



Informacijos analizavimo procesas, siekia užtikrinti, kad ekonominės plėtros teikiama nauda,

finansiniai, ekonominiai ištekliai būtų efektyviai

ir lygiai paskirstyti moterų ir vyrų socialinėms grupėms ir, kad būtų išvengta neigiamų pasekmių moterims arba santykiams tarp lyčių.

(Pasaulio bankas)

SPRENDIMŲ PROJEKTŲ POVEIKIO LYTIS VERTINIMO METODIKA

ARBA LYČIŲ LYGYBĖS PATARĖJAS VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ
ĮSTAIGOMS

© Prof. Virginija Šidlauskienė

Turinys

Įvadas.....	2
1. Lyčių aspekto integravimo strategija moterų ir vyrų lygybei skatinti.....	3
2. Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimas.....	7
3. Europos Sąjungos valstybių geroji praktika, taikant poveikio lytims vertinimą.....	8
4. Teisės aktų analizė ir numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo keitimas.....	12
5. Pasirengimo etapas.....	20
6. Poveikio lytims vertinimo procesas.....	22
6.1. Darbo sritis: moterų ir vyrų užimtumo ir darbo sąlygų skirtumai.....	23
6.2. Pinigų sritis: moterų padėtis išlieka sudėtingesnė.....	26
6.3. Žinių sritis: moterys yra labiau išsilavinusios negu vyrai, bet lyčių segregacija švietimo srityje išlieka.....	28
6.4. Laiko sritis: vyrų ir moterų nelygybė laiko padalijimo požiūriu išlieka.....	30
6.5. Galios sritis: lyčių nelygybė priimant sprendimus išlieka svarbiausia Lietuvos problema.....	32
6.6. Sveikatos sritis, kurioje Lietuvos moterų ir vyrų lygybė didžiausia.....	34
7. Poveikio lytims vertinimo atlikimas.....	36
7. Informacijos šaltiniai.....	47
Priedai.....	49

Įvadas

Ši metodika parengta, vykdant Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programą ir Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų įgyvendinimo veiksmų planą 2015-2017 metams, LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 m. programos 58 ir 59 punktai identifikuoja, kad **viena iš esminių lyčių lygybės neefektyvaus įgyvendinimo problemų – sprendimų poveikio lytims vertinimo stoka**. Nors Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 1 punktą nustato, kad valstybės ir savivaldybių įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, *kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės*, teisės aktų ir kitų sprendimų projektai nėra vertinami poveikio moterų ir vyrų padėčiai aspektu. Stokojama lyčių aspekto integravimo ir lengvai taikomų poveikio lytims vertinimo metodu teisės aktuose ir įvairių sričių programose.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programos 46.3 punkte nustatytas uždavinys: įdiegti teisės aktų ir kitų sprendimų projektų poveikio lytims vertinimą ir jam įgyvendinti numatyta priemonė: sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodikos parengimas. Priemonės įgyvendinimo terminas – 2015 metai, atsakingas vykdytojas – SADM, kuri šią priemonę įgyvendina kartu su visuomeninėmis organizacijomis ir lyčių studijų centrais.

Kadangi visos taikomos viešojo administravimo priemonės tiesiogiai ar netiesiogiai daro poveikį moterų ir vyrų gyvenimams, vienaip ar kitaip keičia jų padėtį tarpusavio santykius, todėl, vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsniu, visos valstybės ir savivaldybių įstaigos pagal kompetenciją privalo sistemingai integruoti lyčių lygybės perspektyvą į savo veiklos turinį ir procesą, rengiant teisinio reguliavimo sprendimų projektus, programas, priemones ir pan. Metodikos **tikslas** – padėti valstybės ir savivaldybių institucijoms produktyviau dirbti lyčių lygybės darbą bei siekti, kad politiką formuojantys asmenys įtrauktų lyčių lygybės aspektą į teisinio reguliavimo sprendimų projektus visais lygiais ir visuose rengimo etapuose; kad būtų keičiamas valstybės ir savivaldos darbuotojų požiūris ir atsakoma neutralaus požiūrio į lytį teisinio reguliavimo sprendimų projektų rengimo procese, keičiant procedūrinę kultūrą.

Metodika nustato tvarką, a) kaip užtikrinti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 str. 1 punkto įgyvendinimo efektyvumą, vertinant lyčių aspektu sprendimų projektų poveikį; b) kaip inicijuoti ir sutelkti tarpžinybinį tinklą bei organizuoti jo veiklą. Integravus lyties perspektyvą į Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodiką

© Prof. Virginija Šidlauskienė

valstybės ir savivaldybių viešojo administravimo procedūras, pagerins priimamų sprendimų kokybę iš moterų ir vyrų perspektyvos.

Išbandžius metodiką valstybės ir savivaldybių įstaigose, nes kiekvienos jų darbas reikalauja lyties perspektyvos taikymo, metodika tobulintina ir papildoma, atsižvelgiant egzistuojančias sąlygas, poreikius ir kuriamą praktiką.

1. Lyčių aspekto integravimo strategija moterų ir vyrų lygybei skatinti

Moterų ir vyrų lygybei, kaip horizontaliajai veiklai, įgyvendinti visose srityse taikomas **lyčių aspekto integravimas** apibūdinamas kaip politikos procesų (re)organizavimas, tobulinimas, plėtra ir vertinimas, siekiant, kad politiką formuojantys asmenys įtrauktų lyčių lygybės aspektą į visas politikos sritis visais lygiais ir visuose etapuose (Europos Taryba, 1998). Ši konceptuali nuostata Lietuvoje įteisinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsniu, nustatančiu **visų** valstybės ir savivaldybių institucijų **pareigą** užtikrinti moterų ir vyrų lygias teises ir galimybes.

Lyčiai neutrali politika, kuri nėra tikslingai nukreipta į moterų ar vyrų socialinę grupę ir formuojama, darant prielaidą, kad jos poveikis abiem lytims yra vienodas. Tačiau faktiškai tokia politika yra lyčiai akla (pagal D. Budlender, D. Elson, G. Hewitt, T. Mukhopadhyay, 2002) ir neužtikrina lyčių lygybės pažangos Lietuvoje. Organizuojamuose įvairaus lygio mokymuose² išryškėjo valstybės ir savivaldybių darbuotojų, valstybės tarnautojų ir specialistų menkas lyčių lygybės problematikos, lyčių lygybės poveikio socialinei-ekonominei visuomenės gerovei supratimas.

Šaltinis³: Mokymų ciklas profesinių sąjungų atstovams “Ekonominė pažanga: valstybės tarnautojų vaidmuo užtikrinant lyčių lygybę“

Dauguma mokymų dalyvių diskusijų metu teigė, kad jų institucijos neturi konkrečių strategijų, veiksmų planų bei ne vykdo jokių švietimo ar stebėsenos veiklų, kurios tiesiogiai būtų skirtos diskriminacijai mažinti arba lyčių lygybei užtikrinti. Ši dėmesio stoka aiškinama tuo, kad trūksta politinės valios ir konkrečių nurodymų bei nepakankamai suvokiamas diskriminacijos ir nelygybės reiškinys. Be to, dokumentavimo bei statistinių duomenų stoka paverčia lyčių lygybės reiškinį mažiau pastebimu valstybės institucijose, mažina paskatas pripažinti problemą bei ieškoti būdų jai veiksmingai pasipriešinti.

1

2 Mokymų ciklas profesinių sąjungų atstovams “Ekonominė pažanga: valstybės tarnautojų vaidmuo užtikrinant lyčių lygybę“. (Prieiga internete: <http://www.lygybe.lt/lt/projektai/vykdomi-projektai/moteru-ir-vyru-sj5u.html>)

3 Ten pat.

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

Mokymų metu paaiškėjo, jog dauguma valstybės tarnybos institucijų yra susitelkusios spręsti daugiau ekonomines problemas ir neskiria ypatingo dėmesio diskriminacijos šalinimui. Pastaraisiais metais buvo inicijuotos vos tik keletą programų (daugiausia susijusių su lyties ir amžiaus nediskriminavimu), taigi valstybės tarnautojai nediskriminavimo srityje beveik nedirba ir neturi galimybių gilinti savo žinias.

Vadovaujamosi savo asmeniniu patriarchaliniu požiūriu. Lyčių lygybės tema sutinkam kaip nepatraukli, o skirtingų tikslinių grupių tarpe egzistuoja išankstinis atmetimas bei noras atsiriboti nuo bet kokių, su lyčių lygybe susijusių, temų. Paradoksas, bet dalis tarnautojų atvirai priešinasi lyčių lygybės ir lyčių aspekto integravimo strategijai. Vykdami tarnybines funkcijas, valstybės tarnautojai ir specialistai praktiškai nesilaiko Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, nes savo elgseną grindžia asmenine lyčių lygybės pasaulėjauta ir supratimu. Dauguma darbuotojų visai nemotyvuoti taikyti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principą savo tarnybinėje veikloje.

Lietuvoje vykdoma lyčių lygybės politika neužtikrina ilgalaikių, fundamentalių pokyčių svarbiausiose viešojo gyvenimo srityse. Taikomos priemonės orientuotos labiau į patį įgyvendinimo procesą nei į rezultatą. Europos lyčių lygybės instituto duomenimis Lietuvos Lyčių lygybės indeksas nuo 43,6 (visiška lyčių nelygybė – 1, visiška lyčių lygybė – 100) 2005 m. krito iki 42,2 (2010 m.) ir dar smuko iki 40,2 (2012 m.), arba kitaip sakant, ES šalių tarpe – iš 18 vietos 2010 m. į 22 2012 m. Europos Sąjungos lyčių lygybės indeksas atspindi padėtį kiekvienoje ES valstybėje narėje ir aiškiai parodo, kad nei vienoje srityje nėra pasiekta visiška vyrų ir moterų lygybė. Geriausias Lietuvos rezultatas yra sveikatos srityje, kur ji surinko 82,3 balus iš 100 galimų, vidutinis rezultatas – darbo srityje (55,6 balai iš 100 galimų), pajamų srityje (45,6 balai iš 100 galimų), prasčiausias – laiko paskirstymo srityje, kur surinkti vos 22,8 balai.

Bendras ES indeksas keitėsi nežymiai: nuo 51,3 (2005 m.) kilo iki 52,4 (2010 m.) ir 52,9 (2012 m.). Lietuva, kaip ir Jungtinė Karalystė priskirta prie šalių, kuriose stebimas nuoseklus indekso mažėjimas.

Pasaulio ekonomikos forumo duomenimis, stebimas panašus situacijos lyčių lygybės srityje smukimas: Lietuva iš 28 pozicijos (2013 m.) nukrito į 44 poziciją (2014 m.)⁴. Tyrimai (Bazurina,

⁴ Pagal Pasaulio ekonomikos forumo paskelbtus 2014 m. duomenis, Lietuva pagal lyčių lygybės indeksą, užėmė 44 vietą iš 142 valstybių. Lietuva geriausių rezultatų pasiekė moterų dalyvavimo švietime ir prieigos prie sveikatos paslaugų bei gyvenimo trukmės srityse. Čia mūsų indeksas yra artimas 1, o tai reiškia, kad atotrūkio tarp vyrų ir moterų šiose srityje praktiškai nėra. Kalbant apie ekonomiką – darbo užmokestį, dalyvavimą darbo rinkoje ir pan., čia mūsų rezultatas prastesnis – 0.7. Tačiau labiausiai Lietuvos rezultatas nusmuko dėl moterų dalyvavimo politikoje: čia mūsų rezultatas artimesnis 0 nei 1, t. y. 0.17. Moterų politikoje indeksas sudarytas atsižvelgiant į vietas parlamente, ministrų kabinete bei moterų dalyvavimu aukščiausio lygio valstybės valdyje per pastaruosius 50 metų. Verta atkreipti dėmesį, kad Lietuvos bendras indeksas 2013 m. – 0.721. 2013-aisiais buvome 28 vietoje iš 136, 2012-aisiais – 34 vietoje iš 135.

2010) parodė, kad lyčių lygybės principas, nepaisant savo horizontalaus pobūdžio, Lietuvoje nėra suvokiamas kaip neatsiejama kiekvienos viešosios politikos dalis. Lyčių lygybės politikos formuotojai ir vykdytojai stokoja suvokimo, kaip ji gali būti integruojama į kitas politikas, t. y. trūksta lyčių aspekto integravimo strategijos. Lyčių lygybės politika Lietuvoje valdoma vertikaliai. Kita priežastis – mažas moterų skaičius tarp aukščiausio lygio vadovų Lietuvos valstybės tarnyboje komplikuoja lyčių lygybės politikos valdymą. Mažas moterų skaičius tarp įstaigų vadovų – labiau priklauso nuo netinkamai valdomos lyčių lygybės politikos bei moterims nepalankios socioekonominės ir kultūrinės aplinkos šalyje. Moterų atstovavimo sprendimų priėmimo kontekste tai reiškia, kad iš esmės nekeičiant socialinės visuomenės struktūros bei lyčių lygybę taikant daugiau teoriniame, nei praktiniame lygmenyje, moterų galimybes užimti vadovaujančias pareigas lieka žemesnės negu vyrų, nepaisant priimtų teisės aktų ir programų. Sektoriniu principu valdoma lyčių lygybės politika nėra suderinta su kitomis programomis, todėl pvz., šalyje siekiant padidinti gimstamumą, buvo pablogintos moterų sąlygos darbo rinkoje, o taupant viešąsias lėšas ir uždarant vaikų darželius, buvo sumažintos moterų galimybes derinti šeimos ir profesines pareigas bei išsipareigojimus (Purvaneckienė, 2009; Šidlauskienė, 2013).

Svarbus ir sociokultūrinio lygmens poveikis. Visų pirma, Lietuvoje vis dar stiprus patriarchalinis, stereotipinis požiūris į moterų ir vyrų vaidmenis visuomenėje. Nors moterys ir vyrai iš esmės vienodai dalyvauja darbo rinkoje, šeimos ir buities rūpesčiai tradiciškai priskiriami moterims. Darbo rinkai būdinga horizontali ir vertikalė segregacija sustiprina žemesnį moterų statusą visuomenėje bei jų socialinę atskirtį. Trumpai tariant, Lietuvos moterys yra įkalintos tarp išteklių trūkumo bei visuomenės spaudimo atlikti tam tikras pareigas, kas neleidžia išsivystyti vidinėms aspiracijoms siekti karjeros aukštumų. Antra, Lietuvos visuomenė lyčių lygybę tapatina labiau su lygiomis moterų ir vyrų teisėmis, o ne galimybėmis. Viešosios nuomonės lygmenyje lyčių lygybė nėra priskiriama opioms Lietuvos problemoms. Todėl lyčių lygybės politikos formuotojai nėra skatinami imtis aktyvesnių ar radikalesnių sprendimų šioje srityje. Lietuvos sociokultūrinė aplinka neigiamai veikia moterų galimybes užimti vadovaujančias pareigas valstybės tarnybos aukščiausiuose postuose, o jeigu jie ir užimami, tai pačios vadovės stokoja supratimo apie lygių moterų ir vyrų galimybių įgyvendinimą. Dar sudėtingesnė situacija, kuomet valstybės tarnautojai, įvairių lygių specialistai priešinasi lyčių lygybės ideologijai ir jos praktiškam įgyvendinimui (Lindholm, 2011). Pasipriešinimas lyčių lygybės įgyvendinimui kyla dėl valstybės tarnautojo ar specialisto nesidomėjimo tematika, susiformavusių vertybių ir nuostatų, lyčių lygybės programų finansavimo išteklių stokos (Pincus, 2002). Priešinamasi tuomet, kai nepasitikima lyčių lygybės įgyvendinimo aktualumu, nepasitikima

nauda gerovės visuomenei ir nedalyvaujama sprendimų priėmimo procesuose (Wahl et al. 2001). Paspriešinimas lyčių lygybei gali būti nebūtinai aktyvus, bet indikuojantis valstybės tarnautojo ar specialisto vidinių nuostatų konfliktą su lygybės politikos keliamais tikslais ir uždaviniais. Arba, jeigu lyčių lygybės politikos ir strategijos tikslai priimami, bet būna juos sunku įgyvendinti praktiškai, tuomet jie gali būti taip modifikuojami, kad jie *"išiterptų"* į prioritetines vertybes ir praktikas (Alvesson & Sveningsson, 2008).

Tam, kad būtų pakeista esama situacija, reikalingi keli sprendimai. Pirmiausia, turėtų būti skiriama daugiau dėmesio lyčių lygybės politikos nuostatų įgyvendinimui praktikoje. Esama teisinė bazė yra palanki lyčių lygybės plėtrai šalyje, tačiau trūksta mechanizmo, kuris galėtų efektyviai ją vykdyti. Reikėtų pasinaudoti lyčių integravimo principo metodologija ir bent jau glaudžiai su lyčių lygybės politika susijusių sričių (finansai, švietimas, sveikatos apsauga ir kt.), taikyti poveikio lytims vertinimą (toliau – PLV). Vykdoma lyčių lygybės politika turėtų būti geriau suderinta su kitomis viešosiomis politikomis. Lietuva galėtų remtis gerosios praktikos pavyzdžiais. Ypač vertinga Šiaurės šalių patirtis, moterų ir vyrų lygybės principo integravimas į visas viešojo gyvenimo sritis, kai priimant bet kokį sprendimą yra įvertinamas poveikis moterų ir vyrų galimybėms. Gal būt, reikalinga pakeisti bendradarbiavimo su NVO modelį ir suteikti visuomeniniam sektoriui daugiau galių daryti įtaką politikos formavime ir įgyvendinime.

Poveikio lytims vertinimas atliekamas taikant analizę pagal lytį (kaip priemonę), kuri padeda nustatyti skirtumus tarp vyrų ir moterų padėties, atsižvelgia į specifinę jų veiklą, poreikius, prieinamumą prie išteklių ir jų kontrolę, galimybę naudotis ekonomikos rezultatais ir dalyvauti sprendimų priėmimo procese (TDO, 2007). Informacijos analizavimo procesas, siekia užtikrinti, kad ekonominės plėtros teikiama nauda ir finansiniai, ekonominiai ištekliai būtų efektyviai ir lygiai paskirstyti moterims ir vyrams, ir, kad būtų išvengta neigiamų pasekmių moterims arba santykiams tarp lyčių (Pasaulio bankas).

2. Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimas

Į lyčių aspektą atsižvelgiantis **sprendimų projektų poveikio lytims vertinimas**, pripažįsta, kad egzistuoja socialiai nulemti skirtumai tarp moterų ir vyrų, kuriuos sąlygoja išmokta ir įgyta Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

elgsena, daranti įtaką skirtingam (moterų nenaudai) lyčių prieinamumui prie išteklių ir jų kontrolei. **Sprendimų projektų poveikio lytims (toliau – sprendimų poveikio lytims) vertinimas** turėtų būti įgyvendinamas ir diegiamas į visus politikos projektus ir programas. Vertinimas vadovaujasi nuostata, kad moterys yra lygiavertės⁵ ekonominės, socialinės, visuomeninės plėtros dalyvės kaip ir vyrai, kad moterų dalyvavimo pobūdis, nulemtas vyraujančių lyčių santykių, dažniausiai yra nelygus vyrams, dėl ko moterys turi skirtingus poreikius, interesus ir prioritetus, kurie paprastai konfrontuoja su vyrų poreikiais bei interesais (pagal Pasaulio banko apibrėžimą; C. March, I. Smyth, M. Mukhopadhyay, 1999).

Sprendimų poveikio lytims vertinimas – tai procesas, kurio metu lyginamas ir vertinamas teikiamo sprendimo projekto poveikis moterims ir vyrams, įsitikinant, kad teikiamų sprendimų priėmimas nesukels diskriminacinių padarinių ir skatins lyčių lygybės įgyvendinimą. **Sprendimų poveikio lytims vertinimas**⁶ – tai palyginimo ir vertinimo procesas, kurio metu, remiantis lyties kriterijais ir esama lyčių situacija, numatomos vystymosi tendencijomis, kurios kyla iš siūlomos politikos įdiegimo (Europos Komisija, 1998). Kitaip sakant, poveikio lytims moterims ir vyrams ir lyčių lygybei vertinimas – tai įvairių (pozityvių, negatyvių ar neutralių) efektų numatymas, įgyvendinant vieną ar kitą lyčių lygybės politiką ar veiklą⁷.

Poveikio lytims analizė ir vertinimas skirtas tirti esamoms politikos programoms ir įprastai praktikai užtikrinti, tikintis, kad jos bus vienodai naudingos ir moterims, ir vyrams. Sprendimų poveikio lytims vertinimas padeda identifikuoti moterų ir vyrų skirtumus bei jų mastą ir išsiaiškinti, kokią reikšmę tie skirtumai gali turėti tam tikroms politikos sritims. Ji padeda įvertinti politikos programas ir įprastą praktiką, išsiaiškinti, ar šios programos ir praktika padarys moterims ir vyrams skirtingą įtaką, padės neutralizuoti diskriminaciją ir užtikrinti lygybę.

3. Europos Sąjungos valstybių geroji praktika, taikant poveikio lytims vertinimą

5 COM (96) 67 final of 21 February 1996 on: "Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities".

6 European Commission, "A Guide to Gender Impact Assessment", 1998.

7 European Commission, "Evaluating Socio Economic Development, Sourcebook 2: Methods & Techniques. Gender impact assessment", 2009.

Dėl įvairių priežasčių (imlaus laiko sąnaudų, kompetencijos stokos, Metodikos detalumo stokos, statistinių duomenų trūkumo, tarpžinybinio derinimo trūkumo, visuomeninių organizacijų konsultavimo pajėgumų ir pan.) tenka pripažinti, kad dauguma sprendimų projektų poveikio moterims ir vyrams (poveikio socialinei aplinkai kontekste) vertinimų atliekama paviršutiniškai, pažymose nurodant *neutralų* sprendimo projekto poveikį. Tokiu būdu, pats teisėkūros procesas sudaro nelygybės ir diskriminavimo įtvirtinimo galimybę. Mūsų lietuviškasis sprendimų projektų poveikio lytims vertinimas gali būti prilyginamas pasaulyje vis tvirčiau išigalinčiam *poveikio lytims vertinimui* (angl. *Gender impact assessment*).

Kuriant poveikio lytims vertinimo metodiką, kuri siekia tobulinti valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų administracinius gebėjimus, pradėtas užsienio šalių poveikio lytims vertinimo patirties rinkimas ir vertinimo pažangos analizė.

Iš 16 valstybių: Austrijos, Belgijos, Danijos, Estijos, Čekijos Respublikos, Graikijos, Jungtinės Karalystės, Lenkijos, Kipro, Prancūzijos, Suomijos, Makedonijos buvusios Jugoslavijos Respublikos, Nyderlandų, Rumunijos, Švedijos ir Vokietijos surinktos poveikio lytims vertinimo priemonės, patirtys ir praktikos.

Trumpai apžvelgsime gerąją minėtų šalių praktiką, kurios elementai gali būti pritaikomi kuriamai poveikio lytims vertinimo metodikai, taikytinai ir Lietuvai.

Austrija. Nuo 2009 m. Austrijos Federalinė konstitucija visuose viešojo administravimo lygmenyse (municipalinis, valstybės ir federalinis) reikalauja *to achieve effective gender equality budgeting*. Nuo 2013 m. visoms federalinėms ministerijoms, projektuojant biudžetą, privaloma remtis *gender responsive budgeting*. Teisinė reforma įgalina visiems priimamiems naujiems teisės aktams, direktyvoms ir dideliems projektams taikyti poveikio lytims vertinimą, kad būtų pasiektą veiksmingų (*effective*) lyčių lygybės rezultatų.

Austrijos Federalinio biudžeto įstatyme (Bundeshaushaltsgesetz, 2013) įtrauktas straipsnis, skirtas poveikio lytims vertinimui. Priimti naujieji teisės aktai ir juos lydinti direktyva, praktinis vadovas su programine įranga, vadovėlis, informacija mokymų medžiaga ir statistika. Lyčių lygybės direktyva vertina poveikį 6 srityse: (ap)mokėjimo /užmokesčio; švietimo, užimtumo ir pajamų; neapmokamo darbo; valstybės biudžeto pajamų; sprendimo priėmimo procesų ir sprendimo priėmimo institucijų; sveikatos.

Suomija. Poveikio lytims vertinimas pagal *Act on Employment Contracts* vykdomas nuo 2000 metų. Už vertinimą atsakingas Lyčių lygybės skyrius (Gender Equality Unit, TASY) Socialinių reikalų ir sveikatos ministerijoje. Siekiama ne tik įtvirtinti lyčių lygybę, bet teisinių aktų taikymo kokybės ir gero jos taikymo valdymo. Labiausiai vengiama lyčiai neutralios teisėkūros proceso, nes jame ir glūdi išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu.

Vykdamas poveikio lytims vertinimą sukurtas instrumentų kompleksas: *Guidelines on GIA* (2003), kuriame detaliam aprašomas poveikio lytims vertinimo procesas; *General directives for formulating the Budget* (2006), *Bill Drafting Instructions* (2007), *Gender Glasses in use - A handbook to support gender equality work at Finnish ministries* (2009), *Gender perspective in administration and institutes* (2013).

Lyčių lygybės skyrius (Gender Equality Unit, TASY) stebi kaip ministerijos vykdo *poveikio lytims vertinimą* ir kasmet rengia ataskaitą, reitinguodamas ministerijas pagal *lyčių aspekto integravimo* (angl. *gender mainstreaming*) pasiekimus.

Švedija. Pirmoji šalis ES, nuo 1990 m. pradėjo taikyti lyties aspekto integravimo strategiją valstybiniame sektoriuje, o 1995 m., pradėjo diegti poveikio lytims vertinimą, naudodama sukurtą instrumentą 3R (*Reprezentacija, Resursai, Realybė*). Vėliau 3R metodika papildyta iki 4R (*3R+Rezultatai*) sistemos. Trečiajame poveikio lytims vertinimo tobulinimo etape (2004-2010 m. m.) visa Švedijos Vyriausybės programa orientuota į lyties aspekto integravimo strategiją. Vyriausybės komitetui *JämStöd* suteiktas mandatas integruoti lyties aspektą į visų valstybinių įstaigų veiklą: konsultuoti, patarti, teikti informaciją, parengti atitinkamus metodus ir vadovus (gaires) visuose poveikio lytims vertinimo proceso etapuose.

Jungtinė Karalystė. Pasibaigus 4-tajai Pasaulio moterų konferencijai Pekine (1995), iškeltas uždavinys integruoti lyties aspektą ir poveikio lytims vertinimo visuose vyriausybės departamentuose, įskaitant Škotiją, Velsą ir Šiaurės Airiją. Deja, kol kas poveikio lytims vertinimas nėra plačiai įdiegtas, todėl 2011 m. įsteigta *Public Sector Equality Duties* institucija, kuri rūpinasi teisėkūra, kuri atsižvelgtų į poveikį asmenims iš skirtingų lyčių, amžiaus, sveikatos (negalios), nėštumo ir motinystės situacijos, religinių pažiūrų, lytinės orientacijos socialinių grupių.

Graikija poveikio lytims vertinimą viešai deklaruojama kaip lyties aspekto integravimo strategijos dalį, bet kol kas nėra gyvendinama pilna apimtimi. ESF paramos rėmuose įgyvendintas projektas *Gender Impact Assessment of 100 Laws and Regulations* (2012-2013 m. m.). Įvertinta šešiolikos socialinės politikos sričių (užimtumo, sveikatos, švietimo, regioninės plėtros, aplinkos, Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

socialinio saugumo ir solidarumo, media, mokesčių politikos, šeimos, migracijos, teisingumo, vartotojų, rinkimų, plėtros ir konkurencijos) 100 įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentų. Projekto vykdytojai parengė įstatymų ir teisės norminių aktų *ex ante* ir *ex post* vertinimo klausimynus ir patikrinimo lapus poveikio lytims vertinimo požiūriu.

Prancūzija. Poveikio lytims vertinimas atliekamas nuo 2009 m. išleidus *Organic Act*. Nuo 2012 m. leidžiami teisės aktai reikalauja atlikti poveikio lytims vertinimą. Nuo 2013 m., siekiant padėti valstybės tarnautojams atlikti poveikio lytims vertinimą, jis atliekamas pagal pateiktus kriterijus ir rodiklius. Be to, priimtas *Memorandumas* dėl lyties perspektyvos įtraukimo į teisės aktų rengimo procesą ir jo etapus. Parengtas metodologinės gairės.

Belgijoje 2013 m. priimtas *Regulatory Impact Assessment (RIA)*, pagal kuri visi nauji reglamentai pateikiami Ministrų tarybai (Council of Ministers). RIA akcentuoja poveikio lytims vertinimo svarbą jau pradinėje teisinio reglamento rengimo stadijoje ir integruoja 5 instrumentus, įskaitant ir testą lytims. Testas padeda patikrinti, kokį poveikį darys naujas reglamentas moterims ir vyrams.

Estijoje pasklebtas poveikio lytims vertinimo metodologijos vadovas 2012 m. Ministerijų valstybės tarnautojai patys neatlieka poveikio lytims vertinimo, bet kiekvienas rengiamas teisinis aktas siunčiamas Socialinės apsaugos ministerijos Lyčių lygybės departamentą *for gender sensitive opinion* ir poveikio lytims vertinimo. Pasitelkiami įvairių sričių specialistai, konsultuojamasi su NVO ir tikslinėmis grupėmis, kurias palies priimami teisės aktai. Vėliau juos peržiūri ministerijų ir parlamento teisės ekspertai. 2010-2012 m. m. pagal ESF finansuotą projektą *Mainstreaming gender perspective into state budget* parengtas poveikio lytims vertinimo vadovas ir organizuoti mokymai ministerijų ir valstybinių institucijų tarnautojams.

Buvusi Jugoslavijos Respublika Makedonija 2012 m. patvirtino *Strategy for Introducing Gender Responsive Budgeting (2012-2017)*. Be to, parlamentas patvirtino 2013-2020 m. m. lyčių lygybės strategiją, kurią sudaro: 1) *Strategy for Introducing Gender Responsive Budgeting in the Republic of Macedonia (2012-2017)*; 2) *Assessment Analysis of the Budgetary Processes and Reforms in the Budget Policies from the Aspect of Gender Equality (2013)*; c) *Gairės Gender Responsive Budgeting for the Administration (2013)*.

Čekijos Respublikoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Moterų ir vyrų lygių galimybių departamentas įgyvendino ESF projektą dėl poveikio lytims vertinimo teisėkūros procese ir jį pradėjo taikyti 2014 m.

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

Danijoje nuo 2013 m. tik 6 įstatymai iš 200 įvertinti lyčių lygybės požiūriu. Nutarta ministerijų tarnautojus supažindinti ir lavinti lyčiai jautrų požiūrį, kuris taikomas naujų teisės aktų rengimo procese, integruojant lyties perspektyvą.

Vokietijoje, įgyvendinant lyčių lygybės strategiją, biudžeto sudarymas, laikantis lyčių lygybės principo, padeda realiai pasiekti daugiau socialinės lygybės. Nuo 1999 m. lyčių aspekto integravimo strategija tampa lyderiaujančia strategija lyčių lygybei pasiekti. 2000 m. įsteigta tarpministrinė *Working Group Gender Mainstreaming* ir lyčių aspekto integravimo skyrių *Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth*. Kiekvienoje federalinėje ministerijoje įsteigti lyčių aspekto integravimo specialistai. Poveikio lytims vertinimui sukurtos pagalbines vertinimo priemonės: *Working Aid: Gender Mainstreaming in the preparation of Legislation; Working Aid: Gender Mainstreaming in the implementation of the European Social Funds; Gender Mainstreaming in public relations; Working Aid: Gender-check; Explanatory note on § 2 GGO: Gender Mainstreaming in reporting* ir kt.

Nyderlanduose poveikio lytims vertinimas vykdytas nuo 1994-2005 m., bet nuo 2007 m. vertinimas nebeatliekamas.

Kipras, Lenkija, Rumunija nėra parengę poveikio lytims vertinimo metodikų ir atitinkamų instrumentų.

Apibendrinant, akivaizdu, kad ES valstybės narės imasi iniciatyvų tvariai moterų ir vyrų lygybei užtikrinti. Tam vykdomos paieškos ir kuriamos metodikos, priemonės bei instrumentai sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo tobulinimui. Europos lyčių lygybės institutas šiuo metu konstruoja *Poveikio lytims vertinimo interaktyvų instrumentą*.

Šaltinis: Žmogaus teisių apžvalga 2013-2014

Diskriminacija dėl lyties pasireiškia daugelyje sričių: moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje 2013 m. buvo 12,5% ir, palyginti su 2012 m., padidėjo 0,5%. Mažiau nei trečdaliui visų Lietuvoje veikiančių įmonių vadovauja moterys. Visuomenės apklausa rodo, kad vyrams yra kur kas lengviau tapti įmonių vadovais, nei šių postų siekiančioms moterims. Akademinėje bendruomenėje situacija lyčių lygybės klausimu yra ypatingai bloga. Vyrai užima visas aukščiausias vadovaujančias pozicijas, o moterys užima žemiausio lygio administracines pareigas.

Pažymėtina, jog Lietuvoje vis dar paplitusi praktika darbdaviui, siekiančiam įdarbinti asmenį, teirautis moters apie jos šeimyninę padėtį ar šeimos ateities planus. Tokie klausimai nėra susiję su darbuotojo kvalifikacija ar darbinėmis savybėmis, o tik sudaro prielaidas diskriminuoti asmenis dėl jų lyties ar dėl su lytimi siejamų vaidmenų šeimoje, todėl darbdaviai neturi teisės savo esamų ar būsimų darbuotojų

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

teirautis tokios informacijos.

4. Teisės aktų analizė ir numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo keitimas

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnis nustato valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises. Pagal šio straipsnio pirmąjį punktą Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad **visuose** jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės. Tai yra, **visi** rengiami ir teikiami teisės aktų projektai turi būti įvertinti moterų ir vyrų lygybės aspektu ir identifikuota, ar teikiami teisės aktų projektai užtikrina lygias moterų ir vyrų teises.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamentas (toliau – Reglamentas) nustato Vyriausybės teisės aktų projektų rengimo ir derinimo procedūras. Reglamento 11 punktas nustato, kad rengiant Vyriausybės teisės aktų projektus, išvadas dėl Vyriausybės teisės aktų projektų, numatomo teisinio reguliavimo koncepcijas, atliekant numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimą, skelbiant Vyriausybės teisės aktų projektus, konsultuojantis su visuomene dėl rengiamų Vyriausybės teisės aktų projektų, atliekant norminių teisės aktų stebėseną, vadovaujamosi Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklėmis. Teisės akto projekto rengėjas organizuoja nesutarimų dėl teisės akto projektui pareikštų pastabų derinimą ir užtikrina, kad teisės akto projekto rengėjo atstovas dalyvautų informant priimtus teisės aktus. Reglamento 13 punktu nustatoma, kad visi Vyriausybei teikiami teisės aktų projektai turi būti derinami su Teisingumo ministerija, o teisės aktų projektai, susiję su Europos Sąjungos teisės įgyvendinimu, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis ar jų projektais, – ir su Europos teisės departamentu prie Teisingumo ministerijos. Teisės aktų projektai, susiję su nacionaliniu biudžetu, valstybės pinigų fondais ar kitais valstybės pinigiais ištekliais,

tarptautine finansine parama, turi būti derinami su Finansų ministerija. Teisės aktų projektai turi būti derinami su kitomis institucijomis ir įstaigomis, atsižvelgiant į jų valdymo sritį ar kompetenciją. Teisės akto projektą rengiančios institucijos vadovo sprendimu dėl teisės akto projekto gali būti prašoma nevyriausybinių organizacijų, socialinių partnerių, kitų suinteresuotų asmenų nuomonės. **Reglamentas tiesiogiai nenustato teisės akto projekto derinimo siekiant jį įvertinti moterų ir vyrų lygybės aspektu.**

Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimas (toliau – poveikio vertinimas) – tai projekto (sprendimo) rengimo proceso etapas, kurio metu renkama, analizuojama, sisteminama informacija apie galimas projekto įgyvendinimo teigiamas ir neigiamas, trumpalaikes ir ilgalaikes pasekmes (finansines, ekonomines, socialines, aplinkosaugines ir kita), naudą ir sąnaudas. Poveikio vertinimo metu aiškiai apibrėžiamos problemos, nustatomi tikslai, kurių bus siekiama (norima pasiekti situacija), taip pat nustatomos galimos problemų sprendimo ir tikslų pasiekimo alternatyvos ir įvertinamas jų poveikis.

Poveikio vertinimo taikymas sprendimų priėmimo procese užtikrina įrodymais pagrįstų sprendimų priėmimą – sprendimų priėmėjams sudaro sąlygas priimti geriau apgalvotus, aiškiais argumentais ir įrodymais pagrįstus viešosios politikos sprendimus. Tinkamas sprendimų poveikio įvertinimas sudaro prielaidas priimti pagrįstus, nuoseklius ir geresnės kokybės sprendimus. Remiantis tarptautine gerąja praktika, atliekant poveikio vertinimą į sprendimų rengimą įtraukiama daugiau suinteresuotų grupių ir taip didinamas sprendimų priėmimo skaidrumas. Be to, sistemingai taikant poveikio vertinimą, priimami efektyvesni ir mažiau kainuojantys sprendimai. Poveikio vertinimo tikslas – padėti sprendimų priėmėjams suteikiant visą geriausią įmanomą informaciją apie sprendimo pasekmes, naudą ir sąnaudas prieš priimant sprendimą.

Poveikio vertinimą atlieka projekto rengėjas, kuris atsako už poveikio vertinimo kokybę. Kai projektas yra labai sudėtingas ir projekto rengėjas neturi pakankamai žinių ir įgūdžių, gali būti pasitelkiami atitinkami išorės ekspertai. Tokios ekspertinės paslaugos susijusios su finansiniais ištekliais, todėl jos turi būti įvertintos ir atsakingai planuojamos institucijos biudžete. Siekiama, kad projektų rengėjai patys atliktų poveikio vertinimą ir tik išimtiniais atvejais pirktų ekspertines paslaugas. Daugiau ir įvairesnių atliekamų poveikio vertinimų padidins rengėjų kompetenciją ir įgūdžius poveikio vertinimo srityje.

Atliekant poveikio vertinimą vadovaujamosi **Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 26 d.**

nutarimu Nr. 276, nuostatomis. Projekto poveikis kiek įmanoma turėtų būti įvertintas ir išreikštas kiekybiškai, todėl rekomenduojama taikyti kiekybinius analizės metodus – sąnaudų ir naudos arba sąnaudų efektyvumo. Projekto rengėjai gali taikyti ir kitus jiems žinomus kiekybinius analizės metodus (pavyzdžiui, standartinį sąnaudų modelį, simuliacijos technikas, regresijos analizes, statistinius metodus ir kitus). Kada taikomi kiekybiniai analizės metodai, labai svarbu surinkti kuo daugiau statistinių duomenų, kurie turi būti patikimi, todėl neretai tam prireikia papildomų žmogiškųjų ir finansinių išteklių. Dėl šių priežasčių rengėjai turi įvertinti, kuriems projekto elementams tikslinga taikyti, pavyzdžiui, sąnaudų ir naudos analizės metodą.

Jeigu kiekybinių analizės metodų dėl projekto specifiškumo taikyti neįmanoma, naudojami kokybiniai analizės metodai (apklausų metodai, aprašomieji metodai ir kiti). Atliekant poveikio vertinimą galima taikyti ir daugiakriterę analizę, kurioje gali būti naudojami tiek kiekybiniai, tiek kokybiniai duomenys. Tačiau nepriklausomai nuo taikomų analizės metodų, atliekant poveikio vertinimą turi būti numatoma projekto įgyvendinimo nauda, sąnaudos, kas jas patirs, ir ši nauda ir sąnaudos turi būti kiekybiškai arba kokybiškai pateikiamos poveikio vertinimo rezultatuose.

Poveikio vertinimo metu svarbu įvertinti projekto naudą, sąnaudas ir atsakyti į klausimą, kas jas patirs.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos patvirtinimo paveda ministrams ir kitų Lietuvos Respublikos Vyriausybei atskaitingų institucijų vadovams, rengiant pagal kompetenciją įsakymų ir kitų teisės aktų projektus, vadovautis Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos nuostatomis ir poveikio vertinimo rezultatus pateikti šioje metodikoje nustatyta tvarka. Be to, šiuo nutarimu pasiūlyta kitų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovams, rengiant pagal kompetenciją teisės aktų projektus, vadovautis Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos nuostatomis bei nustatoma, kad valstybės institucijos, neatskaitingos Lietuvos Respublikos Vyriausybei, numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatus teikia vadovaudamosi šiuo nutarimu patvirtintos Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos 36 punktu. Be to, valstybės institucijoms, neatskaitingoms Lietuvos Respublikos Vyriausybei, siūloma pagal kompetenciją teikti metodinę pagalbą dėl numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo.

Numatomo teisinio reguliavimo poveikio metodikos (Toliau – metodika) 7 punktu nustatoma, kad vertinimą atlieka projekto rengėjas. Kai projektas yra sudėtingas ir reikia specialaus techninio ar kitokio pasirengimo, žinių bei įgūdžių, kurių projekto rengėjai neturi, gali būti

pasitelkiami kitų valstybės institucijų ir įstaigų ar ne valstybės institucijose ar įstaigose dirbantys ekspertai.

Tai dar kartą patvirtina, kad **teisės aktų projektų vertinimą turėtų atlikti projekto rengėjai, o metodinę pagalbą pagal kompetenciją galėtų teikti ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, atsakinga už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūrą, ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Moterų ir vyrų lygybės skyrius.**

Metodikos antrajame skyriuje nurodyti poveikio principai ir aspektai, kuriais turi būti vertinamas teisinio reguliavimo poveikis. Metodikos 10 punkte nurodyti instrumentai (klausimynai, įvairios metodikos), kuriomis turi vadovautis projektų rengėjai vertindami siūlomo teisės akto projekto poveikį. Nei tarp poveikio vertinimo principų, nei tarp vertinimo aspektų moterų ir vyrų lygybės nėra nurodyta, kaip nėra nurodyta ir instrumento poveikio lytims vertinimui.

Taigi, galiojančių teisės aktų analizė akivaizdžiai įrodo, kad siekiant efektyvaus moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio 1 punkto įgyvendinimo, būtina papildyti numatomo teisinio poveikio vertinimo metodikos 2 dalį: tarp vertintinų principų nustatyti moterų ir vyrų lygybės principą ir jo aspektus. Praktiniam naudojimui, kaip poveikio vertinimo instrumentą, tikslinga parengti poveikio lytims vertinimo klausimyną. Tam planuojame adaptuoti nacionalinius teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos terminologiją, logiką ir sistemą.

Išvada: galiojančių teisės aktų analizė akivaizdžiai įrodo, kad siekiant efektyvaus moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio 1 punkto įgyvendinimo būtinas teisinio reguliavimo poveikio lytims vertinimo instrumentas. Siekiant nedidinti administracinės naštos poveikio lytims vertinimo rengėjai siūlo Poveikio lytims vertinimo metodiką integruoti į Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodiką. Kitaip sakant, konkrečiai turi būti papildyta šios metodikos 2 dalis, nurodant moterų ir vyrų lygybę tarp vertintinų principų ir aspektų. Pavyzdžiui, po 9.5. *poveikis socialinei aplinkai (įvertinamas galimas poveikis įvairioms socialinėms grupėms ir socialiniams santykiams)* įtraukiama nauja poveikio vertinimo sritys:

9.6. poveikis moterų ir vyrų lygybei.

Parengtas poveikio lytims vertinimo klausimynas, kaip konkretus vertinimo instrumentas inkorporuotinas į Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos I priedą kaip atskira šiame priede pateikto klausimyno dalis. Iš klausimyno 5 dalies *Poveikis socialinei aplinkai* eliminuojami klausimai:

3.2. darys įtaką moterų ir vyrų užimtumui;

3.3. darys įtaką moterų ir vyrų socialinėms garantijoms (socialinis draudimas, sveikatos priežiūra);

3.4. darys įtaką darbo ir pareigų šeimoje derinimui;

3.5. darys įtaką moterų ir vyrų atlyginimų skirtumams.

Paskui 5 dalį *Poveikis socialinei aplinkai* įtraukiama **6 dalis Poveikis moterų ir vyrų lygybei.**

Poveikio vertinimas atliekamas etapiškai:

I etapas. Nustatyti, ar siūlomas teisinis reguliavimas vertintinas lyčių lygybės aspektu:

1. Ar siūlomas teisinis reguliavimas tiesiogiai ar netiesiogiai palies moterų ir vyrų padėtį?

2. Ar siūlomas teisinis reguliavimas palies moterų ir kasdienio gyvenimo sritis: darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata?

3. Ar siūlomo teisinio poveikio vertinimo srityje (darbas, pajamos, žinios, laikas, galia, sveikata) moterų ir vyrų padėtis skirtinga (nustatoma pagal lyčių statistiką) ?

Bent vienas teigiamas atsakymas į pateiktus klausimus nurodo, kad siūlomas teisinis reguliavimas turi būti įvertintas pagal poveikį lytims

2 etapas. Nustatyti kaip siūlomas teisinis reguliavimas paveiks moterų ir vyrų padėtį atitinkamoje reguliavimo srityje, apimant pagrindines moterų ir vyrų gyvenimo sudedamąsias dalis, nurodytas Europos Lyčių Lygybės instituto Lyčių lygybės indekse: darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata):

1. Prie kurių lyčių lygybės tikslų ir prioritetų prisidės numatomas teisinis reguliavimas: moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygio skirtumų mažinimo? Atlyginimų skirtumo mažinimo? Vienodų darbo sąlygų, įskaitant karjeros galimybes didinimo? Darbo rinkos segregacijos mažinimui? Lyčių pusiausvyros sprendimų priėmimo didinimo? Vienodų galimybių moterims ir vyrams švietimo ir mokslo, sveikatos srityse? Lyčių aspekto integravimo aplinkos, krašto apsaugos, užsienio reikalų srityse? Lyčių lygybės institucinių mechanizmų efektyvumo stiprinimo?

2. Ar numatomas teisinis reguliavimas bus vienodai taikomas moterims ir vyrams, ar palankesnis vienai iš lyčių (specialioji laikinoji priemonė)? Kuriai lyčiai palankesnis ir kaip?

3. Ar numatomas teisinis reguliavimas nenustato tiesioginių ar netiesioginių ribojimų moterims ir vyrams, galimybių dalyvauti ar pasinaudoti rezultatais atžvilgiu?

4. Ar numatomo teisinio reguliavimo teigiamu poveikiu vienodai galės pasinaudoti moterys ir vyrai? Kaip pasinaudos moterys ir kaip vyrai?

5. Ar numatomas teisinis reguliavimas sukurs naujų teisių, pareigų, galimybių atsakomybių? moterims? Vyrams? Kokių moterims ir kokių vyrams?

6. Ar numatomas teisinis reguliavimas sukurs skirtingas galias moterims ir vyrams? Kokias vyrams ir kokias moterims?

7. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų laiko sąnaudoms? Kokį poveikį vyrų laiko sąnaudoms ir kokį moterų?

8. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų galimybėms pasinaudoti ištekliais (pvz., viešąja infrastruktūra)? Kokį vyrų ir kokį moterų galimybėms pasinaudoti ištekliais?

9. Ar numatomas teisinis reguliavimas gali paveikti moterų ir vyrų galimybę dalyvauti atitinkamoje srityje? Atitinkamos srities sprendimų priėmime? Kaip paveiks moterų galimybes dalyvauti ir kaip vyrų?

10. Ar numatomas teisinis reguliavimas gali paveikti moterų ir vyrų finansinę padėtį? Kaip paveiks moterų ir kaip vyrų finansinę padėtį?

11. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų sveikatai? Kokį moterų sveikatai ir kokį vyrų?

12. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų galimybėms darbo rinkoje? Įsidarbinimo, atlyginimų, darbo sąlygų, karjeros atžvilgiais (indikuoti kiekvieną aspektą atskirai)? Kokį poveikį moterims ir kokį vyrams?

13. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų galimybėms įgyti žinių ir / ar pasinaudoti jomis, pasinaudoti informacinėmis technologijomis? Kokį moterims ir kokį vyrams?

14. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį gyvenimo normoms ir vertybėms? Kokį moterų gyvenimo ir kokį vyrų?

15. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų įvaizdžiui žiniasklaidoje? Kokį moterų ir kokį vyrų įvaizdžiui?

16. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų socialinei apsaugai (pvz., socialiniam draudimui, socialinėms paslaugoms, etc.) kaip paveiks moterų ir kaip vyrų socialinį saugumą?

17. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų mobilumui? Kokį moterų ir kokį vyrų mobilumui?

3 etapas. Identifikavus poveikį esminiams moterų ir vyrų gyvenimo aspektams nustatyti galimybes negatyviam poveikiui sumažinti ar padidinti pozityvų poveikį moterų ar vyrų situacijai, priklausomai nuo moterų ir vyrų padėties skirtumų atitinkamose srityse atitinkamais aspektais:

1. Kokių priemonių planuojama imtis siekiant sumažinti nustatytą neigiamą poveikį atitinkamose srityse atitinkamais aspektais?

2. Kokių priemonių planuojama imtis siekiant vienodam poveikiui moterų ir vyrų padėčiai užtikrinti?

3. Kokių priemonių planuojama imtis didesniame teigiamame poveikiui padidinti vienai iš lyčių, kurios padėtis atitinkamoje srityje atitinkamu aspektu yra mažiau palanki, nei kitos?

4. Kokios informacijos ir duomenų suskirstytų pagal lytį pasigesta vertinant poveikį lytims? Koks papildomos informacijos pagal lytį poreikis?

Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos IV skyriuje aprašomas sprendimų poveikio vertinimo procesas. Šis procesas apima: poveikio vertinimo atlikimą, rezultatų apibendrinimą ir jų pateikimą. Inkorporavus poveikio lytims vertinimo dalį į Metodikos I priede pateiktą klausimyną, skirtą sprendimo poveikiui įvairiose srityse vertinimui, poveikis moterų ir vyrų lygybei būtų vertinamas vadovaujantis IV skyriuje nustatyta tvarka.

Atliekami Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos 2 ir 3 priedų atitinkami pakeitimai skyriuje „Poveikis socialinei aplinkai“, kurių pabaigoje papildomai pridedamas poskyris „Poveikis moterų ir vyrų socialinėms grupėms ir lyčių lygybei“.

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

5. Pasirengimo etapas

Lyčių lygybės koordinatoriaus vaidmuo. Poveikio vertinimo lytims koordinatoriaus vaidmuo skiriamas SADM moterų ir vyrų lygybės skyriui. Pagrindinė koordinatoriaus užduotis – poveikio vertinimo lytims planavimas ir koordinavimas.

Patarimai koordinatoriui:

1. Pasirenkite planuoti ir realizuoti lyties perspektyvos integravimą į ministerijos veiklą. Kiekvienas darbuotojas iš anksto turi pasidomėti, koks galimas numatomas poveikis vyrų ir moterų požiūriu. Privaloma užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijos apraiškai lyties pagrindu.
2. Sutelkite komandą ministerijos viduje iš darbuotojų, kurie nori bendradarbiauti ir gali padėti lyčių lygybės darbe.
3. Poveikio vertinimo lytims metodiką įgyvendinkite žingsnis po žingsnio. Nepamirškite dokumentuoti savo veiklos.
4. Naudokitės lyčių statistika, atliktais tyrimais, konsultuokitės su ekspertais.
5. Rinkite ir kaupkite sėkmingus pavyzdžius ir gerąsias praktikas.
6. Poveikio vertinimo lytims metodikos vykdymui sutelkite tarpžinybinį darbuotojų tinklą.
7. Fiksuokite poreikius: galbūt, atsiras prašymas organizuoti darbo grupę ar valstybės tarnautojams parengti instrukcijas ir kt.
8. Stebėkite ir vertinkite poveikio vertinimo lytims metodikos įgyvendinimo procesą. Parenkite ataskaitą ir pristatykite ją Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijai.

Lyčių lygybės darbo grupė Suomijos socialinės apsaugos ir sveikatos ministerijoje – TARVO

Pirmoji darbo grupė buvo įsteigta 2005 m. Vėliau (2008) grupės sudėtis performuota ir patikslintas jos mandatas. Grupės tikslai planuoti, įgyvendinti, stebėti ir koordinuoti lyčių lygybės darbą Ministerijoje.

Grupę sudaro ministerijos departamentų, pavaldžių įstaigų atstovai ir lyčių lygybės ekspertai. Grupė sudarė darbo planą, atrinko teisės aktus, kuriems būtina atlikti poveikio lytims vertinimą. Be to stebėjo, kaip biudžeto projektuose atspindima lyties perspektyva, nustatė, kokia statistika, kokie mokymai yra reikalingi ir kada. Grupės artimiausias tikslas – sukurti sistemines procedūras įvairiems ministerijos sektoriams ir nustatyti kokybišką proceso valdymą, sukuriant veiksmingą valdymą per visus kalendorinius metus.

Lietuva, kaip ir visos ES valstybės narės, turi užtikrinti, kad visų numatomo teisinio reguliavimo (įstatymų, programų ir kt. nutarimų) poveikio vertinimo metu būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė bei lyčių aspektas būtų integruotas visose srityse. Kitaip sakant, mūsų valstybės institucijos turi imtis tinkamų priemonių, kad teisės aktų, programų rengimo ir įgyvendinimo etapais būtų užkirstas kelias bet kokiai diskriminacijai dėl lyties ir užtikrintos vienodos galimybės moterims ir vyrams. Tam kuriama poveikio lytims vertinimo metodika, kurios svarbiausias tikslas praktikuoti lyties perspektyvos analizę numatomo teisinio reguliavimo dokumentuose, siekiant šių lyčių lygybės tikslų:

1. Siekti vienodos ekonominės moterų ir vyrų padėties: mažinti darbo užmokesčio skirtumus, subalansuotai skatinti verslumą, sudaryti įvairių įsipareigojimų, įskaitant šeimos, turinčioms moterims ir vyrams visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje, tobulinti kvalifikaciją ir mokytis visą gyvenimą;
2. Didinti galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus: tai apima šeimai palankių darboviečių plėtrą, lanksčių darbo formų vystymą, ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugų plėtrą bei jų prieinamumo didinimą, tėvystės atostogų skatinimą, vyresnio amžiaus ir neįgaliųjų asmenų reikalingas globos paslaugų vystymą, nestacionarių socialinių paslaugų šeimose globojamiems asmenims plėtrą ir kt.;
3. Skatinti vienodą moterų ir vyrų (galia) dalyvavimą priimant sprendimus: šalinti kliūtis moterų dalyvavimui priimant sprendimus politikoje bei visuose viešojo administravimo valdymo lygiuose (vietos, regionų, valstybės arba Europos mastu), didinti moterų dalyvavimą priimant ekonominius sprendimus, užtikrinti skaidrumą paaukštinant pareigose tarnyboje, plėsti moterų galimybes dalyvauti mokslo ir technologijų plėtroje, didinti moterų mokslininkų skaičių ir kt.;
4. Keisti diskriminuojantį požiūrį į moterų ir vyrų vaidmenis ekonominėje veikloje: įgyvendinti vienodas sąlygas švietimo srityje, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ar suteikiant praktinę darbo patirtį, remti moterų ir vyrų nediskriminuojančio įvaizdžio kūrimą per visuomenės informavimo priemones;

5. Didinti bendrąjį visuomenės supratimą lyčių lygybės srityje: organizuoti lyčių lygybės visuomenės informavimo kampanijas, rengti seminarus, mokymus lyčių lygybės klausimais,

6. Poveikio lytims vertinimo procesas

Poveikio lytims vertinimo metodikos taikymas reikalauja daug statistinių tyrimų, informacijos duomenų, kurie atspindi lyčių nelygybės padėtį. Todėl pradiniam etape, kol poveikio lytims vertinimo metodika taps įprasta praktika, siūlome atlikti vertinimą 6 svarbiausiose moterų ir vyrų gyvenimo srityse: **darbas, pinigai, žinios, laikas, galia, sveikata**. Šios sritys aprašytos Europos lyčių lygybės instituto⁸ konceptualaus lyčių lygybės indekso struktūroje ir surinkti patikimi visų 6 sričių 2005 m., 2010 m. ir 2012 m. duomenys. Šešiose svarbiausiose srityse yra išskiriami posričiai, kuriems parinkti pirminiai rodikliai surinkti iš įvairių šaltinių – Eurostato, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*Eurofound*) agentūros ir Teisingumo direktorato (*DG JUST*) turimų duomenų. Lyčių lygybės indeksui apskaičiuoti pasirinktos tokios sritys ir posričiai, iš kurių surenkami pirminiai rodikliai (1 lentelė):

1 lentelė. Lyčių lygybės indekso sritys ir posričiai

Sritis	Posritis, pagal kurį atliekamas matavimas (surenkami pirminiai rodikliai)
DARBAS	Užimtumas Segregacija ir darbo sąlygų kokybė
PINIGAI	Finansiniai ištekliai Ekonominė padėtis
ŽINIOS	Išsilavinimas ir segregacija Mokymasis visą gyvenimą
LAIKAS	Priežiūra Socialinė veikla
GALIA	Politinė Ekonominė
SVEIKATA	Būklė Prieinamumas (galimybė) naudotis paslaugomis

8

6.1. Darbo sritis: moterų ir vyrų užimtumo ir darbo sąlygų skirtumai

Atsižvelgiant į politikos, visų pirma, į Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 m. programos, Lisabonos strategijos, tikslus užimtumo srityje, nagrinėjamas ne tik moterų ir vyrų užimtumas, bet ir darbo sąlygų aspektus. Įvertinti kai kurie darbo rinkoje vyraujantys lyčių požiūriu svarbūs reiškiniai: užimtumas, segregacija ir darbo sąlygų kokybė (2 lentelė).

2 lentelė. Darbo srities posričiai ir jų matavimo rodikliai

Posritis	Apibrėžtis	Rodiklis	Šaltinis
Užimtumas	Darbo visą darbo dieną atitikmuo (angl. <i>full-time equivalent employment</i>)	Darbo visą darbo dieną atitiktens rodiklis (% 15+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, ES darbo jėgos apklausa
	Darbingo amžiaus trukmė	Darbingo amžiaus trukmė (metai)	Eurostatas, ES darbo jėgos apklausa
Segregacija ir darbo sąlygų kokybė	Sektorinė segregacija	Įdarbinimas švietimo, sveikatos ir socialinio darbo srityse (% 15–64 metų amžiaus dirbantys asmenys)	Eurostatas, ES darbo jėgos apklausa
	Darbo laiko lankstumas	Darbuotojai, kurių darbo dienos pradžios ir pabaigos laikas nenustatytas arba darbo laiko lankstumas priklauso nuo darbdavio sprendimo (% 15–64 metų amžiaus dirbantys asmenys)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas
	Sveikata ir sauga	Darbuotojai, manantys, kad jų dirbamas darbas jų sveikatai ar saugai pavojaus nekelia (% 15+ metų amžiaus darbuotojai)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas

	Mokymai darbe	Darbuotojai, dalyvavę mokymuose, už kuriuos sumokėjo arba kuriuos suteikė jų darbdavys arba jie patys, jei dirba savarankiškai (% , 15+ metų amžiaus darbuotojai)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas
--	---------------	---	---

Moterų ir vyrų patirtis apmokamo **darbo** srityje labai skiriasi. Moterų užimtumas yra mažesnis nei vyrų, jos dažniau dirba ne visą darbo dieną arba dirba neoficialiai⁹. Be to, gerokai skiriasi ir sektoriai, kuriuose dirba vyrai ir moterys, – moterų daug daugiau negu vyrų dirba švietimo ir sveikatos sektoriuose, bet gerokai mažiau – mokslo, inžinerijos ir technologijų srityse¹⁰¹¹. Galiausiai darbo srityje nagrinėjama darbo sąlygų kokybė. Tai svarbi lyčių nelygybės sritis, nes moterys neproporcingai dažnai dirba nestandartinį ir (arba) pavojingą darbą, kur turi mažiau galimybių mokytis ir būti paaukštintos pareigose, o tai atitinkamai gali skatinti tolesnę segregaciją (Europos Komisija, 2009 m.).

Lisabonos sutartyje lyčių lygybei ir užimtumui skiriama nemažai dėmesio. Valstybės narės įsipareigojo siekti moterų ir vyrų lygybės darbo rinkoje ir vienodų darbo sąlygų užtikrinimo, dėmesį skiriant ne tik darbo vietų kūrimui, bet ir jų kokybei. Šis įsipareigojimas įrašytas ir į įvairius strateginius lyčių lygybės dokumentus, kuriuose pabrėžiama būtinybė didinti moterų užimtumą ir kartu mažinti segregaciją darbo rinkoje. **Vienas iš pagrindinių strategijos „Europa 2020“ tikslų – 20–64 metų amžiaus asmenų užimtumą padidinti iki 75 proc.**

Darbo srityje Lietuvos rodiklis nežymiai mažėja: 59,1 – 2005 m., 55,8 – 2010 m., 52,9 – 2012 m. (žiūr. 1 priedą).

Moterų užimtumas darbo rinkoje išlieka mažesnis nei vyrų, be to, jos rinkoje dirba mažiau valandų ir mažiau metų negu vyrai. Todėl šios nelygybės apraiškos užimtumo srityje **sukuria prielaidas moterų ekonominiam priklausomumui**. Siekiant strategijos „Europa 2020“ tikslo užtikrinti,

9 Europos Komisija, „Lyčių segregacija darbo rinkoje. Pagrindinės priežastys, reikšmė ir politiniai atgarsiai ES“, Lyčių ir užimtumo ekspertų grupė (EGGE), Liuksemburgas, 2009.

10 Lyčių lygybės moksle skatinimas.(2012). LYMOS projekto rezultatai, http://lma.lt/files/LL_moksle.pdf Mokslo darbuotojai ir jų veikla 2010. Statistikos leidinys Lietuvos statistikos departamentas 2011.

11 Novelskaitė A. Giedrė Purvaneckienė, Irena Stonkuvienė, Aistė Urbonienė.(2011). Moteris fiziniuose ir technikos moksluose: mokinė, studentė, mokslininkė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla
Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

kad 75 proc. 20–64 metų amžiaus gyventojų turėtų darbą, iššūkiu tampa vis dar egzistuojanti didelė lyčių nelygybė. Moterų ir vyrų užimtumas yra vienas svarbiausių ES lyčių lygybės politikos prioritetų. Vis labiau remiamos priemonės didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Pavyzdžiui, daug dėmesio skiriama priemonėms, kurios didintų vyrų įtrauktį į vaikų ar kitų šeimos narių priežiūrą, taip pat priemonėms, skirtoms geresnei darbo ir asmeninio gyvenimo išipareigojimų pusiausvyrai užtikrinti.

Darbo rinkoje tebevyrauja didelė lyčių segregacija. Lyčių nelygybės rodikliai rodo, kad ES darbo rinkai būdinga didelė sektorinė segregacija. Moterys sudaro daugumą dirbančių tipiškai moterims priskiriamose srityse, tokiose kaip sveikata, švietimas, kultūra ir socialinis darbas. 2014 m. moteriškiausia ekonominės veiklos sritimi išliko žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, kur moterys sudarė 85,5 proc. visų darbuotojų, taip pat apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla – 80,9 proc., švietimas – 79,3 proc. Vyriškiausios ekonominės veiklos sritys buvo statyba (90,8 proc.) ir transportas ir saugojimas (76,1 proc.)¹². Lyčių segregacija darbo rinkoje tiesiogiai ir netiesiogiai lemia kitas lyčių nelygybės problemas, tokias kaip lyčių nelygybė darbo užmokesčio srityje, nevienodos karjeros galimybės ir darbo sąlygos bei ekonominė priklausomybė.

Reikia įvertinti moterų ir vyrų darbo sąlygų kokybės skirtumus. Socialine politika siekiama ne tik sukurti daugiau darbo vietų, bet ir, kaip numatyta strategijoje „Europa 2020“, užtikrinti kokybiškas darbo sąlygas.

Įvertinti gausybę darbo sąlygų kokybės aspektų nėra lengva. Aptariamaisiais trys kintamieji yra svarbūs lyčių nelygybės rodikliai. Apskritai, 2010 m. ES vyrai turėjo daugiau galimybių kontroliuoti savo darbo valandas: keisti savo darbo laiką arba pradėti ar baigti darbą neįprastu laiku. Tačiau vyrai kritiškiau nei moterys vertina savo darbo sąlygas sveikatos ir saugos aspektu. 2010 m. duomenimis, ES vidutiniškai 29 proc. vyrų ir 19 proc. moterų mano, kad jų dirbamas darbas kelia pavojų jų sveikatai ir saugai. Vyrų ir moterų įtrauktis į mokymus darbe Lietuvoje rodo vienareikšmę tendenciją: moterys dažniau negu vyrai lankė mokymus, įgijo ar tobulino savo kvalifikaciją. Vadinasi, švietimo srityje vyrai turėtų būti labiau motyvuojami dalyvauti mokymuose ir kelti savo kvalifikaciją.

6.2. Pinigų sritis: moterų padėtis išlieka sudėtingesnė

Ekonominė nepriklausomybė Lietuvos piliečiams – tiek moterims, tiek vyrams – yra būtina, kad jie galėtų daryti tinkamus pasirinkimus savo gyvenime. Tačiau visoje šalyje moterų padėtis,

¹² Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014. Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius, 2015.
Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

susijusi su finansinių išteklių prieinamumu ir ekonomine padėtimi, išlieka sudėtingesnė nei vyrų (3 lentelė).

3 lentelė. Pinigų srities posričiai ir jų matavimo rodikliai

Posritis	Apibrėžtis	Rodiklis	Šaltinis
Finansiniai ištekliai	Darbo užmokestis	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis – NACE 2 rev., B–S kategorijos, išskyrus O, 10 arba daugiau darbuotojų (PGS)	Eurostatas, Darbo užmokesčio struktūros tyrimas
	Pajamos	Vidutinės ekvivalentinės grynosios pajamos (PGS, 16+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, Darbo užmokesčio struktūros tyrimas
Ekonominė padėtis	Skurdo rizikos nėra	Skurdo rizikos nėra, 60 % medianinių pajamų (%), 16+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, Darbo užmokesčio struktūros tyrimas
	Pajamų paskirstymas	S20/S80 pajamų kvintilio dalis (%), 16+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, Darbo užmokesčio struktūros tyrimas

Pinigų srityje nagrinėjami moterų ir vyrų finansiniai ištekliai. Ši sritis apima darbo užmokestį ir kitus pajamų šaltinius, pavyzdžiui, socialines išmokas. Moterų finansiniai ištekliai paprastai yra mažesni negu vyrų, o tai turi įtakos moterų ir vyrų ekonominei padėčiai. Pavyzdžiui, dėl mažesnių pajamų moterys patiria didesnę skurdo riziką nei vyrai¹³. Vertinant ekonominę padėtį, taip pat svarbu atsižvelgti į turtingiausių ir skurdžiausiai gyvenančių moterų ir vyrų pajamų pasiskirstymą.

Vienodos vertės darbą dirbančių vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio principas įtrauktas į Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 m. programą. Todėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo klausimas kaip vienas svarbiausių lyčių nelygybės aspektų yra įtrauktas į daugelį strateginių dokumentų, pavyzdžiui, į 2010 m. moterų chartiją, 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategiją ir 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės paktą. Be to, strategijoje „Europa 2020“ nustatytas reikalavimas

¹³ Socialinė atskirtis ir geras gyvenimas Lietuvoje. (2015). Kolektyvinė monografija. Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centras.

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

valstybėms narėms „iki galo išnaudoti socialinės apsaugos ir pensijų sistemas, kad būtų užtikrintos remiamos pajamos“, ir prisidėti kovos su skurdu, šiuo tikslu sumažinant žemiau nacionalinės skurdo ribos gyvenančių asmenų skaičių, kuriems kyla skurdo rizika.

Lietuvoje, kaip ir ES šalyse, **moterys gauna mažesnę darbo užmokestį ir turi mažiau pajamų negu vyrai.** Pažanga siekiant lyčių lygybės šioje srityje – labai lėta. 2010 m. duomenimis, vertinant pagal perkamosios galios standartą (PGS)¹⁴, vidutinis moterų darbo užmokestis ES buvo 20 proc. mažesnis nei vyrų (moterų – 2 021, vyrų – 2 533). Šioje srityje svarbu įvertinti ne tik darbo užmokestį, bet ir pajamas platesne prasme, įskaitant socialines išmokas. Strategijoje „Europa 2020“ pabrėžiama būtinybė valstybėse narėse užtikrinti tinkamą pajamų rėmimą iš socialinės apsaugos ir pensijų sistemų. Sprendžiant pagal lyčių lygybės indekso rodiklius, šioje srityje būtina naikinti lyčių nelygybę, nes moterų pajamos, bendrai, įskaitant socialines išmokas, yra mažesnės negu vyrų. 2010 m. ES vidutinės moterų pajamos pagal perkamosios galios standartą buvo 16 512 Eur, vyrų – 17 367 Eur (skirtumas – 5 proc.).

Moterų ekonominė padėtis prastesnė. Darbo užmokesčio ir pajamų skirtumai turi didelės įtakos moterų ir vyrų ekonominei padėčiai. Gaudamos mažiau disponuojamųjų pajamų, apskritai moterys patiria šiek tiek didesnę skurdo riziką nei vyrai. Daugumoje valstybių narių moterų ir vyrų pajamų skirtumai santykinai panašūs. Sprendžiant pagal ES vidurkį, 2010 m. lyčių nelygybė pajamų paskirstymo srityje buvo labai maža, nes skurdžiausiai gyvenančių moterų kvintilio pajamos sudarė 20,4 proc. turtingiausių moterų pajamų, o tarp vyrų atitinkamai skirtumas buvo 20 proc. Tačiau maždaug pusėje valstybių narių pajamų skirtumai tarp moterų yra mažesni negu tarp vyrų. Kalbant apie ES lyčių lygybės būklę ekonominės padėties posirtyje, valstybių narių rodikliai svyruoja nuo beveik dviejų trečdalių iki maksimumo taškų. ES vidurkis šiame posirtyje – 79,6 iš 100; Lietuvos rodiklis – 64,3. Palyginus abiejų posričių rodiklius matyti, kad lyčių nelygybė yra didesnė finansinių išteklių nei ekonominės padėties srityje.

6.3. Žinių sritis: moterys yra labiau išsilavinusios negu vyrai, bet lyčių segregacija švietimo srityje išlieka

¹⁴ PGS – perkamosios galios standartas (angl. *purchasing power standard*). Tai dirbtinės valiutos vienetas, kurio vertė nustatoma pagal kainų lygį konkrečioje šalyje. PGS leidžia atlikti tikslesnį palyginimą, nes jis atitinka asmens galimybę visose valstybėse narėse įsigyti tą patį prekių ir paslaugų rinkinį, o ne vien rodo šalių ekonominio išsivystymo lygį.

Žinių srityje nagrinėjami su švietimu ir mokymu susiję moterų ir vyrų padėties skirtumai. Šioje srityje nagrinėjama, kaip užtikrinamos vienodos mokslo prieinamumo ir išsilavinimo įgijimo galimybės, kaip naikinama segregacija švietimo srityse ir kaip moterys, ir vyrai skatinami mokytis visą gyvenimą (4 lentelė).

4 lentelė. Žinių srities posričiai ir jų matavimo rodikliai

Posritis	Apibrėžtis	Rodiklis	Šaltiniai
Išsilavinimo įgijimas ir segregacija švietimo srityje	Aukštasis mokslas	Asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą (% , 15–74 metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, ES darbo jėgos apklausa
	Segregacija	Aukštojo mokslo įstaigų studentai, besimokantys švietimo, sveikatos ir gerovės, humanitarinių mokslų ir menų srityse – ISCED 5–6 (% , aukštojo mokslo įstaigų studentai)	Eurostatas, UNESCO / EBPO / Eurostato (UEE) švietimo statistika
Mokymasis visą gyvenimą	Mokymasis visą gyvenimą	Asmenys, besimokantys pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo ir mokymo programas (% , 15–74 metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, ES darbo jėgos apklausa

Žinių srityje nagrinėjami moterų ir vyrų skirtumai, susiję su švietimu ir mokymu. Didesnė dalis jaunų moterų dabar baigia bent vidurinę mokyklą; jų daugiau negu vyrų baigia universitetus. Tačiau lyčių segregacija švietimo sistemoje išlieka¹⁵. Nors moterys vis dažniau įžengia į vyrų dominuojamas sritis, vyrai kur kas rečiau renkasi taip vadinamas „moteriškas“ profesijas. Apskritai viena iš sričių, kur segregacija reiškiasi labiausiai, yra vadinamoji STEM sritis (angl. *Science, technology, engineering and mathematics*), apimanti gamtos mokslus, technologijas, inžineriją ir matematiką. Be to, įgūdžius ir kompetencijas reikia plėtoti mokymosi visą gyvenimą priemonėmis, naudojantis sparčiai kintančiomis technologijomis (įskaitant informacines ir ryšių), nors šiomis priemonėmis tiek moterys, tiek vyrai naudojami retai.

Politikos lygmeniu, su išsilavinimu susijusiais Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2020 m. programos ir strategijos „Europa 2020“ tikslais, siekiama sumažinti nebaigusiujų mokyklos skaičių ir

¹⁵ Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014. (2015). Statistikos departamentas, Vilnius, http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf

padidinti 30–34 metų amžiaus asmenų, ypač vyrų Lietuvoje, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičių. Be to, 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės pakte siekiama pašalinti segregaciją, pasireiškiančią renkantis mokslo kryptis, disciplinas ir profesijas. Įgūdžių klausimas nagrinėjamas strategijos „Europa 2020“ pavyzdinėje programoje „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė: Europos pastangos kiekvienam suteikti darbą“, kurioje numatyta, kad Europa, siekdama prisidėti prie pažangaus augimo, turi veikti švietimo, mokymo ir mokymosi visą gyvenimą srityse, ir strategijos „Europa 2020“ iniciatyvoje „Europos skaitmeninė darbotvarkė“, kurioje iškelta skaitmeninio raštingumo ir įgūdžių stokos problema ir raginama didinti informacinių ir komunikacinių technologijų specialistų pasiūlą padarant sektorių patrauklesnį jaunoms moterims.

Mokymasis visą gyvenimą vis dar nepopuliarus, o ten, kur jo populiarumas didesnis, moterys yra aktyvesnės, tai yra jas dažniau renkasi moterys. Tokia tendencija rodo, jog būtina skirti dėmesio pažangai mažinant skirtumus tarp moterų ir vyrų, užtikrinant moterų ir vyrų vienodas galimybes mokytis visą gyvenimą. Siekiant skatinti didesnę gyventojų užimtumą, gebėjimą prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų, taip pat aktyvų pilietiškumą, vienas pagrindinių Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“) tikslų iki 2020 m. pasiekti, kad bent 15 proc. suaugusiųjų (25–64 metų amžiaus asmenų) pasirinktų mokymosi visą gyvenimą kryptį. Lietuvoje prie šio tikslo vis dar nepriartėta.

6.4. Laiko sritis: vyrų ir moterų nelygė laiko padalijimo požiūriu išlieka

Nagrinėjant laiko sritį siekiama išsiaiškinti, kiek skiriasi ekonominei, globos ir socialinei veiklai moterų ir vyrų skiriamas laikas. Lyčių požiūriu ši sritis yra svarbi, nes būtina užtikrinti, kad moterys ir vyrai galėtų geriau suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimus (5 lentelė)¹⁶.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

¹⁶ Kadangi užimtumo rodikliai jau įtraukti į darbo sritį, papildomi ekonominės veiklos rodikliai laiko srityje nenagrinėti.

11

12

13 5 lentelė. Laiko srities posričiai ir jų matavimo rodikliai

Posritis	Apibrėžtis	Rodiklis	Šaltinis
Priežiūra	Vaikų priežiūra	Dirbantys asmenys, kurie prižiūri savo vaikus arba vaikaičius ir juos ugdo kasdien 1 val. arba ilgiau (% , 15+ metų amžiaus darbuotojai)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas
	Namų ruoša	Dirbantys asmenys, kurie ruošia maistą ir rūpinasi namų ruoša kasdien 1 val. arba ilgiau (% , 15+ metų amžiaus darbuotojai)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas
Socialinė veikla	Sporto, kultūros ir pramogų veikla	Dirbantys asmenys, ne namuose užsiimantys sporto, kultūros arba pramogų veikla bent kas antrą dieną (% , 15+ metų amžiaus darbuotojai)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas
	Savanoriška ir labdaringa veikla	Dirbantys asmenys, dalyvaujantys savanoriškoje arba labdaringoje veikloje bent kartą per mėnesį (% , 15+ metų amžiaus darbuotojai)	<i>Eurofound</i> , Europos darbo sąlygų tyrimas

Lyčių lygybės indekso rodikliai rodo, kad vaikų ir namų ūkio priežiūrai ir socialinei veiklai moterų ir vyrų skiriamas laikas labai skiriasi. Laiko srityje nustatyta viena iš didžiausių lyčių nelygybių ES ir Lietuvoje.

Ketvirtojoje – **laiko** – srityje nagrinėjama, kaip derinama ekonominė, vaikų ir pagyvenusių šeimos narių priežiūros ir kitokia socialinė veikla (įskaitant kultūrinę, pilietinę ir t. t.). Nors vyrų užimtumas darbo rinkoje per pastaruosius 50 metų išliko palyginti pastovus, moterų dalyvavimas darbo rinkoje per tą laiką gerokai išaugo. Vis dėlto moterų ir vyrų laiko, skiriamo vaikų ir kitų priklausomų šeimos narių priežiūrai, skirtumas akivaizdžiai nepakito. Skirtumas šiek tiek sumažėjo ne

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

dėl to, kad vyrai skiria daugiau laiko vaikų priežiūrai, bet dėl to, kad moterys tam skiria mažiau laiko. Ekonominės veiklos, šeimos narių ir namų ūkio priežiūros bei socialinės veiklos pusiausvyrą pabrėžiama pagrindiniuose ES strateginiuose dokumentuose. Strategijoje „Europa 2020“, 2010 m. moterų chartijoje ir 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės pakte pabrėžiama būtinybė siekti geresnės moterų ir vyrų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Šiais dokumentais tikimasi prisidėti prie ilgalaikių pokyčių tokiose srityse kaip tėvų vaidmenys, šeimos struktūra, institucijų vaidmuo siekiant palengvinti darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimų suderinamumą, tačiau šie pokyčiai turi pakeisti ne tik moterų, bet ir vyrų elgseną ir užtikrinti geresnę moterų ir vyrų vaidmenų pusiausvyrą. 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje pripažįstama, kad egzistuoja nelygybė tokioje srityje kaip teisė išėiti su šeimos reikalais susijusių atostogų, visų pirma tėvystės ar vaikų priežiūros atostogų, ir kad, siekiant vyrų ir moterų ekonominės nepriklausomybės, būtina ją naikinti.

Atsakomybė už vaikų ir namų ūkio priežiūrą ir toliau neproporcingai tenka moterims.

Nagrinėjant šią sritį išryškėjo dideli vaikų ir namų priežiūrai moterų ir vyrų skiriamo laiko skirtumai. Visose valstybėse narėse, kaip ir Lietuvoje, būtent moterims tenka skirti neproporcingai daug laiko vaikams ir vaikaičiams prižiūrėti ir ugdyti. 2010 m. ES duomenimis, vaikų ir (arba) vaikaičių priežiūrai ir ugdymui vieną valandą arba daugiau per dieną skyrė vidutiniškai net 41 proc. moterų ir tik 25 proc. vyrų. Be to, visose valstybėse narėse moterys neproporcingai dažnai atsakingos už maisto ruošimą ir namų ruošą – 2010 m. duomenimis, vidutiniškai net 77 proc. moterų ir tik 24 proc. vyrų vieną valandą arba daugiau kasdien skyrė maisto ruošimui ir namų ruošimą. Taigi kelyje į lyčių lygybę nepasiekta nė pusiaukelės.

Nevienodai laiko skiriama ir socialinei veiklai. Beveik visose valstybėse narėse vyrai labiau negu moterys linkę reguliariai dalyvauti sporto, kultūros ir pramogų veikloje. 2010 m. ES duomenimis, vidutiniškai tik 9 proc. moterų ir 12 proc. vyrų bent kas antrą dieną dalyvavo sporto, kultūros arba pramogų veikloje. Moterų ir vyrų laikas skirtas savanoriškai arba labdaringai veiklai nepasižymi dideliais skirtumais – 2010 m. duomenimis, ES tokioje veikloje bent kartą per mėnesį dalyvavo vidutiniškai 15 proc. moterų ir 14 proc. vyrų. Ir nors kai kuriose valstybėse narėse lyčių nelygybės nenustatyta, kitose ji labai didelė.

Lyčių lygybės indekso rezultatai dar kartą patvirtina priemonių, skirtų geresnei moterų ir vyrų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai užtikrinti, o tiksliau – 2002 m. Barselonoje Europos Vadovų Tarybos nustatytų tikslų (susijusių su tinkamos, prieinamos ir kokybiškos vaikų priežiūros paslaugų užtikrinimu), svarbą. 2011 m. birželio 17 d. Tarybos išvadomis dėl profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimo atsižvelgiant į demografinius pokyčius išvadomis toliau skatinama plėsti

galimybes įsidarbinti, teikti daugiau reikšmės vyro vaidmeniui šeimoje, moterų ir vyrų lygybei, taip pat darbo ir šeiminio gyvenimo derinimui.

6.5. Galios sritis: lyčių nelygybė priimant sprendimus išlieka svarbiausia Lietuvos problema

Nors moterys sudaro beveik pusę darbo jėgos ir daugiau negu pusę baigusiųjų aukštąjį mokslą taip pat yra moterys, sprendimų priėmimo procese aukščiausius postus dažniausiai užima vyrai. Tokia neatitiktis rodo, kad puikia kvalifikacija ir įgūdžiais pasižymintys žmogiškieji išteklių yra neišnaudojami (6 lentelė).

1 6 lentelė. Galios srities posričiai ir jų matavimo rodikliai

Posritis	Apibrėžtis	Rodiklis	Šaltinis
Politinė galia	Atstovavimas ministerijose	Ministrai (% 18+ metų amžiaus asmenys)	Europos Komisijos Teisingumo GD, Moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus
	Atstovavimas parlamente	Parlamento nariai (% 18+ metų amžiaus asmenys)	Europos Komisijos Teisingumo GD, Moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus
	Atstovavimas regioninėse asamblėjose / vietos valdžios tarybose	Regioninių asamblėjų nariai (% 18+ metų amžiaus asmenys)	Europos Komisijos Teisingumo GD, Moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus
Ekonominė galia	Valdybų nariai	Stambiausių biržose kotiruojamų įmonių valdybų, stebėtojų tarybų ar direktorių valdybų nariai (% 18+ metų amžiaus asmenys)	Europos Komisijos Teisingumo GD, Moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus
	Centrinio banko nariai	Visų pagrindinių centrinio banko sprendimų priėmimo įstaigų/padalinių nariai (% 18+ metų amžiaus asmenys)	Europos Komisijos Teisingumo GD, Moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus

Galios srityje nagrinėjama, kaip moterų dalyvavimo priimant sprendimus stoka veikia pažangą siekiant lyčių lygybės. Sprendimų priėmimo procese dalyvaujančių moterų ir vyrų skaičius labai skiriasi. Visais Lietuvos, kaip ir ES, politiniais lygmenimis juntama bendra demokratijos stoka. Be to, moterų daug mažiau negu vyrų priima sprendimus socialinėse srityse, pavyzdžiui, užima aukštus postus mokslo tarybose, eina universitetų rektorių pareigas ar dirba teisminėse institucijose. Pagaliau moterų daug mažiau negu vyrų priima sprendimus ekonomikos sektoriuje, pavyzdžiui, įeina į stambiausių biržose kotiruojamų bendrovių valdybų sudėtį.

Sprendimų priėmimo srityje labai daug dėmesio skiriama pagrindiniuose lyčių lygybės strateginiuose dokumentuose – Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 m. programoje, 2010 m. moterų chartijoje, 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės pakte ir 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje. Tarp prioritetų – geresnė lyčių pusiausvyra ir vienodas moterų ir vyrų atstovavimas, t.y. politinis atstovavimas visais lygmenimis, taip pat socialinis ir ekonominis atstovavimas.

Apibendrinat akcentuotina, kad politinių sprendimų priėmimo procese vyrauja lyčių nelygybė, o didžiausia lyčių nelygybė vyrauja ekonominių sprendimų priėmimo srityje.

6.6. Sveikatos sritis, kurioje Lietuvos moterų ir vyrų lygybė didžiausia

Šioje indekso srityje nagrinėjami klausimai susiję su lytimi ir sveikata. Tai sritis, kurioje svarbūs tiek socialiniai, tiek biologiniai lyties aspektai. Indekso rodikliai šioje srityje apima moterų ir vyrų nuomonę apie savo sveikatos būklę bei jų galimybes naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis (7 lentelė). Lyčių nelygybė sveikatos sektoriuje išlieka itin aktualia problema, nes sveikata yra tiesiogiai susijusi ne tik su moterų ir vyrų ekonomine nepriklausomybe, bet ir su jų asmens orumu bei fizine neliečiamybe.

1 7 lentelė. Sveikatos srities posričiai ir jų matavimo rodikliai

Posritis	Apibrėžtis	Rodiklis	Šaltinis
Būklė	Paties asmens nuomonė apie savo sveikatą	Paties asmens nuomonė apie savo sveikatą, gera arba labai gera (%; 16+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, ES pajamų ir gyvenimo sąlygų statistika
	Tikėtina gyvenimo trukmė	Absoliuti tikėtinos gyvenimo trukmės vertė	Eurostatas, demografinė statistika

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

	Sveiko gyvenimo trukmė	gimstant (metai) Absoliuti sveikos gyvenimo trukmės vertė gimstant (metai)	Eurostatas, ES pajamų ir gyvenimo sąlygų statistika ir demografinė statistika
Galimybė naudotis paslaugomis	Nepatenkinti medicininiai poreikiai	Asmenys, neturintys nepatenkintų su sveikatos patikrinimu susijusių poreikių (% 16+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, ES pajamų ir gyvenimo sąlygų statistika
	Nepatenkinti odontologiniai poreikiai	Asmenys, neturintys nepatenkintų su dantų patikrinimu susijusių poreikių (% 16+ metų amžiaus asmenys)	Eurostatas, ES pajamų ir gyvenimo sąlygų statistika

Paskutinė iš pagrindinių sričių – **sveikata**. Daugiausia dėmesio šioje srityje skiriama moterų ir vyrų skirtumams, susijusiems su sveikatos būkle, sveikatą veikiančia elgsena ir galimybe naudotis sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis. Tarp vyrų ir moterų yra skirtumų, susijusių tiek su jų biologiniais požymiais, tiek su sociokultūrinės lyties bruožais. Visų pirma moterys ilgiau gyvena, tačiau anksčiau pradeda skųstis sveikata. Be to, yra elgsenos skirtumų, kurie lemia skirtingą poveikį sveikatai. Pavyzdžiui, vyrams būdinga labiau rizikuoti, todėl jie dažniau miršta dėl smurtinės mirties, žūva automobilių avarijose, miršta nuo rūkymo ar alkoholio vartojimo sukeltų ligų, arba praktikuoja nesaugius lytinius santykius. Galiausiai moterys gali būti labiau linkusios kreiptis į sveikatos priežiūros įstaigas dėl reprodukcinės sveikatos ar kitų su šeimos narių priežiūra susijusių priežasčių. Politikos lygmeniu Moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 m. programoje, strategijoje „Europa 2020“ pabrėžiama būtinybė mažinti nelygybę sveikatos srityje. Be to, 2010 m. moterų chartijoje pripažįstama, kad svarbu užtikrinti vienodas moterų ir vyrų galimybes naudotis sveikatos priežiūros sistemos paslaugomis. 2010– 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje žvelgiama dar toliau – čia dėmesys skiriamas moterims ir vyrams būdingų grėsmių sveikatai ir ligų klausimams, taip pat lyčių nelygybės klausimams pirminės ir ilgalaikės sveikatos priežiūros bei gydymosi rezultatų srityje.

Moterys suserga anksčiau, o vyrai miršta anksčiau. Vyrai yra kiek geresnės nuomonės ¹⁷ apie savo sveikatą negu moterys: 2010 m. ES duomenimis, gerai arba labai gerai savo sveikatą įvertino vidutiniškai 71 proc. vyrų ir 66 proc. moterų. Vis dėlto tiek ES bendrai, tiek atskirose

¹⁷ Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014. (2015). Statistikos departamentas, Vilnius, http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf
Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

valstybėse narėse posakis, kad moterys susserga anksčiau, o vyrai miršta anksčiau yra dažniausiai teisingas. 2014 m. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, vidutinė moterų sveiko gyvenimo trukmė buvo 61,6, o vyrų – 56,8 metų, bet tuo pat metu moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė buvo 79,9, vyrų – 69,1 metai (2013 m.). Lietuvos moterys gyvena 10,8 metų ilgiau negu vyrai. Moterų ir vyrų sveikatos būklės rodikliai atskirose valstybėse narėse nėra tokie skirtingi kaip kitose srityse. Vis dėlto svarbu pripažinti, kad lyčių nelygybė sveikatos sektoriuje egzistuoja, o vertinant sveikatos būklę reikia atsižvelgti į konkrečiai lyčiai būdingus pavojus sveikatai ir ligas.

Moterys ir vyrai gerai vertina galimybes naudotis sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis. Vyrai ir moterys panašiai vertina savo galimybes naudotis sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis. Vienas svarbiausių ES politikos uždavinių išlieka užtikrinti kuo didesnę sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą ir kokybę, visų pirma atsižvelgiant į visoje Europoje vykstančius demografinius pokyčius. Ekonomikos krizės sąlygomis sveikatos priežiūros paslaugų sektorius susidūrė su naujais iššūkiais. Kai kurios šalys išplėtė savo sveikatos ir ilgalaikės priežiūros infrastruktūrą, bet daugelis kitų, kaip ir Lietuva, siekdamos sumažinti viešąsias išlaidas, padidino mokesčius arba sumažino su sveikata arba priežiūra susijusias pinigines išmokas ar kompensacijas. Tai gali turėti neproporcingai didelę neigiamą įtaką moterų padėčiai¹⁸ (Europos Komisija, 2013 m.), todėl bus svarbu stebėti, kaip užtikrinama lyčių lygybė ateityje.

7. Poveikio lytims vertinimo atlikimas

Poveikio lytims vertinimo metu į teisinio reguliavimo sprendimo projektą žvelgiame dvejopu žvilgsniu: 1) nagrinėjame esamos moterų ir vyrų padėties santykį su svarstomu sprendimo projektu ir nustatome ar sprendimo projektas tinkamas vertinti lyčių aspektu. Kitaip sakant, **sprendimo projektą permąstome ir svarstome lyčių lygybės aspektu.** Tinkamumo vertinimą patartina atlikti pradiniam sprendimo priėmimo etape, kadangi, nustačius poveikį moterims ir vyrams ar moterų ir vyrų santykiams, teisės sprendimo projektas gali būti atitinkamai keičiamas; 2) numatome, kokį poveikį svarstomas sprendimo projektas padarys (pagerins, pablogins, neturės įtakos – neutralus poveikis)

18 Europos Komisija, „Ekonomikos krizės poveikis moterų ir vyrų padėčiai ir lyčių lygybės politikai“, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2013. Pateikiama adresu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf

moterų ir vyrų padėčiai, jeigu projektas bus patvirtintas. Todėl labai svarbu, kad poveikio lytims vertinimas būtų tinkamai struktūruotas: sistemiškas, analitinis ir dokumentuotas.

Poveikio lytims vertinimą sudaro trys etapai, kiekviename jų iškeliant atitinkamus klausimus, liečiančius **moterų ir vyrų padėties skirtumus darbo, laiko, žinių, galios, finansų, ir sveikatos srityse:**

I etapas. Nustatoma, ar siūlomas teisinis reguliavimas vertintinas lyčių lygybės aspektu.

II etapas. Nustatoma, kaip siūlomas teisinio reguliavimo sprendimų projektas paveiks moterų ir vyrų padėtį atitinkamoje reguliavimo srityje, apimant pagrindines moterų ir vyrų gyvenimo sudedamąsias dalis, nurodytas Europos Lyčių Lygybės instituto Lyčių lygybės indekse (darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata).

III etapas. Identifikavus poveikį esminiams moterų ir vyrų gyvenimo aspektams, nustatomos galimybės negatyviam poveikiui sumažinti ar padidinti pozityvų poveikį realiai moterų ar vyrų situacijai, priklausomai nuo moterų ir vyrų padėties skirtumų atitinkamose srityse (darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata).

Toliau detaliau aprašysime kiekvieną poveikio lytims vertinimo etapą ir būtinus atlikti veiksmus.

I etapas. Nustatyti, ar siūlomas teisinis reguliavimas vertintinas lyčių lygybės aspektu:

1. Ar siūlomas teisinis reguliavimas tiesiogiai ar netiesiogiai palies moterų ir vyrų padėtį?

2. Ar siūlomas teisinis reguliavimas palies moterų ir kasdienio gyvenimo sritis: darbas, laikas, žinios, galios, pinigai, sveikata?

3. Ar siūlomo teisinio poveikio vertinimo srityje (darbas, laikas, žinios, galios, pinigai, sveikata) moterų ir vyrų padėtis skirtinga (nustatoma pagal lyčių statistiką)?

Norint atsakyti į šiuos klausimus, reikės atkreipti dėmesį į egzistuojančius moterų ir vyrų padėties skirtumus atitinkamoje visuomeninio gyvenimo srityje, kurią paliečia svarstomas teisinio reguliavimo sprendimo projektas. Tam, kad atliktume sprendimo projekto poveikio lytims vertinimą, privalome atsižvelgti į esamus skirtumus tarp moterų ir vyrų ir užtikrintume sąlygą, kad priimamo sprendimo projektas nepagilins nelygybės, nepadidins diskriminacijos, bet, priešingai, sumažins egzistuojančią diskriminaciją ir prisidės prie moterų ir vyrų lygybės tikslų, iškeltų:

<p>1. LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=478625</p>
--

2. **LR lygių galimybių įstatyme**, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=454179

3. **Rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose užtikrinti** (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014, Nr. V-1265).

4. **ES ir kituose tarptautiniuose moterų ir vyrų lygybės srities dokumentuose:**

4.1. Europos Sąjungos sutarties 2 ir 3 straipsniuose ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė yra viena iš pagrindinių ES vertybių, tikslų ir uždavinių. ES savo veiksmais siekia pašalinti visas moterų ir vyrų nelygybės apraiškas, skatinti moterų ir vyrų lygybę.

4.2. Europos lyčių lygybės pakte (2011–2020 m.), patvirtintame ES Tarybos 2011 m. kovo 7 d.;

4.3. 2010 m. rugsėjo 21 d. Europos Komisijos komunikate Europos Parlamentui, Europos Sąjungos Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei Regionų komitetui „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“;

4.4. Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacijose moterų ir vyrų lygybės klausimais Europos Tarybos valstybėms narėms;

4.5. Europos Tarybos Lyčių lygybės strategijoje 2014–2017 metams;

4.6. Jungtinių Tautų konvencijoje dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, ratifikuotą Lietuvos Respublikos Seimo 1995 m. rugsėjo 10 d. nutarimu Nr. I-1035 „Dėl Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims ratifikavimo“ (toliau – Konvencija), ir Konvencijos Fakultatyvinį protokolą, ratifikuotą 2004 m. birželio 29 d. Lietuvos Respublikos įstatymu „Dėl Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 20 straipsnio 1 dalies pakeitimo ir Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims Fakultatyvinio protokolo ratifikavimo“;

4.7. Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto (toliau – Komitetas) baigiamosiose rekomendacijose Lietuvos Respublikos Vyriausybei dėl Konvencijos įgyvendinimo Lietuvoje ir Lietuvos ataskaitų svarstymo (Penktoji periodinė ataskaita, 58-oji sesija, Ženeva, 2014 m. liepos 9 d.);

4.8. Pekino deklaracijoje ir Pekino veikslių platformoje, priimtoje 1995 m. rugsėjo 15 d. IV pasaulinėje moterų konferencijoje;

4.9. Šiaurės ir Baltijos valstybių bendradarbiavimo lyčių lygybės srityje 2015–2018 metų programos projekte.

Pirmojo etapo 3-asis klausimas reikalauja lyčių statistikos duomenų, konsultacijų su lyčių lygybės ekspertais, akademinėmis ir tyrimo institucijomis. Poveikio lytims vertinimo duomenis atsirenkame pagal šiuos kriterijus:

POVEIKIO LYTIMS VERTINIMO KRITERIJAI

1. **Atotrūkis** tarp moterų ir vyrų nagrinėjamoje srityje (darbas, laikas, žinios, galia, pinigai, sveikata):

Dalyvavimas / atstovavimas: tikslinės grupės / gyventojų grupės(ių) sudėtis pagal lytį, moterų ir vyrų dalyvavimas sprendimų priėmimo proceso aukščiausiose pareigose;

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

Ištekliai: svarbiausių išteklių – laiko, erdvės, informacijos ir pinigų pasidalijimas; pasiskirstymas politine ir ekonomine galia (galia, įtaka, pajėgumais), išsilavinimu ir mokymusi, užimtumu ir profesine karjera, naujomis technologijomis, sveikatos priežiūros paslaugomis, namų ūkio priežiūra, transporto priemonėmis ir laisvalaikiu;

Normos ir vertybės, darančios įtaką lyčių vaidmenims: darbo jėgos pasiskirstymas pagal lytį; moterų ir vyrų požiūriai ir elgesys, kuriuos sąlygoja nelygė tarp lyčių arba moteriškumo ir vyriškumo bruožai;

Teisės, siejamos su tiesiogine ar netiesiogine diskriminacija, žmogaus teisėmis (nepatirti seksualinio smurto, žmogaus teisių blogėjimo) ir turėti galimybę naudotis teisingumu, teisine, politine ar socioekonominė aplinka (prieinamumas).

2. ES ir nacionalinės lyčių lygybės politikos prisidėjimas prie egzistuojančios nelygybės šalinimo ir skatina lygybę tarp moterų ir vyrų: atstovavimo lygmenyse, pasiskirstant išteklius, naudas, užduotis ir atsakomybes asmeniniame ir viešajame gyvenime; atkreipiant dėmesį į moteris ir vyrus (jautrumas lyčiai), vertinant moteriškuosius ir vyriškuosius bruožus, elgseną ir prioritetus.

Bent vienas teigiamas atsakymas į pateiktus klausimus pirmajame vertinimo etape nurodo, kad siūlomas teisinio reguliavimo sprendimo projektas turi būti įvertintas pagal poveikį lytims. Jau pripažinta būtinybė sociologiškai analizuoti tiek moteris, tiek vyrus, kadangi savo skaičiumi kai kurios socialiai atskirtos vyrų grupės lenkia moteris.

SPRENDIMO PROJEKTO TINKAMUMO VERTINTI LYČIŲ ASPEKTU PAVYZDŽIAI

Žemiau pateiktuose pavyzdžiuose pagrindiniai poveikio lytims vertinimo kriterijai – **dalyvavimas / atstovavimas, ištekliai, teisės, normos ir teisės yra paryškinti.**

1 pavyzdys

Sprendimų projektuose, kurie reglamentuoja **darbo laiką** arba teises ir suvaržymus dirbti **ne visą darbo dieną** arba darbo savaitės darbo laiką, privaloma atsižvelgti apmokamą ir neapmokamą darbą. Pirmiausia surenkami esami statistiniai duomenys iš: *Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014*, Lyčių lygybės instituto parengto Lyčių lygybės indekso (įskaitant jo posričius) ir kitų šaltinių, kurie detaliam bus aprašyti sekančiame skyriuje.

Dauguma ne visą darbo dieną dirbančių sudaro moterys. Moterys vidutiniškai du trečdalius darbo laiko sugaišta neapmokamoms veikloms, kuomet vyrai tik – trečdalį darbo laiko. Šie skirtumai nulemia lyčių **dalyvavimo** darbo rinkoje rodiklius (15–64 metų amžiaus darbo jėgos aktyvumo lygis) ir **išteklį** (laiko, pajamų, karjeros galimybių) pasidalijimą tarp moterų ir vyrų.

Moters ar vyro **normas ir vertybes** sąlygoja pasirinktas išsilavinimas, užimtumo pobūdis ir karjeros kelias bei pasiskirstymas namų ūkio užduotimis ir atsakomybėmis.

Skirtingas naudojimas **teise** dirbti ne visą ar visą darbo dieną darys skirtingą poveikį moterims ir vyrams. Sprendimo projekto poveikio lytims vertinimas turėtų padėti užkirsti kelią nutarimams, kurie dar labiau pagilina atotrūkį tarp moterų ir vyrų, didina diferenciaciją, netolygų dalyvavimą / atstovavimą, nevienodą išteklių paskirstymą, sustiprina diskriminacines normas ir vertybes, sukeldamos struktūrinę tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją.

2 pavyzdys

Sprendimų projektuose, kurie reglamentuoja užimtumą darbo rinkoje, taikant poveikio lytims vertinimo metodiką, labai svarbu teisės aktais eliminuoti užimtumo segregaciją, darbo rinkos nelankstumą. Panaikinant horizontalaus užimtumo segregaciją (desegregacija), tradiciškai imamasi priemonių pagerinti profesinį pasirinkimą moterims ir vyrams, siekiant **geresnės lyčių pusiausvyros**. Moterų **dalyvavimas** dominuojamos ekonominės veiklos rūšyse Lietuvoje (užimtų moterų > 55 proc.): apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla; didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas; finansinė ir draudimo veikla; profesinė, mokslinė ir techninė veikla; švietimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas; meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla; kita aptarnavimo veikla; namų ūkių, samdančių darbininkus, veikla; namų ūkių veikla, susijusi su savoms reikmėms tenkinti skirtų nediferencijuojamų gaminių gamyba ir paslaugų teikimu (sudaryta pagal 2012 m. statistinius duomenis bei remiantis Lietuvos statistikos departamento ekonominės veiklos rūšių sąrašu (21 ekonominė veikla).

Vyrų dalyvavimas dominuojamos ekonominės veiklos rūšys Lietuvoje (užimtų vyrų > 55 proc.): žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė; kasyba ir karjerų eksploatavimas; apdirbamoji gamyba; elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas; vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų

tvarkymas ir regeneravimas; statyba; transportas ir saugojimas; nekilnojamojo turto operacijos (sudaryta pagal 2012 m. statistinius duomenis bei remiantis Lietuvos statistikos departamento ekonominės veiklos rūšių sąrašu (21 ekonominė veikla). Dabartinis lyčių pasiskirstymas darbo rinkoje riboja darbo rinkos lankstumą ir varžo potencialių kandidatų, pavyzdžiui, vyrų, užimti laisvą darbo vietą priešmokyklinio ar ikimokyklinio ugdymo ar socialinės globos įstaigose. Desegreguojant horizontalų lyčių užimtumą, būtina planuoti specialiąsias laikinas priemones, patraukiant daugiau vyrų dalyvauti moterų dominuojamoje veikloje ir atvirkščiai.

Egzistuoja ir vertikalioji darbo rinkos segregacija – tai egzistuojančios struktūrinės ir institucinės kliūtys moterims siekti karjeros ir užsiimti asmeniniu verslu. Ši reiškinį apibūdina „stiklinių lubų“ metafora. „Stiklinės lubos“ – tai nematomi dirbtiniai barjerai profesinės karjeros siekiančiai moteriai: išankstinis nusistatymas ir organizacinės kliūtys, kurios trukdo moterims užimti aukštas vadovaujančias pareigas. Ši metafora atspindi lyčių nelygybę, ypač aukštose hierarchinės struktūros pakopose. Desegreguojant vertikalų lyčių užimtumą, būtina planuoti specialiąsias laikinas priemones, pavyzdžiui, patraukiant daugiau vyrų į socialinių ir švietimo paslaugų sritis. Paskatinimo priemonės (teisės) vyrams dalyvauti pedagogų rengime, socialinių paslaugų teikime ir pan. gali patenkinti darbo rinkos poreikius šiose srityse. Antra, nekvalifikuotų ir socialinės atskirties riziką patiriančių vyrų įtrauktis į darbo rinką, gali padėti geriau išlaikyti pusiausvyrą tarp moterų ir vyrų darbo srityje. **Specialiosios laikinosios priemonės** įdarbinimo procedūrose, pavyzdžiui, įsidarbinti pradinių klasių mokytoju ar auklėtoju vaikų darželyje, konstruoja naujus vyriškumo modelius, kurie veikia labai pozityviai mergaičių ir berniukų socializaciją. Daugiau gerosios praktikos pavyzdžių rasite: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2015/gender_segregation_en.htm

Priešingai **lyčių lygybės propagavimas** mokslinių tyrimų erdvėje, reikalauja formuoti tikslus ir atitinkamas priemones dėl moterų dalyvavimo, visų pirma žymiai padidinant vadovaujamas pareigas einančių moterų skaičių, siekiant, kad pradiniam etape šis skaičius sudarytų 25-30 % darbo vietų, užimamų viešajame sektoriuje, bei skatinant jų dalyvavimą pramoninių tyrimų ir technologijų srityje.

Tokios priemonės ir veiksmai galėtų prisidėti prie egzistuojančių tradicinių **normų ir vertybių** modifikavimo, kalbant apie moterų ir vyrų pasiskirtymą darbe bei lygiavertiškesnės moterų ir vyrų padėties visuomenėje.

Viso poveikio lytims vertinimo metu reikia įsisamontinti, kad tiek moterys, tiek vyrai turi atitinkamus socialinius vaidmenis. Priimami sprendimų projektai bus jautrūs lytims, jeigu yra atsižvelgiama į moterų ir vyrų gyvenimo ypatumus, tuo eliminuojant nelygybę ir įtvirtinant tolygesnį išteklių paskirstymą. Ne tik moterys, bet ir vyrai gauna daugiau naudos tolygiau paskirstant užduotis ir atsakomybes visuomenėje. Reikia nepamiršti, kad pagal Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo nuostatas valstybės įsipareigojo imtis visų reikiamų priemonių, tame tarpe ir specialių laikinųjų priemonių, kad moterys galėtų pilna apimtimi naudotis visomis žmogaus teisėmis bei laisvėmis ir visose socialinio gyvenimo sferose turėtų vienodas galimybes su

vyrais augti, mokytis, tobulėti, dirbti ir t.t.¹⁹. Tada, kai lygybė išivyrėja, tokios priemonės tampa neberekalingomis ir turi būti atšauktos. Taigi, „specialios laikinosios priemonės yra trumpalaikis įrankis, kaip katalizatorius pradiniam moterų lygybės pastūmėjimui, kai tuo tarpu ilgesnio laikotarpio pastangos yra daromos tam, kad sukurti prielaidas moterims veikti lygiai“²⁰. Pagal Amsterdamo sutarties 119.4 straipsnį²¹ ES valstybės narės gali laikinai įteisinti pozityviosios diskriminacijos priemones²² užimtumo ir profesinės veiklos srityse, siekiant padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų skaičių.

VENGIAMA LYČIAI NEUTRALIOS TEISINIO REGULIAVIMO SPRENDIMŲ PROJEKTŲ IR PROCESŲ, NES JAME GLŪDI IŠANKSTINĖS NUOSTATOS LYČIŲ ATŽVILGIU, todėl Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos 2 arba 3 prieduose (derinimo pažymose) nurodomi argumentai, kodėl teisės aktas vertintinas pagal poveikio lytims metodiką.

Antrajame teisinio reguliavimo sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo etape nustatome, kaip siūlomas teisinis reguliavimas paveiks moterų ir vyrų padėtį atitinkamoje reguliavimo srityje, apimant pagrindines moterų ir vyrų gyvenimo sudedamąsias dalis, nurodytas Europos Lyčių Lygybės instituto Lyčių lygybės indekse (darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata).

Jeigu šiame etape atsakyti į 17 klausimų užima per daug laiko ar trūksta daugumos duomenų, tuomet pasirinkite bent 7-8 klausimus, kurie, Jūsų nuomone, geriausiai padės atskleisti teisinio reguliavimo poveikį moterų ir vyrų padėčiai darbo, laiko, žinių, galios, finansų ir sveikatos srityse:

19 Temporary Special Measures – Accelerating De Facto Equality of Women Under Article 4 (1) UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women. Red. I. Boerefijn. New York: Oxford University Press, 2003.

20 CEDAW Interactive Benchbook [interaktyvus]. Ateneo Human Rights Center, 2010.

21 Temporary Special Measures– Accelerating De Facto Equality of Women Under Article 4 (1) UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women. Red. I. Boerefijn. New York: Oxford University Press, 2003.

22 Mokslinėje literatūroje pastebima, kad šiame kontekste vartojami tokie terminai kaip *pozityvi diskriminacija* (angl. k. *positive discrimination*), *pritariamieji veiksmai* (angl. k. *affirmative actions*), *pozityvios priemonės* (angl. k. *positive measures*), *pozityvūs veiksmai* (angl. k. *positive action*) ar *atvirkštinė diskriminacija* (angl. k. *inverse discrimination*).

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

1. *Prie kurių lyčių lygybės tikslų ir prioritetų prisidės numatomas teisinis reguliavimas: moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygio skirtumų mažinimu? Atlyginimų skirtumo mažinimo? Vienodų darbo sąlygų, įskaitant karjeros galimybes didinimo? Darbo rinkos segregacijos mažinimui? Lyčių balanso sprendimų priėmimo didinimo? Vienodų galimybių moterims ir vyrams švietimo ir mokslo, sveikatos srityse? Lyčių aspekto integravimo aplinkos, krašto apsaugos, užsienio reikalų srityse? Lyčių lygybės institucinių mechanizmų efektyvumo stiprinimo?*
2. *Ar numatomas teisinis reguliavimas bus vienodai taikomas moterims ir vyrams, ar palankesnis vienai iš lyčių (specialioji laikinoji priemonė)? Kuriai lyčiai palankesnis ir kaip?*
3. *Ar numatomas teisinis reguliavimas nenustato tiesioginių ar netiesioginių ribojimų moterims ir vyrams, galimybių dalyvauti ar pasinaudoti rezultatais atžvilgiu?*
4. *Ar numatomo teisinio reguliavimo teigiamu poveikiu vienodai galės pasinaudoti moterys ir vyrai? Kaip pasinaudos moterys ir kaip vyrai?*
5. *Ar numatomas teisinis reguliavimas sukurs naujų teisių, pareigų, galimybių atsakomybių? Moterims? Vyrams? Kokių moterims ir kokių vyrams?*
6. *Ar numatomas teisinis reguliavimas sukurs skirtingas galias moterims ir vyrams? Kokias vyrams ir kokias moterims?*
7. *Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų laiko sąnaudoms? Kokį poveikį vyrų laiko sąnaudoms ir kokį moterų?*
8. *Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų galimybėms pasinaudoti ištekliais (pvz., viešąja infrastruktūra)? Kokį vyrų ir kokį moterų galimybėms pasinaudoti ištekliais?*
9. *Ar numatomas teisinis reguliavimas gali paveikti moterų ir vyrų galimybę dalyvauti atitinkamoje srityje? Atitinkamos srities sprendimų priėmimo? Kaip paveiks moterų galimybes dalyvauti ir kaip vyrų?*
10. *Ar numatomas teisinis reguliavimas gali paveikti moterų ir vyrų finansinę padėtį? Kaip paveiks moterų ir kaip vyrų finansinę padėtį?*
11. *Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų sveikatai? Kokį moterų sveikatai ir kokį vyrų?*

12. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų galimybėms darbo rinkoje? Įsidarbinimo, atlyginimų, darbo sąlygų, karjeros atšvilgiais (indikuoti kiekvieną aspektą atskirai)? Kokį poveikį moterims ir kokį vyrams?

13. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų galimybėms įgyti žinių ir/ar pasinaudoti jomis, pasinaudoti informacinėmis technologijomis? Kokį moterims ir kokį vyrams?

14. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį gyvenimo normoms ir vertybėms? Kokį moterų gyvenimo ir kokį vyrų?

15. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų įvaizdžiui žiniasklaidoje? Kokį moterų ir kokį vyrų įvaizdžiui?

16. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų socialinei apsaugai (pvz., socialiniam draudimui, socialinėms paslaugoms, etc.)? Kaip paveiks moterų ir kaip vyrų socialinį saugumą?

17. Ar numatomas teisinis reguliavimas turės poveikį moterų ir vyrų mobilumui? Kokį moterų ir kokį vyrų mobilumui?

Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos 2 arba 3 prieduose (derinimo pažymose) trumpai ir argumentuotai aprašomi moterų ir vyrų padėties skirtumai darbo, laiko, žinių, galios, finansų ir srityse.

III etapas. Identifikavus poveikį esminiams moterų ir vyrų gyvenimo aspektams, nustatomos galimybės negatyviam poveikiui sumažinti ir / ar padidinti pozityvų poveikį realiai moterų ar vyrų situacijai, priklausomai nuo moterų ir vyrų padėties skirtumų atitinkamose srityse (darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata).

Antrame etape išanalizavus panašumus ir skirtumus tarp vyrų ir moterų padėties, atsižvelgiant į specifinę jų veiklą, poreikius, galimybes naudotis ištekliais bei juos kontroliuoti, naudotis ekonomikos rezultatais ir dalyvauti sprendimų priėmimo procese, pasiekiamo trečią etapą. Šiame etape aprašomas planuojamas teisinio reguliavimo sprendimo poveikis, tai yra nurodoma, kaip (teigiamai, neigiamai) pasikeis esama moterų ir vyrų padėtis. Taigi, ateina momentas numatyti ir pasiūlyti rekomendacijas, alternatyvias priemones, kad teisinio reguliavimo sprendimas prisidėtų prie lyčių lygybės ir lyčių santykių gerinimo. Planuojamos priemonės turėtų įtvirtinti lygiavertiškesnę moterų ir vyrų padėtį visuomenėje bei užtikrinti darnesnius santykius tarp lyčių. Ypač svarbios Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

rekomendacijos neigiamo poveikio moterims ir vyrams neutralizavimo priemonėms numatyti ir teigiamo poveikio sustiprinimo. Pildant numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo metodikos 2 arba 3 prieduose (derinimo pažymose) pateikiamos rekomendacijos ir siūlomos priemonės, atsakant į šiuos klausimus:

- 1. Kokių priemonių planuojama imtis, siekiant sumažinti nustatytą neigiamą poveikį atitinkamose srityse (darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata) atitinkamais aspektais?*
- 2. Kokių priemonių planuojama imtis, sekiant vienodam poveikiui moterų ir vyrų padėčiai užtikrinti?*
- 3. Kokių priemonių planuojama imtis didesniam teigiamam poveikiui padidinti vienai iš lyčių, kurios padėtis atitinkamoje srityje (darbas, laikas, žinios, galios, finansai, sveikata) atitinkamu aspektu yra mažiau palanki, nei kitos?*
- 4. Kokios informacijos ir duomenų suskirstytų pagal lytį pasigesta vertinant poveikį lytims? Koks papildomos informacijos pagal lytį poreikis?*

Siekama užtikrinti, kad ekonominės plėtros teikiama nauda finansiniai ir ekonominiai ištekliai būtų efektyviai ir lygiai paskirstyti moterims ir vyrams kad būtų išvengta neigiamų pasekmių moterims ir vyrams arba santykiams tarp lyčių. Panagrinėkime atnaujintos aštuntosios kadencijos Lietuvos mokslo tarybos sudėties skyrimo²³, pritaikant poveikio lytims vertinimo metodiką.

PAŽYMA

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO 2013 M. 27 D. NUTARIMO NR. XII-440 „DĖL LIETUVOS MOKSLO TARYBOS NARIŲ PATVIRTINIMO“ PAKEITIMO“ (Nr. 15-0017-01-SN) (TAIS Nr. 15-12391(2))

2015-12-07 Nr. NV-3899

Vilnius

- 1. Projekto rengėja** – vietimo ir mokslo ministerija.
- 2. Projekto tikslas**, esmė – atnaujinti Lietuvos mokslo tarybos narių sudėtį.

²³ Patvirtinta nauja Lietuvos mokslo tarybos aštuntosios kadencijos sudėtis. 2015-12-23, http://www.lmt.lt/lt/naujienos/viii_lmt_kadencija_2015.html

Nutarimo projektas teikiamas atsižvelgiant į tai, kad 2016 m. sausį baigiasi kai kurių Lietuvos mokslo tarybos (toliau – Tarybos) narių, paskirtų Seimo 2013 m. birželio 27 d. nutarimu Nr. XII-440, kadencija ir atsistatydino keli Tarybos valdybos nariai.

Teikiamu nutarimo projektu siūloma patvirtinti šiuos naujus *Tarybos Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto narius*: Darijų Beinoravičių (MRU Teisės fakulteto Teisės filosofijos ir istorijos katedros vedėją), Liutaurą Kraniauską (KU Socialinių pokyčių studijų centro direktorių), Saulių Pivorą (VDU Politikos mokslų ir diplomatijos fakulteto Viešojo administravimo katedros vedėją), Miką Vaicekuską (Lietuvių literatūros ir tautosakos instituto Tekstologijos skyriaus vedėją; taip pat šiuos naujus *Tarybos Gamtos ir technikos mokslų komiteto narius*: Albertą Bitiną (KU Jūros tyrimų atviros prieigos centro Jūros ekosistemų laboratorijos vyriausiąjį mokslo darbuotoją), Praną Šerpytį (VU Medicinos fakulteto Širdies ir kraujagyslių ligų klinikos profesorių), Gediminą Valkūną (Gamtos tyrimų centro P. B. Šivickio parazitologijos laboratorijos vadovą). Pavelas Duchovskis (Lietuvos agrarinių ir miško mokslų centro Sodininkystės ir daržininkystės instituto Augalų fiziologijos laboratorijos vedėjas) ir Linas Kupčinkas (Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Medicinos akademijos Medicinos fakulteto Virškinimo sistemos tyrimų instituto vadovas) būtų paskirti naujai 5 metų kadencijai.

Atsižvelgiant į tai, kad atsistatydino Tarybos pirmininko pavaduotojas – gamtos ir technikos mokslų komiteto pirmininkas Konstantinas Pileckas ir Tarybos mokslinė sekretorė Brigita Serafinavičiūtė, į Tarybos pirmininko pavaduotojo – Gamtos ir technikos mokslų komiteto pirmininko pareigas siūloma paskirti VU Fizikos fakulteto Radiofizikos katedros vedėją Jurą Banį, o į Tarybos mokslinės sekretorės pareigas – redą Cimpmperman Gamtos tyrimų centro Vandens ekotoksikologijos laboratorijos jaunesniąją mokslo darbuotoją.

- 3. Derinimas.** Nutarimo projektas derintas su Teisingumo ministerija, neatsižvelgta į ministerijos siūlymą įvertinti projekto nutarimo atitiktį Lietuvos mokslų tarybos nuostatų 19 punkto nuostatoms, kad pusė pirmą kartą sudarant Tarybą paskirtų kiekvieno komiteto narių keičiami įpusėjus 5 metų kadencijai (neatsižvelgimo argumentai išdėstyti kartu su nutarimo projektu teikiamoje derinimo pažymoje).
- 4. Dalykinio vertinimo išvada.** Nutarimo išvada iš esmės atitinka Vyriausybės darbo reglamento reikalavimus.

Švietimo, mokslo ir kultūros skyriaus patarėja (parašas) Sofija Selvestravicienė

Tel. 8 706 61 815, el. p. Sofija.Selvestraviciene@lrv.lt

SPRENDIMO PROJEKTO POVEIKIO LYTIMS VERTINIMAS

1 etapas. Sprendimas vertintinas lyčių lygybės aspektu, nes tiesiogiai sietinas su moterų ir vyrų atstovavimo situacija Lietuvos mokslo tarybos narių sudėtyje. Lietuvos mokslo taryba pagal kompetenciją pataria Seimui ir Vyriausybei mokslo ir mokslininkų rengimo klausimais, taip pat dalyvauja įgyvendinant mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros ir kitas programas, programinių konkursinių mokslinių tyrimų, eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbų finansavimą ir organizuoja Lietuvoje vykdomos mokslinės veiklos vertinimą. Todėl svarbu, kad valdymo organų sprendimai ir jų praktinis įgyvendinimas ne tik užtikrintų lygias moterų ir vyrų teises moksle bet ir sudarytų vienodas galimybes tas teises realizuoti ir prisidėtų prie visiškos moterų ir vyrų lygybės siekio.

Sprendimo projektas vertintinas lyčių lygybės aspektu.

2 etapas. Moterų ir vyrų skaičiaus pusiausvyra priimant sprendimus – ne tik politinius, ekonominius, bet ir mokslo klausimais – yra vienas iš penkių Europos Sąjungos prioritetinių uždavinių, nustatytų EK 2010–2015

moterų ir vyrų lygybės strategijoje bei Europos lyčių lygybės pakte (2011 – 2015), priimtame valstybių narių, taip pat vienas iš anksčiau minėtų Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programos uždavinių. Šiam siekiui įgyvendinti galėtų būti nustatytas kriterijus, kad vienos lyties kandidatai į kolegialius valdymo organus gali sudaryti ne mažiau kaip 40 ir ne daugiau kaip 60 procentų viso kandidatų skaičiaus. Toks reikalavimas leistų kandidatams į kolegialius valdymo organus proporcingai atstovauti lytims, tačiau neįtvirtintų reikalavimo, kad kolegialus valdymo organas būtų sudarytas tokios lyčių sudėties, todėl juo nebūtų įtvirtintos lyčių kvotos, o tik sudarytos paskatos „atrasti ir iškelti“ reikalaujama kompetenciją turinčius asmenis²⁴.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2013 metais paskelbtame universitetų akademinės bendruomenės tyrime nustatyta, kad vyrai dominuoja tarp rektorių, prorektorių, senato narių, fakultetų dekanų, departamentų vadovų, fakultetų tarybų pirmininkų. Vyrai užima didžiąją dalį aukščiausių vadovaujančių pareigų, o moterys paprastai eina žemesnes pareigas. Moterys daugiau eina prodekanų, asistentų, lektorių, ²⁵, ²⁶, ²⁷, ²⁸ referentų pareigas. Tyrimo duomenys rodo, kad žemiausio lygio vadovaujančiomis pareigomis moterys ir vyrai dalijasi beveik vienodai. Lietuvoje 2014 metais veikė 23 universitetai (14 valstybinių ir 9 nevalstybinių) ir tik vienam iš jų – nevalstybiniam LCC tarptautiniam universitetui Klaipėdoje vadovavo moteris. Kiek geresnė situacija valstybiniuose mokslinių tyrimų institutuose, ten iš 13 vadovų 5 buvo moterys.

Vadovaujantis 2013 metų Lietuvos statistikos departamento duomenimis, bendras moterų ir vyrų santykis aukštojo mokslo ir tyrimų institucijose yra geras: moterys sudaro 48 proc. visų tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį. Tačiau kiti rodikliai yra gerokai prastesni. Remiantis Europos Komisijos pateiktais duomenimis (*She figures*, 2012) Lietuvoje, moterų, einančių aukščiausias „A“ kategorijos pareigas, skaičius 2010 metais buvo mažiausias ES. Tarp akademinio personalo moterys užėmė 2 procentus „A“ kategorijos pareigybių, vyrai – 13 procentų. Lietuvos „stiklinių lubų indeksas“, parodantis sunkumus moterims siekti aukščiausių pareigų, yra vienas didžiausių ES – 27. Nors per pastaruosius metus Lietuvoje stebimas lyčių balanso rodiklių gerėjimas, ši tendencija yra dar ne tokia sparti.

Moterų, einančių aukščiausias akademinės pareigybes, dalis ES vidutiniškai siekė apie 20 proc., Lietuvoje tik 15 proc. Tačiau Lietuvoje moterys eina net du trečdalius žemiausio lygmens pareigybių (Priedas Nr. 2).

Šiame dokumente „lyčių lygybė“ apima lyčių pusiausvyrą mokslinių tyrimų grupėse visais lygmenimis ir lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmimo procese *žinių* srityje (Priedas Nr. 1). Pažymėtina, kad mokslo karjeros srityje ir toliau pastebimas tendencingumas lyties atžvilgiu. Išlieka lyčių nelygybė skirstant

24 Šiai nuostatai įgyvendinti galima pasinaudoti kai kurių tarptautinių institucijų, pvz., Europos Tarybos, ES agentūros - Europos lyčių lygybės instituto ar kai kurių valstybių narių, pvz., Danijos, naudojamus mechanizmus, kuriais remiantis į kolegialiuosius organus prašoma deleguoti analogiškų kompetencijų /kvalifikacijų moterų ir vyrų, o iš bendro deleguotų atstovų skaičiaus sudaromas subalansuotas lyčių atžvilgiu kolegialusis organas.

25 Žalėnienė, I., Rakauskienė O. G., Grigolovičienė, D. Gender Equality in the Lithuanian System of Education and Science, <http://lygybe.lt/lt/tyrimai-lygybes-srityje.html>

26 Gender Equality in Power and Decision-Making Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Report. European Institute for Gender Equality, 2015, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf>

27 Beijing+20: The Platform for Action (BPfA) and the European Union Area G: Women in Power and Decision-Making, EIGE, http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/G_MH0415022ENC.pdf

28 Lietuvos mokslo būklės apžvalga. (2014). Mokslo ir studijų stebėsenos centras. Vilnius. Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

sprendimų priėmimo pareigas ir nėra užtikrinamas vienodas mokslo valdymo prieinamumas moterims. Lyčių vertikali segregacija pasireiškia kai moterys ir vyrai dirba skirtinguose mokslo sektoriuose ir užima skirtingas pareigas. Tik vertikalioje segregacijoje pasireiškia vertikali nelygybė, nes atspindi lyčių skirtumų mastą visoje hierarchinėje sistemoje.

Vertikali segregacija apibrėžia vienos lyties, šio sprendimo kontekste, vyriškos lyties asmenų dominavimą *Gamtos ir technikos mokslų komiteto* narių sudėtyje – 9 vyrai ir 1 moteris, nepaisant, kad moterys sudaro daugumą šiose srityse (Priedas Nr.2). Nors 2014 m. Mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros ir inovacijų (MTEPI) tyrimo duomenimis, moterų, dalyvaujančių MTEP veikloje (valdžios ir aukštojo mokslo sektoriuose) ir turinčių mokslo laipsnį, buvo 3,9 tūkst. (49,5 proc. visų tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį), vyrų – 4 tūkst. (50,5 proc. visų tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį). Technologijos ir fiziniuose moksluose dalyvavo daugiau vyrų, turinčių mokslo laipsnį, – atitinkamai 69,8 ir 66,4 proc.²⁹

2013 m. duomenimis *Tarybos Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteta* sudarė 5 vyrai ir 5 moterys, nepaisant, kad moterys sudaro daugumą šiose srityse, tai yra daugiausia moterų, turinčių mokslo laipsnį, dalyvavo socialiniuose ir humanitariniuose moksluose – atitinkamai 61 ir 59,1 proc.³⁰

Nuo Lietuvos mokslo tarybos įsikūrimo pradžios (1991 m.) Tarybos pirmininkais buvo renkami tik vyrai³¹, Tarybos mokslinio sekretoriaus pareigose renkamos tik moterys. 2012 m. duomenimis valstybinių universitetų ir valstybinių mokslinių tyrimų institutų tarybų sudėties pagal lytį analizė atskleidžia akivaizdų vyrų dominavimą mokslo valdymo srityje³².

Stiprinant nustatytų tikslų lyčių lygybės srityje, susijusių su **atstovavimu sprendimų priėmimo procese**, įgyvendinimą, stiprinant lyčių aspekto integravimą į Europos mokslinių tyrimų sritį, rekomenduojama siekti lyčių pusiausvyros ir aktyvesnio moterų dalyvavimo Lietuvos mokslo tarybos narių sudėtyse:

- *Tarybos Gamtos ir technikos mokslų komiteto* narių sudėtyje moterų skaičius turėtų būti bent 3 iš 10 narių, išlaikant atstovavimo proporciją pagal moterų ir vyrų dalyvavimą MTEPI bei technologijos ir fiziniuose moksluose.
- *Tarybos Humanitarinių ir socialinių mokslų komiteto* narių sudėtyje moterų skaičius turėtų būti 6 iš 10 narių (moterys sudaro daugumą šiose srityse), išlaikant atstovavimo proporciją pagal moterų ir vyrų dalyvavimą socialiniuose ir humanitariniuose moksluose.
- Lietuvos mokslo tarybos pirmininku rinkti ir moteris, o Tarybos mokslinio sekretoriaus pareigose – vyrai, atsisakant stereotipinio profesinio pasiskirstymo.

7. Informacijos šaltiniai

Vertinant poveikį moterų ir vyrų socialinėms grupėms arba santykiams tarp lyčių, atliekamas:

²⁹Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014. Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius, 2015, http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf

³⁰Ten pat.

³¹Andriuškevičiūtė, J., Gribauskiene, A., Jurčiukonytė, A., Kupliauskienė, A., Leonavičius, V., Novelskaitė, A., Rutkūnienė, Ž., Purvaneckienė, G., Skaburskienė, N., Stumbrys, E., Šidlauskienė, V., Tautvaišienė, G., Tereškinas, A., Vasiljevienė, N. (2012). Lyčių lygybės skatinimas moksle. Vilnius, BASNET forumas.

³²Ten pat.

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika

© Prof. Virginija Šidlauskienė

1. Lyčių statistikos analizė (įsitikinama moterų ir vyrų skirtumų bei panašumų *de facto* egzistavimu).
2. Tyrimų duomenys ir išvados (tikrinama, ieškoma įrodymais grįstų moterų ir vyrų specifinių skirtumų bei panašumų būklė).
3. Tikslinis tyrimas (atliekamas tyrimas, kai neturima duomenų apie lyčių situaciją / padėtį).
4. Ekspertų ir socialinių partnerių, pavyzdžiui, visuomeninių organizacijų, ypač atstovaujančių ir ginančių moterų ir vyrų lygias teises, pasiūlymų svarstymas.

Tenka pripažinti, kad viena iš problemų, atliekant poveikio lytims vertinimą, yra lyčių statistikos duomenų trūkumas. Poveikio lytims vertinimo metu paranku naudotis žemiau nurodytais šaltiniais, kuriuos tektų archyvuoti, nuolat atnaujinti ir papildyti.

Lyčių statistikos duomenų ir tyrimų šaltiniai:

1. Beijing+20: The Platform for Action (BPfA) and the European Union Area G: Women in Power and Decision-Making, EIGE, http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/G_MH0415022ENC.pdf
2. Lietuvos mokslo būklės apžvalga. (2014). Mokslo ir studijų stebėsenos centras. Vilnius.
3. Lyčių statistikos rodikliai, http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/756286/Lyciu_statistika.pdf
4. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014. Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius, 2015, http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf
5. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2013. Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius, 2014, https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/130368/Moterys_vyrai_Lietuvoje_2013.pdf
6. Specializuotos išorinės duomenų bazės: nacionalinės sveikatos rodiklių, švietimo rodiklių, aplinkos apsaugos rodiklių ir kt.
7. Moterys ir vyrai ES. Faktai ir skaičiai, <http://eige.europa.eu/monitoring-the-bpfa>
8. Gender Equality in Power and Decision-Making Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Report. European Institute for Gender Equality, 2015, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf>
9. Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>
10. She figures 2015, https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf#view=fit&pagemode=none
11. She figures 2012. Gender in research and Innovations. Statistics and Indicators, http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she-figures-2012_en.pdf#view=fit&pagemode=none

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

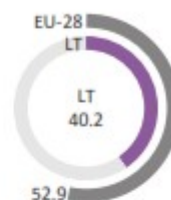
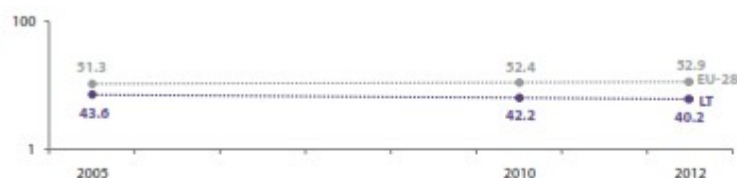
12. European Research Area. Facts and Figures,
http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2014/era_facts&figures_2014.pdf
13. Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in European Union 2005-2012. Country profiles, <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>
14. SWD(2015) 278 final COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Strategic engagement for gender equality 2016-2019, Brussels, 3.12.2015, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf
15. Lietuvos mokslo būklės apžvalga. (2014). Mokslo ir studijų stebėsenos centras. Vilnius.
16. Lyčių lygybės indeksas. Santrauka. (2014). Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.
17. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje 2014. Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis lyginamasis poveikio vertinimas. Poveikio vertinimo ataskaita (2014),
http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf
18. [Moteryų padėties, apimančios Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto rekomendacijų Lietuvai, įgyvendinimo tyrimo ir vertinimo ataskaita](http://www.socmin.lt/lt/moteru-ir-vyru-lygybe/moteru-ir-vyru-7c5b.html), <http://www.socmin.lt/lt/moteru-ir-vyru-lygybe/moteru-ir-vyru-7c5b.html>
19. [Visuomenės nuostatų kitimo ir diskriminacijos priežasčių tyrimo ir rezultatų analizė](http://www.socmin.lt/lt/tyrimai.html) (2014),
<http://www.socmin.lt/lt/tyrimai.html>
20. Pocevičienė, R., Šidlauskienė, V. (2015). *Socialiai jautriausių moterų grupių situacija diskriminacijos kontekste: požiūrio tyrimas*, E-leidinys, Šiaulių universitetas, Vilnius: BMK leidykla,
<http://progress.lygus.lt/wp-content/uploads/PDF/tyrimas.pdf>
21. Pocevičienė, R., Šidlauskienė, V. (2015). Moterų ir vyrų padėties skirtumų mažinimas ekonominių sprendimų priėmimo Lietuvoje, http://progress.lygus.lt/wp-content/uploads/2014/04/Tyrimo-ataskaita_vie%C5%A1inimui.pdf
22. Tereškinas, A., Bučaitė-Vilkė, J. (2015). Socialinė atskirtis ir geras gyvenimas. VDU, Versus aureus.

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika siekiama ne tik įtvirtinti lyčių lygybę, bet teisinių aktų taikymo kokybės ir gero jos taikymo valdymo. Tikėtina, kad poveikio lytims vertinimo metodika padės užtikrinti, kad moterys ir vyrai būtų lygūs partneriai ir turėtų tokias pat teises, atsakomybę ir darbo galimybes ir, kad jų indėlis į visuomenę būtų vienodai vertinamas ir gerbiamas.

Priedas Nr. 1

Šaltinis: Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in European Union 2005-2012. Country profiles (Lithuania). European Institute for Gender Equality. 2015, P.64-67.

LITHUANIA



		2005		2010		2012	
		LT	EU-28	LT	EU-28	LT	EU-28
	GENDER EQUALITY INDEX	43.6	51.3	42.2	52.4	40.2	52.9
	Work	59.1	61.1	55.8	62.2	55.6	61.9
	Participation	79.6	71.6	78.6	72.8	79.8	72.3
	Segregation and quality of work	43.9	52.2	39.6	53.1	38.7	53.0
	Money	37.1	64.1	41.5	67.0	45.6	67.8
	Financial resources	20.6	52.2	26.8	56.8	27.4	58.0
	Economic situation	67.1	78.7	64.2	79.0	76.0	79.1
	Knowledge	53.0	52.1	47.2	49.1	47.6	49.1
	Attainment and segregation	56.1	55.6	58.5	57.7	56.9	56.7
	Lifelong learning	50.1	48.9	38.1	41.8	39.9	42.5
	Time	27.7	41.5	22.8	37.6	22.8	37.6
	Care	36.1	41.5	36.2	42.8	36.2	42.8
	Social	21.2	41.5	14.4	33.0	14.4	33.0
	Power	30.6	31.4	31.6	37.9	22.8	39.7
	Political	29.7	38.8	35.0	50.2	32.6	49.8
	Economic	31.6	25.4	28.5	28.5	16.0	31.7
	Health	77.2	87.8	84.7	90.0	82.3	90.0
	Status	66.9	85.2	74.0	86.6	70.2	86.4
	Access	89.0	90.4	96.9	93.7	96.5	93.8

Indicators included in the Gender Equality Index for the year 2012

Domain	Indicators	Unit	LT		EU-28	
			Women	Men	Women	Men
Work	Full-time equivalent employment rate (15+ population)	%	45.7	52.9	38.8	55.7
	Duration of working life	years	34.2	33.7	32.2	37.6
	Employed people in education, human health and social work activities (15-64 employed)	%	26.8	6.0	29.8	8.1
	Ability to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (15+ workers)*	%	25.4	24.1	31.7	34.4
	Working to tight deadlines (15+ workers)*	%	38.2	57.0	56.1	67.0
Money	Mean monthly earnings****	PPS	885	1 036	2 018	2 528
	Mean equivalised net income (16+ population)	PPS	7 750	8 225	15 329	15 997
	Not at-risk-of-poverty, ≥ 60 % of median income (16+ population)	%	81.2	82.1	83.1	84.5
	S20/S80 income quintile share (16+ population)	%	19.2	18.2	20.4	19.6
Knowledge	Graduates of tertiary education (15-74 population)	%	32.0	21.8	24.1	22.8
	Tertiary students in the fields of education, health and welfare, humanities and arts (tertiary students)	%	35.6	15.1	45.0	22.0
	People participating in formal or non-formal education and training (15-74 population)	%	15.2	15.1	17.1	16.0
Time	Workers caring for and educating their children or grandchildren, every day for one hour or more (15+ workers)*	%	40.6	20.3	44.6	27.4
	Workers doing cooking and housework, every day for one hour or more (15+ workers)*	%	83.3	21.0	77.1	24.0
	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least every other day (15+ workers)*	%	4.8	9.6	9.3	12.2
	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (15+ workers)*	%	5.3	6.0	14.7	14.3
Power	Share of ministers (18+ population)**	%	15	85	22	78
	Share of members of parliament (18+ population)**	%	19	81	25	75
	Share of members of regional assemblies (18+ population)**	%	22	78	31	69
	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors (18+ population)**	%	18	82	16	84
	Share of members of central bank (18+ population)**	%	0	100	17	83

LITHUANIA

Domain	Indicators	Unit	LT		EU-28	
			Women	Men	Women	Men
Health	Self-perceived health, good or very good (16+ population)	%	40.4	49.9	65.6	71.1
	Life expectancy in absolute value at birth	years	79.6	68.4	83.1	77.5
	Healthy life years in absolute value at birth	years	61.6	56.6	62.1	61.5
	Population without unmet needs for medical examination (16+ population)	%	96.4	97.3	93.2	94.0
	Population without unmet needs for dental examination (16+ population)	%	94.9	96.3	92.7	93.0
Intersecting inequalities	Employment of people born in a foreign country (15-64 corresponding population)	%	62.6	67.5	54.1	69.7
	Employment of country nationals (15-64 corresponding population)	%	61.8	62.1	59.2	69.6
	Employment of people aged 55-64 (55-64 population)	%	48.5	55.9	41.6	56.3
	Employment of people aged 15-54 (15-54 population)	%	65.0	63.5	62.6	72.6
	Employment rates of people living in a household with one adult and one or more children (15-64 corresponding population)	%	74.3	84.2	66.6	80.7
	Employment rates of people living in a household with one adult and no children (15-64 corresponding population)	%	57.9	60.1	65.0	70.2
Violence	Physical violence by a partner since the age of 15 (18-74 women population)***	%	24		20	
	Sexual violence by a partner since the age of 15 (18-74 women population)***	%	4		7	
	Sexual violence by a non-partner since the age of 15 (18-74 women population)***	%	5		6	
	Psychological violence by a partner since the age of 15 (18-74 women population)***	%	51		43	
	Physical violence by a partner in the 12 months prior to the interview (18-74 women population)***	%	4		4	
	Sexual violence by a partner in the 12 months prior to the interview (18-74 women population)***	%	0		1	
	Sexual violence by a non-partner in the 12 months prior to the interview (18-74 women population)***	%	0		1	

Source: Eurostat, except * Eurofound; ** European Commission, DG Justice; *** FRA; **** Eurostat data for 2010

Key contextual information, 2012

Variables	LT	Women	Men	EU-28
Population (millions)	3.00	53.9 %	46.10 %	506.10
Fertility rate (births per women)	1.6			1.6
Mean age of women at childbirth (years)	29.0			30.1
Net migration (per 1 000 inhabitants)	-7.1			1.7
Gini coefficient of disposable equivalent household income	32.0			30.4
Gross Domestic Product (GDP) per inhabitant (PPS)	18 300			25 500
Expenditure on social protection (% of GDP)	16.5			29.5
Expenditure on healthcare (% of GDP)	6.6*			:
Expenditure on education (% of GDP)	5.2			5.3
Expenditure on Research and Development (R & D) (% of GDP)	0.9			2.0
Expenditure on labour market policies (% of GDP)	0.5			1.9*
Expenditure on active labour market policies (% of GDP)	0.18			0.47*
Early leavers from education and training (%; 18-24 population)	6.5	4.6	8.1	12.7
Young people neither in employment nor in education and training (NEET rate) (%; 15-24 population)	11.2	9.5	12.8	13.1
Unemployment rate (% of active population)	13.4	11.6	15.2	10.5
Long-term unemployment rate (% of active population)	6.6	5.7	7.4	4.7
Activation support (LMP participants per 100 persons wanting to work)	7.2	:	:	26.7**
Inactivity and part-time work due to care responsibilities (%; 15-64 population)	1.5	2.7	0.2	5.0
Children under age 3 who are enrolled into formal childcare (%; corresponding age group)	8			28
Children between 3 years old and the minimum mandatory school age who are enrolled into formal childcare (%; corresponding age group)	74			83
Acceptability towards violence against women (%; 15+ population)***	3.4			2.7
Awareness of cases of domestic violence in social network (%; 15+ population)***	63.1			40.2
Trust in justice (%; 15+ population)****	22.4			46.6
Trust in police (%; 15+ population)****	44.5			64.0

Source: Eurostat data for 2012, except * Eurostat data for 2011; ** Eurostat data for 2010 for EU-27; *** Eurobarometer 73.2(344) data for 2010; **** Eurobarometer 74.2 data for 2010

Note: ':' indicates data are not available

Priedas Nr. 2

Sprendimų projektų poveikio lytims vertinimo metodika
© Prof. Virginija Šidlauskienė

Šaltinis: Lietuvos mokslo būklės apžvalga. (2014). Mokslo ir studijų stebėsenos centras. Vilnius.

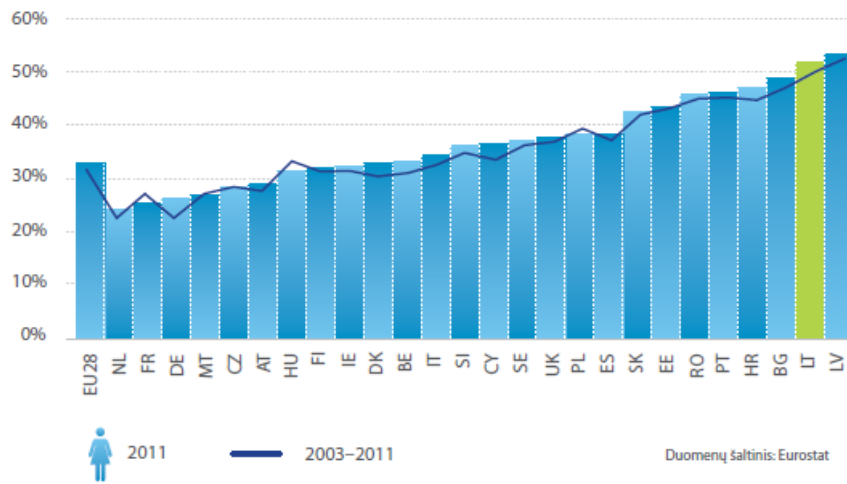
2.2.1. Moterys tyrėjos

Lietuvoje didelė dalis tyrėjų – moterys. Vienas iš Europos mokslinių tyrimų erdvę (EMTE) tikslų – užtikrinti lyčių lygybę mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (MTEP). Moterų tyrėjų dalis pastarąjį dešimtmetį nuosekliai augo visose ES narėse, išskyrus Prancūziją ir Vengriją. Didžiausią dalį visų tyrėjų moterys 2011 m. sudarė Latvijoje ir Lietuvoje. Šios šalys bendrą ES vidurkį lenkia beveik 20 proc. (10 pav.).

Tik nedidelę dalį aukščiausių akademinų pozicijų užima moterys. Nors moterys sudaro didesnę tyrėjų dalį naujosiose ES narėse, tai nebūtinai atspindi tinkamą lyčių lygybės principo įgyvendinimą. Lietuvoje ir Estijoje du trečdaliai D kategorijos pareigybių, kurioms užimti nereikia turėti mokslinio laipsnio, tenka moterims, kai vidutiniškai ES moterų ir vyrų dalis šiose pareigybėse yra vienoda (11 pav.). Tačiau tik 15 proc. aukščiausio A lygmens pareigybių Lietuvoje užima moterys (ES27 apie 20 proc.). Pagal šį rodiklį ES pirmauja Suomija, o prasčiausia moterų situacija yra Lietuvoje. Panašios tendencijos Lietuvoje vyrauja ir sveikatos priežiūros bei valstybės valdymo srityse — nors daugumą darbuotojų sudaro moterys, tačiau daugumą aukščiausio lygmens pareigybių užima vyrai. Moterų tyrėjų daugiausiai medicinos, socialinių ir humanitarinių mokslų srityse 2011 m. penkiolikoje ES narių, kurių duomenys viešai skelbiami (12 pav.), moterys sudaro didesnę tyrėjų dalį medicinos, socialiniuose ir humanitariniuose moksluose. Šiose mokslo srityse Lietuvoje moterys sudaro daugiau nei 50 proc. visų tyrėjų. Tuo tarpu inžinerijos ir technologijos moksluose moterys sudaro tik 33 proc. (nors tai yra daugiau nei kitose ES narėse). ES šalyse daugiausiai moterų A lygmens pareigybėse yra medicinos ir humanitariniuose moksluose, mažiausiai gamtos ir inžinerijos bei technologijos moksluose (13 pav.). Lietuvoje, palyginti su ES vidurkiu, daugiau moterų A pareigybėse yra medicinos mokslų srityje.

APIBENDRINIMAS Moterų tyrėjų dalis ES šalyse auga, Lietuva pagal šį rodiklį yra viena iš lyderių. Moterų, einančių aukščiausias akademinės pareigybes, dalis ES vidutiniškai siekė apie 20 proc., Lietuvoje tik 15 proc. Tačiau Lietuvoje moterys eina net du trečdalius žemiausio lygmens pareigybių. ES šalyse daugiausiai moterų tyrėjų dirba medicinos srityje, socialiniuose ir humanitariniuose moksluose. Lietuvoje šiose mokslo srityse moterys sudaro daugiau nei pusę visų tyrėjų. Lietuvoje, palyginti su ES vidurkiu, daugiau moterų A (aukščiausiose) pareigybėse yra medicinos moksluose, mažiausiai gamtos, inžinerijos ir technologijos moksluose.

10 pav.
Moterų tyrėjų dalis pagal šalis



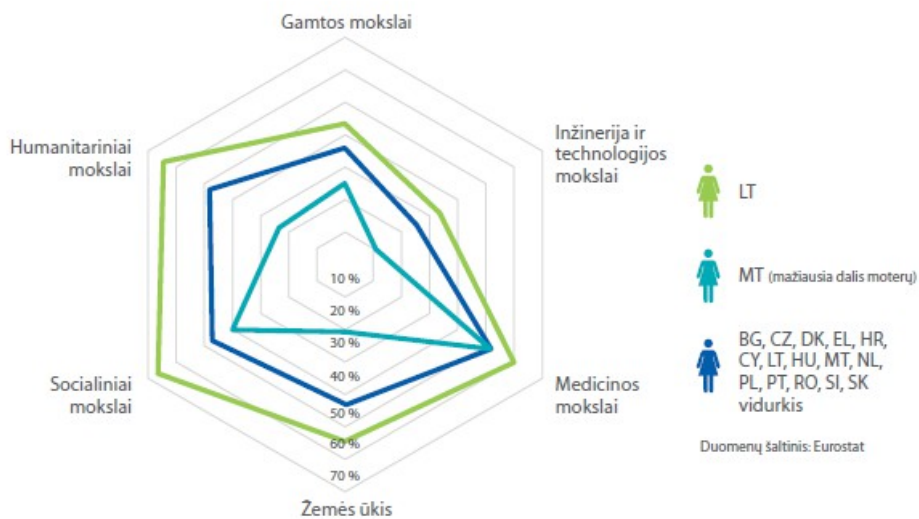
11 pav.
Moterų dalies pasiskirstymas pagal užimamas mokslines pareigybes



A – aukščiausių pareigybių mokslininkai;
 B – aukštesniosios pareigybės, bet dar ne A lygmenį;
 C – pareigybės, kurias paprastai užima įgiję mokslo laipsnį;
 D – pareigybės, kurias galima užimti dar neturint mokslo laipsnio

Duomenų šaltinis: „She Figures 2012“, „Gender in Research and Innovation“, EK

12 pav.
Moterų tyrėjų dalis mokslo srityse 2011 m.



13 pav.
Aukščiausių mokslinių pareigybių (A) moterų dalis mokslo srityse 2010 m.

