotojų pavyzdžiui, auginančių vaikus, turinčius mažamečių, jeigu tai sudaro problemas su darželiais, iš mokyklų pasiėmimą ar kažką, yra nustatyta mūsų vidinėse darbo taisyklėse, kad mūsų meistrai ar kažkas atsižvelgdami į tai, sudaro

sąlygas. Visi darbuotojai, visos mūsų dirbančios mamos [...], visos darbuotojos turi galimybę susitarti dėl skirtingesnių darbo valandų“ (2_DARB1).

- [442]. Lankstus darbo grafikas didesnei daliai darbuotojų buvo taikomas paslaugas teikiančiose įmonėse: „Mes neturim, kad ten yra tokių darbo valandų labai griežtų, tai gali pradėti tarp 7-9 [val.], paskui ten atitinkamai ten tie pietūs gali būti ilgesni ir gali ten pabaigti ten tarp 17 ir 19 [val.] vakare. [...] Aišku, ne kiekvienai pareigybei tas galioja“ (9_DARB2); „Mūsų darbo yra tokia specifika, svarbu, kad mes tą darbą atliktumėm. Tai ne konvejeris, kur tu negali [...] . Tai aš tai šitoj vietoj tikrai nusiteikęs geranoriškai ir galima pakeisti, jeigu jai reikia trumpiau dirbti, tegul dirba trumpiau, jeigu ji nori“ (3_DARB2).
- [443]. Lankstus darbo pradžios ir pabaigos laikas, taip pat ir darbas iš namų daugelyje apklaustų įmonių yra taikomas administracijoje dirbantiems darbuotojams: „Mes turime porą darbuotojų, kurie dirba nuotoliniu būdu. Jo, mes turime tokių darbuotojų, kuriem yra nebūtina būti įmonėje, kurie turi galimybę dirbti kompiuteriu nuotoliniu būdu. Čia iš administracijos, nes gamybos mes negalime į namus nuvežti“ (10_DARB2).
- [444]. Vaikų kambario nebuvo įrengusi nė viena iš apklaustų įmonių. Dauguma jų nurodė, kad vaikų į savo teritoriją negali įsileisti dėl gamybos saugumo reikalavimų: „Kadangi esame gamybos įmonė, įdiegta kokybės politika, tai pas mus tikrai vaikai negali patekti į įmonės teritoriją. Viena vertus, dėl pačių vaikų saugumo ir kita vertus, tai yra uždara teritorija, kaip žinia“ (5_DARB1).
- [445]. Penki darbdavių atstovai nurodė, kad tokią idėją yra svarstę, viena įmonė planuoja įrengti vaikų kambarį kai persikels į didesnes patalpas. Keturios įmonės tokios idėjos atsisakė ar atidėjo sprendimą vėlesniam laikui dėl menko poreikio, griežtų reikalavimų kambario įrengimui ir papildomų lėšų: „Ne, vaikų kambario neturime. Aišku, mūsų vadovų idėja buvo tokia, kad jis turėtų būti. Aš manau, kad tai būtų pakankamai sudėtinga, nes reikalavimai tam vaikų kambariui taip pat būtų nemaži, reikėtų žmogaus, kuris tuo užsiimtų“ (10_DARB1).
- [446]. Įmonės, kurios svarstė vaikų kambario įrengimą, teigė, kad jis leistų palengvinti darbuotojų šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą: „Tai irgi susiję su tuo pačiu mūsų sakykim, darbo grafiku, ar ne... kadangi darbas yra pamaininis, tai tėvams kartais kyla keblumų su tais vaikučiais. Tai va, iš šito išplaukiant, ir ieškome būdų ir galvojame kaip palengvinti tas sąlygas“ (8_DARB2); „Arba paskambina iš darželio, kad reikia vaiką pasiimti, o darbuotoja daro operaciją ir jai reikia bėgti to vaiko iš darželio pasiimti. Galbūt nėra taip, kad jis ten labai serga, bet serga ir darželyje laikyti jo negalima. Tai va, tokia idėja [dėl vaikų kambario] būdavo anksčiau“ (10_DARB1).
- [447]. Paklausti, kaip darbuotojai naudojami motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų sistema, dauguma apklaustų darbdavių atstovų nurodė, kad su problemomis šioje srityje nesusiduria. Vyrai dažniau naudojami vieno mėnesio tėvystės atostogoms gimus vaikui, moterys – ilgesnėmis vaiko priežiūros atostogomis. Keletas darbdavių minėjo atvejus, kuomet vaiko priežiūros atostogas renkasi vyrai, tačiau šie atvejai nėra dažni: „Taip, vienam mėnesiui gimus vaikeliui visi vyrai 100 proc. išeina. Nėra buvę tokio atvejo, kad nepasinaudotų. Kai atsirado ta galimybė darbo kodekse. O vaiko priežiūros atostogų įvairiai. Paprastai išeina moterys, bet šiuo metu populiarėja ir vyrų tarpe. Vienas yra išėjęs“ (5_DARB1).

- [448]. Po vaiko priežiūros atostogų (VPA) grįžusiems darbuotojams dauguma įmonių specialių mokymų nerengia, darbuotojai mokymuose dalyvauja įprasta tvarka: „Darbo vietoje bet koku atveju apmokymas darbo vietoje pastoviai vyksta. Šiaip darbo vietoje apmokymas vyksta kelis kartus per metus. Tai čia visiems darbuotojams nežiūrint ar jis buvo kur nors išėjęs ar nebuvo“ (5_DARB1). Dauguma apklaustų darbdavių atstovų nurodė, kad įmonės darbo pobūdis per kelis metus smarkiai nepasikeičia, todėl grįžę darbuotojai nesusiduria su sunkumais darbo vietoje.
- [449]. Du apklausti darbdavių atstovai nurodė, kad su darbuotojomis, grįžtančiomis iš VPA buvo derinamos darbo sąlygos iš anksto. Viena įmonė nurodė, kad darbuotojai buvo sudaryta galimybė dalį darbo laiko dirbti iš namų (sutartą laikotarpį). Kita įmonė teigė, kad dėl darbo specifikos, greitos technologijų kaitos, darbuotojos ne visada turi galimybę grįžti į padalinį, kuriame dirbo iki išeinant VPA. Siekiant palengvinti adaptaciją, su darbuotoja vadovai kontaktuoja iš anksto, derina būsimo darbo sąlygas, aptaria jo pobūdį: „Nes kas dažnai tokia įstatymo nuostata, kad privalo užtikrinti darbo vietą, nu tai privalo, tai privalo, bet jeigu nėra tų technologijų, nėra tų produktų ir procesų, nu tai ką tu ten užtikrinsi, jeigu tas dingio. Tai va kad būtų daugiau to dialogo, tai čia mums visai neblogai sekasi, nes mes turime tų moterų VPA gal 120 per visą organizaciją“ (9_DARB2).

F.3.5. Karjeros ir darbo užmokesčio kaitos strategija

- [450]. Paklausus, ar įmonėje yra patvirtinti aiškūs darbuotojo karjeros galimybių ir užmokesčio kaitos kriterijai, devynios įmonės nurodė, kad oficialaus, tai aprašančio dokumento įmonėje nėra: „Ne, to nėra, ir kaip pasakėte, kad tai gamybinė įmonė, ir tų karjeros galimybių čia nelabai yra, galiu pasakyti. Čia nėra, kad aš dirbsiu geriau ir uždirbsiu daugiau. Tiesiog yra nustatyta kaip ir viena tokia kategorija, reikalingas tokios srities žmogus ir jis dirba, o kad kažkur užkilti, yra sudėtinga“ (1_DARB2).
- [451]. Septynios įmonės nurodė, kad šiuo metu turi arba ruošiasi rengti darbo užmokesčio tvarkos aprašą, tačiau karjeros strategijos aprašo neturi: „Darbo užmokesčio tvarka su skatinimu taip, jina yra, kad būtų karjeros galimybių strategija, tokios neturime“ (6_DARB1).
- [452]. Keturios įmonės nurodė, kad turi aiškią karjeros planavimo ir darbo užmokesčio strategiją, kuri yra viešai prieinama ir įmonės darbuotojams: „Yra sudaryta kvalifikacinė matrica ir pagal tai, kai žmonės ateina į darbą, jie gauna kategorijas pagal jų jau sugebėjimus esamus, ar ne? Ir po to jie gali kilti. Mes turim septynių, šiuo metu esam septynių kategorijų kvalifikacinę matricą turim ir žmogus kyla karjeros laiptais. Aišku, po to jis gali tapti ir meistru, ir technologu, ir t.t. Tai va, tas yra apibrėžta ir pagal tai uždarbis irgi kyla. Darbuotojai žino apie šias galimybes“ (10_DARB1).

F.3.6. Mokymai apie lyčių lygybę

- [453]. Tik viena iš apklaustų 20 įmonių nurodė, kad įmonės darbuotojai turėjo galimybę dalyvauti mokymuose apie lyčių lygybę darbo santykiuose. Dauguma įmonių teigė, kad nebuvo susidūrę su lyčių lygybės problemomis, todėl šiam klausimui nebuvo skirtas dėmesys: „Mes bent iš savo pusės neorganizuojame. Ta prasme, ne tai, kad neskatiname. Nebuvo poreikio, nebuvo ir mokymų“ (8_DARB2).

- [454]. Dalis apklaustų darbdavių pastebėjo, kad būtų sudėtinga sukviesti darbuotojus į mokymus apie lyčių lygybę – trūksta darbuotojų susidomėjimo šiais klausimais, menkas darbuotojų suinteresuotumas dalyvauti įmonės susirinkimuose, mokymuose. Darbdaviai taip pat nebuvo linkę šių mokymų organizuoti darbo laiku: „Ir tada gaišti laiką kažkokį ar vienokį, ar kitokį, ar tų žmonių asmeninį, kur jie tikrai nesirinktų į tokį seminarą, jeigu tai būtų laisvalaikio metu, o jeigu būtų darbo metu, tai vėlgi mes nematom prasmės taškyti pinigus. [...] Jeigu nėra problemos, tai kam ją spręsti?“ (5_DARB2); „Reikalas yra tame, kad pas mus yra nepertraukiama gamyba. Vieni žmonės dirba, kiti ilsisi. Na, ir kai reikia surinkti žmones, tai žmonės turi ateiti savo ne darbo laiku. [...] Jeigu mes dar čia kviesim dėl lygių galimybių, tai taip ūkiškai pasakysiu, nu, nenorės jie. Gal vienas kitas atsiras, bet nenorės jie. [...] Dabar mintis kilo, nebent prijungti prie tų, kai profesiniai mokymai vyksta. Nebent ten galima kažkokį laiką skirti ir kažką tai įterpti“ (1_DARB1).
- [455]. Viena įmonė nurodė, kad lyčių lygybės klausimai yra įtraukti į reguliariai vykdomų vadovų mokymų programą, taip pat buvo organizuoti keletas specializuotų mokymų būtent lyčių lygybės temoms: „Mes turim tokį lyčių lygybės aspektą ir į įdarbinimo mokymus įsidėję, ką minėjau, mes turim mokymus naujai paskirtiems vadovams, kai paskiria tave vadovu arba kai nusamdom kažką iš išorės vadovų, tai tenai 3 plus 2 dienos mokymai 5 [dienių], tai ten tie elementai yra dalis tos programos. [...] Tokius apie lyčių lygybę, tai darė va pirmą kartą, tai jie buvo laisvanoriški. Ten aš pakviečiau ten krūvą vadovų, gal 100, ir paprasčiau, kam persiųsti visiems, kas jų manymu, kam būtų arba įdomu arba naudinga, ten nebuvo kažkas, tai turim salę 70 žmonių, tai tiek ir susirinko“ (9_DARB2).

F.4. Savivaldybės teikiamų paslaugų kokybės vertinimas

F.4.1. Švietimo paslaugų prieinamumas ir kokybė

- [456]. Paklausti apie savivaldybės teikiamų švietimo paslaugų prieinamumą, dauguma darbdavių nurodė, kad nusiskundimų iš savo darbuotojų nėra girdėję ir papildomų iniciatyvų šioje srityje nėra ėmęsi.
- [457]. Trys apklausti darbdaviai nurodė, kad dalis darbuotojų susiduria su vaikų priežiūros problemomis, ypač kuomet darbas įmonėje yra organizuojamas pamainomis, tačiau tas problemas paprastai sprendžia patys darbuotojai, savo iniciatyva.
- [458]. Vienos įmonės atstovas nurodė, kad trumpas ikimokyklinės įstaigos darbo laikas (iki 17:30) sukelia sunkumų laiku pasiimti vaikus, kuomet darbas įmonėje baigiasi 17:00 val.: „Mūsų mieste galbūt yra paprasčiau, kad nėra tokių atstumų, kur tu gali greičiau vieną ar kitą miesto galą pasiekti, bet jeigu tu dirbi nuo 8 val. iki 17 val., o darželis 17.30 val. užsidaro, tai kaip fiziškai galima nuvažiuoti pasiimti tą vaiką“ (8_DARB2).
- [459]. Kitame mieste esančios įmonės atstovas džiaugėsi, kad ikimokyklinės įstaigos darbo laikas yra ilgesnis, o tai leidžia darbuotojams vaikus pasiimti laiku ir be didelio streso: „Aš esu 100 proc. patenkinta, nes yra kuriamos grupės. Tu savo vaikutį gali palikti iki 21 val. vakaro. [...] Sakykim, mes darbą baigiam 17.15 val., o vaiką reikia pasiimti 17.30 val., tai kitą kartą kol nuvažiuoji į kitą miesto galą, nors čia nėra dideli atstumai, bet kadangi yra prailginta grupė [...] tai ateini ir pasiimi be jokio streso ir atvežti gali anksčiau.

Kaip yra prailginta grupė, tai iš ryto yra ta ankstesnė grupė. Tai darželis dirba nuo ryto 7 val. iki vakaro 21 val. Tai čia problemų nėra, ir pamaininiai gali... Šiaip problemos nėra" (1_DARB2).

- [460]. Vienas darbdavių atstovas kritikavo nelanksią priėmimo į ikimokyklinę įstaigą tvarką, kuomet po VPA į darbą grįžtantys tėvai turi ilgai laukti norint sužinoti ar vaikas gaus vietą darželyje: „Tai nėra to tokio lankstumo, kad žinai, OK aš va dabar nusprendžiau [grįžti į darbą], tai ar dabar vieta darželyje ten atsiras ar ne? Ne. Tai tada jinai negali grįžti, tada mes irgi negali laukti, tada ta [jos darbo] vieta užimama, tada jau jai nebėra tos gal jau geriausios jos supratimu vietos, į kurią jinai norėjo grįžti“ (9_DARB2).

F.4.2. Viešojo transporto susisiekimo paslaugų prieinamumas ir kokybė

- [461]. Dauguma apklaustų darbdavių nurodė, kad didžioji dalis įmonių darbuotojų į darbą atvyksta individualiu transportu, mažesnė dalis – naudojasi viešuoju transportu (tose vietovėse, kur jis yra): „Pastaruoju metu kažkaip... na, dabar visi tų mašinėlių turi. Nuo to jie yra laisvi ir kur kam reikia, jie visi važiuoja su savo mašinėlėmis. Ačiū dievui, va, čia tos lygios galimybės, kad moterys išmoko važiuoti“ (6_DARB1).
- [462]. Šešių apklaustų įmonių atstovai nurodė, kad įmonė organizuoja darbuotojų pavėžėjimą nuo namų iki darbo vietos. Dalis įmonių nurodė, kad tokių priemonių buvo imtasi norint užtikrinti darbuotojų saugumą: „Žiemą labai aktualu, nes čia labai tamsu ir tas atvykimas į darbą toks komplikotas arba grįžimas. Pasitaikydavo čia ir užpuolimų, ir visko, tai dabar vežioja. Net į teritoriją įveža ir išveža saugiai“ (1_DARB1).
- [463]. Vienos įmonės atstovas nurodė, kad paskata organizuoti darbuotojų pavėžėjimą buvo ir parkavimo vietų trūkumas: „Tai tiesiog sunku pasakyti. Mašinos čia visos ne telpa, dar vieną aikštelę įrengėm įmonės teritorijoje, kad visi susitalpintų. Nėra kur pastatyti, tai...“ (4_DARB1).

F.4.3. Sporto ir rekreacijos paslaugų prieinamumas ir kokybė

- [464]. Dauguma apklaustų įmonių atstovų teigiamai atsiliepė apie jų savivaldybės teritorijoje esančią sporto ir rekreacijos paslaugų bazę, tačiau negalėjo pakomentuoti kaip šiomis paslaugomis naudojasi jų įmonių darbuotojai: „Savivaldybė tikrai organizuoja įvairiausių renginių ir žygių, ir gal tiesiog ją remia kažkokios organizacijos, kurios užsiima ten tuo sveiku gyvenimo būdu, sveiko gyvenimo būdo propagavimu ar kažkuo tai. [...]. Tai tikrai tą daro, o ar juose dalyvauja mano įmonės darbuotojai, tai yra mūsų įmonės darbuotojai, tikrai nesidomėjau ir nežinau“ (7_DARB2).
- [465]. Septyni apklausti darbdavių atstovai nurodė, kad sporto paslaugas įmonės darbuotojams organizuoja ir iš dalies finansuoja įmonės viduje. Dauguma respondentų nurodė, kad šiomis paslaugomis dažniau naudojasi vyrai nei moterys: „Tai kas yra tie iniciatoriai – dažniausiai yra vyrai. Moterys gal dažniau skuba prie vaikų ir prie puodų. Aš nežinau, man taip atrodo. Na, o tie iniciatoriai dažniausiai yra vyrai“ (2_DARB2).

F.4.4. Bendradarbiavimo su savivaldybe vertinimas

- [466]. Paklausus apie bendradarbiavimą su savivaldybe, darbdavių nuomonės išsiskyrė – vieni nurodė, kad savivaldybės domisi įmonių problemomis, o įmonės remia įvairius miesto renginius: „Vėlgi savivaldybė nuolatos organizuoja renginius, vėlgi prisidedam, padedam tuos renginius, kiek maksimaliai galim, aišku, ne kiek piniginių lėšom, o kiek savo produkcija, kiek padėdami surasti dar savo partnerių-rėmėjų ir pan. [...] Tai visiškai yra normalu, kadangi įmonė viena didesnių savivaldybėjų yra ir surenkami nemaži mokesčiai nuo įmonės, tai mes nuolatos turim ir pasiūlymų, ir savivaldybė turi mums pasiūlymų, tai čia bendraujam“ (3_DARB2). Kiti teigė, kad jokio bendravimo su savivaldybe nėra: „Jie, manau, kad per mažai domisi arba netgi tiksliau reikėtų pasakyti visai nesidomi įmonių padėtim ir problemom, ir jie visuomet turi tas galimybes, kaip toms įmonėms padėti, bet jiems visiškai tas nerūpi“ (5_DARB2).
- [467]. Lyčių lygybės priemonių įgyvendinime bendradarbiavimo tarp įmonių ir savivaldybių nėra.

F.5. Tendencijos ir pažangos galimybės

F.5.1. Respondentų nuomonė, kas paskatintų spartesnį lyčių lygybės principų į įmonės veiklą

- [468]. Paklausti apie tai, kas jų nuomone paskatintų lyčių lygybės principų integravimą į įmonės veiklą, 10 apklaustų darbdavių negalėjo atsakyti į šį klausimą, nes jų nuomone, problemų su lyčių lygybe įmonės viduje nėra: „Aš į šitą klausimą negaliu atsakyti. Man atrodo, kad nei čia reikia kažką strateguoti, tiesiog laikytis tų lygių galimybių, į visus žmones žiūrėti kaip kad tu tinki tai profesijai pagal išsilavinimą, nu ir tinki [...], nu ir dirbk. Taip kažkaip primityviai labai gal aš galvoju, bet kokia čia strategija? Bet matyt, bus, matyt, yra giliau žiūrima į tą dalyką“ (3_DARB2).
- [469]. Aštuoni apklaustų darbdavių atstovai nurodė, kad lyčių lygybės principų diegimas įmonės veikloje priklauso nuo vadovų požiūrio ir priimtų įmonės politikos: „Dėl to jo dabar galvojau, kaip čia atsakyti. Tai čia ką, nu tai čia tikrai atviras teisingas darbo užmokestis, ar ne? Atvira komunikacija su darbuotojais ir aiškūs reikalavimai, ir viskas. [...] Tai tam dalykui mes užkertam kelią, o čia turbūt, va tas mano nuomone, turbūt labiausiai padėtų, kad jeigu jau kažkokioj įmonėj, kažkas yra diskriminacija ar dar kažkas, nu tai reikia žiūrėti tos įmonės kultūrą, iš tikrųjų, kaip ji priima žmones, kokius žmones priima. [...]. Visi įstatymai faktiškai yra pritaikyti tam, kad viskas būtų lygu ir teisinga, o paskui jau kiekviena įmonė sprendžia savaip“ (10_DARB1).
- [470]. Viena įmonė nurodė, kad svarbią paskatą keisti įmonės vidaus taisykles duoda ir teisės aktų pakeitimai: „Aš tai manau, kad čia mes įstatymų kai kurių negalim apeiti, net ne įmonės viduj čia vyksta kai kurie dalykai. Pirmiausia, tai yra vis tiek... bet kokiu atveju, yra tam darbo kodeksas, kuriuo mes turim vadovautis, ar ne, ir šiaip yra įstatymai“ (8_DARB1).
- [471]. Viena įmonė nurodė, kad svarbią įtaką turi ir gerųjų praktikų perėmimas iš užsienyje veikiančių įmonių, domėjimasis vadybos naujovėmis: „Pas mus yra daug žmonių, kurie dirbė ne tikai čia Lietuvoj, bet ir

užsieniuose dirbę, prisižiūrėję ten tų geriausių praktikų, nu tai jie mielai jomis čia irgi dalinasi. O kodėl mums to nepadarius?“ (9_DARB2).

- [472]. Paklausus apie galimus mokymų apie lyčių lygybę organizatorius (valstybės / savivaldos institucijos, nevyriausybines organizacijas, darbdavių organizacijos ir pan.), respondentų nuomonės išsiskyrė.
- [473]. Vieni darbdavių atstovai pabrėžė teigiamą valstybinių ar savivaldos institucijų organizuojamų mokymų naudą, atkreipdami dėmesį į tai, kad šie mokymai dažnai yra nemokami ir siejami su naujausiais teisės aktų pakeitimais: „Savivaldybė kvietėsi teisininkus ir buvom keliuose seminaruose. Seminarai nemokami buvo. Tai aš manau, kurie yra labai aktualūs klausimai, tikrai stengiasi šviesti darbuotojus ir padėti jiems susigaudyti“ (7_DARB1); „Bet kiti ateina, tai grynai daro marketingą. [...] tikrai nereikia kažkokių komercinių, kurie ateitų ir pasakytų, kad jie galės ateiti, išnagrinėti situaciją ir „jūs tiks susimokėkit pinigus“, tai aš tokių nenoriu ekspertų“ (9_DARB1).
- [474]. Kiti abejojo valstybinių / savivaldos institucijų kompetencija teikti tokius mokymus: „Tai o ką jie ten gali žinoti apie tai? Aš manau, kad tų mokymų yra, bent jau kur aš pats domiuosi ir mano komanda, tai tiek Personalo [valdymo profesionalų] asociacija rengia, tiek įvairios teisinės kontoros. O tai kad ten mėgėjai iš savivaldybės ateis pašnekės, tai aš nemanau, kad iš to bus daug naudos. [...] Bent jau aš, tikrai savivaldybės nematyčiau ir aš ten tikrai neičiau, nes aš nemanau, kad jie turi ten didžiausią kompetenciją toje srityje“ (9_DARB2)

F.5.2. Gerosios praktikos ir iniciatyvos

- [475]. Vienoje paslaugas teikiančioje tarptautinio kapitalo įmonėje fiksuotas visas paketas gerųjų praktikų ir iniciatyvų skirtų lyčių lygybei įmonės viduje stiprinti – tai ir (1) įmonės iniciatyva atliktas išsamus darbo užmokesčio auditas siekiant įvertinti galimą atotrūkį tarp moterų ir vyrų (nustačius neatitikimus, priimtas sprendimas kaip mažinti esamus atlyginimo skirtumus), (2) įmonėje veikianti įvairovės komanda, kuri vadovams ir įmonės darbuotojams teikia pasiūlymus kaip stiprinti lygias darbuotojų galimybes įmonės viduje, (3) įmonės rengiami mokymai naujiems vadovams, kuriuose yra įtrauktas lyčių lygybės aspektas, įmonės planai įrengti vaikų priežiūros kambarį darbuotojų vaikams ir (4) įmonės taikytos iniciatyvos pritraukti darbuotojus (vyrus arba moteris) į tas profesijas, kuriose matomas aiškus lyčių disbalansas. Interviu dalyvavęs vienas iš įmonių vadovų taip pat išreiškė stiprią asmeninę motyvaciją lyčių lygybės stiprinimo srityje, minėjo įvairias kitų įmonių gerąsias praktikas, mokymus, kurių medžiagą stengiamasi praktiškai pritaikyti įmonės veikloje.
- [476]. Dalis įmonių kaip vieną iš lyčių lygybę skatinančių priemonių nurodė ir aiškią bei skaidrią darbo užmokesčio ir karjeros planavimo strategiją, kurią yra įdiegę įmonės viduje. Šie įmonės vidaus dokumentai formuoja lyčių lygybei palankią įmonės vidaus kultūrą, mažina atotrūkio tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio galimybę.
- [477]. Trys darbdavių atstovai nurodė, kad jų įmonėse yra sudarytos galimybės darbuotojams pateikti anoniminius skundus (taip pat ir dėl lyčių lygybės pažeidimų), taip užtikrinant skundus išsakančiųjų apsaugą ir konfidencialumą. Viena įmonė nurodė, kad darbuotojų pateikti skundai yra tiriami ne įmonės viduje, o perduodami įmonės partneriams užsienyje: „tokia galimybė yra ir kad ten nebus taip, kad žinai,

vat aš čia kažką blogai darau, tai paskui aš ir išsitirsiu pats. Tai yra nepriklausoma linija ir gali tenai skambinti” (9_DARB2). Kita įmonė pažymėjo, kad pateiktą skundą vienu metu tiria keli atsakingi asmenys įmonės viduje: „Tai jeigu kokio pobūdžio smurtas, smurtas psichologinis, fizinis ar dar kažkoks, tame tarpe priekabiavimas, tai yra duotas telefono numeris, kuriuo galima skambinti bet kada ir yra autoatsakiklis kaip sakant. Robotas įrašo tą skambutį, performuojamas į elektroninį laišką, gauna keturi atsakingi asmenys pagal pasirašytą tvarką, sudaroma paskui komisija, nagrinėjamas tas dalykas ir t. t. Čia politikoje yra pasižadėjimo forma konfidencialumo komisijos, kad nenukentėtų tas, kuris skundžiasi“ (4_DARB2). Trečioje įmonėje sudaryta galimybė darbuotojams pateikti skundus per juos atstovaujančią profesinę sąjungą.

- [478]. Iš visų apklaustų įmonių, trys nurodė kad ėmėsi tikslinių priemonių pritraukti darbuotojus (vyrus arba moteris) į tas profesijas, kuriose matomas aiškus lyčių disbalansas. Iš jų viena nurodė, kad bandymas nebuvo sėkmingas (bet bendrame įmonės darbuotojų skaičiuje vyrų ir moterų pasiskirstymas yra 50/50). Dvi įmonės teigė, kad keletą darbuotojų pavyko įdarbinti, bet norint pasiekti esminių pokyčių, būtina tobulinti švietimo sistemą ir keisti pačių darbuotojų stereotipus apie esamas profesijas.
- [479]. Praktiškai visos įmonės, kuriose darbas nebuvo organizuojamas pamainomis (t.y. konvejerio principu), taikė lankstų darbo grafiką ir buvo įvedusios nuotolinio darbo galimybę darbuotojams. Kelios įmonės, net ir dirbdamos pamainomis, pagal galimybes taikė lankstų darbo pradžios grafiką (paprastai moterims, turinčioms mažų vaikų – kad spėtų nuvežti vaikus į ikimokyklinės priežiūros įstaigas).

F.5.3. Neigiami pavyzdžiai ir rekomendacijos veiklos tobulinimui

- [480]. Tyrimas rodo, kad tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai neatpažįsta lygių galimybių pažeidimų ar diskriminacijos (ypač netiesioginės ar paslėptos). Dauguma apklaustųjų darbdavių teigia, kad organizuojant įmonės darbą nėra susidūrę su lyčių nelygybės problemomis, o tuo labiau – moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimais. Vis dėlto, teigti, kad lyčių nelygybės darbo rinkoje nėra, neleidžia kiti apklausos duomenys. Pavyzdžiui, tyrimo dalyviai ne kartą paminėjo esamus vyrų ir moterų atlygio skirtumus, įvardino egzistuojančius stereotipus dėl moteriškų ir vyriškų profesijų, buvo paminėti ir darbuotojų (moterų) skundai dėl netinkamo bendradarbių elgesio. Svarbu ir tai, kad kai kurios įmonės (užsienio kapitalo) atlieka vidinius mokymus šia tema, taiko nepriklausomo skundų nagrinėjimo procedūrų praktikas. Tiek darbdaviams, tiek darbuotojams stokojant gebėjimo atpažinti diskriminaciją, net ir pastarajai egzistuojant, ji gali būti nepastebėta ir toleruojama.
- [481]. Tyrime dalyvavę darbdaviai teigė, kad patys darbuotojai neatpažįsta ir neteikia reikšmės lygių galimybių problematikai, todėl įmonės politikos keitimas ar mokymai šia tema nebūtų naudingi. Prieš vertinant tokio teiginio pagrįstumą, tikslinga atlikti atskirą, darbuotojams skirtą apklausą, kuri įvertintų jų gebėjimą atpažinti įvairias diskriminacijos formas, pasirengimą kelti esamas problemas ir reikalauti sprendimų.
- [482]. Dalis apklausos duomenų rodo, kad teisinis reguliavimas gali turėti įtakos lygių galimybių užtikrinimui. Pavyzdžiui, darbdaviai nurodo, kad atsiradus tėvystės atostogoms, šia galimybe yra dažnai naudojamosi, tuo tarpu keliama griežti reikalavimai vaikų kambariui atgraso nuo jo įrengimo; pasikeitusi socialinio draudimo įmokų sistema (įvestos „įmokų grindys“) tampa ribojančiu veiksniu taikant lankstų darbo laiką.

Šios tyrimo įžvalgos rodo, jog būtų tikslinga atlikti atskirą teisinio reguliavimo aplinkos analizę ir pasižiūrėti, kaip ji veikia (riboja, skatina, yra neutrali) lyčių lygybės politikos principų diegimą ir tam tikrų socialinių praktikų kaitą įmonėse. Lietuvoje galiojantis teisinis reguliavimas galėtų būti įvertintas lyginamosios teisėtyros aspektu (pvz., lyginant jį su Skandinavijos valstybių atitinkamu teisiniu reguliavimu), o pačio reguliavimo poveikis įmonių elgesiui aptartas remiantis teisės doktrinos įžvalgomis (pvz., elgsenos ekonomikos (angl. *behavioral economics*)).

- [483]. Lygių galimybių strategijos, kurios reikalauja naujas Darbo kodeksas, tyrimo metu nurodė neturintys ir neplanuojantys turėti trijų apklaustų įmonių atstovai. Toks pareiškimas leidžia daryti prielaidą, kad kai kurios įmonės, net ir esant teisiniam imperatyvui, ketina nesilaikyti įstatymo reikalavimų. Tokie teiginiai rodo, kad naujos, Darbo kodekse įtvirtintos socialinės normos nėra visuotinai priimtinos, o tai, pasak elgsenos ekonomikos mokslo atstovų, yra būtina, kad naujas reguliavimas būtų veiksmingas⁶. Jei įstatymų leidėjas nustato teisinį reguliavimą, kuris prieštarauja visuomenėje įsitvirtinusioms normoms, teigia A. Kahan, praktiškai jis nebus įgyvendinamas⁷. Todėl svarbu priimti tokius teisės aktus, kurie padėtų „stumtelėti“ (angl. *gentle nudge*) visuomenę link tam tikro elgesio ir pamažu skatintų vyraujančių socialinių normų ir visuomenės elgesio kaitą⁸. Kita vertus, toks įstatymo nuotatų nepaisymas gali būti susijęs ir su tuo, kad Darbo kodeksas tokiais atvejais nenumato jokių konkrečių sankcijų.
- [484]. Darbdavių apklausa atskleidė, kad planuodami papildomas darbuotojų motyvacijos priemones (nepiniginis priedus – abonementus į sporto klubą, pakvietimus į teatrą, įmonės viduje susikūrusių sporto komandų rėmimą ir pan.), darbdaviai retai atsižvelgia į skirtingas moterų ir vyrų darbuotojų galimybes jomis pasinaudoti. Dauguma respondentų nurodė, kad įmonės viduje esančiose sporto komandose dažniausiai sportuoja tik vyrai (nes moterys skuba namo dėl šeiminių įsipareigojimų), tačiau neįvardino tai kaip vieno iš lyčių nelygybės požymių. Vertėtų atkreipti darbdavių dėmesį, kad šeimas turinčius darbuotojus būtų tikslinga skatinti pasiūlant iš dalies padengti vaikų priežiūros paslaugas, įrengti vaikų priežiūros kambarius įmonės viduje ar kitaip palengvinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą.
- [485]. Siekiant palengvinti darbuotojų šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, didžiosios įmonės galėtų proaktyviai bendradarbiauti su savivaldybėmis, sprendžiant problemas, kylančias darbuotojams, besinaudojantiems viešosiomis paslaugomis – pavyzdžiui, tartis dėl ikimokyklinių įstaigų darbo laiko prailginimo (budinčių grupių įsteigimo), vaikų užimtumo organizavimo po pamokų, viešojo transporto

⁶ Plačiau dėl socialinių normų svarbos teisinio reguliavimo akceptavimui žr. KAHAN, D. M. *Gentle Nudges vs. Hard Shoves: Solving the Sticky Norms Problem*. Faculty Schorlanship Series, 2000, p. 607, 608. Prieiga per internetą: <http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/108>

⁷ KAHAN, D. M. *Gentle Nudges vs. Hard Shoves: Solving the Sticky Norms Problem*. Faculty Schorlanship Series, 2000, p. 607, 608. Prieiga per internetą: <http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/108> .

⁸ PARISI, F. *The Language of Law and Economics*. A Dictionary. Cambridge: Cambridge University Press, 2013, p. 283. Vienas iš tokio efektyvaus palaipsnio reguliavimo pavyzdžių yra nurodomas rūkymo ribojimas JAV. JAV 6 dešimtmetyje rūkymas visuomenėje buvo siejamas su pozityviu įvaizdžiu, vyriškumu ir sofistikuotu elgesiu. 1964 m. JAV Senate pateikus ataskaitą apie rūkymo žalą, buvo imtasi palaipsnių ir švelnių reguliacinių priemonių: pirmiausia buvo nustatyti tam tikri informacijos atskleidimo apie rūkymo žalą reikalavimai, po 6 m. buvo priimtas draudimas dėl tabako reklamos, vėliau rūkymo ribojimas viešose vietose. Tai, kad toks reguliavimas buvo veiksmingas, pagrindžia aplinkybės, jog kai kuriose valstijose nedelsiant priimti griežti rūkymo draudimai nebuvo efektyvūs ir liko neįgyvendinti praktikoje (KAHAN, *supra* 2, p. 626).

eismo grafiko suderinimo su įmonių darbo laiku ir pan. Pagal galimybes, dalis šių paslaugų galėtų būti finansuojamos įmonės lėšomis, kaip darbuotojų skatinimo priemonės (nepiniginiai priedai).

F.5. Rekomendacijos lyčių lygybės tikslų įgyvendinimui

- [486]. Viena iš dažnai pastebimų problemų yra ta, kad darbdaviai nepastebi su lytimi susijusių šališkumų ar stereotipų ne dėl priešiško nusistatymo, bet todėl, kad lyčių nelygybės apraiškų neatpažįsta. Todėl darbdavius ir darbuotojus svarbu šviesti apie įvairias diskriminacijos formas. Mokymus šia tema galėtų organizuoti tiek valstybės ar savivaldybės įstaigos (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Valstybinė darbo inspekcija, teritorinės darbo biržos, savivaldybės verslo aplinkos gerinimo agentūros), tiek darbdavių organizacijos bei visuomeninės ar privačios personalo mokymus organizuojančios įmonės (pvz., Personalo valdymo profesionalų asociacija). Tikslinga būtų skleisti informaciją apie jau egzistuojančius, kokybiškus tarptautinių organizacijų sukurtus įrankius, skirtus įsivertinti įmonių ar jų atstovų (ne)šališkumą ir stereotipų lyčių požiūriu (ne)buvimą.⁹
- [487]. Mokslinėje literatūroje nurodomos priemonės, kurios padeda atpažinti šališkumus, stereotipus ir atsiribojimas nuo jų. Svarstant skatinančias ar elgesį keičiančias priemones svarbu būtų atkreipti dėmesį į šias įžvalgas:

1. Asmenys yra labiau linkę keistis ar prisitaikyti prie kitokio elgesio ar normų, jei žino, kad taip elgiasi dauguma (*bandos elgsena (angl. herd behaviour)*)¹⁰. Ši įžvalga svarbi sprendžiant, kokia ir kaip informacija apie įmones turi būti pateikiama kaip dominuojanti norma. Pvz., žinutė, kad dauguma įmonių neturi lygių galimybių politikos, rodytų, kad toks elgesys yra dominuojanti socialinė norma ir neskatinėtų elgtis kitaip. Tuo tarpu žinutė apie dominuojantį teigiamą elgesį, pvz., jog beveik visos įmonės mano, kad ši tema svarbi, galimai formuotų kitokią normos sampratą ir elgseną.¹¹
2. *Įmonių elgesio lyčių lygybės srityje viešinimas*. Dalis įmonių turi pateikti socialinės atskaitomybės ataskaitą kartu su metiniais finansiniais duomenimis. Ši viešai atskleidžiama informacija apima (turėtų apimti) ir lygių galimybių klausimus. Tam tikra informacija turi būti skelbiama ir remiantis Darbo kodekso reikalavimus. Siekiant poveikio, ji turi būti konkreti, paprasta ir palyginama.¹² Pvz., įmonės informacija apie įdiegtą anoniminių skambučių liniją, remiantis kuriuo skundą nagrinėja nepriklausomas asmuo, nepateikus konteksto, bus mažiau paveiki, nes neparodo,

⁹ Vienas iš pavydžių galėtų būti vienos iš nevyriausybinių „Project Implicit“, kurią sudaro mokslininkų atstovai ir kurios tikslas yra edukuoti visuomenę apie paslėptus stereotipus ir pateikti virtualią laboratoriją (plačiau žr. <https://www.projectimplicit.net/index.html>; <https://implicit.harvard.edu/implicit/aboutus.html>), siūlomas testas galimiems šališkumams ar stereotipams įsivertinti (žr. <https://implicit.harvard.edu/implicit/>).

¹⁰ BOHNET, Iris. *What works. Gender equality by design*. Cambridge, London: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016, p. 245.

¹¹ Plačiau apie žinutės formavimą, *Ibid*, p. 245 – 249, taip pat žr. *Women on Boards: Two Years On*, UK Government, <https://www.gov.uk/government/news/women-on-boards-two-years-on>.

¹² *Ibid* p. 283. Taip pat apie kitas priemones, kurios daro informaciją paveikesnę žr. SUNSTEIN, C. R. *Simpler: The Future of Government*. New York: Simon and Schuster, 2013.

kokios dar yra gerosios (ir/ar vyraujančios) praktikos. Todėl siekiant kuo didesnio poveikio įmonių skelbiamą informaciją patariama sisteminti, lyginti ir viešinti, pateikus kontekstą.

3. *Įmonių atskleidžiamos informacijos vertinimas ar įmonių atskaitomybė.* Paskata skleisti informaciją didėja, jeigu ji yra skaitoma, vertinama ir analizuojama. Viešos nuomonės ir įmonės reputacijos formavimas, gali būti viena iš priemonių, skatinančių pokytį lygių galimybių pažeidimų srityje.
4. *Įvairių reguliacinių priemonių derinimas.* Problemos sprendžiamos veiksmingiau, pasitelkus įvairius reguliavimo mechanizmus ir veikėjus (protingo reguliavimo (angl. *smart regulation*) koncepcija)¹³. Pvz., tai pačiai problemai spręsti pasirenkami ir socialiniai, ir įmonių savireguliaciją įgalinantys mechanizmai, o kai kuriais atvejais nustatomos ir pozityviosios teisės imperatyvai ir/ar sankcijos (angl. *hard law*). Todėl vertinant politikos rekomendacijas, susijusias su lygių galimybių užtikrinimu darbe, būtų aktualu vertinti įvairių mechanizmų (tiek teisinių, tiek neteisinių) visumą.

¹³ žr. GUNNINGHAM, N. *et al.* *Smart regulation: designing environmental policy*. Oxford: Clarendon Press, 1998, p. 473–498. Taip pat, LAURAITYTĖ, E. *Įmonių socialinė atsakomybė-bendrovių teisės aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2016, p. 52-56.