

MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINIO DARBO FAKULTETO
SOCIALINĖS POLITIKOS KATEDRA

AUŠRA NAVICKAITĖ
SOCIALINIS DARBAS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS
LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas
– prof. Vida Kanopienė

Vilnius, 2005

TURINYS

ĮVADAS	3
1. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS REGLAMENTAVIMAS	8
1.1 Lygių galimybių politikos samprata.....	8
1.2 Lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje istorinė apžvalga	11
2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS TEISINĖ BAZĖ	16
2.1 Moterų ir vyrų lygių galimybių teisinės bazės analizė.....	16
2.2 Lietuvos Respublikos valstybinių institucijų darbuotojų sudėtis pagal lytį.....	22
3. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS	27
3.1 Lygių galimybių politikos įgyvendinimo institucinis aspektas.....	28
3.2 Lygių lyčių galimybių užtikrinimas Lietuvoje.....	33
3.2.1 Lygios teisės ir galimybės darbo rinkoje	36
3.2.2 Diskriminacijos atvejai viešame ir privačiame sektoriuose.....	42
3.2.3 Motinystės apsauga	47
3.2.4 Seksualinio priekabiavimo problema.....	49
3.2.5 Lygios moterų ir vyrų teisės ir socialinės garantijos	55
IŠVADOS.....	58
PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	61
SANTRAUKA	68
SUMMARY.....	69
PRIEDAI	70

IVADAS

Šiandien dar ne visos valstybės yra demokratinės, todėl demokratija yra dalies pasaulio gyventojų ir tautų siekiamas tikslas. Suprantama, kad demokratijos pagrindas yra prigimtines, pilietines ir socialines žmogaus teises. Demokratinė valstybė privalo suteikti lygias galimybes visiems jos piliečiams, tačiau ne visuomet demokratinį veikimo taisyklių prisilaikančiose šalyse pavyksta išvengti jų pažeidimų, nesilaikymo, ignoravimo ar nusikaltimų šioje sferoje. Lietuvoje taip pat neretai pro pirštus žvelgiama į abiejų lyčių lygias galimybes, dažnai apsiribojant deklaracijomis jog „šios problemos neaktualios, išpūstos, pernelyg sureikšminamos“ ir panašiai.

Bandymai apibrėžiant lygias galimybes visiems jos piliečiams gali žymiai nulemti tolimesnę demokratijos raidą. Lietuvoje moterų ir vyrų lygių galimybių situacija yra stipriai lemiama sovietinės sistemos paveldo, patriarchalinių tradicijų, atsiradusių po valstybingumo atkūrimo, tačiau pastaraisiais metais priimti nauji teisės aktai keičia susiklosčiusias tradicijas. Praktinis lygių galimybių principo įgyvendinimas Lietuvoje liudija, siekimą vienodai traktuoti abi lytis. Kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros, nepriklausomai nuo lyties turi teisę dirbti ir gauti atlyginimą, kuris priklausytų nuo atlikto darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, o ne subjektyvių kriterijų.

1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės.¹ Joje išdėstytos nuostatos atitinka visų tarptautinių konvencijų, susitarimų reikalavimus, nustatančius būtinybę saugoti ir gerbti žmogaus asmenybę, jo garbę ir orumą, apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos.

Tam, kad Konstitucijoje deklaruota lyčių lygybės nuostata būtų reali, buvo būtina priimti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1999 m. kovo 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas², taip pat nuo 2005 m. sausio 1 d. pradėjęs veikti Lygių galimybių įstatymas³ sudaro teisinės sąlygas realizuoti vienodas lyčių galimybes praktikoje. Šie teisės aktai, turintys užtikrinti lygias moterų ir vyrų galimybes viešajame ir privačiame sektoriuose, nereglamentuoja šeimos ir privataus gyvenimo sričių, taip pat nėra taikomi ir religinėms bendruomenėms. Lygių galimybių

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr.112-3100.

³ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr.114-5115.

įstatymas neneigia lyčių skirtumų, tik siekia, kad „kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes, priklausančias nuo profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo žmogaus lyties“. Įstatymą įgyvendinti pavesta moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus institucijai (šiuo metu - Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai), kuriai kartu pavesta ir šio įstatymo vykdymo kontrolė viešajame ir privačiame sektoriuose.

Nemažą dėmesį, lyčių lygių galimybių Centrinėje ir Rytų Europos šalyse klausimams skiria Vakarų autoriai. Jų darbuose šie klausimai nagrinėjami įvairiausiais aspektais: lyčių lygių galimybių, seksualinio priekabiavimo ir kitus klausimus nagrinėjo A. Phillips darbe „Sexual Equality and socialism“⁴, R. Bellows ir H. Kleiner darbe „Sexual harassment in government“ aptarė priekabiavimo klausimus vyriausybėje⁵, moterų judėjimo klausimus Centrinėje ir Rytų Europos šalyse aptarė B. Einborn darbe „Democratization and women's movement in Central and Eastern Europe“⁶, vyrų seksualinio priekabiavimo problemą aptarė D.G.Myers rašydamas psichologijos klausimais „Psichologija“.⁷ Vyrų psichologinius smurto momentus, galimus išieiti kelius iš krizių svarstė švedų gydytojas P.E. Eliasson leidinyje „Vyrai, moterys ir smurtas“.⁸ Pereinamojo laikotarpio šalių moterų padėtį apžvelgė V. Moghadam veikale „Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies“.⁹

Lietuvoje, socialinėje literatūroje ir viešajame diskurse, pastaraisiais metais lyčių lygybės problema užima vis reikšmingą vietą. Lietuvos moterų seksualinio priekabiavimo problemas apžvelgė J. Palidaskaitė darbe „Viešojo administravimo etika“¹⁰ ir A. Srėbaliėnė straipsnyje „Vadovų užgaidų akivaras“¹¹, lygių galimybių įstatymo taikymą valstybės tarnyboje ir privačiame sektoriuje nagrinėjo P. Jucevičienė „Organizacijos elgsena“¹², Europos Sąjungoje ir Lietuvoje esančius socialinius klausimus aptarė V. Veidenfeldas ir V. Veselka veikale „Europa nuo A iki Z“¹³, motinos teises ir su jomis susijusius klausimus nagrinėjo J. Matakas „Šiuolaikinėje valstybėje“.¹⁴

Nors lygių galimybių problematika gana plačiai nagrinėjama daugelio autorių, reali situacija ir egzistuojanti praktika rodo, kad būtina stiprinti lygių galimybių klausimų monitoringą, neapsiriboti

⁴ A. Phillips. Sexual Equality and socialism. Dissent Summer. - USA: FSISI, 1997.

⁵ R. Bellows, H. Kleiner . Sexual harassment in government // Equal Opportunities International, 1999. Nr. 8-1316.

⁶ B. Einborn. Democratization and women's movement in Central and Eastern Europe. - Oxford: Clarendon Press, 1993.

⁷ D. G. Myers. Psichologija. Poligrafija ir informatika, 2000.

⁸ P. E. Eliasson .Vyrai, moterys ir smurtas. - Vilnius: Arx-Baltica, 2002.

⁹ V. Moghadam. Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies. - Oxford: Clarendon Press, 1993.

¹⁰ J. Palidaskaitė. Viešojo administravimo etika. - Kaunas: Technologija, 2001.

¹¹ A. Srėbaliėnė. Vadovų užgaidų akivaras // Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 3.

¹² P. Jucevičienė. Organizacijos elgsena. - Kaunas: Technologija, 1996.

¹³ V. Veidenfeldas, V. Veselka. Europa nuo A iki Z. Europos integracijos vadovas. Moterų Europa, 1997.

¹⁴ Šiuolaikinė valstybė // sud. J. Matakas. - Kaunas: Technologija, 1999.

esama informacija, reikia ir toliau nagrinėti naujus iššūkius, kurie atsiranda lygių galimybių srityje viešajame ir privačiame sektoriuose.

Magistro baigiamojo darbo tema: „*Lygių galimybių politikos įgyvendinimas Lietuvoje*“.

Magistriniame darbe, atsižvelgiant į pagrindines Europos Sąjungos „lygybės“ direktyvas, yra **akcentuojamos problemos susijusios su** vienodu darbo užmokesčiu; vienodomis įsidarbinimo galimybėmis; vienodu požiūriu į individualų darbą dirbančius asmenis; motinystės atostogas ir nėščias darbuotojas; vienodomis socialinėmis garantijomis; lytine diskriminacija.

Darbo objektas - lygių galimybių politikos įgyvendinimas Lietuvoje.

Darbo tikslas – aptarti ir įvertinti lyčių lygių galimybių politiką Lietuvoje, atskleisti pagrindines jos įgyvendinimo viešajame ir privačiame sektoriuose problemas.

Darbo uždaviniai:

- Aptarti lygių galimybių politikos įgyvendinimą Lietuvos retrospektyvoje.
- Analizuoti esamą Lietuvos Respublikoje lygių galimybių politikos teisinę bazę.
- Įvertinti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą.
- Analizuoti ir apibendrinti diskriminacijos atvejus viešajame ir privačiame sektoriuose.

Darbe buvo naudoti šie **tyrimo metodai:**

1. *Mokslinės literatūros apžvalga.*

2. *Teisės aktų analizė.*

3. *Statistinių duomenų analizė.*

4. *Lyginamasis metodas.*

5. *Kokybinis interviu metodas.*

Vienu svarbiausių šaltinių, suteikusių itin vertingos medžiagos yra Lygių moterų ir vyrų galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Tarnybos) metinės ataskaitos.¹⁵ Per visą Tarnybos gyvavimo laikotarpį, ji išleido šešias veiklos ataskaitas, analizuojančias įvairius klausimus kylančius darbe – žmonių teikiamų skundų tyrimus, dalyvavimą konferencijose lygių galimybių srityje, atliekamus projektus. Tarnybos veikla remiasi skaidrumo, demokratijos, skirtingų žmonių interesų derinimo principais. Reikia pastebėti, kad Tarnybos veikla labiau pastebima sostinėje, kituose didžiuosiuose miestuose nei rajonuose, tuo tarpu egzistuoja informacijos prieinamumo problema bei savo teisių realizavimo klausimas, ypač socialiai pažeidžiamiems asmenims. Darbe panaudotas

¹⁵ Rašant darbą svarbiu Lygių galimybių situacijos Lietuvoje šaltiniu tapo Moterų ir vyrų lygių galimybių tarnybos metinės ataskaitos. 2005 m. pertvarkius Tarnybą, ji ataskaitų kol kas neparengė 2005 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaitos. 1999 geg. 25 - 2000, kov. 14 ; 2000 kov. 15 – 2001 kov. 14; 2001 kov. 15 – 2002 kov. 14 ; 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14 ; 2003 kov. 14 – 2004 kov. 15; 2004 kov. 15 - 2005 kov. 15.

kokybinis interviu su Tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambra. ¹⁶ Šio interviu tikslas - išsiaiškinti Lygių galimybių politikos įgyvendinimo problemas, kylančias Lietuvos valdžios ir nevyriausybinių organizacijų lygmenyje. Interviu metodas pasirinktas dėl jo lankstumo, informacijos tikslumo, išsamumo ir gausos.

Darbe panaudoti Lietuvos Respublikos teisės aktai, tarp kurių reikia išskirti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris buvo priimtas dar 1998 m., tačiau jo realizavimo praktikoje metu išaiškėjo trūkumai, kurių pasekoje 2002 m. - 2005 m. buvo padarytos įstatymo pataisos, suderintos su Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. Tenka paminėti, kad ne vien šis įstatymas turi užtikrinti lygias abiejų lyčių galimybes. Sankcijas nusizengusiems šiose srityse asmenims taiko Baudžiamasis kodeksas ¹⁷ bei kiti – Valstybės tarnybos ¹⁸, Darbo sutarties ¹⁹, Žmonių saugos darbe ²⁰ įstatymai.

Naudotasi internete skelbtais bei Lietuvos spaudoje – „Lietuvos ryto“ ²¹, „Respublikos“ ²², „Kauno dienos“ ²³, „Verslo žinių“ ²⁴ laikraščiuose publikuotais straipsniais lygių galimybių tematika.

Darbo struktūra. Diplominį darbą sudaro titulinis lapas, turinys, įvadas, dėstomoji dalis, išvados, pasiūlymai ir rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas, trumpa santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, 12 priedų. Darbo apimtis - 68 psl., jame yra 2 lentelės ir 2 schemos.

Dėstomoji dalis skirstoma į tris skyrius, kurių pirmajame analizuojama lygių galimybių politika ir jos reglamentavimas. Antrajame skyriuje nagrinėjama lygių galimybių politikos teisinė bazė, aptariami moterų ir vyrų lygių galimybių teisiniai aspektai, taip pat valstybinių institucijų darbuotojų analizė lyties pagrindu. Trečiajame skyriuje nagrinėjama lygių galimybių politikos įgyvendinimas, analizuojama lygių politikos įgyvendinimo institucinis ir lygių galimybių užtikrinimo Lietuvoje aspektai.

Lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje tyrimas atliktas taikant kokybinį interviu metodą.

Stengiantis nagrinėjamą problemą ištirti nuodugniau ir įvairiapusiškiau, duomenys buvo renkami keliomis kryptimis, t.y. atliekant mokslinės literatūros apžvalgą, teisės aktų ir statistinių duomenų analizę bei taikant kokybinį interviu metodą. Išanalizavus lygių galimybių politikos

¹⁶ A.Navickaitės asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambra.

¹⁷ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 1961, Nr. 18-147.

¹⁸ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-913.

²⁰ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

²¹ A. Juška. Kovoje už būvį viršū ima silpnoji lytis // Lietuvos rytas, 2000 rugpj. 16, Nr. 194.

²² Nukentėjusieji iš kontrolieriaus tarnybos realios pagalbos kol kas nesulauks // Respublika, 1999 bal. 24.

²³ J. Lenčiauskas. Lygių galimybių nelygybė // Kauno diena, 2002 bal. 26.

įgyvendinimo Lietuvoje trūkumus, pateikti pasiūlymai lygių galimybių įgyvendinimo politikai tobulinti.

²⁴ Seksualinės kilmės priekabiavimas // Verslo žinios, 2003 kov. 13.

1. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS REGLAMENTAVIMAS

Lietuvoje XVI a. priėmus I-ąjį Lietuvos statutą, buvo įtvirtintos teisinės apsaugos priemonės įvairių sluoksnių gyventojams. Vis tik, politinių teisių kaip ir lygių lyčių galimybių problema, egzistavo dar ne vieną amžių, kol buvo įtvirtinta įstatymuose, o jos realizacija tebėra aktuali ir šiandien.

1.1 Lygių galimybių politikos samprata

Demokratija yra valstybės forma, kurioje valdžia kyla iš pačios tautos per reguliariai ir laisvai vykdomus visuotinius rinkimus ir kurioje šiuo keliu kilusi valdžia rūpinasi lygiai visiems laiduoti asmeninę laimę ir ūkinę gerovę.²⁵ Pagrindiniai demokratijos principai – žmogaus teisių gerbimas ir visų visuomenės narių lygybė prieš įstatymą, daugumos valdžia mažumos teisės, pagrindinių žmogaus teisių garantija, visų lygybė prieš įstatymą, teisminis asmens teisių užtikrinimas, tolerancijos, pragmatizmo, bendradarbiavimo ir kompromiso vertybės.²⁶

Demokratinės valdžios, kylančios iš piliečių valios, formavimas buvo ilgas visuomenės istorinės raidos rezultatas. Per amžius žmonės ieškojo būdų formuoti tokią politinių santykių sistemą, kurioje visi jaustųsi pakankamai laisvi ir būtų patenkinti savo padėtimi. Žmonės siekė priartėti prie demokratinės visuomenės idealo, racionaliau organizuoti politinį ir socialinį gyvenimą. Tai atlikti padeda esama valstybės politinė santvarka ir valstybės aparatas.

Šiuolaikinės demokratijos realizavimo mechanizmas – tai humanistinė valstybė, nes jos formavimas vyko šimtmečiais, ji apibendrina įvairių šalių ir tautų politinį patyrimą, tradicijas ir idėjas.²⁷ Žmogaus teisės – viena seniausių ir ilgiausiai nagrinėtų pasaulio bendruomenės temų.

Rūpinimasis žmogaus teisėmis tapo demokratinių valstybių vidaus politikos prioritetu. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių puoselėjimas ir įtvirtinimas – tai nuolat besivystantis procesas.²⁸

Pokario metais liberalios idėjos apie viešojo sektoriaus tikslus buvo grindžiamos įsitikinimu, jog valstybės paskirtis – tvarkyti „viešąją sritį“ ir spręsti tas socialinio ir ekonominio gyvenimo problemas, kurių jau nepajėgia spręsti rinka.²⁹ Viešojo sektoriaus tradicinė samprata pagal valdžios

²⁵ Lietuvių enciklopedija. - Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1954. T. 4. P. 439.

²⁶ Demokratija – kas tai? - Vilnius. 1992. P. 2.

²⁷ G. Bubnys, Z. Kriaučeliūnas, J. Matakas. Trys valstybinės valdžios šakos // Viešasis administravimas (sud. A. Raipa). - Kaunas: Technologija, 2001. P. 47.

²⁸ A. Akstinavičius. Žmogaus teisės turi tapti mūsų visuomenės įpročiu // Respublika, 1999 kov. 15, Nr. 52. P. 4.

²⁹ W. Parsons. Viešoji politika. - Vilnius: Eugrimas, 2001. P. 21.

kriterijų laikoma Vyriausybės veikla ir jos pasekmės arba Valstybės bendrieji sprendimai ir jų pasekmės.³⁰

Ilgą laikotarpį žmonių tarpusavio santykių pobūdį nulemdavo įvairūs faktoriai, kaip antai, pinigai, įtaka, galia, valdžia, bet ne įstatymo reglamentuoti ir sunorminti santykiai. Palaipsniui įsitvirtinant demokratinėms vertybėms, nustojo vyrauti ir vyriškasis pradas. Moterų ir vyrų galimybės viešajame bei privačiame sektoriuje pastaraisiais dešimtmečiais įvairiose pasaulio šalyse, bei įvairiu lygmeniu yra suvienodinamos.

Šiuolaikinėje valstybėje ir visuomenėje egzistuojantis viešasis ir privatus sektoriai turi užtikrinti visiems gyventojų sluoksniams realią gyvenimo kokybę ir kokybės lygio adekvatumą toms normoms ir tiems standartams, kurie traktuojami, kaip atspindintys modernios ir socialiniu bei ekonominiu požiūriais išvystytos visuomenės gyvenimo būdą, užtikrinti visuomenės ir valstybės raidai būdingą vidinę harmoniją, eliminuojant socialinius konfliktus provokuojančios diferenciacijos galimybes, eliminuojant bet kokių etninio, religinio ar lyčių konfliktų galimybes.³¹

Demokratija ir žmogaus teisės negali būti pripažintos tik pusei visuomenės – moterims ar vyrams. Tik viena visuomenės dalis objektyviai nepajėgi sukurti optimalių prielaidų demokratijai, ekonominei bei socialinei raidai. Valstybės sėkmė įgyvendinant demokratiją, siekiant ekonominės ir socialinės pažangos, žmogaus teisių užtikrinimo, kultūrinio bei profesinio tobulėjimo tiesiogiai priklauso nuo to, kaip šiuose procesuose dalyvauja abiejų lyčių atstovai.³²

Du pasauliniai karai, nacionalizmas, fašizmas, komunizmas buvo tie XX a. reiškiniai, kurie vertė žmones atsigręžti į senąsias, žmogaus vertę teikiančias doktrinas, ir paskatino pasaulio bendruomenę pasirašyti Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, kurios preambulę galėtų apibūdinti teiginys: „mes priimame šį žmogaus teisių dokumentą, nes tai yra svarbi riba, kurios neturi peržengti tautos siekiančios laisvės, teisingumo ir taikos“.³³

1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucijos preambulėje skelbiama, kad „lietuvių tauta siekia atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės“, o jos tekste įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės. Žmogaus teisių įtvirtinimas reikalauja detalesnio Konstitucijos normų reglamentavimo įstatymais bei kitais teisės aktais bei šių normų įgyvendinimo praktikoje, prižiūrinčios institucijos, pagaliau žmogaus teisė apskūsti pažeistas teise teisinėms instancijoms.

Be įprastų pilietinių ir politinių teisių, vis didesnę reikšmę demokratinėse visuomenėse įgauna ir lygios galimybės lyties pagrindu. Viena visuomenės dalis objektyviai nepajėgi sukurti optimalių

³⁰ J. E. Lane. Viešasis sektorius. - Vilnius: Margi raštai, 2001. P. 31-32.

³¹ B. Melnikas. Aktualios viešojo administravimo teorijos problemos ir perspektyvios jų tyrimų kryptys //Viešasis administravimas (sud. A.Raipa). - Kaunas, KTU: Technologija, 2001. P. 352-353.

³² Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 - 2003 kov. 14. P. 1.

prielaidų demokratijai, ekonominei bei socialinei raidai. Lygybės principas grindžiamas moterų ir vyrų lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Valstybės sėkmė įgyvendinant demokratiją, siekiant ekonominės ir socialinės pažangos, žmogaus teisių užtikrinimo, kultūrinio bei profesinio tobulėjimo tiesiogiai priklauso nuo to, kaip šiuose procesuose dalyvauja abiejų lyčių atstovai. Kiekvienas žmogus, kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes saviraiškai kultūros ir meno srityje.³⁴

Visi žmonės iš prigimties yra lygūs prieš įstatymus, nepaisant jų skirtumų – rasės, tautybės, religijos, amžiaus ar lyties. Šiuos principus įtvirtina tarptautinės sutartys - Jungtinių Tautų žmogaus teisių apsaugos konvencija, Europos žmogaus teisių konvencija ir kitos.

Yra pripažinta, kad lyčių lygybė yra esminis demokratijos pagrindas ir lyčių lygybės skatinimas visose gyvenimo sferose yra būtina tobulesnės visuomenės sąlyga.³⁵

Lyčių lygybė reiškia, kad abi lytys turi būti vienodai matomos, turėtų vienodus įgaliojimus ir vienodai dalyvautų visose gyvenimo srityse. Lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų pilnavertį dalyvavimą visuomeniniame gyvenime. Svarbu suprasti, kad moterų ir vyrų gyvenimo sąlygos yra labai skirtingos. Pagrindinis dalykas yra ne tų skirtumų egzistavimas, bet tai, kad šie skirtumai neturėtų neigiamai įtakoti moterų ir vyrų gyvenimo sąlygų ir turėti diskriminuojančio poveikio. Lytys - tai ne tik socialiai sukonstruotas moterų ir vyrų apibrėžimas. Tai socialiai sukonstruotas santykių tarp lyčių apibrėžimas. Lyčių lygybė reiškia vienodą moterų ir vyrų su jų esamais skirtumais bei skirtingais vaidmenimis visuomenėje vertinimą ir priimtinumą. Lyčių lygybė - tai teisė būti skirtingiems.³⁶

Už lyčių lygybę reikia nuolat kovoti, ją saugoti ir skatinti – kaip ir žmogaus teises, kurių integrali dalis yra lyčių lygybė. Lyčių lygybės siekimas yra nenutrūkstamas tęstinis procesas, kuris turi būti nuolat keliamas, svarstomas, permąstomas ir atnaujinamas.³⁷

Demokratijos svarba viešajame ir privačiame sektoriuje yra neabejotina. Tik esant viešumui, valdžios struktūrų atskaitomybei už savo atliktus darbus, juos rinkusiems gyventojams įmanoma kalbėti apie įvairių žmogaus teisių, taigi ir lyčių lygias galimybes, realizavimą.

³³ A. Akstinavičius. Žmogaus teisės turi tapti mūsų visuomenės įpročiu // Respublika, 1999 kov. 15, Nr. 52. P. 4.

³⁴ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste//http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewerDoc?p_int_tekst_id=14781&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P.1.

³⁵ Lyčių aspekto integravimo metodologija// <http://www.lygus.lt/gm/artice.php?id=41>; prisijungimo laikas: 2005-05-17. P. 9.

³⁶ Kas yra lyčių lygybė?// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=40> ; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 1.

³⁷ Kas yra lyčių lygybė?// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=40> ; prisijungimo laikas:2005-05-06. P. 2.

1.2 Lygių galimybių politikos įgyvendinimo Lietuvoje istorinė apžvalga

Įvairiose pasaulio valstybėse vyravę politinės kultūros modeliai interpretavo gyvenimo normas, kultūros sąvokas ir papročius pagal kuriuos moterys ir vyrai turėjo gyventi. Šios normos, jų vediniai buvo kuriami atsižvelgiant į nuo bendruomeninių laikų išsitvirtinusių patriarchalinę visuomenės tvarką. Palaipsniui ši tvarka ir įvairiose kultūrose įgavo skirtingų bruožų.

Vakarų visuomenėje priskyrė moteriai nuolankų ir paklusnų vyrui vaidmenį. Iškalbingas šiuo atveju pavyzdys yra Vokietijos filosofo Fridriko Nietzsche's teiginys, kad vyrai turi pasiimti botagus, kai eina pas moteris. Tokios mintys ir raštai tiek populiariojoje, tiek ir aukštojoje kultūroje labai smarkiai veikė ir pačių moterų elgesį. Jos stengėsi laikytis nustatytų normų, prisitaikyti prie jų. Dalis moterų net laikė esamą tvarką priimtina ir nekvestionuojama. Europoje daugelis moterų kovojo prieš pačių moterų rinkimų teisės įvedimą. Moterys traktavo politiką kaip kažką „nešvaraus“, nuo ko jos turi laikytis atokiau.³⁸

XX a. pabaigoje, apie 95 % visų pasaulio valstybių suteikė moterims (vyrai tokią teisę jau turėjo) dvi pagrindines, fundamentalias demokratijos teises: teisę balsuoti ir teisę dalyvauti rinkimuose. Naujoji Zelandija tapo pirmąja šalimi, suteikusi moterims teisę balsuoti ir dalyvauti rinkimuose, nors tarkim Kuveite ar Jungtiniuose Arabų Emyratuose net ir vyrai šią teisę gavo vos prieš dešimtį metų.³⁹

Lietuvoje patriarchalinė kultūra suformavo tradicinį visuomenės požiūrį į vyro ir moters vietą visuomenės gyvenime. Moters pareiga pirmiausia aukotis šeimai buvo viena iš svarbiausių subjektyvių ir objektyvių priežasčių, stabdančių jos profesinę karjerą.⁴⁰

Tačiau jau 1529 m. Pirmajame Lietuvos statute buvo įtvirtinta moterų teisė į palikimą ir teisė lankyti susirinkimus. Moteris netgi galėjo atstovauti savo šeimai ir vyrui teismuose. Tai neturintis precedento atvejis pasaulio istorijoje, nes to meto visuomenėje absoliučiai dominavo vyrai. Vėliau pati nuostata buvo perkeliama ir į kitus Statutus. Jame buvo įrašytas straipsnis, saugantis moteris nuo smurto. XVI a. Lietuvos Statute numatytos bausmės, skiriamos už moters nužudymą ar kūno sužalojimą buvo dvigubai griežtesnės, nei už tokį patį nusikaltimą prieš vyrą.⁴¹

³⁸ J.Steiner. European Democracies. - New York: Longman, 1995. P. 181.

³⁹ Ten pat. P. 185.

⁴⁰ Akademinė karjera lyčių lygybės požiūriu //

<http://politika.osf.lt/eurointegracija/santraukos/AkadamineKarjeraLyčiuLygybėsPoziuriu.htm>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 1.

⁴¹ R.Trakymienė. Lietuvos lygių galimybių politika // Moterys Lietuvoje. - Vilnius, 2002. P. 7.

XIX.a. pab. – XX a.pr. laikoma organizuoto Lietuvos moterų judėjimo pradžia. Pirmą kartą Lietuvos moterys savo suvažiavimą surengė 1907-aisiais. Antrasis įvyko 1937 m.⁴² Tuo metu iškyła moterys švietėjos, kultūros veikėjos (Žemaitė, Šatrijos Ragana, G. Petkevičaitė-Bitė ir kt.). Dar 1905 m. rugsėjo 23 d. Vilniuje įsteigta pirmoji moterų organizacija „Lietuvos moterų susivienijimas moterų teisėms ginti“, o 1905 m. Didžiajame Vilniaus Seime, kuriame dalyvavo ir moterys, buvo pripažintas moterų ir vyrų lygybės principas, kuris turėjo būti įgyvendintas nepriklausomoje Lietuvoje.⁴³ 1907 m. spalio 6-7 d., Kaune įvyko pirmasis Lietuvos moterų suvažiavimas, kuriame buvo svarstomos lietuvių moterų problemos ir lygybės klausimai, o jau 1908 m. balandį, Moterų teisių lygybės klausimais spausdinami straipsniai „Lietuvaiteje“ ir „Žibutėje“.

1917 m. gegužę į Sankt Peterburgo Lietuvių Seimą išrinktos keturios moterys (E. Bartkevičienė, L.Purienė, E.Spūdaitė-Gvildienė, B.Grigaitytė), kurioms reikalaujant, Seimas priėmė nutarimą, kad renkant Lietuvos Seimą, moterų ir vyrų teisės būtų lygios. O 1918 m. Jadvyga Chodakauskaitė - pirmoji moteris dirbusi valstybinį darbą užsienyje – įsteigė Lietuvos atstovybės „Informacijos biurą“ Šveicarijoje.⁴⁴ 1918 m. Lietuvai susigrąžinus nepriklausomybę, moterims buvo suteikta balsavimo teisė. Ši nuostata buvo įtvirtinta pagrindiniame valstybės įstatyme: 1920-ųjų m. Laikinojoje Konstitucijoje ir 1922-ųjų m. Konstitucijoje. Tuo tarpu daugelyje Europos valstybių tokia balsavimo teisė buvo suteikta tik po II –ojo pasaulinio karo. Lietuvoje moterų organizacijų dėka buvo priimtas paveldėjimo įstatymas sulyginantis moterų ir vyrų teises.⁴⁵

1920 m. balandžio 14-15 d. Lietuvos moterys dalyvavo rinkimuose į Steigiamąjį Seimą. Iš 112 atstovų dešimt buvo moterų. Posėdį pradėjo rašytoja G. Petkevičaitė-Bitė, o balandžio 20 d. laikinoji Lietuvos Konstitucija paskelbė lygias moterų ir vyrų teises. 1922 m. Lietuvos valstybės Konstitucijoje įstatymu įtvirtinta moterų balsavimo teisė ir lyčių lygybė prieš įstatymą. 1929 m. balandžio 29 d. įkurta Lietuvos Moterų taryba jungianti apie 20 moterų organizacijų.⁴⁶

Socialistai savo deklaracijose skelbė lygybę kaip pagrindinę vertybę. Bet tuo pat metu susirūpinimas visuomenės klasių santykiais užgoždavo bet kokias kalbas apie lyčių lygybę, „socialistų susirūpinimų hierarchijoje lyčių lygybė dažniausiai eidavo sąrašo apačioje“.⁴⁷ Socializmas postulato, kad „būtina ir pakankama sąlyga moterų emancipacijai buvo jų dalyvavimas

⁴² S. Vaitiekūnaitė. Šimtmečio moterų susitikime neketinama verkšlenti // Kauno diena, 2000 birž. 27. P. 18.

⁴³ Trumpa Lietuvos moterų judėjimo pradžia// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=56>; prisijungimo laikas: 2005-04-27. P. 1.

⁴⁴ Lietuvos moterų judėjimo istorija// <http://www.undp.lt/wiic/w&minlithuania/liet/istorija.html>; prisijungimo laikas: 2005-03-26. P. 1.

⁴⁵ R.Trakymienė R. Lietuvos lygių galimybių politika // Moterys Lietuvoje. - Vilnius, 2002. P. 8.

⁴⁶ Lietuvos moterų judėjimo istorija// <http://www.undp.lt/wiic/w&minlithuania/liet/istorija.html>; prisijungimolaikas: 2005-03-26. P. 2.

⁴⁷ A.Phillips. Sexual Equality and socialism. Dissent Summer. - USA: FSISI, 1997. P. 29.

visuomeninėje gamyboje ir iš to išplaukiančia prielaida, ekonominė nepriklausomybė nuo vyrų“.⁴⁸ Būtų galima paminėti, kad 1946 m., 1966 m., 1968 m., 1977 m., 1982 m. ir 1987 m. vyko Respublikiniai moterų suvažiavimai.⁴⁹

Sovietinėje Lietuvoje valdžios struktūrose moterų buvo itin reta. Kartais jos užimdavo aukštus postus, tačiau neturėjusius ypatingos reikšmės viešajam gyvenimui – 1966 m. vasario 23 d. Lietuvos TSR užsienio reikalų ministre buvo paskirta L. Diržinskaitė. Vienintelės moters paskyrimas į tokį postą demonstravo fasadinę sovietų sistemos pusę užsienio svečiams.⁵⁰

Vis dėlto dar egzistavo patriarchalinės tradicijos, kurios net sustiprėjo sovietinėje sistemoje. Taigi teisė dirbti tiek vyrams, tiek moterims sovietinėje sistemoje buvo daugiau prievolė negu galimybė rinktis. Šia prasme moterys ir vyrai patyrė spaudimą ir iš valstybės pusės. Moterys taip pat neturėjo teisės nuspręsti, kiek ilgai jos rūpinsis savo vaikais: valstybė nustatydavo griežtą dekretinių atostogų trukmę, po kurių moteris turėdavo grįžti į darbą, o vaikus patikėdavo valstybiniais vaikų darželiams.

1990 m. kovo mėn. į Lietuvos Aukščiausiąją Tarybą, kuri 1990 m. kovo 11 d. paskelbė nepriklausomybės atkūrimą, išrinkta 14 moterų (10 %), o profesorė K. Prunskienė tapo pirmąja Lietuvos Respublikos premjere. 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji taryba – Atkuriamasis seimas įsipareigojo laikytis 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos principų ir tą pačią dieną priėmė nutarimą dėl prisijungimo prie 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto. 1991 m. Lietuva tapo Jungtinių tautų ir Europos saugumo ir bendradarbiavimo organizacijos (ESBO), o 1993 m. pavasarį – Europos tarybos pilnateise nare. Tapdama šios organizacijos nare, Lietuva pasirašė ne tik ET statusą, bet ir svarbiausią žmogaus teisių gynimo instrumentą kontinente – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją bei jos protokolus.⁵¹ Konvencijos, kiti tarptautiniai susitarimai leido įteisinti lyčių lygias galimybes.

1979 m. gruodžio 18 d. JTO priėmė Konvenciją dėl visų formų diskriminacijos prieš moteris. Šios sutarties idėja kilo Pirmojoje Pasaulio moterų konferencijoje Mechike 1975 m. Ši konvencija dažnai vad. moterų „Teisių Biliu“.⁵²

⁴⁸ B. Einborn. Democratization and women's movement in Central and Eastern Europe. - Oxford: Clarendon Press, 1993. P. 50.

⁴⁹ Lietuvos moterų judėjimo istorija // <http://www.undp.lt/wiic/w&minlithuania/liet/istorija.html>; prisijungimo laikas: 2005-03-26. P. 2.

⁵⁰ D. Kertenis. Okupantų parankinė. Lietuvos TSR užsienio reikalų ministerija // Darbai ir dienos. (Red. L. Gudaitis). Kaunas: VDU, 2002. P. 235.

⁵¹ S. Vidrinskaitė. Moterų teisinė padėtis // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=16>; prisijungimo laikas: 2005-09-17. P. 1.

⁵² Treaty for the Rights of Women // <http://www.womenstreaty.org/facts.htm>; prisijungimo laikas: 2005-09-20. P. 1.

1994 m. Lietuva prisijungė prie JT Generalinės Asamblėjos priimtose Konvencijos dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo. Seimas ją ratifikavo 1995 m. rugsėjo mėn. 1995 m. kovą įkurta Lietuvos moterų partija, kurios pirmininkė – K. Prunskienė. 1996 m. pab. Vyriausybė priėmė moterų pažangos programą. 1997 m. Vyriausybė patvirtino valstybės konsultantės ryšiams su užsieniu ir nevyriausybiniomis organizacijomis pareigybę. Jos kompetencijai priskirti moterų ir vyrų lygybės klausimai. O tų pačių metų gegužę įvyko Baltijos – Šiaurės šalių konferencijos „Moterų ir vyrų dialogas“ pasirengimo konferencija Druskininkuose.⁵³

1994 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybėje buvo įsteigta valstybės konsultanto moterų klausimais pareigybė. 1997 m., remiantis Pekino pasaulinės moterų konferencijos Veiksmų platforma, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje buvo įkurtas lygių galimybių moterims ir vyrams įgyvendinimo darbo rinkoje padalinys, Lietuvos statistikos departamente įsteigtas lyčių statistikos skyrius, kuriam pavesta rinkti, analizuoti ir publikuoti statistinius duomenis apie vyrus ir moteris. 1998 m. gruodžio 1 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris įsigaliojo 1999 m. kovo mėn. 1d., o 1999 m. įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ir patvirtinti šios tarnybos nuostatai.⁵⁴ Tų pačių metų balandžio 20 d. Seimas paskyrė Aušrinę Burneikienę moterų ir vyrų lygių galimybių kontroliere.⁵⁵ 2001 m. balandžio 19 d., liepos 10 d., 2002 m. birželio 18 d., 2003 m. balandžio 3 d., spalio 14 d., 2004 m. liepos 13 d., lapkričio 9 d., 2005 m. liepos 5 d. priimti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimai ir papildymai išplėtė sritis, kuriose būtina įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes.⁵⁶ 2003 m. lapkričio 18 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lygių galimybių įstatymą, kuris įsigaliojo 2005 m. sausio 1 d. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.⁵⁷

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, kurios keistų visuomenės nuostatas dėl vienos lyties pranašumo už kitą. Tuo tikslu, Lietuvos Vyriausybė patvirtino Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2005

⁵³ Lietuvos moterų judėjimo istorija// <http://www.undp.lt/wiic/w&minlithuania/liet/istorija.html>; prisijungimo laikas: 2005-03-26. P. 3.

⁵⁴ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// <http://www.undp.lt/wiic/w&minlithuania/liet/istorija.html>; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 2.

⁵⁵ Tarnybos veikla//http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=17315&p_int_tv_id=1961; prisijungimo laikas: 2005-04-26. P. 1.

⁵⁶ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=14781&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 2.

– 2009 m. programą. Daugiausia dėmesio joje skirta moterų ir vyrų lygių teisių užtikrinimui užimtumo, švietimo, politikos ir sprendimų priėmimo srityse, lyčių aspekto integravimui sveikatos apsaugos, aplinkosaugos srityse. Programa tiesiogiai susijusi su Europos Bendrijų rėminės lyčių lygybės strategijos ir jos įgyvendinimo programos, Šiaurės - Baltijos šalių lyčių lygybės programos, Jungtinių Tautų Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo nuostatų įgyvendinimu Lietuvoje. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 m. programa parengta atsižvelgiant į ankstesnes Valstybines moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 m., 2001–2004 m. programas, jos įgyvendinimo rezultatus, rezultatyvių priemonių tęstinumo ir naujų priemonių poreikį, siekiant nuosekliai ir sistemingai spręsti atitinkamų sričių lyčių lygybės problemas. Šios Programos įgyvendinimą koordinuoja Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, sudaryta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. kovo 7 d. nutarimu.⁵⁸

Istorijos raidoje lygybės principas buvo palaipsniui įtvirtinamas įstatymuose, teisės aktuose. Jo realizacija priklausė nuo visuomeninės santvarkos, demokratijos, papročių, tradicijų, tačiau ir šiuo metu vis dar iškyla naujų šios srities klausimų, į kuriuos visuomenė turi rasti atsakymus.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS TEISINĖ BAZĖ

Moterų ir vyrų galimybių įgyvendinimas priklauso nuo veikiančios šalyje teisinės aplinkos, politinės situacijos, partijų nuostatų šiais klausimais. Suprantama, viešajame sektoriuje yra lengviau reglamentuoti šiuos klausimus nei privačiame, tačiau to nepakanka. Reikia, kad ir vyrai, ir moterys turėtų sąlygas realizuoti savo teises, tam reikalinga ir politinė valdančiųjų valia.

Valstybėje pagarba pagrindinėms žmogaus teisėms reglamentuojama įstatymais, kitais poįstatyminiais teisės aktais. Vis tik, šių priemonių nepakanka. Svarbu, kad valstybė imtųsi atsakomybės ir priemonių detalizuoti ir atskiras problemas, tokias kaip tautinių, seksualinių, ar religinių mažumų teisės. Bet be jų nedera pamiršti ir moterų bei vyrų lygių galimybių politikos. Jų teisės nors formaliai ir yra įtvirtintos įstatymais, turi tapti valstybės ginama veiklos sritimi.

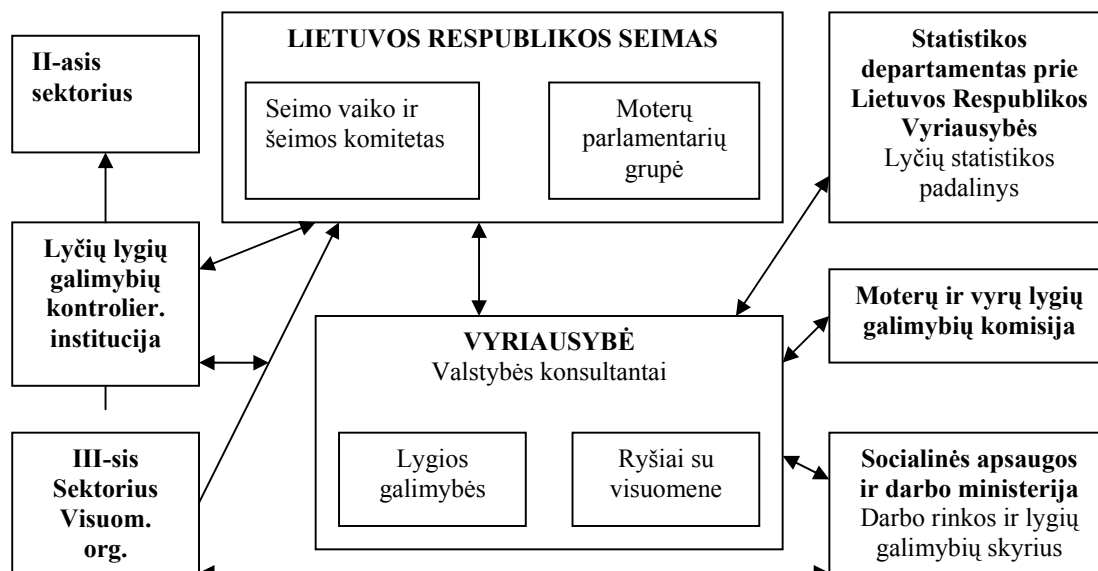
2.1 Moterų ir vyrų lygių galimybių teisinės bazės analizė

Atkūrus Lietuvos valstybingumą, moterys vis aktyviau pradėjo dalyvauti politiniame gyvenime. Pirmą kartą lyčių lygių galimybių problema Lietuvoje įvardyta 1994 m., kai Vyriausybėje buvo įsteigta valstybės konsultanto moterų klausimams pareigybė. 1994-1996 m. buvo rengti įvairūs Lygių galimybių įstatymo projektai, tačiau daugelis jų susilaukė kritikos – ne tik iš kvalifikuotų teisininkų, bet ir iš pačių moterų organizacijų pusės. Reali galimybė priimti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą atsirado po 1996 m. Seimo rinkimų, susibūrus parlamentinei moterų grupei, juo labiau, kai lygių galimybių įstatymo priėmimas ir kontrolieriaus institucijos įsteigimas buvo minimas daugelio į Seimą patekusių partijų rinkiminėse programose.⁵⁹

Siekiant demokratiškesnių principų įgyvendinimo ir remiantis kitų šalių patirtimi, buvo sukurtas, lygias galimybes ginančių institucijų, mechanizmas: Lietuvos moterų partija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įkurtas atitinkamas struktūrinis padalinys, Lietuvos statistikos departamente įsteigtas lyčių statistikos skyrius, iš ministerijų atstovų suformuota tarbžinybinė komisija, įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (dabar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba), sukurta teisinė bazė (t.y. Lygių galimybių įstatymas) ginanti lyčių lygias galimybes (žr.1 schemą).

⁵⁹ Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 1.

1 schema. Nacionalinis lyčių lygių galimybių mechanizmas⁶⁰



Akivaizdu, kad yra nelengva ugdyti valstybės tarnautojų ir politikų politinę valią įgyvendinant lyčių integravimo strategiją, ypač jei moterys nebūtų pilnai įtrauktos į politinį ar visuomeninį gyvenimą bei sprendimų priėmimo procesą. Svarbu, kad į moterų vertybes, interesus ir gyvenimo patirtį būtų atsižvelgta priimanant sprendimus. Užsienio šalių patirtis rodo, kad šalyse, kur daugiau moterų dalyvauja priimanant sprendimus, pokyčiai visuomeniniuose procesuose vyksta daug greičiau ir efektyviau.⁶¹

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje 2005 m. Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje, kurią kuriant buvo atsižvelgta į Europos Sąjungos Lisabonos viršūnių tarybos išvadas, pabrėžiama ir Lygių galimybių srities svarba⁶² siekiant išsimokslinimo, keliant kvalifikaciją, priimanant į darbą, perkeliančią į aukštesnes pareigas, nustatant darbo užmokestį.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę buvo labai svarbu sukurti efektyvią teisinės bazės sistemą, ginančią pagrindines žmogaus teises ir laisves.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra svarbus dokumentas, kuriantis teisinės sistemos, skirtos apginti ir apsaugoti lygias moterų ir vyrų teises, pagrindas.

⁶⁰ R. Trakymienė. Nacionalinis lygių galimybių mechanizmas // Moterys Lietuvoje. 2000. P. 16.

⁶¹ Lyčių aspekto integravimo metodologija// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=41>; prisijungimo laikas: 2005-05-17. P. 2.

⁶² Lietuvos Respublikos Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa. 2005 m. spalio 20 d. P. 52-56.

1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės. Čia išdėstytos nuostatos atitinka tarptautinių dokumentų reikalavimus, nustatančius būtinybę saugoti ir gerbti žmogų, apsaugoti jį nuo bet kokios diskriminacijos. Konstitucijos 29 straipsnis skelbia, jog „draudžiama varžyti teises ar teikti privilegijas žmogui dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų“.⁶³ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, tarptautinis pilietinių ir politinių teisių ir tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktai draudžia asmenų diskriminaciją. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 3 str. įtvirtina lygias teises vyrams ir moterims naudotis visomis pilietinėmis ir politinėmis teisėmis. Pagal pakto 4 str. „niekas negali būti diskriminuojamas vien dėl rasės, odos, spalvos, lyties, kalbos, religijos ar socialinės kilmės“.⁶⁴

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str. skelbia, kad „diskriminacijos draudimas – užtikriną naudojimąsi teisėmis nepriklausomai nuo tokių asmens ypatybių kaip lytis, rasė, odos spalva, politinių, religijos ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės...“.⁶⁵ Diskriminacijos draudimui taip pat skirtos ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 str. nuostatos. Chartijoje įvardinti platesni lygiateisiškumo ir diskriminacijos draudimo pagrindai. Chartijos 21 str. formuluoja nediskriminavimą kaip bendrą principą, uždraudžiantį bet kokią diskriminavimą dėl lyties, rasės, odos spalvos, etninės ir socialinės kilmės, genetinių ypatumų, kalbos, religijos ar įsitikinimų, politinių ir kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turto, gimimo, negalios, amžiaus.⁶⁶

Lietuva siekdama tapti pilnateise Europos Tarybos nare aiškiai suvokė, kad ji turi visiškai atitikti minėtos tarptautinės organizacijos reikalavimus žmogaus teisių srityje.⁶⁷ Tam, kad Konstitucijoje deklaruota lyčių lygybės nuostata išsigaliotų, buvo būtina priimti Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Šio įstatymo paskirtis užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės.⁶⁸ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas pradėtas rengti išrinkus 1996 m. Seimą. Parlamentarės, kurių padaugėjo nuo 7 iki 18 %, iniciavo įstatymo rengimo darbo grupės sudarymą. Pirmasis Centrinėje ir Rytų Europoje lyčių galimybių įstatymas išsigaliojo 1999 m. kovo 1 d., kuriame įtvirtintas

⁶³ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014, str. 29.

⁶⁴ Apie projektą // http://www3.lrs.lt/plsinter/w3_viewer.Viewdoc?p_int_tekst_id=17324&p_int_tv_id=2007&p_org=o; prisijungimo laikas: 2005-04-20. P. 1.

⁶⁵ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987, str. 14.

⁶⁶ Apie projektą // http://www3.lrs.lt/plsinter/w3_viewer.Viewdoc?p_int_tekst_id=17324&p_int_tv_id=2007&p_org=o; prisijungimo laikas: 2005-04-20. P. 1.

⁶⁷ Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // [http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11;](http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11) prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 1.

diskriminacijos apibrėžimas visiškai atitinka apibrėžimą, pateiktą Konvencijos „dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo“ 1 straipsnyje. Įstatyme taip pat pateikiamos „pozityvios diskriminacijos“, „seksualinio priekabiavimo“, „diskriminuojanti veikla“ „lygių galimybių“ koncepcijos.⁶⁹

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas – tai pirmiausia moterų visuomeninių organizacijų aktyvios veiklos rezultatas. Įvairiuose seminaruose ir konferencijose išsakytos mintys dėl lyčių lygybės įstatymo reikalingumo sunkiai skynėsi kelią į valdžios kabinetus.⁷⁰ Kaip teigė Tarnybos patarėjas viešiesiems ryšiams V. Dambava „1999 m. įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, sukėlė daugybę svarstymų ir diskusijų visuomenėje. Pirmus metus šis įstatymas buvo vertinamas labai skeptiškai, bet pamažu keičiantis visuomenės nuostatomis, keitėsi ir požiūris apie tradicinius moters ir vyro vaidmenis gyvenime“.⁷¹ Konkrečiau nagrinėjant Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, pažymėtina tai, kad jame apibrėžtos tokios sąvokos: Moterų ir vyrų lygios galimybės – tai tarptautiniuose aktuose žmogaus ir piliečių teisių įgyvendinimas. Toks apibrėžimas visų pirma, nurodo į Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 1, 2 ir 7 bei Europos žmogaus ir piliečio teisių bei pagrindinių laisvių konvencijos 1, 13 ir 14 straipsnius, kurių nuostatos, skelbia kiekvieno žmogaus galimybę naudotis visomis teisėmis ir laisvėmis, nepaisant tokių skirtumų kaip lytis bei visų asmenų teisę į lygią apsaugą nuo diskriminacijos. Čia galima pažymėti ir 1988 m. pasirašytą Europos socialinės chartijos papildomą protokolą, į kurį buvo įtraukta teisė į vienodas galimybes bei vienodą padėtį įsidarbinant ir pasirenkant profesiją.

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas - pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo nusakomas asmens pažeminimas ir paniekimas, praplečia Konstitucijoje reglamentuotą diskriminacijos supratimą. Svarbu, kad apibrėžiant šią sąvoką konkrečiai nustatoma, kada atitinkami veiksmai nėra laikomi moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu. Šios išimtys susiję su skirtingomis moterų ir vyrų fiziologinėmis savybėmis, pvz, specialia moterų apsauga nėštumo, gimdymo bei vaiko žindymo metu, tik vyrams taikoma karine prievole ar tam tikru darbu, kurį gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo.⁷²

Tačiau įstatymas neneigia lyčių skirtumų. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas – tai valstybės nuostata, kad moterys ir vyrai turi gerbti vieni kitų vaidmenį visuomenės gyvenime.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100, str. 1.

⁶⁹ JT moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto ataskaita // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=4>; prisijunimo laikas: 2005-04-17. P. 1.

⁷⁰ Valstybės politika moterų ir vyrų lygių galimybių srityje. Moterų dalyvavimas šiuolaikinės LT politikoje. P. 23.

⁷¹ A. Navickaitės asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambava.

⁷² Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11>; prisijunimo laikas: 2005-05-06. P. 2.

Kiekvienas žmogus, kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros. Kiekvienas žmogus nepriklausomai nuo jo lyties turi teisę pretenduoti dirbti mėgstamą darbą ir už jį gauti atlyginimą, kuris priklausytų tik nuo jo darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo žmogaus lyties.⁷³ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas konkrečiai nustato, kokie veiksmai pažeidžia lyčių lygias galimybes, t.y. konkretizuoja įmanomas diskriminacijos formas, bei nustato atitinkamas administracines nuobaudas.⁷⁴ 2002 m. naujoje redakcijoje buvo papildytas ir 24 str. „Moterų ir vyrų galimybių kontrolieriaus sprendimai nutraukti tyrimą, jeigu pareiškėjas skundą atsiima arba kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą“.

Atsižvelgiant į JTO rekomendacijas ir ES gaires lyčių lygių galimybių klausimu, Lietuvos Respublikos Seimo 1998 m. gruodžio 1d. priimtas LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas tampa vis reikšmingesniu dokumentu (jį realiai įgyvendinant) valstybės viešajame ir privačiame sektoriuose.⁷⁵

2004 m. lapkričio 9 d. LR Seimo priimtomis Lygių Moterų ir vyrų galimybių įstatymo pataisomis sustiprinta tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos atvejų lyties atžvilgiu kontrolė, nurodant, kad ir tam tikra neveikla ar neatlikimas tam tikrų veiksmų, gali būti diskriminacija (1, 2 str. pakeitimai).⁷⁶

Įstatymo pakeitime 5¹ ir 7¹ straipsniuose ginamos vartotojų teisės taikant vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pat iš vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas vyrams bei moterims bei abiejų lyčių vienodas traktavimas informuojant apie gaminius, prekes ir paslaugas bei jas reklamuojant.⁷⁷ Tai – svarbi pataisa, ypač atsižvelgiant į neretą iki šiol praktiką, kai pasitaiko atvejų formuojant visuomenės nuomonę, jog viena lytis yra kažkuo pranašesnė už kitą.

2005 m. liepos 5 d. priimtos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pataisos draudžia (su išlyga) reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimyninę padėtį, amžių bei privatų gyvenimą ar šeimos planus. Tokiu būdu siekiama apsaugoti asmenis nuo potencialaus brovimosi į jų vidaus gyvenimą, išlaikyti tam tikrą konfidencialumą bei privatumą darbo santykiuose.⁷⁸

⁷³ Nukentėjusieji iš kontrolieriaus tarnybos realios pagalbos kol kas nesulauks // Respublika, 1999 baland. 24. P. 10.

⁷⁴ Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 2.

⁷⁵ L R moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998 gruodžio 1, Nr. 112-3100, str.14. 1 punktą.

⁷⁶ L R moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1,2,3,8,12,24 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo papildymo 5¹ ir 7¹ staripsniais įstatymas. 1998, Nr. 112-3100. str. 2.

⁷⁷ Ten pat. Nr. 112-3100. str. 5¹ ir 7¹.

⁷⁸ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2005 liepos 5. Nr. 88-3281.

Lygios moterų ir vyrų teisės įtvirtintos daugelyje Lietuvos Respublikos įstatymų: Rinkimų, Referendumo, Darbo sutarties, Valstybės tarnybos, Darbo saugos, Bedarbių rėmimo ir kituose įstatymuose bei kodeksuose. Lygių galimybių teisinės bazės raida rodo, kad atsižvelgiant į visuomenėje vykstančius pokyčius reagavo ir valstybės institucijos.

2002 m. priimta Lygių galimybių įstatymo redakcija patikslino diskriminacijos sąvoką, išskiriant ją į tiesioginę ir netiesioginę.⁷⁹ Netiesioginė diskriminacijos sąvoka iki šiol nebuvo apibrėžta jokiam Lietuvos Respublikos teisės akte. Netiesioginė diskriminacija tai veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, kuris formaliai yra vienodas moterims ir vyrams, bet jį įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai iš lyčių. Įstatymas papildytas naujais straipsniais. 2004 m. liepos 13 d. priimti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimai ir papildymai išplėtė sritis, kuriose būtina įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes, uždraudžiant diskriminaciją dėl lyties vartotojų teisių apsaugos ir reklamos srityse. 2005 m. liepos 5 d. yra įstatymo paketimuose yra patikslintos teisinės sąvokos, tokios kaip diskriminacija, lygios galimybės, žmogaus teisių pažeidimas ir kitos.⁸⁰

2003 m. lapkričio 18 d. Seimui priėmus Lygių galimybių įstatymą, tarnybos kompetencija papildyta draudimo diskriminuoti dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ir etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų priežiūra, o pati įstaiga pavadinta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Naujoje įstatymo redakcijoje diskriminacijos išimčių sąrašas papildytas išimtimi dėl bausmių, susijusių su laisvės apribojimu, vykdymo tvarkos ir sąlygų, nes šiuo metu galiojantis Baudžiamasis kodeksas numato skirtingas bausmių rūšis moterims ir vyrams. Įstatymo 8 straipsnis papildytas nuostata, draudžiančia reikalauti iš darbo ieškančiųjų informacijos apie jų amžių, taip pat apribojant galimybę konkuruoti darbo rinkoje. Žodžiai „civilinė padėtis“ pakeisti į žodžius „šeiminė padėtis“.⁸¹ Tokia formuluotė teisine prasme tikslesnė, nes įtvirtintas draudimas reikalauti iš ieškančiųjų darbo informacijos apie jų buvimą ar nebuvimą santuokoje.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, kurios keistų visuomenės nuostatas dėl vienos lyties pranašumo už kitą.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintose Lietuvos moterų pažangos 1996 m., 2001 - 2004 m., 2003 - 2004 m., 2005–2009 m. valstybinėse moterų ir vyrų lygių galimybių programose

⁷⁹ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 68-2761, 2 str. 3-4 punktai.

⁸⁰ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2005, liep. 5. Nr. 88-3281.

siekiama sudaryti prielaidas nuosekliai, sistemingai ir kompleksiškai spręsti lygių galimybių moterims ir vyrams problemas užimtumo, švietimo, sveikatos apsaugos, žmogaus teisių, sprendimų priėmimo srityse.⁸²

Nuo 2003 m. lapkričio 18 d. pradėjo veikti Lygių galimybių įstatymas, kuri įsigaliojo 2005 m. sausio 1 d. Įstatymo paskirtis - užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti tiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Šiuo metu lygias galimybes apibrėžiantys įstatymai ir jų įgyvendinimą prižiūrinti Kontrolieriaus tarnyba atitinka Europos Sąjungos direktyvose keliamus reikalavimus bei žmogaus teises ginančius tarptautinius dokumentus.

2.2 Lietuvos Respublikos valstybinių institucijų darbuotojų sudėtis pagal lytį

Lyčių aspekto integravimo strategija reikalauja pilno moterų ir vyrų dalyvavimo visose visuomenės gyvenimo sferose, o taip pat ir sprendimų priėmimo procese. Kvalifikuotų moterų sąrašai, kvotos, pozityvūs veiksmai ir kitos specialiosios priemonės moteris įtraukti, paskirti ir skatinti yra būdai, kaip užtikrinti moterų dalyvavimą sprendimų priėmime. Užtikrinant lygų abiejų lyčių dalyvavimą priimant sprendimus, įvertinama ir egzistuojanti personalo politika.⁸³ Skyriuje aptariama moterų ir vyrų dalyvavimo politinėse partijose, rinkimuose problema, nagrinėjama darbuotojų sudėtis centrinėse valstybės institucijose ir savivaldybėse.

Lygus moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus nėra tik paprasto socialinio teisingumo ar demokratijos reikalavimas. Tai pagrindas siekti aiškios ir atsakingos valdžios, lyčių pusiausvyros, rodančios visuomenės sudėtį, garantas, būtina lyčių lygybės sąlyga. Abiejų lyčių aktyvus dalyvavimas formuojant politiką padeda geriau politikos sprendimuose atspindėti visuomenės įvairovę. Dalyvavimas politiniame, visuomenės ir valstybės gyvenime – ne tik moterų ir vyrų tikslų ir interesų įgyvendinimo priemonė, bet ir lyčių lygybės ir nediskriminavimo dėl lyties principo įgyvendinimo rodiklis.

Visuomenė vis plačiau pripažįsta – labai svarbu, kad priimant visų lygmenų sprendimus vienodai dalyvautų tiek vyrai, tiek moterys. Lyginamojoje tyrimų analizėje „Moteris Lietuvos visuomenėje“, paskelbtoje 2001 m., nurodoma, kad 1994–2000 m. sumažėjo teigiančiųjų, kad

⁸¹ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 68-2761, str. 8.

⁸² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 m. programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.

⁸³ Lyčių aspekto integravimo metodologija// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=41>; prisijungimo laikas: 2005-05-17. P. 8.

moteris apskritai neturėtų dalyvauti politinėje veikloje (1994 m. – 23 % moterų ir 31 % vyrų, 2000 m. – 15 % moterų ir 22 % vyrų), ir padaugėjo manančiųjų, kad jų politikoje turėtų būti tiek, kiek yra tuo metu moterų (1994 m. – 41 % moterų ir 43 % vyrų, 2000 m. – 55 % moterų ir 61 % vyrų). Maždaug ketvirtadalis gyventojų mano, kad moterys turi daugiau dalyvauti politinėje veikloje ir valdant valstybę, ir tiki, kad tada Lietuvoje daug kas pagerėtų (1994 m. – 28 % moterų ir 18 % vyrų, 2000 m. – 30 % moterų ir 16 % vyrų). Uždarosios akcinės bendrovės „Baltijos tyrimai“ 2003 m. atlikto tyrimo „Lietuvos gyventojų apklausa: moterys ir politika“ duomenimis, svarbiausia priežastis, dėl kurios moterys mažiau dalyvauja politiniame gyvenime, yra ta, kad jos daugiau rūpinasi šeima, pavargsta buityje. 41 % apklaustųjų mano, kad moteris aktyviau dalyvauti politinėje veikloje skatintų palankesnės sąlygos derinti šeimos ir darbo išsipareigojimus, pačių moterų noras siekti karjeros, imtis politinės veiklos, jų aktyvumo didinimas (remti moterų konferencijas, dalyvavimą tarptautiniuose renginiuose, kitas moterų iniciatyvas, jas turėtų palaikyti vyrai ir keisti stereotipinį požiūrį į moters vaidmenį).⁸⁴

Lietuvos Respublikos aukščiausiojo valdymo lygmens įstaigose moterų palyginus su vyrais vis dar yra tik viena kita, daugiau jų dirba ministerijose, departamentuose, kitose žinybose. Tačiau ir šiose įstaigose moterų skaičius yra neproporcingai žemas palyginus su jų skaičiumi visuomenėje. Tai galbūt moterų politinio ir visuomeninio aktyvumo problema, kurią galima spręsti švietimo, augančio pilietinio aktyvumo priemonėmis. Lietuvoje moterys sudaro daugiau kaip pusę visų gyventojų skaičiaus. Tačiau moterų, dalyvaujančių politikoje ir valstybės valdyme absoliutūs dydžiai ir procentinė išraiška nėra dideli.⁸⁵

1996 m. spalio mėn. Seimo rinkimuose dalyvavo 28 (daugiamandatėje sistemoje – 24) politinės partijos, politinės organizacijos ar rinkiminės koalicijos. Savivaldybių rinkimai 1997 m. didelių pataisų partijų politinei įtakai nepadarė. Moterų, lyčių lygybės ar lyčių lygių galimybių klausimai skirtingai atsispindėjo partijų rinkimų programose. Nuosekliausiomis programomis buvo galima laikyti Lietuvos centro sąjungos, Lietuvos demokratinės darbo ir Lietuvos krikščionių demokratų partijos programos. Daugiausia dėmesio moterų ir vyrų lygių teisių bei galimybių klausimams skyrė Lietuvos moterų ir Lietuvos socialdemokratų partijos, jose jau buvo galima išvelgti bandymus integruoti lyčių lygybės problemas į daugelį visuomenės gyvenimo sričių.⁸⁶ (žr. 1 priedą). Kalbant apie galimybę užimti įtakingus postus ir dalyvauti sprendimų priėmimo, akcentuotina, jog Prezidento rinkimų įstatymo 2 straipsnyje numatyta teisė būti kandidate į Lietuvos

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.

⁸⁵ Moterų savivaldybių rinkimuose// <http://www.lygus.lt/article.php?id=162>; prisijungimo laikas: 2005-05-02. P. 1.

Respublikos Prezidentus.⁸⁷ Savivaldybių tarybos nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, kuris rinkimų dieną yra ne jaunesnis kaip 21 m. Respublikos piliečių rinkimų teisės apribojimai dėl kilmės, politinių pažiūrų, socialinės ir turtinės padėties, nacionalinės priklausomybės, lyties, išsilavinimo, kalbos, santykio su religija, užsiėmimo rūšies ir pobūdžio draudžiami.⁸⁸

1992-1996 m. Seime moterų tebuvo 7 %, 1996-2000 m. Seime -18 %, 2000-2004 m. Seime – 10.6 %, 2004 m. išrinktame Seime jau 20.57 %, o moterų, vadovaujančių Lietuvos Respublikos Seimo komitetams padaugėjo – iš 15 komitetų pirmininkų – trys, bet šiek tiek sumažėjo moterų, vadovaujančių Lietuvos Respublikos Seimo komisijoms, iš 14 komisijų pirmininkų liko 4 moterys. Tačiau nė vienos moters nėra Lietuvos Respublikos Seimo valdyboje. Pirmą kartą nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos Respublikos Vyriausybėje 2001–2004 m. buvo trys ministrės. Dabar Lietuvos Respublikos Vyriausybėje dirba dvi ministrės. Pažymėtina, kad Lietuva, kaip nedaugelis Europos Sąjungos valstybių narių, į Europos Komisijos komisarės pareigas skyrė moterį. Europos Žmogaus Teisių Teismo teisėja iš Lietuvos Respublikos taip pat paskirta moteris.⁸⁹

2001 m. gegužės mėn. duomenimis bendras valstybės tarnautojų skaičius Lietuvoje buvo 20025. Iš šio skaičiaus politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautojų moterų – 284, vyrų – 526, karjeros valstybės tarnautojų moterų – 11995, vyrų – 7220. 2001 m. duomenimis Lietuvos policijoje dirbo 2390 pareigūnės moterys ir 14273 pareigūnai vyrai. Tik kelios moterys policijoje dirba vadovėmis ir turi aukštesnius pareiginius laipsnius. 2 moterys vadovauja policijos įstaigoms (miestų, rajonų policijos komisariatams) Vilniuje ir Plungėje. Iš 1994 karininkų Lietuvos kariuomenėje yra 222 moterys. 98 moterys turi kapitono laipsnį, 88 leitenanto, o tik 1 pulkininko leitenanto laipsnį.⁹⁰

Vyrai ir moterys turi nevienodą patyrimą įvairiose srityse, naudojasi skirtingomis valstybės paslaugomis, todėl dažnai būna tam tikras pasiskirstymas vienoje ar kitoje sferoje.⁹¹ Pastarieji Seimo ir savivaldybių rinkimai parodė, kad vis daugiau moterų atstovaujama politiniu ir valdymo lygmeniu.

⁸⁶ G.Purveneckienė. Moterys ir rinkimai // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=15>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 7.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos prezidento rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 2-29, str. 2.

⁸⁸ S. Vidrinskaitė. Moterų teisinė padėtis // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=16>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 8.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202. P. 10 – 11.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Seimo ir Jungtinių Tautų vystymo programos Žmogaus teisių veiksmų plano projektas. Pranešimas apie žmogaus teisių padėtį Lietuvoje. - Vilnius, 2002. P. 255.

⁹¹ G. Purveneckienė. Moterys ir rinkimai // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=15>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 7.

Savivaldybės yra žemesnioji administracinių vienetų grandis, jos veikia kiekviename rajone ir respublikinio pavaldumo mieste. Moterų padėtis savivaldybių tarybose visuomet buvo palankesnė nei Seime. Po 1997 m. vykusių rinkimų, moterų skaičius savivaldybių tarybose, palyginus su 1995 m. rinkimais, nežymiai padidėjo nuo 19,4 % iki 22 %. Iš 1459 savivaldybių tarybų narių buvo 325 moterys, kurios sudaro 21,9 %. Tarp 56 merų buvo vos dvi moterys, o tai sudarė tik 3,6 % nuo bendro merų skaičiaus.⁹² Tačiau po 2000 m. pavasarį įvykusių rinkimų moterų atstovavimas savivaldybių tarybose smarkiai smuko žemyn iki 17,6 % (275 moterys ir 1287 vyrai).⁹³ 2002 m. savivaldybių rinkimuose, išrinktų moterų skaičius vėl paaugo, bet nežymiai, išrinkta 321 moteris (20,6 %) ir 1239 vyrai (79 %). Iki 2002 m. rinkimų iš 60 Lietuvos savivaldybių merų buvo tik 2 moterys, iš 10 apskričių viršininkų – tik viena moteris. Po 2002 m. gruodžio mėnesį vykusių savivaldybių tarybų rinkimų trijose iš 60 Lietuvos savivaldybių moterys išrinktos merėmis, devynios paskirtos merų pavaduotojomis, 10 moterų eina savivaldybės administracijos direktoriaus pareigas (žr.2 priedą).⁹⁴ Tad pastebimas moterų skaičiaus augimas ir savivaldos institucijose.

Moterų ir vyrų pasiskirstymas ministerijose yra skirtingas, palyginus su parlamento nariais, pirmiausiai dėl to, kad ministerijų valdininkai nėra tiesiogiai renkami visuomenės kaip, kad parlamento nariai, o renkami konkurso būdu. Trys Lietuvos Respublikos ministerijos - Užsienio reikalų, Socialinės apsaugos ir darbo, Finansų - patyrė mažiau staigių pokyčių valstybės tarnautojų atžvilgiu ir išvengė didelių moterų skaičiaus sumažėjimų ar padidėjimų jose. Visose trijose ministerijose moterų dirbo daugiau nei vyrų (žr.1 lentelę):

1 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas ministerijose 2003 m. ⁹⁵

	LR Užsienio reikalų ministerija		LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija		LR Finansų ministerija	
	skaičius	procentai	skaičius	procentai	skaičius	procentai
Vyrai	134	49 %	42	32 %	49	24 %
Moterys	140	51 %	90	68 %	155	76 %

⁹² S. Vidrinskaitė. Moterų teisinė padėtis// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=16>; prisijungimo laikas: 2005-03-17. P. 7.

⁹³ Moterys savivaldybių rinkimuose// <http://www.lygus.lt/article.php?id=162>; prisijungimo laikas: 2005-05-02. P. 2.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.

⁹⁵ Moterų ir vyrų pasiskirstymas // <http://www1.std.lt/htm-psl/klasifik/1252-lentele.doc>.; prisijungimo laikas:2005-04-10. P. 1.

2003 m. Vyriausybėje, iš trylikos ministrų, dvi yra moterys (socialinės apsaugos ir darbo ir žemės ūkio ministrės), nors lyginant su 2003 m. – Vyriausybėje buvo trys moterys.⁹⁶ Šis moterų dominavimas administraciniuose postuose gali būti aiškinamas poveikiu sovietinės švietimo sistemos, kuri suteikė vienodą galimybę tiek vyrams, tiek ir moterims įgyti aukštąjį išsilavinimą, įgalino moteris užimti profesines pareigas.⁹⁷ Tuo pačiu metu komunistinė politika numatė įvairią atstovavimą kai kuriuose centriniuose ir vietos valdžios organuose, ypač pagal lytį ir nacionalinę priklausomybę. Žinoma, šis atstovavimas labiau rėmėsi priklausymu ar parama partijai negu kompetencija ar gebėjimais, ir dažniausiai vyravo nuomonė, jog tokie atstovai nenaudingi struktūroms, į kuriais yra paskirti. To paprasčiausiai reikėjo ataskaitoms ir statistikai.⁹⁸

Būtų galima teigti, kad moterys linkusios užimti didžiąją dalį žemesniųjų administracinių postų ir karjeros laiptai joms dažniausiai yra daug sunkesni nei vyrams. Vienintelė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pasirodo esanti moterų tvirtovė, kadangi greta bendro moterų dominavimo institucijose, moterys taip pat užima didžiąją dalį vadovujančių postų – 58.5 %. Tai dar kartą patvirtino moterų valdininkų aukštą kompetenciją socialinėje srityje. Dvi ministerijos pateikė labai įdomią informaciją apie karjeros trukmę, su kuria susiduria vyrai ir moterys iki užimdami valdančiuosius postus jose. Žymus skirtumas yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje: dauguma moterų buvo dirbusios vidutiniškai 8,8 metus ministerijoje prieš užimdamos vadovaujančias pareigas, kai tuo tarpu vyrai – tik 3,5 metų. Tokį didelį skirtumą sunku paaiškinti, jei nepaisytume argumento, kad visuomenėje egzistuoja stiprus nusistatymas, jog vyrai gagesni vadovavimo veiklai. Skirtingi rezultatai buvo gauti iš Finansų ministerijos, kur moterų karjeros trukmė pasirodė esanti per pusę trumpesnė negu vyrų, atitinkamai 3 ir 6 metai. Kita vertus, šioje ministerijoje yra daug mažiau moterų vadovaujančiose pareigose, tačiau čia moterys sudaro beveik absoliučią tarnautojų daugumą (žr. 2 lentelę) .

2 lentelė. **Vyrų ir moterų vidutinė karjeros trukmė (metais) ministerijose⁹⁹**

	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje	LR Finansų ministerijoje
Vyrai	3.5	6

⁹⁶ Lietuvos Respublikos vyriausybė// <http://www.lrv.lt/main.php?cat=402&d=4002>; prisijungimo laikas:2005-04-28 . P. 1.

⁹⁷ Moghadam, M. Valentine. Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies. - Oxford: Clarendon Press, 1993. P. 15.

⁹⁸ Stojimo į Europos Sąjungą proceso stebėseną: Moterų ir vyrų lygios galimybės. - Vilnius: Atviros visuomenės institutas, 2002. P. 17.

⁹⁹ Moterų ir vyrų pasiskirstymas // <http://www1.std.lt/htm-psl/klasifik/1252-lentele.doc>; prisijungimo laikas: 2005-04-10. P. 2.

Moterys	8.8	3
Bendras vidurkis	6.1	5

Išdirbto laiko vidurkis iki užimant vadovaujančias pareigas.

Sovietų sistema tam tikru mastu prisidėjo prie lyčių lygybės. Joje švietimo sistema teikė palyginti vienodas galimybes siekti aukštojo išsilavinimo tiek vyrams, tiek moterims. Šis sovietinės sistemos palikimas – polinkis demonstruoti tariamą lyčių lygybę – leido moterims išlaikyti nemažai administracinio pobūdžio pareigybių režimų keitimosi metu.¹⁰⁰

Visoms moterims labai patrauklus Europos Sąjungoje propaguojamas lygiateisiškumas. Galima paminėti, kad tik penkių Europos šalių parlamentuose moterys užima trečdalį vietų. Tarp Olandijos parlamentarų jos sudaro – 37.4 %, Nyderlandų bei Suomijos – po 36 %. Nedaug atsilieka Ispanija, kurio parlamente 28 % moterų. Didžiosios Britanijos parlamente moterų niekuomet nebuvo daug. Europos Sąjungos įtakai ir Leiboristų partijos vadovybės teigiamoms nuostatomis priskiriama istorinė moterų pergalė paskutiniuose rinkimuose. 1997 m. išrinkto didžiosios Britanijos parlamente 18.4 % moterų.¹⁰¹ Daugiausia moterų yra Šiaurės šalių parlamentuose – ministrų kabinete yra 50 % moterų. Geriausias moterų atstovavimo priimant sprendimus rodiklis Švedijoje, kurios parlamente – 45 % moterų, prasčiausias Graikijoje – 8 %.¹⁰²

Nors į Lietuvos Respublikos Seimą ir savivaldybių tarybas moterų išrinkta daugiau, tačiau tiek Lietuvoje, tiek daugelyje kitų Europos Sąjungos valstybių lygaus atstovavimo lytims priimant sprendimus dar nepasiekta. Lygus moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus svarbus tiek ekonominiam, tiek politiniam šalies gyvenimui, bet daugelyje Europos Sąjungos valstybių moterims atstovaujama nepakankamai.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

Moterų ir vyrų lygių galimybių politika turi daugybę svarbių sričių, kurių įgyvendinimas yra sudėtingas procesas, neretai trunkanti ne vienerius metus. Reikia atsižvelgti į tai, kad laikui bėgant visuomenės ir valstybės gyvenime atsiranda vis naujų problemų, reikalaujančių neatidėliotino sprendimo, pagaliau keičiasi ir egzistuojantys papročiai, tradicijos. Lygių galimybių politikos įgyvendinimas didele dalimi priklauso ir nuo Lygių galimybių kontrolieriaus taranybos veiklumo bei

¹⁰⁰ Moghadam, M. Valentine . Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies. - Oxford: Clarendon Press, 1993. P. 14.

¹⁰¹ D.Valevičienė. Į Europos sąjungą moterys žvelgia skeptiškiau // Kauno diena, 2001 saus. 15. P. 6.

¹⁰² G. Purveneckienė. Lietuvos ir kitų šalių moterų padėties palyginimas // Lygios teisės ir galimybės. Seminaro

aktyvumo, jos tarptautinių projektų, šių principų propagavimo tarp mokymo ir kitose įstaigose. Lygių galimybių politikos problemos reikalauja išradingumo jas sprendžiant, būtina remtis užsienio šalių patirtimi, ieškoti savų netradicinių, klausimų, sprendimo būdų.

3.1 Lygių galimybių politikos įgyvendinimo institucinis aspektas

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnyje 1 punkte teigiama, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius, o 2-ajame punkte – Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus darbui užtikrinti steigama Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.¹⁰³

Įstatyme svarbią reikšmę turi faktas, kad Lygių galimybių kontrolierius yra atsakingas tik Seimui (14 str.): „Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierių Seimo pirmininko teikimu 4 metams skiria ir atleidžia Seimas”.¹⁰⁴ Nuo 2005 m. sausio 1 d. tarnyba taip pat tiria skundus asmenų patyrusių diskriminaciją ar priekabiavimą dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.¹⁰⁵

Pareigūno veiklos savarankiškumą garantuoja įstatymu įtvirtinta apsauga nuo potencialiai priešiška nusiteikusių valdžios ar privačių įstaigų pusės.

Priėmus naują Lygių galimybių įstatymą, Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba buvo pertvarkyta į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Tarnyba savo veikloje vadovaujasi abiejais minėtais įstatymais. Nors įstatymuose numatyta, kad tokie skundai turi būti pateikiami raštu, bet kontrolierius gali pradėti tyrimą ir savo iniciatyva bei, atsižvelgęs į aplinkybes, tirti ir anoniminius skundus (18 str.): „jeigu skundas gautas žodžiu ar telefonu arba jeigu moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius nustatė lygių teisių pažeidimo požymius iš spaudos ir kitų visuomenės informavimo priemonių ar kitokių šaltinių, jis gali pradėti tyrimą savo iniciatyva...”¹⁰⁶ (žr.3 priedą). Tokiu būdu kontrolierius pats gali reaguoti į spręstinus klausimus, iškeltus žiniasklaidoje. Tai - jo nepriklausomumo požymis.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pagal 1999 m. sausio 5 d. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse priimtas pataisas, yra suteikti įgaliojimai tarnybos vardu nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas pareigūnams,

medžiaga [Vilnius, 1995 m. spal. 20,21 d.]. - Vilnius, 1995. P. 15.

¹⁰³ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 68-2761, str. 10.

¹⁰⁴ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100, str. 14, punktas 1.

¹⁰⁵ LR lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115, str.1.

¹⁰⁶ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100. str. 18, punktas 3.

darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims. Interviu su V. Dambrava atskleidė „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba turi teisę perduoti tyrimo medžiagą tiesėsaugos organams, jeigu nustatomi nusikaltimo požymiai, skiriam administracines nuobaudas (baudos dydis nuo 100Lt iki 2000Lt), išpėjam dėl pažeidimo ir t.t .Tarnyba tiria skundą savo ar kito žmogaus iniciatyva“.¹⁰⁷

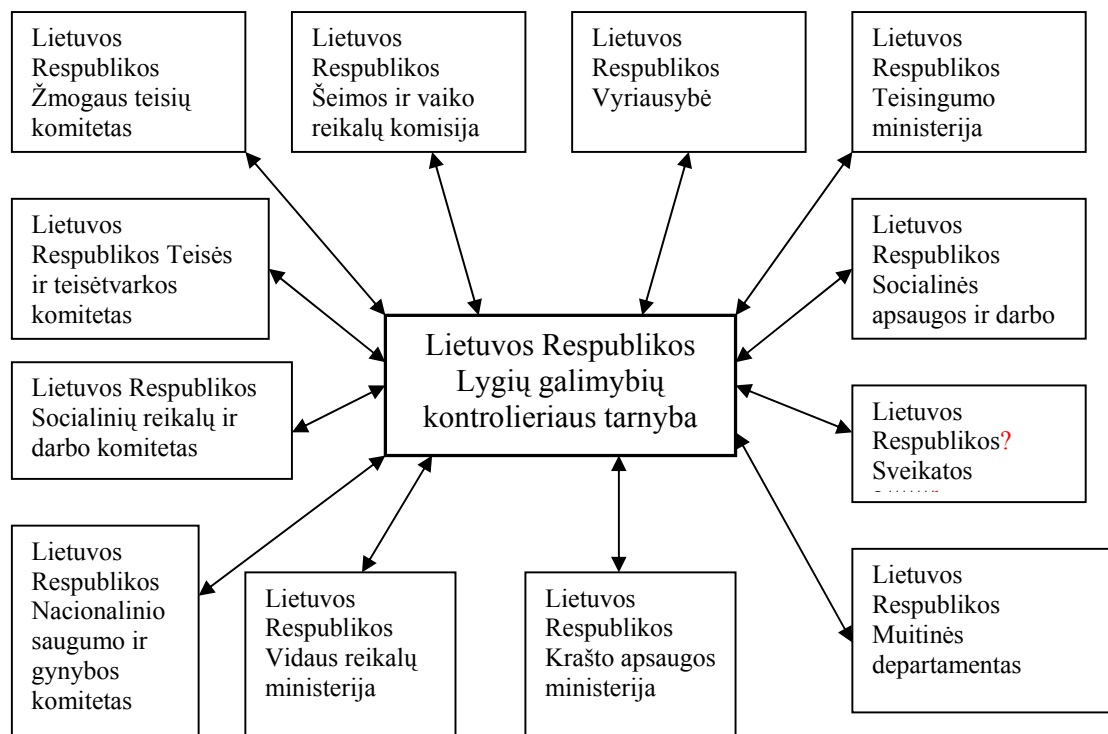
Be šios institucijos, lygias moterų ir vyrų teises ir galimybes užtikrina 1995 m. Seimo ratifikuota Konvencija dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo. JT Konvencija dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo yra pagrindinis dokumentas, kuriuo visame pasaulyje vadovaujasi moterys ir moterų organizacijos, gindamos savo teises.

Lygių galimybių įstatymai įpareigoja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą atlikti šių įstatymų vykdymo priežiūrą. Tuo tikslu Tarnyba kreipiasi į Lietuvos respublikos žmogaus teisių, Teisės ir teisėtvarkos, Socialinių reikalų ir darbo, nacionalinio saugumo ir gynybos komitetus, Šeimos ir vaiko reikalų komisiją, Lietuvos Respublikos Vyriausybę, Teisingumo, Socialinės apsaugos ir darbo, Sveikatos apsaugos, Vidaus reikalų, Krašto apsaugos ministerijas, Muitinės departamentą dėl įstatymų, kitų teisės aktų pakeitimų (žr.2 schemą).

2 schema . **Lygių galimybių sąveika su kitomis institucijomis**¹⁰⁸

¹⁰⁷ A.Navickaitės asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambrava.

¹⁰⁸ Schema parengta autorės, remiantis duomenimis, pateiktais Lygių galimybių tarnybos ataskaitose.



Tarnyba kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė, o Seimas priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimus, kurie apibrėžė tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas. Kartu įstatymas buvo papildytas nuostatomis apie vadinamąją pozityvią diskriminaciją, t.y. apie pozityvių priemonių, laikinai taikytinų vienai iš asmenų grupių, kuri yra realiai labiau diskriminuojama, atžvilgiu. Kuomet egzistuojanti nelygybė tokių priemonių pagalba bus panaikinta, jos savo ruožtu bus atšauktos kaip praradusios savo paskirtį. Buvo pasiūlyta, rengiant naujus bei keičiant šiuo metu galiojančius teisės aktus, reguliuojančius darbo santykius, valstybės tarnybą, nustatyti vienodas lengvatas ir garantijas moterims bei vyrams, auginantiems mažamečius vaikus.¹⁰⁹

Pažymėtinas ir Vidaus reikalų ministerijos Valstybės tarnybos departamento bendradarbiavimas su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Svarbūs šio departamento pateikiami duomenys apie asmenis, dirbančius valstybės tarnyboje, skirstant juos pagal lytį, taip pat aktualus bendradarbiavimas, siekiant iširti skundus, gautus dėl galimų pažeidimų valstybės tarnyboje.

Teisingumo ministerijos iniciatyva, pritariant Vidaus reikalų ministerijai, tarnybos atstovas dalyvauja komisijoje, suteikiančioje aukščiausiųjų kategorijų valstybės tarnautojams kvalifikacines klases.

¹⁰⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 4.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nuolat palaiko ryšius ir su Užsienio reikalų ministerija. Jos keičiasi būtina informacija apie planuojamus ir įvykusius tarptautinius renginius lyčių lygybės klausimais bei priimtus tokiuose renginiuose sprendimus, pateikiama informacija apie moterų ir vyrų lygių galimybių principo įgyvendinimą, įstatymo nuostatų bei atitinkamų tarptautinių dokumentų vykdymą Lietuvoje. Tokio bendradarbiavimo aktyvumas ypatingai pasireiškė stojimo į NATO ir Europos Sąjungą laikotarpiu.¹¹⁰

Nuo pat įkūrimo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba bendradarbiauja su nevyriausybinėmis organizacijomis – Moterų informacijos centru, Vyrų krizių ir informacijos centru ir kitomis.¹¹¹ Tai svarbu, nes moterų organizacijos, profsąjungos, migrantų grupės, bažnyčia ir visuomenės organizacijos geriausiai jaučia viešojo gyvenimo pulsą ir mato problemas. Jie yra svarbus žinių šaltinis ir vaidina svarbų vaidmenį perduodant jas politikams ir įtakoja politinę darbotvarkę. Be to šios organizacijos taip pat atlieka reikšmingą stebėtojo ir aliarmo funkciją, keldamos į viešumą negeroves.¹¹² Valstybinių institucijų ir nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimas sudaro sąlygas efektyviau spręsti kylančius klausimus, įgalina atlikti nepriklausomą problemų analizę, didina viešumą, skatina veiksmingiau tobulinti abiejų pusių darbo formas ir metodus.

Tarnybos darbo atvirumas yra esminis jos veiklos prioritetas, stengiantis plačiau ir išsamiau informuoti visuomenę apie tarnybos tikslus ir priimamus sprendimus. Visuomenės informavimas siejamas su prevencine veikla, todėl siekiama palaikyti gerus santykius su žiniasklaida, kaip pagrindine viešąja komunikacijos priemone.¹¹³

Ryšiai su visuomene – neatsiejama Tarnybos komunikacijos veiklos dalis. Kryptingai ir planingai plėtojami ryšiai su visuomene yra svarbūs visoms visuomenės veiklos sritims. Visuomenės informavimas siejamas ir su prevencine veikla.¹¹⁴ Naujos informacinės technologijos bei informacinės sistemos pastaraisiais dešimtmečiais sudarė prielaidas daugeliui reformų valstybių valdyme bei viešajame administravime, kartu būdamos tų reformų realizavimo priemonėmis, kurios

¹¹⁰ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 4.

¹¹¹ Ar lygios moterų ir vyrų galimybės // <http://www.lygus.lt/article.php?id=126>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 1.

¹¹² Lyčių aspekto integravimo metodologija // <http://www.lygus.lt/gm/artice.php?id=41>; prisijungimo laikas: 2005-05-17. P. 10.

¹¹³ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 49.

¹¹⁴ Informacinė veikla // <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079429.doc>; prisijungimo laikas: 2005-09-15. P. 1.

padeda padidinti viešųjų paslaugų efektyvumą ir našumą.¹¹⁵ Todėl ir Tarnybos veikloje informacinis aspektas tampa vis svarbesnis.

Tarnybos veiklos viešumą reglamentuoja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 28 straipsnis. Tai labai svarbi nuostata, padedanti nukentėjusiam asmeniui apsispręsti kreiptis į kontrolierių nebijant, kad be jo sutikimo apie tai bus viešai paskelbta. Į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą daugiausia kreipiasi Vilniaus gyventojai. Tai paaiškina ir tuo, kad ši įstaiga yra sostinėje (žr. 4 priedą). Kaip teigia V. Dambra „Vilniuje yra viskas tvarkoje, nes lyčių lygių galimybių klausimas yra daugeliui aktualus. Tuo tarpu mažesniuose miesteliuose situacija yra žymiai blogesnė. Žmonės bijo kaip kaimynai sureaguos“.¹¹⁶

Lygių galimybių tarnybos pareigūnai dalyvauja daugelio nevyriausybinų organizacijų ir valstybinių institucijų rengtose konferencijose, kuriose skaitomi pranešimai apie tarnybos veiklą. Lyčių lygybės klausimais yra rengiamos tarptautinės konferencijos, seminarai.¹¹⁷

Sėkmingas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos bendradarbiavimas su užsienio valstybėmis yra ypatingai svarbus kuriant teigiamą Lietuvos įvaizdį, įgyjant reikalingos patirties ir žinių, be to, propaguojant moterų ir vyrų lygias galimybes Lietuvos visuomenėje.¹¹⁸

Siekdama plėsti savo veiklą lyčių lygybės srityje, Lietuva turėtų lygiuotis į Šiaurės šalių teikiamą paramą šioje srityje. Šiaurės šalių patirtis ypač naudinga, stengiantis į lygybės politikos formavimą įtraukti kuo daugiau vyrų, tiek visuomeniniu, tiek valstybiniu lygmeniu. Spręsdami smurto prieš moteris problemas, galima kitų šalių patirtį adaptuoti Lietuvoje, be to verta išnaudoti galimybes gauti finansinę bei intelektualinę paramą. Lygių galimybių įgyvendinimas – vienas iš ES prioritetų. Galima pastebėti, kad Centrinėje ir Rytų Europoje Lietuvos Lygių galimybių tarnyba yra pirmoji tokios paskirties institucija, o jos veiklos patirtį perima kaimyninės šalys - Latvija bei Estija, o taipogi Baltarusija bei Ukraina. Kontaktai su nuolatiniais užsienio partneriais, dalyvavimas seminaruose ir konferencijose, susitikimai su svečiais tarnyboje, padeda palaikyti ryšius su giminingomis užsienio šalių institucijomis, surasti naujus partnerius ir prisidėti prie Lietuvos patirties lyčių lygybės srityje sklaidos.

¹¹⁵ V. Domarkas. Laikmečio iššūkiai viešajam administravimui // Pilietinė visuomenė ir valdžia – mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. - Kaunas: Technologija, 2001. P. 11.

¹¹⁶ A. Navickaitės asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambra.

¹¹⁷ V. Domarkas. Laikmečio iššūkiai viešajam administravimui // Pilietinė visuomenė ir valdžia – mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. - Kaunas: Technologija, 2001. P. 11. P. 54.

¹¹⁸ Konferencijos // <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079409.doc>; prisijungimo laikas 2005-05-14.

3.2 Lygių lyčių galimybių užtikrinimas Lietuvoje

Švietimas – vienas iš pagrindinių faktorių, lemiančių įvairių valstybės ir visuomenės sričių raidą, jis grindžiamas visuotinai pripažintomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis bei lemia žmonių kultūrinę pažangą, solidarumą ir toleranciją. Esant pozityvioms tendencijoms, sprendžiant moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo klausimus įvairiose valstybės institucijose, mažiausiai dėmesio šiai sričiai skiria Švietimo ir mokslo ministerija, kuri turėtų būti itin susirūpinusi vaikų ir jaunimo auklėjimu žmonių lygiateisiškumo dvasioje.¹¹⁹ Vis labiau rūpinamasi, kad vaikai ir jaunimas daugiau sužinotų apie visuomenės, kaip visumos funkcionavimą, apie lyčių santykius ir apie lyčių lygybę kaip žmogaus teisių sudėtinę dalį. Todėl kyla poreikis tokią mokymo medžiagą naudoti mokyklose, televizijoje ir video programose.¹²⁰

Pokyčių lengviausia pasiekti auklėjant ir mokant jaunąją kartą, kuriant ir įgyvendinant lyčių lygybės mokymo programas, kurios būtų taikomos ikimokyklinio auklėjimo įstaigose, bendrojo lavinimo mokyklose, taip aukštesniosiose ir aukštosiose mokslo įstaigose.

Šiandien Lietuvoje gana dažni stereotipiniai lyčių socialinių vaidmenų vertinimai. Ypač visuomenės nuomonės mitai negailestingi moterų atžvilgiu, daugelyje veiklos sričių jos nepageidaujamos vien todėl, kad gajus pasenęs supratimas, kas moterims galima, o kas ne. Socialinių vaidmenų lyčių suvokimą žmonėms suformuoja šeima, joje vyravę santykiai, mokykla, visuomenės požiūris.¹²¹ Etikos programoje, aptariant dorinį mąstymą, akivaizdžiai išskiriami berniukai, „berniukų kultūra“. Kontrolieriaus tarnybos viešiesiems ryšiams specialisto V. Dambravos teigimu „ir dabar darželyje duodama berniukui mašinėlė, nes „tu negali verkt, esi vyras“, mergaitei įbrukama lėlė, dažnai priskiriamas šeimnininkės vaidmuo. Taip vėliau formuojamos pseudovyriškos pareigos, kurių pagrindu pasitaiko prievartos atvejai moterų atžvilgiu ir kiti negatyvūs reiškiniai“.¹²² Aptariant smurtą ir prievartą, nekonkretinamos smurto ir prievartos priežastys ir rūšys, neminimas emocinis, fizinis, lytinis smurtas mergaičių ir moterų atžvilgiu. Vengdami įvardyti konkrečias blogio formas, smurtą, moters žeminimą ir išnaudojimą, niekada nesuformuosime jaunų žmonių lyčių lygybės ir pagarbos psichologijos. Taip patriarchalinės

¹¹⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 5.

¹²⁰ Lyčių aspekto integravimo metodologija // <http://www.lygus.lt/gm/artice.php?id=41>; prisijungimo laikas:2005-05-17. P. 7.

¹²¹ Tarnybos dalyvavimas projektuose // <http://www3lrs.lt/owa-bin/owa/pl/inter/owa/U0079410.doc>; prisijungimo laikas: 2005-04-15. P. 17.

¹²² A.Navickaitės asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambra.

visuomenės santykiai ir tradicijos skatinami aiškinti kaip teisinga žmonių bendravimo norma, nes neplėtojama mintis, kad papročiai ir tradicijos iškelia vieną lytį ir žemina kitą.¹²³

2002 m. Kontrolieriaus Tarnyba išleido „savęs pažinimo medžiagą mokytojams“, kuri vadinasi „Lygios galimybės berniukams ir mergaitėms mokykloje“. Ši medžiaga parengta vadovaujantis Šiaurės šalių patirtimi.¹²⁴

Švietimo srityje Lygių galimybių tarnybai gali pasitarnauti ir interneto teikiamos galimybės. Nors Lietuvoje kai kurie duomenys rodo, kad 2000 m. vyrai ir moterys naudojasi internetu panašiai, interneto auditorija pasiskirsčiusi maždaug 50 % moterų ir 50 % vyrų. Tačiau šiais duomenimis galima ir suabejoti, nes kiti duomenys visiškai prieštarauja tokiai statistikai. Virtualaus interneto žurnalo Sociumas¹²⁵ apklausų duomenimis, dauguma interneto vartotojų yra būtent vyrai, galintys lemti bei formuoti vieną ar kitą kylančią nuomonę, kuri neretai būna itin subjektyvi. Tad lygių galimybių švietimo propagavimas tebelieka reikšminga būtinybe.

Galima paminėti, kad Šiaurės šalys pavyzdingai vykdo Jungtinių Tautų lyčių lygybės skatinimo programą, ją taiko visai grandinei švietimo įstaigų – nuo darželio iki universitetų. Šiaurės kraštuose ieškoma būdų, kaip visuomenės labai panaudoti moters dvasinį kapitalą, kaip visuomenėje atkurti profesinę lyčių pusiausvyrą.¹²⁶

Švietimo ir mokymo priemonių rengimas, tobulinimas, pertvarkymas, pritaikymas ir panaudojimas labai svarbus lyčių aspekto integravimo strategijai. Moterų ir vyrų lygių galimybių tarnyba savo veikloje siekia, kad kuo daugiau jaunų žmonių suvoktų lyčių lygybės principus, vertintų juos kaip integralią pagrindinių žmogaus teisių dalį.

Nagrinėdami klausimus, susijusius su vyrų ir moterų lygiomis teisėmis, turime nepamiršti, kad egzistuoja ir fiziologiniai skirtumai tarp lyčių, kurie nulemia skirtingą abiejų lyčių vaidmenį gyvenime. Motina gali tapti tik moteris, todėl ji šiuo savo gyvenimo laikotarpiu tampa labiau pažeidžiama, kartu būdama atsakinga ir už būsimą gyvybę. Tampa aktualu korektiškai spręsti lyčių galimybes šiuo ir kitais panašiais atvejais.

Europos Sąjungos teisėje moterų ir vyrų lygybės (equal treatment) principas taikomas darbo santykių ir socialinės apsaugos sferoje, įskaitant moterų ir vyrų teisę į vienodas darbo sąlygas, vienodas galimybes įsidarbinti, kelti kvalifikaciją ar siekti paaukštinimo darbe, teisę į vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą, vienodo moterų ir vyrų pensinio amžiaus ribos taikymą. ES teisė

¹²³ M..A. Pavilionienė. Lyčių lygybė, švietimas ir aukštasis mokslas // Lietuvos aidas, 1998 rugs. 22, Nr. 186. P. 12.

¹²⁴ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 5.

¹²⁵ Interneto žurnalas Sociumas// www.sociumas.lt; prisijungimo laikas: 2005-09-12. P. 3.

¹²⁶ M.A.Pavilionienė. Lyčių lygybė, švietimas ir aukštasis mokslas // Lietuvos aidas, 1998 rugs. 22, Nr. 186. P. 12.

leidžia taikyti išimtis (vadinamoji pozityvi diskriminacija, kuri tarptautinėje teisėje yra leidžiama) nėštumo bei motinystės pagrindu.¹²⁷

Pagrindinės Lygių galimybių politikoje akcentuojamos problemos ir jų sprendimų būdas:

- **Nevienodas darbo užmokestis ir žmonių įsidarbinimo galimybės**, kuomet lyčių diskriminacija draudžiama visur, kur tik kalbama apie užmokestį bei darbo sąlygas: įstatymuose, darbo sutartyse, individualiuose kontraktuose. Vienodas požiūris į moteris ir vyrus priimant juos į darbą, rengiant mokymus, skiriant paaukštinimą, sudarant darbo sąlygas.
- **Nevienodas požiūris į darbine veikla užsiimančius asmenims**, kai siekiama panaikinti lyčių diskriminaciją, reikalaujant nurodyti šeimyninę padėtį. Būtina atsisakyti tokio reikalavimo.
- **Motinystės atostogos ir nėščios darbuotojos**. Reikia atkreipti dėmesį į nėščiosioms pavojingas darbo sąlygas, jas pakoreguoti, perkelti moterį į kitą darbo vietą arba suteikti jai atostogas. Nėščios ir mažus vaikus auginančios motinos dirbti naktimis neprivalo.
- **Nevienodos socialinės garantijos** – siekia panaikinti tiesioginę ir netiesioginę lyčių diskriminaciją teikiant paramą ligos, invalidumo, senatvės, profesinių ligų ir nedarbo atvejais.
- **Seksualinis priekabiavimas** - Teisės aktų taikymas, darbuotojų ir darbdavių švietimas apie seksualinę prievartą padeda išvengti šios problemos.¹²⁸

Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, tarnyba, tirdama žmogaus diskriminacijos faktus, įpareigoja surinkti įrodymus, patvirtinančius diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą. Tokiu būdu nukentėjęs asmuo neįpareigojamas įrodyti pažeidimo faktą. Ši tvarka iš esmės atitinka Europos Sąjungos dokumentų dėl įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui reikalavimams. Tačiau, dėl diskriminacijos atvejų žmonės gali skųstis ne tik į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, bet ir į teisėsaugos bei teisingumo institucijas, kurios įstatymų neįpareigotos laikytis minėto principo. Atsižvelgiant į tai, būtina spręst klausimą dėl atitinkamų teisės aktų pakeitimų.¹²⁹

¹²⁷ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 34.

¹²⁸ Šiuolaikinė valstybė // sud. J. Matakas. P. 409.

¹²⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 72.

3.2.1 Lygios teisės ir galimybės darbo rinkoje

Valstybės gyventojų užimtumo ir darbo politika yra viena iš tų sričių, kur moterų ir vyrų teisės turi būti įgyvendinamos ypač atsakingai, nes tai yra vienas valstybės prioritetų.¹³⁰ Lygių galimybių įstatymas numato atsakomybę ne tik už seksualinio priekabiavimo, bet ir už diskriminacijos atvejus priimant į darbą, dėl darbo užmokesčio.¹³¹

Sovietmečiu Lietuvoje, kaip ir kitose socialistinėse šalyse buvo vykdoma kryptinga „visuotinio užimtumo“ ir socialinė politika. Marksistinė ideologija moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje laikė svarbiausia lyčių lygiateisiškumo užtikrinimo prielaida, todėl visuomenėje buvo aktyviai formuojamas negatyvus požiūris į kiekvieną, pasirinkusią motinos ar namų šeimininkės, o ne darbuotojos ar tarnautojos karjerą. Nuo 1970 m. moterys sudarė daugiau nei pusę visų darbuotojų ir tarnautojų, o jų užimtumo rodikliai labai nežymiai skyrėsi nuo vyrų. 1989 m. gyventojų surašymo duomenimis, šalies ūkyje dirbo 81% darbingo amžiaus moterų, atitinkamas vyrų rodiklis buvo 86,1%. Atgavus Lietuvai nepriklausomybę, moterų darbo vaidmuo šalies darbo rinkoje pradėjo mažėti. 1991 -1995 m. laikotarpiu bendras užimtų moterų skaičius sumažėjo net 195,8 tūkst., arba 19 %, kai tuo tarpu užimtų vyrų – 58,2 tūkst., arba vos 6,6%. Dirbančiųjų skaičiaus mažėjimas buvo susijęs su ženkliais gyventojų ekonominio aktyvumo pokyčiais. Moterų užimtumo lygis 1991-1995 m. sumažėjo net 18,6 procentinio punkto, o vyrų – atitinkamai 4,5 procentinio punkto.¹³² Svarbu pastebėti, kad 2005 m. I ketvirtį moterų užimtumas sudarė 58,6 % (vyrų – 64,4 %), taigi padidėjo palyginti su 2004 m. buvusiu moterų užimtumu – 57,8 % (vyrų – 64,6 %). Lietuvos moterų užimtumas jau 2003 m. viršijo Europos Sąjungos užimtumo strategijos 2005 m. nustatytus 57 % ir sudarė 58,4 % (vyrų – 63,7 %). Vyrų ir moterų užimtumo (apskaičiuoto pagal darbo visą darbo dieną ekvivalentą) skirtumas siekė 7,4 procentinio punkto, t.y. buvo vienas mažiausių Europos Sąjungoje. Vyrų ir moterų užimtumo skirtumas kaime didesnis negu mieste – atitinkamai 9,4 procentinio punkto kaime ir 5,7 procentinio punkto mieste. Vyresniojo amžiaus (55–64 m.) moterų ir vyrų užimtumo skirtumas – 18,3 procentinio punkto, t.y. mažesnis nei Europos Sąjungoje – 19,1 procentinio punkto. Mažėja moterų ir vyrų nedarbas ir jo skirtumai. Statistikos departamento duomenimis, 2005 m. I ketvirtį moterų nedarbas buvo 10,3 %, o vyrų – 10,2 %, o 2004 m. vidutinis metinis moterų nedarbas buvo 11,8 %, vyrų – 11 %. Moterų ir vyrų nedarbo skirtumas 2004 m.

¹³⁰ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=1478&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 9.

¹³¹ Kontrolieriui galės skūstis moterys ir vyrai // Lietuvos rytas, 1999 kov. 1, Nr. 48. P. 2.

¹³² Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17>; prisijungimo laikas: 2005-03-17. P. 1.

sudarė 0,8 procentinio punkto ir sumažėjo iki 0,1 procentinio punkto 2005 m. I ketvirtį. Išankstiniais 2004 m. duomenimis, Europos Sąjungoje moterų nedarbas buvo 10,2 %, vyrų – 8 %, t.y. moterų nedarbas buvo didesnis nei vyrų 2,2 procentinio punkto.¹³³

Santykinai didelę dirbančiųjų moterų ir vyrų proporciją sovietmečiu įtvirtino planinės ekonomikos principai, valstybinis pramonės monopolis ir dirbtinai palaikomas užimtumas, kuris buvo galimas tik mokant itin mažus atlyginimus. Žlugus socialistinei ekonomikai bei rinkoje įsigaliojus pasiūlos ir paklausos dėsniams, visiškai sugriuvo pasenę darbo metodai ir kartu sumažėjo moterų palyginus su vyrais santykis nacionalinėje darbo jėgoje.¹³⁴

Atkūrus Lietuvos valstybingumą, gyventojų nuostatos dėl moterų užimtumo darbo rinkoje keitėsi – atsirado idėjų, kad moterį reikia grąžinti į šeimą, prie vaikų, t.y. prie jai tradiciškai priskiriamų pareigų. Tačiau šios idėjos buvo daugiau paremtos tradicija, emocijomis, bandymu atsikratyti sovietmečiu primestų moterų ir vyrų „lygiavos“ principų, bet ne apskaičiuotos ekonominėmis sąnaudomis, nepamaščius, kad moteriai taip pat reikia pajamų norint nebūti išlaikomai.

1976 m. vasario 9 d. Europos Taryba priėmė direktyvą dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. Vyrų ir moterų lygiateisiškumas buvo deklaruotas kaip vienas iš Bendrijos tikslų, jei tik juo siekiama toliau derinti gyvenimo ir darbo sąlygas, jas nuolat gerinant. Direktyvos 2 straipsnio 1 dalies normoje buvo užsiminta, kad lygiateisiškumo dėl lyties principo taikymas reiškia tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos uždraudimą. Tačiau direktyva tuomet nepateikė šios diskriminacijos formų definicijų ar požymių; tai ėmė daryti ETT. Tiesiogine diskriminacija, kaip EB sutarties 141 straipsnyje, ETT pripažino tuos atvejus, kada kaip asmenų teisinės padėties diferenciacijos pagrindas taikomas ne abiejų, o tik vienos kurios lyties darbuotojams taikytinas požymis, kurio neturi ir negali turėti kitos lyties darbuotojas. Pavyzdžiui, jei darbdavys atsisako įdarbinti moterį dėl jos nėštumo, taip pat jei atsisako paaukštinti darbuotoją dėl nustatytų lyčių įdarbinimo kvotų ir pan.¹³⁵

Vienas iš svarbiausių Europos Sąjungos socialinių principų yra vyrų ir moterų lygių galimybių reikalavimas, kuris remiasi Europos Bendrijos Sutarties 119 straipsniu. Šis straipsnis nustato, kad kiekviena valstybė narė „garantuoja, o vėliau ir taiko principą, kad vyrai ir moterys už vienodą darbą gauna vienodą atlyginimą“. Šio reikalavimo tikslas yra lygios galimybės vyrams ir moterims

¹³³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.

¹³⁴ Stojimo į ES proceso stebėseną: Moterų ir vyrų lygios galimybės. - Vilnius: Atviros visuomenės institutas, 2002. P. 18.

socialiniame, profesiniame ir politiniame gyvenime, pagalba palankių sąlygų neturinčioms moterims, visuomenės sąmoningumo ugdymo priemonės.¹³⁶ Ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos 111 konvenciją Lietuva išpareigojo skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri jos sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija. Tarptautiniuose teisės aktuose minimos moterų ir vyrų lygios teisės į darbą dažniausiai traktuojamos kaip vienodomis sąlygomis suteikta teisė į profesinį orientavimą, rengimą, įsidarbinimą ir darbo sąlygas, vienodą darbo atlyginimą, užimtumo garantijas, visas darbo lengvatas, o taip pat ir galimybę kelti kvalifikaciją, būti paaukštintais pareigose, siekti karjeros.¹³⁷ Tačiau ir čia yra išimčių, valstybėms narėms yra leidžiama netaikyti direktyvos nuostatų toms profesijoms (taip pat ir jų mokymui), kuriomis užsiimti gali tik vienos kurios lyties asmenys. Šiuo atveju valstybės narės turi pranešti Komisijai tokių veiklų sąrašą ir nuolat vertinti, ar į jį pagrįstai įtrauktos tam tikros darbinės veiklos rūšys. Tokiomis darbinėmis veiklos rūšimis ar profesijomis ETT savo praktikoje yra pripažinęs policijos pareigūnų naudojimąsi šaunamuoju ginklu, prižiūrėtojo pareigas asmenų sulaikymo įstaigose, virėjo pareigas kariniuose jūrų laivuose. Diskriminavimo draudimo principo valstybės narės gali netaikyti ir tais atvejais, kai siekiama suteikti moterims apsaugą, ypač nėštumo ir motinystės metu.¹³⁸

Vidutinis mėnesinis bruto moterų darbo užmokestis 2005 m. I ketvirtį sudarė 83,1% vidutinio mėnesinio bruto vyrų darbo užmokesčio. Atlyginimų skirtumas sumažėjo, palyginti su 2004 m., kai moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo 81,4 % vyrų atlyginimo. 2005 m. I ketvirtį valstybės sektoriuje šis skirtumas buvo 77,6 %, o privačiame – 83,6 %. Statistikos duomenys rodo, kad tuose ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiausia moterys, atlyginimai mažesni negu tuose, kuriuose dirba daugiau vyrų. Ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiau moterų: sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, viešbučių ir restoranų, – atlyginimai 2005 m. I ketvirtį buvo mažiausi. Ekonomikos sektoriuose, kuriuose dirba daugiau vyrų: viešasis valdymas ir gynyba, transportas, sandėliavimas ir ryšiai, elektros, dujų ir vandens tiekimas, – 2005 m. I ketvirtį atlyginimai buvo didesni negu moterų.¹³⁹

Pareiga nediskriminuoti darbdaviui draudžia:

¹³⁵ T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 256-259.

¹³⁶ V. Veidenfeldas, V. Veselkas. Europa nuo A iki Z. Europos integracijos vadovas. Moterų Europa, 1997. P. 2.

¹³⁷ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=1478&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 9.

¹³⁸ T. Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 261.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.

1) už bet kokią darbą taikyti asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo ar darbo apmokėjimo sąlygas. Tai yra vienas iš sunkiausiai kontroliuojamų dalykų, kadangi realiai darbdavys yra pajėgus gana lengvai nuslėpti tokią diskriminaciją įvairiais būdais, pvz. skirtingai pavadinant pareigybes su daugmaž vienodomis funkcijomis. Su panašiomis problemomis susiduriama ir kontroliuojant darbuotojų priėmimą į darbą. Čia neretai pažeidžiamas įstatymo 8 straipsnyje išsakytas draudimas reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie šeimyninę padėtį, privatų gyvenimą ar šeimos planus: ar jis vedęs, ar išsiskyręs, kiek turi vaikų. Pasak Europos tarybos ekspertų, „tai būtų privatumo teisės pažeidimas“. Vadovaujantis įstatymo 5 straipsnio 1 papunkčiu, darbdavys privalo, priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus, išskyrus tuomet, kai šį darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo. Kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties privalo gauti vienodą užmokestį už tokį pat darbą (5 str., 4 papunktis).

2) organizuoti darbą, sukuriant darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas. Šis draudimas įpareigoja darbdavį sudaryti vienodas darbo sąlygas bei galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas. Be to, privalu naudoti vienodus darbo kokybės vertinimo (atestacijos) kriterijus.

3) skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, keisti darbo sąlygas, perkelti į kitą darbą arba nutraukti darbo sutartį. Šiuo pažeidimus dar plačiau reglamentuoja Darbo įstatymai.

4) persekioti darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos. Tokiu atveju darbdavys privalo imtis visų priemonių, kad nebūtų persekiojamas pasiskundęs darbuotojas. Kitaip tariant, darbuotojas turėtų būti garantuotas, kad esant diskriminacijos dėl lyties faktui, jis netrukdomai galės kreiptis į institucijas, galinčias suteikti teisinę pagalbą bei apginti jo pažeistas teises.¹⁴⁰

Tarptautiniai teisės aktai darbo užmokestį išskiria kaip vieną iš pagrindinių darbo politikos komponentų, kuriam valstybės privalo skirti dėmesį moterų ir vyrų lygių teisių perspektyvoje. Valstybė privalo garantuoti vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą vadovaujantis nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais, įstatymų nustatyto darbo užmokesčio nustatymo mechanizmu, darbdavių ir darbdavių kolektyviniais susitarimais arba įvairių šių priemonių deriniu.

Lietuvos Respublikos 1992 m. Konstitucijoje sakoma, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Lietuvos Respublikos Darbo apmokėjimo įstatyme numatyta, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo sunkumo.¹⁴¹

¹⁴⁰ Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11>; prisijungimo laikas: 2003-02-20. P. 3.

¹⁴¹ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=1478&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-2. P. 12.

Lygių galimybių tarnybai buvo pateikti keli skundai, kuriuose buvo nurodyta, kad vadovas vyras gaudavo didesnę atlyginimą nei vėliau į šias pareigas priimta moteris. Vienas iš tokių tyrimų buvo pradėtas, kai į tarnybą kreipėsi profesinė sąjunga dėl to, kad į darbą vadovaujamosioms pareigoms eiti priimta moteris, turėdama tą pačią kvalifikaciją ir pasirašiusi analogišką darbo sutartį kaip ir prieš ją dirbęs vyras, už darbą gavo daug mažesnę atlyginimą. Pakako užklausti darbdavį, ir atlyginimas buvo padidintas.¹⁴² Visuomenės požiūris kliudo, nes dar yra manoma, kad „geriau moteriai namuose būti negu dirbti“. Tokia elgsena padeda išlaikyti socialinės jėgos nelygybę. Politiniais veikėjais daugiausiai yra vyrai. Tradiciškai vyriškų profesijų darbas geriau apmokamas, tuo tarpu moterys dažnai *a priori* tikisi mažesnio atlyginimo negu panašios kvalifikacijos vyrai.¹⁴³ Kaip teigė Tarnybos atstovas V. Dambra „padaugėjo tyrimų dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje. Skundžiamasi dėl to, kad, pavyzdžiui, moterims nebuvo sudarytos lygios galimybės su vyrais įsidarbinti, daryti karjerą, kelti kvalifikaciją, gauti darbo užmokestį tokį patį kaip vyrai.“¹⁴⁴

Ieškančių darbo moterų apklausos rezultatai parodė, kad daugelis yra patyrusios įvairių skriaudų ir pažeminimą darbe; buvo išnaudojamos ir diskriminuojamos dėl savo lyties: beveik kas antra (47 %) respondenčių pažymėjo, kad buvo laikoma blogesne nei kolegų vyrai, darbuotoja. Dažniausiai buvo nurodyti šie atvejai: atlyginimo mažinimas, diskriminacija priimant ir atleidžiant iš darbo, moters asmenybės žeminimas, kliūtys profesinei karjerai ir nepasitikėjimas moters sugebėjimais bei kvalifikacija. Vyresnio amžiaus moterys pirmiau ir dažniau nukentė, įstaigose ir organizacijose mažinant darbuotojų skaičių. Įsidarbinti joms irgi sunkiau, nes amžius vis dar yra pagrindinis darbo paieškos sėkmę lemiantis veiksnys. Apklaustųjų nuomone, moterų padėtis valstybinėse įstaigose ir organizacijose yra daug geresnė.¹⁴⁵ 1999 m. į tarnybą kreipėsi daug daugiau moterų - 87 %, vyrų tik 13 %, o jau 2002 m. tas skaičius susilygino moterų – 57%, o vyrų - 43 %, tuo tarpu 2004 m. beiskreipusių moterų buvo 69 %, o vyrų -31% (žr. 5 priedą).

Darbo įvertinimo sistema neturi būti diskriminacinio pobūdžio, privalo atitikti įstatymus.¹⁴⁶ Kalbant apie įsidarbinimo galimybes svarbu, kad darbdaviai taikytų pretenduojantiems asmenims objektyvius atrankos kriterijus, t.y. atsižvelgti į jų klasifikaciją, patirtį, gebėjimus, kurie yra svarbūs

¹⁴² A. Srėbaliėnė. Vadovų užgaidų akivaras // Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 3. P. 10.

¹⁴³ G. David . Myers. Psichologija. Poligrafija ir informatika, 2000. P. 690.

¹⁴⁴ A. Navickaitė. asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambra.

¹⁴⁵ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių igyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=1478&p_int_tv_id=1418,2002.09.26; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 11.

¹⁴⁶ P. Jucevičienė. Organizacijos elgsena. P. 162.

konkrečiam darbui atlikti. Taip pat neleistina skelbimuose užimti tam tikras pareigas nurodyti pageidaujama lytį, nes tokiu atveju panaikinama galimybė nepageidaujamos lyties atstovams net pretenduoti į nurodytas pareigas, nors jo ar jos išsilavinimas ir kvalifikacija būtų aukštesnė, negu pageidaujamos lyties pretenduojančių asmenų Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme numatytas draudimas darbdaviui atsisakyti priimti į darbą asmenį dėl jo lyties ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme darbdaviams yra numatyta pareiga priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus, sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas. Taip pat, tas pat įstatymas draudžia reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimyninę padėtį, privatų gyvenimą ar šeimos planus. Kalbant apie žmonių, besikreipiančių į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą amžių, dėl pažeistų moterų ar vyrų teisių dažniau skundžiasi ne jauni, o gyvenimo patirties ir darbinių įgūdžių bei žinių įgiję žmonės, besistengiantys realizuoti savo idėjas bei turimas profesines žinias darbinėje veikloje (žr. 6 priedą).

Valstybė taip pat privalo reglamentuoti vieną svarbiausių darbo garantijų moterims ir vyrams – atleidimą iš darbo. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja darbdavį imtis priemonių, kad nebūtų persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos.

Statistikos departamentas 2001 m. atlikto tyrimą, kurio tikslas buvo išsiaiškinti koks gyventojų pasiskirstymas (pagal lytį, amžių ir pan.) ieškant darbo. Gyventojų užimtumo tyrimo duomenys rodo, kad bendras užimtumo lygis 2001 m. gegužės mėn. buvo 47,7 % visų gyventojų. Moterų užimtumo lygis mažesnis negu vyrų – jis sudaro 44,6 %. Apklausai buvo atrinkti 15 metų ir vyresni gyventojai. Pensinio amžiaus moterų dalis yra žymiai didesnė negu vyrų, tai įtakoja moterų užimtumo rodiklį, tačiau žemesnio moterų užimtumo priežastys ne tik šios.¹⁴⁷

Europos Sąjungoje vienu iš prioritetų skelbiamas gyventojų užimtumo didinimas. Užimtumą skatinti numatoma trimis kryptimis, viena jų – lyčių lygybė. Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pareigūnų teigimu, viena iš kliūčių moterims įsitvirtinti darbo rinkoje yra moters kaip motinos funkcija. Dėl šios priežasties valstybė turėtų imtis priemonių, kad sudarytų sąlygas moterims įsilieti į darbo rinką ir išlikti joje, taip pat užtikrinti, kad moteris ir vyras gautų vienodą atlyginimą dirbdami tą patį ar tokios pat vertės darbą.¹⁴⁸

Skirtingą moterų ir vyrų darbo užmokestį lemia netolygus moterų ir vyrų pasiskirstymas užimamų pareigų lygmenyse. Nors įstatymiškai Lietuvoje yra įteisinta žmonių lygybė darbo

¹⁴⁷ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=1478&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 10.

¹⁴⁸ Lyčių lygybė taps privaloma // Lietuvos žinios, 2001 saus. 15, Nr. 11. P. 3.

santykiuose, tačiau lig šiol negalima vienareikšmiškai atsakyti, ar moterims ir vyrams mokamas vienodas atlyginimas už vienodos vertės darbą. Nėra atlikta išsamesnių tyrimų šioje srityje ir nėra jokios darbų vertinimo metodikos. Valstybės tarnyboje dirbančių darbo užmokestis yra nustatomas pagal tam tikrą parengtą sistemą, tačiau ir čia pasitaiko pažeidimų.

3.2.2 Diskriminacijos atvejai viešame ir privačiame sektoriuose

Lietuvos Respublikoje galiojantis Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymai bei veikianti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba suteikia realią galimybę kiekvienam Lietuvos gyventojui ginti pažeistas teises dėl diskriminacijos lyties atžvilgiu. Kiekvienais metais didėjantis gaunamų skundų, prašymų skaičius parodo ir mūsų visuomenės savišvietos, teisinio išprusimo lygio kilimą, ryžtą nesitaikstyti su diskriminuojančiais veiksmais bei sprendimais, pažeidžiančiais žmogaus teises. Didėjantis gaunamų skundų, prašymų skaičius dar nereiškia, kad moterys ir vyrai mūsų valstybėje patiria vis daugiau diskriminacijos dėl savo lyties. Skundų, prašymų gausa patvirtina, kad žmonės suvokia pažeidimo esmę, atpažįsta jį ir stengiasi esamomis teisinėmis priemonėmis kovoti su juo.¹⁴⁹

Gana dažnai pasitaiko, kontrolierių nuomone, diskriminacinių skelbimų. Tokie skelbimai apie priėmimą į darbą dažniausiai slepiasi už viešai paskelbto telefono numerio. Įstatymais draudžiamų skelbimų vis daugiau pasitaiko internete.¹⁵⁰ 2001 m. pasiaiškinti dėl diskriminuojančių skelbimų, tarnyba prašė apie du šimtus valstybinių įmonių. Dauguma vadovų, į kuriuos tarnyba buvo kreipusis dėl diskriminuojamų skelbimų, išties argumentuotai pasiaiškino arba ėmėsi priemonių, kad būtų deramai organizuotas konkursas tam tikroms pareigoms eiti, suteikiant galimybę pretenduoti ir vyrams, ir moterims. Kiti paaiškino, kodėl jiems reikia būtent moters ar vyro. Viena iš saugos tarnybų aiškino, kodėl jiems reikia būtent moters: ji turi klientų moterų, kurios prašo, kad jas saugotų būtent moteris.

2000 m. rugsėjo mėnesį Moterų ir vyrų lygių teisių kontrolierė A. Burneikienė paprašė Vilniaus savivaldybę paaiškinti dėl lygias moterų ir vyrų galimybes pažeidžiančio skelbimo. Skelbimuose buvo nurodoma, kad sostinės savivaldybė priimtų sekretoriato vyriausiąją specialistę – savivaldos plėtojimo, ryšių su visuomene ir viešosios tvarkos komiteto pirmininko padėjėją bei užsienio ryšių skyriaus vyriausiąją referentą – projektų koordinatorių. Kuomet buvo paklausti, dėl

¹⁴⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov. 15 – 2004 kov. 14. P.7.

¹⁵⁰ J.Lenčiauskas. Lygių galimybių nelygybė // Kauno diena, 2002 bal. 26. P. 15.

kokių motyvų ir kuo vadovaujantis skelbime buvo nurodytos būtent tokios lyties pareigos. Savivaldybės personalo tarnyba negalėjo paaiškinti, kodėl skelbimuose nurodyta konkreti lytis. Savivaldybės darbuotojai tokį skelbimą bandė pagrįsti tuo, kad tame skyriuje dirba tik moterys.¹⁵¹

1996-1997 m. „Vilmorus“ atliko sociologinį tyrimą, kurio metu buvo kaupiama ir analizuojama darbo skelbimų informacija, atlikta darbdavių ir ieškančių darbo moterų apklausa. Duomenys surinkti iš visų per pirmąjį pusmetį dienraštyje „Lietuvos rytas“ publikuotų darbo skelbimų, parodė, kad darbdavių reikalavimuose labai svarbų vaidmenį vaidina būsimų darbuotojų demografinės charakteristikos, t.y. lytis ir amžius. Tiesioginiai reikalavimai dėl būsimą darbuotoją (-jos) lyties buvo nurodyti kas dešimtame darbo skelbime, netiesiogiai, kuriuose naudojami vyriškos ir moteriškos giminės daiktavardžiai sudarė 67 % visų skelbimų, tik 344 skelbimai (9.7%) buvo „neutralūs“ lyties atžvilgiu. Vyrai kviečiami užimti „vadovų“ pareigas, susijusias su didele asmenine atsakomybe ir vadovavimu kolektyvui, nebuvo nei vieno atvejo, kad šios pareigos būtų siūlomos tiesiogiai moterims. Tuo tarpu „vykdytojų“ darbo vietas užimti dažniau buvo kviečiamos moterys.¹⁵²

Pastaraisiais metais didžiuosiuose šalies dienraščiuose pastebimai sumažėjo diskriminacinių skelbimų. Į būtinus reikalavimus vis dažniau atsižvelgia patys darbdaviai. Per 2003-2004 m. ataskaitinius metus pasiaiškinti dėl diskriminacinių skelbimų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba paprašė vieną valstybinę įstaigą ir net 125 privačias bendroves (žr. 7 priedą). V. Dambrovos teigimu „Tarnyba atliko daug tyrimų dėl diskriminacinių skelbimų spaudoje t.y. kai skelbime priimti į darbą nurodomi reikalavimai, suteikiantys pirmenybę vienai iš lyčių, arba reikalaujama informacijos apie asmenų amžių, šeimyninę padėtį bei privatų gyvenimą“.¹⁵³

Palyginus 2002 – 2003 m. ataskaitinį laikotarpį su 2003 – 2004 m. laikotarpiu, šios srities pažeidimų nustatyta šiek tiek daugiau, kuriuose nurodomas reikalavimas dėl pretendentų amžiaus cenzos arba kuriuose buvo reikalaujama iš asmenų pateikti duomenis apie savo amžių. Dėl netikusio skelbimo buvo paprašytos pasiaiškinti tik kelios valstybinės įmonės. Diskriminacinių požymių turinčių skelbimų dėl amžiaus ir lyties buvo pastebėta tokiu skirtumu – dėl amžiaus – 46 %, dėl lyties – 54 % (žr.8 priedą). Pažymėtina, kad centriniuose šalies dienraščiuose tokių diskriminacinių skelbimų sumažėjo, tačiau rajonų, apskričių laikraščiuose vis dar gausu diskriminacinių skelbimų. Atkreiptinas dėmesys, jog 2004 m. buvo pastebėta daug diskriminuojančio pobūdžio darbo

¹⁵¹ Vilniaus savivaldybei priminta apie lygias teises // Lietuvos rytas, 2000 rugs. 28. P. 10.

¹⁵² V. Kanopienė. Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17> ; prisijungimo laikas: 2005-04-27. P. 5.

¹⁵³ A.Navickaitės asmeninis interviu su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambra.

skelbimų, kurie platinami internetu. 2004 m. gegužės 27 d. interneto tinklalapio www.cvmarket.lt darbo skelbimų skiltyje, buvo išplatintas skelbimas, kuriame nurodyta, kad uždaroji akcinė bendrovė, esanti Šiauliuose, besiverčianti biuro technikos prekyba, ieško vadybininko. Šiame skelbime nurodyta reikalavimas, kad asmuo, norintis užimti šias pareigas, turi būti 25-35 m. amžiaus, už pažeidimą, numatytą Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁶ straipsnyje, bendrovės vadovas nubaustas 100 litų bauda.¹⁵⁴

Bet įvertinus tai, kad dėl kontroliuoti diskriminacinius skelbimus dėl amžiaus pradėta tik po 2002 m. liepos 3 d., galima teigti, kad tokių pažeidimų pasitaiko daugiau. 2001-2002 m. ataskaitiniu laikotarpiu išsiųstas 51 paklausimas dėl diskriminacinių skelbimų. Per ketvirtąjį ataskaitinį laikotarpį išsiųsti 62 paklausimai. Tai rodo, kad atsiradus draudimui nurodyti skelbimuose amžiaus cenzą, diskriminacinių skelbimų dėl lyties nesumažėjo.¹⁵⁵

Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje tirtas skundas dėl skirtingos darbo laiko trukmės moterims ir vyrams nustatymo Vidaus reikalų ministerijoje priešventinę dieną, tai yra 2002 m. gruodžio 24 d. Šią dieną į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreipėsi asmuo ir pranešė, kad Vidaus reikalų ministerijos Ryšių su visuomene skyrius elektroniniu paštu išplatino informaciją, jog moterys gruodžio 24 d. dirba iki 12 val., o vyrai – iki 14 val. Pareiškėjo nuomone, skirtingo darbo laiko nustatymas moterims ir vyrams diskriminuoja vyrus, nes jie privalo dirbti 2 valandomis ilgiau nei moterys. Pareiškėjo teigimu, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo privalu laikytis visiems ir pažeisti jo negalima. Tyrimo metu paaiškėjo, kad pareiškėjo persiūsta VRM darbuotojams išplatinta informacija dėl skirtingo moterims ir vyrams darbo laiko nustatymo neturi teisinės formos. Buvo padaryta išvada, kad išplatinta informacija dėl skirtingos moterims ir vyrams darbo laiko trukmės nėra privaloma ministerijos darbuotojams. Tad buvo negalima daryti išvadas, kad buvo pažeistos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos (6 str. 2 p. nustato, jog darbdavio veiksmai laikomi pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis, organizuodamas darbą, dėl asmens lyties sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas).¹⁵⁶

Vadovaujantis 2004 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio 1 ir 2 punktais, numatančiais valdžios ir valdymo institucijų pareigą įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises, pasiūlyta Lietuvos Respublikos Vyriausybei papildyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 1 d. nutarimą „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų darbo laiko nustatymo“ ir suteikti

¹⁵⁴ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov 14 – 2004 kov. 15. P. 27.

¹⁵⁵ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 47.

¹⁵⁶ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 43.

institucijos vadovui teisę valstybės tarnautojo ar kito darbuotojo pageidavimu nustatyti individualų darbo pradžios ir pabaigos laiką.¹⁵⁷

Lyginant visus šešerius Tarnybos veiklos metus pažeidimų diskriminacinių skelbimų srityje akivaizdžiai sumažėjo valstybinėse įstaigose nei privačiose (žr. 9 priedą). Tad naujos redakcijos įstatymo pataisose buvo numatoma naujovė – dar didesni apribojimai verslininkams reklamos ir paslaugų sferoje, nes tarnyba sulaukia ne vieno skundo dėl neetiškų palyginimų reklamose.¹⁵⁸

Atliktų tyrimų valstybiniame ir privačiame sektoriuje pasiskirstymas ataskaitiniais laikotarpiais pasiskirstęs gana netolygiai. Jei pirmaisiais veiklos metais daugiau dėl pažeidimų kreipėsi iš valstybinių tarnybų, tai 2003-2004 m. laikotarpyje daugiau kreipėsi iš privačių struktūrų (žr.10 priedą).

Valstybinės lietuvių kalbos komisijos rašte dėl pareigybių rašymo sakoma, kad nuo seno vyriškoji daiktavardžių giminė vartojama apibendrintai. Lygiai taip pat, tik kur kas rečiau, apibendrintai gali būti suvokiama ir moteriškoji giminė. Tad komisijos nuomone, daiktavardžio priklausymas vienai ar kitai giminei ne visais atvejais tiesiog sietinas su lyties požymiu. Pareikalavus visais atvejais rašyti ir vyriškosios, ir moteriškosios giminės formas, netrukus tektų keisti net ir Lietuvos Konstituciją – greta žodžio „prezidentas“ įrašyti ir nuorodą.¹⁵⁹

Tarnybos darbuotojai ne kartą teiravosi pasiskundusio asmens sutikimo dėl informacijos pateikimo žiniasklaidai. Tai svarbu, kai skundo tyrimo eiga ir išvados gali ne tik sudominti, bet ir informuoti platesnę auditoriją apie galimą diskriminaciją dėl lyties. Buvo bylų, kurių tyrimas susilaukė plataus žiniasklaidos dėmesio ir nemažų diskusijų. Toks žiniasklaidos dėmesys lyčių lygybės problemoms labai naudingas. Taip tarnyba informuoja apie savo veiklą be užsakomų straipsnių ir nenaudoja biudžeto lėšų.

Padidėjęs atliktų tyrimų skaičius dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų privačiame sektoriuje greičiau liudija apie tai, kad šio sektoriaus darbuotojai įgijo daugiau drąsos ir pasiryžimo kovoti už savo teises, nesitaikstyti su įstatymo pažeidėjais, bijant prarasti darbą, pajamas. Valstybės tarnyboje valstybės tarnautojo statusas, jo darbo užmokestis, paaukštinimas pareigose ir kita reglamentacija yra griežtai reglamentuota teisės aktuose, todėl šiame sektoriuje yra mažesnė tikimybė pažeisti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Ten pat. P. 44.

¹⁵⁸ Moterų ir vyrų lygios teisės – įstatymų problema?// <http://www.sala.lt/view.php?ID=13268>; prisijungimo laikas: 2005-09-09. P. 2.

¹⁵⁹ Sostinės savivaldybė įtariama lyčių diskriminacija // Respublika, 2000 rugs. 29. P. 4.

¹⁶⁰ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo kontrolė ir skundų tyrimas // <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079369.doc>; prisijungimo laikas: 2005-09-09. P. 24.

2004 m. liepos 13 d. įsigaliojus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pataisoms, įstatymo taikymo sritis žymiai išsiplėtė. Įstatymo padaryti pakeitimai draudžia skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą ar mokytis nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus. Taigi galima sakyti, kad be anksčiau minėtų sričių, įstatymo nuostatos taikomos įsidarbinimo, užimtumo srityje, reguliuoja darbo teisinius santykius.

Šiuo metu įmonių, įstaigų darbuotojai, formuojantys personalo parinkimo politiką, didelę reikšmę teikia pretendentų amžiui, nesistengdami galimo pretendento vertinti pagal jo dalykines savybes. Dėl to daugelis kvalifikuotų ir kompetentingų specialistų netenka galimybės konkuruoti darbo rinkoje. Šią praktiką reikėtų kuo greičiau siekti išgyvendinti.

Per 2003-2004 m. ataskaitinį laikotarpį taip pat gauta skundų, dažniausiai moterų, kuriuose skundžiamasi diskriminacija darbo teisinių santykių srityje valstybės tarnyboje. Tiriant tokio pobūdžio skundus, paaiškėja, kad galima diskriminacija būna susijusi ne tik su lyties požymiu, bet labai dažnai ir su kitomis žmogaus ypatybėmis: amžiumi, negalia, žmogaus išvaizda. Besiskundžiantis dažnai abejojo, ar ji (jis) buvo diskriminuojamas dėl savo lyties, ar dėl to, kad yra vyresnio amžiaus. Todėl būna sunku įrodyti, jog darbdavio aprašyti veiksmai, neva pažeidžiantys moterų ar vyrų teises, yra padaromi būtent dėl darbuotojo lyties.¹⁶¹ Didžioji dauguma kontrolierės priimamų sprendimų – tai siūlymai valstybės institucijoms panaikinti lygias teises pažeidžiančius teisės aktus.

Skundų tyrimas yra daug sudėtingesnis tais atvejais, kai pasiskundęs darbuotojas dirba privačioje struktūroje, kur darbdavys turi didesnę veiksmų laisvę konkrečiam darbuotojui nustatyti vienokį ar kitokį darbo užmokestį, perkelti darbuotoją į aukštesnes ar žemesnes pareigas, nes jo veiksmai šioje srityje nėra griežtai reglamentuoti įstatymuose. Valstybės tarnyboje situacija yra priešinga, kadangi čia valstybės tarnautojo statuso, darbo užmokesčio, paaukštinimo pareigose ir kiti klausimai griežtai reglamentuoti teisės aktuose. Todėl realiai yra mažesnė tikimybė, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą pažeis valstybinės įstaigos vadovas.

3.2.3 Motinystės apsauga

Specialios priemonės, skirtos moterims jų apsaugai nėštumo ir motinystės laikotarpiu (pogimdyminiu ir žindymo laikotarpiu) nelaikomos diskriminacinėmis. Motinystės ir darbas yra daugelio tarptautinių dokumentų nuostatų objektas. Juose **pirmiausia** nėštumas ir motinystė

¹⁶¹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov. 14 – 2004 kov. 15. P. 14.

traktuojama kaip išskirtinė moterų būseną, kurios niekas negali pakeisti. **Antra**, būdamos tokioje būsenoje dirbančios ar norinčios įsidarbinti moterys sudaro atskirą rizikos grupę, kuriai reikalinga numatyti ir užtikrinti tam tikrą paramą ir apsaugą. **Trečia**, valstybė turi užtikrinti, kad būtent dėl tokios ypatingos būsenos moterys nebūtų diskriminuojamos įsidarbinant ar dirbant, o apsauga ir kitos darbo garantijos tokioje būsenoje esančioms moterims nebūtų laikomos diskriminacinėmis.

Lietuvos Respublikos Atostogų įstatymo 18 straipsnyje¹⁶² nurodyta, kad moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo. Šios atostogos apskaičiuojamos kartu ir suteikiamos moteriai visos, neatsižvelgiant į faktiškai išnaudotų dienų skaičių. Atostogų įstatymo 19 straipsnyje¹⁶³ nurodyta, kad motinai, jos pageidavimu, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai. Šeimos pasirinkimu, šios atostogos suteikiamos vaiko tėvui, senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką.¹⁶⁴ Nors atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, pagal įstatymus gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai, dažniausiai vaikus prižiūri moterys. Išėjusi atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, moteris ilgam palieka darbą, dažnai netenka profesinės kvalifikacijos, dėl to jai sunkiau siekti karjeros. Kaip rodo statistika, vyrai uždirba daugiau negu moterys, todėl šeimoje su vaiku lieka tas, kurio atlyginimas mažesnis. Be to, dalis vyrų tradiciškai mano, kad vaikus prižiūrėti – ne vyriškas darbas. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2002 m. motinystės (tėvystės) atostogomis pasinaudojo apie 17,8 tūkst. asmenų, iš jų 179 (apie 1 %) vyrai. Iš viso 2004 m. motinystės (tėvystės) atostogomis pasinaudojo 18590 asmenų, iš jų 172 vyrai (0,925 %). 2005 m. I ketvirtį motinystės (tėvystės) atostogomis pasinaudojo 19612 asmenų, iš jų 241 vyras (1,228 %).¹⁶⁵

Lietuvos teisės aktuose draudimas reikalauti nėštumo testo nėra numatytas. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu yra draudžiama priimant į darbą klausti asmens apie jo šeimos planus. Tačiau yra žinoma, kad darbdaviai dažnai klausia apie pretendento šeimyninę padėtį ir šeimyninius planus. Iki šiol nebuvo girdėta atveju, kad darbdaviai reikalautų nėštumo testo, tačiau jei vėlesniame nėštumo laikotarpyje moteris kreiptųsi pas darbdavius, galima pasakyti, kad jai darbas nebus pasiūlytas. Pagal tarptautinius teisės aktus tai būtų laikoma moterų diskriminacija. Todėl reikėtų Lietuvos teisės aktuose numatyti nuostatą dėl atsisakymo nėščias moteris priimti į darbą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme sakoma, kad nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi

¹⁶² Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18, str. 18.

¹⁶³ Ten pat. str. 19.

¹⁶⁴ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 33.

¹⁶⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2005, Nr. 116 – 4202.

maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos ir tuo pagrindu Vyriausybė nustato joms specialias garantijas. Nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris draudžiama skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ir kūdikio sveikatai. Šios moterims draudžiamų darbų, pavojingų veiksmų sąrašą tvirtina Sveikatos apsaugos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.¹⁶⁶

Žmonių saugos darbe įstatymo 63 straipsnyje numatytos darbo lengvatos nėščioms moterims ir moterims turinčioms mažamečių vaikų. Nėščioms moterims, pateikusioms medicinos išvadą, privalo būti sumažintos darbo normos arba jos perkeliamos į kitą sveikatai nekenksmingą darbą, už kurį mokamas ne mažesnis kaip anksčiau gautas vidutinis darbo užmokestis. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į jos sveikatai nekenksmingą darbą arba kol sprendžiamas klausimas dėl nėščios moters perkėlimo į lengvesnį ar nekenksmingą jos sveikatai darbą, ji turi būti atleista nuo darbo, paliekant už visas nedarbo dienas vidutinį darbo užmokestį.¹⁶⁷

Žmogaus saugos darbe 64 straipsnyje numatyti darbai, kuriuos draudžiama skirti moterims. Moterims iki 40 metų draudžiama skirti darbus, galinčius pakenkti motinystės funkcijoms. Moterų, taip pat moterų iki 40 metų, nėščių moterų sveikatai draudžiamus darbus, kenksmingus ir pavojingus darbo aplinkos veiksnius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Sveikatos apsaugos ir darbo ministerijų 1998 m. sausio 13 d. įsakymu Nr.18/12, vykdam Vyro vyriausybės 1997 m. lapkričio 11 d. nutarimą Nr.1234, patvirtintas Darbų, draudžiamų dirbti nėščioms, pagimdžiusioms krūtimi maitinančioms moterims, ir nerekomenduotinių darbų moterims, norinčioms išsaugoti motinystės funkciją, taip pat joms kenksmingų ir pavojingų darbo aplinkos veiksnių sąrašus ir jų taikymo tvarką. Įsakymas įsigaliojo 1998 m. vasario 14 d.¹⁶⁸

Teisės aktai numato daug garantijų nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims. Kai kurias jų reikėtų patikslinti ir papildyti. Kartu akcentuotinas jų įgyvendinimo sudėtingumas dėl darbdavių nepalankaus elgesio tokių moters atžvilgiu. Moterys, priimamos į darbą nelegaliai verčiamos pasirašyti įvairius pasižadėjimus ar neegzistuojančias nei teisės aktuose, nei praktikoje sutartis, kad negimdys, netekės ir pan. tai ne tik akivaizdus asmens orumo žeminimas, bei ir psichologinio smurto mūsų visuomenėje apraiška.

¹⁶⁶ Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste// http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=1478&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26. P. 13.

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064. str. 63.

¹⁶⁸ S.Vidrinskaitė. Moterų teisinė padėtis// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=16>; prisijungimo laikas: 2005-09-17. P. 8.

3.2.4 Seksualinio priekabiavimo problema

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 21 straipsnis įtvirtina visuotinai pripažintą žmogaus teisę į asmens neliečiamybę. Draudžiama žmogų kankinti, žaloti, žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis.¹⁶⁹

Atskiroms visuomenėms bei kultūroms būdingas vienos lyties išnaudojimas, nepakankamas vertinimas ar net prievarta vėliau buvo perkelti ir į profesinę sritį.

Gali būti vartojami ir seksualinio priekabiavimo, ir seksualinės prievartos ir seksualinės diskriminacijos terminai. Žodis „prievarta“ labiau pabrėžia fizinės jėgos vartojimą (išprievartavimas, fiziniai užpuolimai), diskriminacija – išnaudojimą (už tokį patį darbą mokamas skirtingas atlyginimas, priimant į darbą vienai iš lyčių teikiamas pirmumas ir kt.). Priekabiavimo terminas yra neutralus, todėl dažniau vartojamas įstatymuose, nors apima ir seksualinę prievartą, tiek diskriminaciją.¹⁷⁰

Smurtas prieš vieną iš lyčių suprantamas kaip:

- *fizinis smurtas* (stumdytas, mušimas, kankinimas);
- *seksualinis smurtas* (seksualinis priekabiavimas, prievartinis lytinis kontaktas ir pan.);
- *psichologinis (emocinis) smurtas* (žeminimas, įžeidinėjimas, grasinimas ir pan.);
- *ekonominis smurtas* (moterų ir vyrų diskriminacija darbinėje veikloje).¹⁷¹

Seksualinė prievarta pasitaiko ir asmeniniame, ir profesiniame gyvenime. Tačiau šiame darbe kalbama apie seksualinę prievartą profesiniame gyvenime. Šią problemą tyrinėtojai pradėjo kelti palyginus neseniai, apie 1970 m.¹⁷² Yra labai svarbus skirtumas tarp seksualinio priekabiavimo, kuris vyksta darbe ir seksualinio priekabiavimo, kuris nieko bendro su juo neturi. Seksualinis priekabiavimas priklauso nuo to, kas reiškia iniciatyvą ir kaip jis ar ji tai daro.¹⁷³

Dabar manoma, jog darbdavių pareiga yra užtikrinti, kad darbo vietoje nebūtų seksualinio priekabiavimo ir grasinimo apraiškų. Seksualinio priekabiavimo padariniai - tai aiškiai pabloginti darbo rezultatai ar sukurta bauginanti, priešiška darbo atmosfera.¹⁷⁴

Lietuvoje 1998 m. gruodžio 1 d. priimtame moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas kaip užgaulus, žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014, str. 21.

¹⁷⁰ J. Palidaukaitė. Viešojo administravimo etika. - Kaunas: Technologija, 200. P. 96.

¹⁷¹ Smurtas prieš moteris – Jungtinių tautų pozicija // <http://lygus.lt/article.php?id=28>; prisijungimo laikas: 2005-04-28. P. 1.

¹⁷² J. Palidaukaitė. Viešojo administravimo etika. - Kaunas: Technologija, 2001. P. 96.

¹⁷³ R. Bellows, H. Kleiner. Sexual harassment in government // Equal Opportunities International, 1999, Nr. 8 -1316. P. 88.

¹⁷⁴ G. Dessler. Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika. 2001. P. 50.

seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai.¹⁷⁵

Šis apibrėžimas leidžia jį atriboti nuo Administracinių teisės pažeidimų kodekse bei baudžiamajame kodekse numatytų nusikalstamų veiklų.¹⁷⁶ Įstatymu draudžiamas ir baudžiamas prispyrimas materialiai ar tarnybiškai priklausomos moters lytiškai santykiauti ar kitokia forma tenkinti lytinę aistrą (Baudžiamojo kodeksas 119 str.). Byla keliami gavus nukentėjusios skundą. Išimtiniais atvejais, jeigu byla turi ypatingą visuomeninę reikšmę, ar nukentėjusioji dėl 118 str. 1 dalies ar 119 str. numatytų priežasčių neįstengia ginti savo teisių ir teisėtų interesų, prokuroras turi teisę iškelti tokią bylą ir nesant skundo.¹⁷⁷ Kitaip sakant seksualinis priekabiavimas yra - jeigu tai darbo suteikimo sąlyga. Jei pačios aukos dėl tokios susidariusios situacijos sutinka santykiauti bijodamos netekti darbo, tuomet tai laikoma priekabiavimu.

Norint nustatyti, ar seksualinis elgesys darbo vietoje reiškia seksualinį priekabiavimą, reikėtų išskirti keletą ypatybių:

- Paskatintas elgesys – priimtinas elgesys nelaikomas priekabiavimu;
- Neskatinamas, tačiau priimtinas elgesys – čia neįžvelgiamas priekabiavimas. Toks elgesys tik galėtų tapti potencialiu priekabiavimu, jei darbuotojų santykiai nutrūktų.
- Atakuojantis, tačiau toleruojamas elgesys – vien tai, kad darbuotojas nesiskundžia, nereiškia, jog šiuo atveju nepriekabiuojama.
- Visiškai nepriimtinas elgesys – tai akivaizdus priekabiavimas, su kuriuo reikia atitinkamai susidoroti.

Todėl kyla klausimas, kokius veiksmus galima laikyti seksualiniu priekabiavimu:

- Bendradarbio pakvietimas į pasimatymą. Pats procesas nėra laikomas priekabiavimu, tačiau jei žmogus, atmetęs vieną pasiūlymą, po to susilaukia pakartotinio, toks elgesys gali būti laikomas priekabiavimu;
- Šiurkštus elgesys su moterimi. Viršininkas, kuris su moterimi elgiasi šiurkščiai arba nuolat ją žemina dėl to, kad ji nesugeba tinkamai atlikti savo darbo, gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu;

¹⁷⁵ LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100, str. 2.

¹⁷⁶ Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11>; prisijungimo laikas: 2005-05-06. P. 2.

¹⁷⁷ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 1961, Nr. 18-147, str. 119.

- Ižeidinėjimai žodžiu arba nešvankūs juokeliai. Komentarai žmogaus išorės atžvilgiu arba seksualinės kilmės juokeliai gali reikšti priekabiavimą, jei toks elgesys yra dažnas bei nepriimtinas.¹⁷⁸

Paprastai nuo to kenčia viršinininkų sekretorės, padėjėjos, kitos tiesioginiu kontaktu su vadovais vyrais dirbančios moterys. Nors retai, bet pasitaiko, kad nuo moterų vadovių ar viršinininkų seksualinio priekabiavimo kenčia ir vyrai.¹⁷⁹ Pasak Liberalų sąjungos Kauno skyriaus pirmininko K. Rimšelio, „yra žinomos moterų problemos darbe dėl seksualinio priekabiavimo, bet žinau ir vyrų bėdas, kurie pavaldūs moterims“.¹⁸⁰ Kiekvienos organizacijos vadovas privalo turėti nukreiptą prieš seksualinį priekabiavimą pačios organizacijos vidaus politiką, įskaitant viešai paskelbtą ir veiksmingą skundų tyrimo procedūrą, apie kurią visi darbuotojai žino ir gali pasinaudoti. Vienas iš paprasčiausių būdų įrodyti, jog prie darbuotojo seksualiai priekabiuojama, - tai pateikti įrodymus, kad atmetęs viršinininko intymius pasiūlymus darbuotojas patyrė realią žalą, pavyzdžiui, jam vadovas nepakėlė atlyginimo ar nepaaukštino pareigose. Vienoje byloje darbuotoja sugebėjo įrodyti, kad nuolatinė jos sėkmė darbe ir paaukštinimas pareigose priklausė nuo to, jog ji sutiko tenkinti savo viršinininkų seksualinius reikalavimus. Vėliau kai pirmą kartą apie tai pasiskundė, jos veiklos rezultatai imti vertinti neigiamai, ji nušalinta nuo darbo, prieš ją organizuota kitokie priešiški veiksmai.¹⁸¹

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba dėl seksualinio priekabiavimo iš viso yra nagrinėjusi tik keletą skundų. Suomijoje tokia tarnyba per metus dėl seksualinio priekabiavimo išnagrinėja po du, tris skundus. Priekabiavimos aukos (vyrai ir moterys) bijo būti atleisti iš darbo arba laukia, kol tokia padėtis pasikeis, tačiau toks delsimas dar labiau aštrina konfliktą. Seksualinis priekabiavimas – tai ne išiplieskęs tarnybinis romanas ar flirtu pasireiškiančios abipusės simpatijos. Seksualinis teroras prasideda tuomet, kai vienas asmuo negali orientuoti kito veiksmų, jei bendradarbis nuolat laido pašaipias replikas ar ižeidžius komplimentus. Ilgai besitęsianti emocinė įtampa gali sukelti psichinę ar fizinę ligą: šleikštulį, pasibjaurėjimą, galvos skausmus, nuovargį, depresiją.¹⁸²

Visame pasaulyje, tik su keliomis išimtimis, vyrai dažniau negu moterys yra lytinių santykių iniciatoriai. Paplitusi nuomonė, kad lyčių seksualinės nuostatos yra skirtingos: moterų požiūris į atsitiktinius lytinius santykius yra „santykinai konservatyvus“, o vyrų – „santykinai liberalus“.¹⁸³

¹⁷⁸ Seksualinės kilmės priekabiavimas // Verslo žinios, 2003 kov. 13. P. 6.

¹⁷⁹ Nuo šiandien bus baudžiama už seksualinį priekabiavimą // Respublika, 1999 kov. 1, Nr. 48. P. 3.

¹⁸⁰ A. Juška. Kovoje už būvį viršų ima silpnoji lytis // Lietuvos rytas, 2000 rugpj. 16, Nr. 194. P. 6.

¹⁸¹ G. Dessler. Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika. 2001. P. 51.

¹⁸² A. Srėbaliėnė. Vadovų užgaidų akivaras // Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 3. P. 11.

¹⁸³ G. David . Myers. Psichologija. Poligrafija ir informatika. 2000. P. 690.

Seksualinis priekabiavimas, pasireiškiantis ciniškais veiksmais viešoje vietoje, - policijos kompetencija. Baudžiamąją atsakomybę užtraukia vertimas lytiškai santykiuoti. Tokius skundus tiria prokuratūra.

Trys bylos dėl seksualinio priekabiavimo, kai buvo kreiptasi į Tarnybą, buvo išnagrinėtos, konstatavus, kad tokių veiksmų išties būta. Tačiau vadovai buvo nenubausti, vienas iš jų buvo diplomatinė persona, kadangi jis administracinei jurisdikcijai nepriklauso, jo bausti nebuvo galima. Kiti pažeidimai buvo padaryti tuomet, kai dar įstatymas nebuvo įsigaliojęs.¹⁸⁴ Vyrai greičiau linkę kieno nors draugiškumą suvokti, kaip kvietimą lytiniam ryšiui. Tai dar vienas elgesio priežasčių aiškinimo praktinis padarinys. Tyrimai rodo, kad vyrai daug dažniau nei moterys, moters draugiškumo priežastis aiškina jos seksualiniais interesais. Taip klaidingai aiškinamas moters nuoširdumas padeda suprasti didesnę vyrų atkaklumą siekiant seksualinių santykių. Tačiau pasitaiko nemažai atvejų, kuomet neteisingai situaciją interpretuoja moterys, pažeidimų pasiskirstymas pagal lytį, procenteliai yra beveik vienodas (žr. 11 priedą). Nepageidautini padariniai gali būti įvairūs – nuo nedidelio seksualinio priekabiavimo iki išprievartavimo per pasimatymą.¹⁸⁵

2001 m. nagrinėjant bylą dėl seksualinio priekabiavimo, iškeltą dienraščio leidėjui, sunkumų kilo dėl to, kad pasiskundusios moterys nenorėjo, kad vadovas sužinotų jų pavardes. Jos bijojo antrinio persekiojimo. Tyrimas buvo apsunkintas ir tai, kad apkaltintas asmuo nieko nenorėjo paaiškinti ir dar apkaltino Lygių galimybių tarnybą, jog ši bando su jo vadovaujama bendrove susidoroti. Apskųstam asmeniui yra pasakoma, kas jį kaltina, bet viešinti pavardžių negalima, jei skundą padavęs žmogus raštu su tuo nesutinka.¹⁸⁶

Per 2003 03 15 – 2004 03 14 d. laikotarpį lyginant su ankstesniais metais, buvo gauta žymiai daugiau skundų dėl seksualinio priekabiavimo.¹⁸⁷ 2002 m. pirmą kartą per visus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos metus gauti dviejų vyrų skundai dėl seksualinio priekabiavimo.¹⁸⁸

Skundų tyrimų metu paaiškėja, kad priekabiavimu apskūsti asmenys nesuvokia savo veiksmų neteisėtumo. Jie tiesiog taip elgiasi su silpnesnėmis, dažniausiai jiems pavaldžiomis moterimis, tarsi norėdami pademonstruoti savo „vyriškumą“ ar įrodyti, kad priekabiavimo auka privalo jiems paklusti vien todėl, kad užima aukštesnes pareigas.¹⁸⁹ Tiriant skundus dėl seksualinio

¹⁸⁴ A. Srėbaliėnė. Vadovų užgaidų akivaras // Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 3. P. 11.

¹⁸⁵ G. David. Myers. Psichologija. Poligrafija ir informatika. 2000. P.690.

¹⁸⁶ A. Srėbaliėnė. Vadovų užgaidų akivaras // Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 3. P. 12.

¹⁸⁷ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov. 14 - 2004 kov. 15. P. 11.

¹⁸⁸ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 - 2003 kov. 14. P. 15.

¹⁸⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov. 14 - 2004 kov. 15. P. 16.

priekabiavimo, dažniausiai apskūstasis asmuo kaltina pareiškėją jo šantažavimu, psichikos nestabilumu, nesugebėjimu adekvačiai vertinti situaciją, aplaidžiu savo pareigų vykdymu.¹⁹⁰

Kaip teigė V. Dambrava „tiriant skundus dėl seksualinio priekabiavimo, tarnyba susiduria su ta pačia problema – įrodymų trūkumu. Tačiau jau pats faktas, kad seksualinio priekabiavimo auka netyli ir apie tai ryžtasi prabilti viešai, verčia priekabautojus susimąstyti apie nepageidaujamų veiksmų pasekmes“¹⁹¹. Daugelis seksualinį priekabiavimą darbe laiko išgalvotu neįrodytu reiškiniu. 1999 m. Lietuvoje nebuvo iškelta nei viena byla dėl seksualinio priekabiavimo darbe.¹⁹² Anot psichologų beveik visoms dirbančioms moterims yra tekę susidurti su nemalonių vyrų kolegų elgesiu. Pavyzdžiui viena moteris, sulaukusi 45-erių, pradėjo dirbti po ilgos pertraukos. Kaip ir daugelis moterų bei vyrų, ji buvo įsitikinusi, jog seksualinio priekabiavimo darbe problema išpūsta: jei pati nenorėsi prie tavęs niekas nesikabinės. Tačiau nuomonė pasikeitė, kai liko vieni kartu su savo viršininku, kuris už ją buvo jaunesnis 12 metų, kabinete. Nieko neįvyko, išskyrus tai, kad jis išrenginėjo ją žvilgsniu. Kiekviena moteris žino, kas tai yra, tik negali paaiškinti. Ji negalėjo sugalvoti, ką gi pasakyti tokiu atveju. Moteris bijojo, kad ją gali išjuokti kaip seksualiai sudirgusią vyresnio amžiaus moterį, kuriai pasivaideno jauno viršininko flirtavimas.¹⁹³ Moterys dažnai negali prisipažinti besijaučiančios ižeistos vien todėl, kad bijo kitokio pobūdžio užgauliojimų. Priekabiavimo auka ilgą laiką toleruoja jai nepriimtinius seksualinio pobūdžio veiksmus, nežinodama, kur kreiptis ar kaip elgtis, bijodama sulaukti sau neigiamų pasekmių ar neigiamos bendradarbių, kolegų reakcijos. Gana ilgą laikotarpį besitęsianti psichologinė įtampa, moralinė skriauda, asmenybės žeminimas daro auką labai jautrią, o dažnai priverčia kreiptis medikų pagalbos dėl laikinų sveikatos sutrikimų.¹⁹⁴

Dauguma absolvenčių pasakoja, kad aptariant darbo sutarties sąlygas dažnai bandoma susitarti ir dėl seksualinių paslaugų. Žinoma dokumentuose tai neužfiksuojama, tačiau žodžiu pasakoma labai aiškiai. Vis dėlto moterys dažniausiai laiko kaltomis pačios save, mano, jog jos netinkamai traktuoja situaciją. Ribą skiriančią komplimentą nuo ižeidimo, gali pajusti tik konkreti moteris, atsidūrusi konkrečioje situacijoje. Ji pati vertina, ar tai jai malonu, ar ne. Dauguma nukentėjusių netiki, kad teismas svarstys tokias smulkmenas. Seksualinis priekabiavimas darbe iš esmės neturi nieko bendro su flirtu arba asistavimu, nors dažnai stengiamasi tai sutapatinti.¹⁹⁵ Siekdamas

¹⁹⁰ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 1999 geg. 25 – 2000 kov. 14. P. 14.

¹⁹¹ A. Navickaitės asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams V. Dambrava.

¹⁹² G. Kairienė. Kaip sutramdyt akiplėšą? // Kauno diena, 1999 rugs. 19, Nr. 215. P. 23.

¹⁹³ U. Siparinė. Seksualinis priekabiavimas // Moters pasaulis, 1999, geg. – birž., Nr. 3-4. P. 4-5.

¹⁹⁴ Per Elis Eliasson .Vyrų, moterų ir smurtas. - Vilnius: Arx-Baltica, 2002. P. 42.

¹⁹⁵ U. Siparinė. Seksualinis priekabiavimas // Moters pasaulis, 1999, geg. – birž., Nr. 3-4. P. 4-5.

užvaldyti savo pavaldinę, vyras tarsi patvirtina savo socialinį pranašumą sekso požiūriu. Moteris šioje situacijoje – ne asmenybė, o daiktas, kuriuo naudojasi šeimininkas.¹⁹⁶

Darbuotojų ir darbdavių švietimas apie seksualinę prievartą, diskriminaciją padėtų išvengti šios problemos. Daugelyje šalių galioja lygių galimybių įstatymai numatantys darbdavio atsakomybę už tokios situacijos atsiradimą, ir kontrolieriaus postą, kuris renka gautus seksualinio priekabiavimo pagrindu skundus, juos tiria ir teikia išvadas. Seksualinė diskriminacija yra ne tik etikos, bet ir teisės problema, todėl pagal galiojančius įstatymus už tokius prasizengimus yra numatytos bausmės.¹⁹⁷

Pagal lyčių lygių galimybių įstatymą pirmą kartą nustačius seksualinio priekabiavimo faktą yra taikoma nuo 100 iki 2000 litų bauda, antrą kartą – iki 4000 litų bauda.¹⁹⁸ Tačiau šie pinigai atiteks ne nukentėjusiam asmeniui, o valstybės biudžetui. Tikimasi, jog tai taps „saugikliu“ nuo galimo piktnaudžiavimo įstatymu.¹⁹⁹ Tačiau Europos Sąjungos aktai reikalauja, kad asmenims, nukentėjusiems nuo diskriminacijos, būtų kompensuojama patirta moralinė ir materialinė žala. Todėl būtina nedelsiant spręst klausimą dėl galimybės kompensuoti diskriminacijos aukai patirtą žalą.²⁰⁰

Tyrinėtojai pastebi, kad seksualinį priekabiavimą dažniau patiria 20-45 metų netekėjusios ar išsiskyrusios moterys, dirbančios tarp vyriškių, arba panašaus amžiaus ir statuso vyrai dirbantys itin moteriškuose kolektyvuose. Dažnai padėti komplikuoja tai, kad priekabiauja tiesioginis vadovas. Tik vienas kitas panašius išpuolius patyrusiųjų, ryžtasi pasiskusti vadovui nes daugelis bijo, kad tai sukurs nemalonią darbo atmosferą.²⁰¹

Darbo rinkoje egzistuoja seksualinio priekabiavimo faktai. Tačiau bylos dėl tokių skundų yra sudėtingos ir tiriamos itin sunkiai. Tam trukdo teisinių formuluočių nekonkretumas ir procesinių normų, kuriomis būtų galima išaiškinti pažeidimo faktą ir įvertinti pažeidžiančiais veiksmais padarytos žalos dydį, nebuvimas. Sėkmingam seksualinio priekabiavimo bylų nagrinėjimui taip pat trukdo neigiamo visuomenės požiūrio į priekabiavimo auką egzistavimas, priskiriant jai provokuojančio asmens vaidmenį. Ypatingą dėmesį šiai problemai galėtų skirti Švietimo ir mokslo bei Sveikatos apsaugos ministerijos, žiniasklaida ir nevyriausybinės organizacijos. Taip pat vertėtų apsvarstyti galimybę įstaigoms, organizacijoms įtvirtinti lokaliuose teisės aktuose nuostatas dėl

¹⁹⁶ G. Kairienė. Kaip sutramdyti akiplėšą? // Kauno diena, 1999 rugs. 19, Nr. 215. P. 23.

¹⁹⁷ J. Palidaukaitė. Viešojo administravimo etika. - Kaunas: Technologija, 2001. P. 96.

¹⁹⁸ D. Gudavičiūtė. Seksualinio priekabiavimo skandalas netyla // Lietuvos rytas, 1999 lapkr. 11, Nr. 263. P. 3.

¹⁹⁹ Nuo šiandien bus baudžiama už seksualinį priekabiavimą // Respublika, 1999 kov. 1, Nr. 48. P. 3.

²⁰⁰ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14. P. 72.

²⁰¹ J. Palidaukaitė. Viešojo administravimo etika. - Kaunas: Technologija, 2001. P. 96.

seksualinio priekabiavimo ir atsakomybės už jį. Su minėtomis nuostatomis turėtų būti supažindinti dirbantieji bei asmenys, pradedantys darbinę veiklą, stojantys į valstybės tarnybą.

3.2.5 Lygios moterų ir vyrų teisės ir socialinės garantijos

Kai Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą ir įsteigė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą atlikti šio įstatymo vykdymo priežiūrą, daugelio žmonių nuomone, Tarnyba turėjo atlikti moterų gynimo funkcijas. Tačiau akivaizdžiai parodė, kad vyrai Lietuvoje jaučiasi ne mažiau diskriminuojami nei moterys. Apibendrinant visus šešis Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atsiskaitomuosius laikotarpius, pažymėtina, kad didžiąją daugumą besikreipiančių asmenų sudarė moterys, išskyrus ataskaitinį laikotarpį (2000 03 15 – 2001 03 14) kai į tarnybą dėl savo pažeistų teisių žymiai dažniau kreipėsi vyrai.²⁰² Tačiau vėliau, nuo 2002 m. besikreipiančių vyrų skaičius vėl pradėjo augti.

Anot P. Jucevičienės, kultūroje, kurioje didesnis dėmesys skiriamas vyrams, įprasta manyti jog žmonių vaidmenys visuomenėje turėtų būti sąmoningai diferencijuoti, o kultūroje kurioje didesnis dėmesys skiriamas moterims, manoma, kad lyčių vaidmenys visuomenėje turėtų būti lankstūs, lyčių lygybė yra pasiekama ir pagalba žmogui motyvuoja jį veiklai. Organizacija neturėtų būti „tik jauniems“ ar „tik seniems“, tik „vyrams“ ar „moterims“ ir pan.²⁰³

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas užtikrinti, kad priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, įvairiomis priemonėmis keisti visuomenės nuostatas, kad viena lytis pranašesnė už kitą, remti nevyriausybinės organizacijos programas, padedančias įgyvendinti lyčių lygybę. Valstybės tarnyboje situacija daugiau skiriasi nei privačiame sektoriuje, kadangi valstybės tarnautojo statusas, jo darbo užmokestis, paaukštinimas pareigose ir kita yra labai griežtai reglamentuota teisės aktuose, todėl realiai yra mažesnė tikimybė pažeisti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.²⁰⁴

Tai, kad moterų ir vyrų teisės Lietuvos visuomenėje lygios, teoriškai įrodinėta ne kartą. Egzistuoja keliolika moterų organizacijų, pirmasis Rytų ir Centrinėje Europoje priimtas Lygių galimybių įstatymas, ir net aktyvistai, kovojantys už tai, kad būtų nediskriminuojami vyrai. Tačiau, kiek galimybių apginti savo teises iš tiesų turi dėl savo lyties diskriminuojamas žmogus, paaiškėja

²⁰² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo kontrolė ir skundų tyrimas// <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079369.doc>; prisijungimo laikas: 2005-09-09. P. 2.

²⁰³ P. Jucevičienė. Organizacijos elgsena. - Kaunas: Technologija, 1996. P. 73.

²⁰⁴ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo kontrolė ir skundų tyrimas// <http://www3.lrs.lt/owabin/owarepl/inter/owa/U0079369.doc>.; prisijungimo laikas: 2005-09-09. P. 24.

tik tada, kai pradedamas nagrinėti konkretus teisių pažeidimo atvejis. Turi būti suvienodintos motinų ir tėvų teisės ir galimybės rūpintis savo vaikais. Tačiau statutinėse organizacijose ir įstaigose šis klausimas dar nėra išspręstas.²⁰⁵

Lygių Moterų ir vyrų įstatymo formuluotėse yra neaiškių vietų. Nėra suprantama (detaliai nepaaiškinta), kokiais kriterijais vadovaujantis diskriminuojančia veikla nelaikoma tik vyrams taikoma karinė prievolė, o moterims – savanoriška karo tarnyba bei skirtingas pensinio amžiaus moterims ir vyrams nustatymas. Savanoriškumo pagrindais kariuomenėje gali tarnauti ir moterys, tačiau ne visos karinės specialybės joms yra prieinamos. Atsižvelgiant, kad Vakarų Europoje, Šiaurės Amerikoje, Australijoje ir net daugumoje Azijos šalių kariuomenės organizavimas per pastaruosius dešimtmečius perėjo prie samdos principo, siekiant didesnio jos efektyvumo, o moterims ir vyrams kariniame sektoriuje yra sudaromos vienodos sąlygos. Panašiu keliu turėtų sekti ir Lietuva, siekdama atitikti demokratinius Vakarų šalių standartus.

Problema išlieka ir nevienodo pensinio amžiaus nustatymas moterims ir vyrams. Žinoma, kad vyrų vidutinis mirtingumas pasireiškia jaunesniame amžiuje nei moterų, tačiau į užtarnautą poilsį – pensiją jie išeidavo vėliau.²⁰⁶ Moterys Lietuvoje galėjo 5 metais anksčiau išeiti į pensiją nei vyrai, šis stažas buvo nuolat didinamas kasmet vieneriais metais ir nuo 2004 m. yra vienodas tiek moterims, tiek vyrams.²⁰⁷

Lietuvoje socialinė apsauga taikoma visiems asmenims nepriklausomai nuo jų lyties. Pagrindinės teisės į socialinę apsaugą garantuojamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje 52 straipsnis numato piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais.²⁰⁸ Pagrindiniai Lietuvos socialinės apsaugos įstatymai, kurie detalizuoja konstitucines nuostatas, yra Valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindu įstatymas, Gyventojų pajamų garantijų įstatymas, Valstybinio socialinio draudimo įstatymas, Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas, Socialinių paslaugų pagrindų įstatymas.²⁰⁹ Tai, kad teorija ir praktika dažnai kertasi pripažįsta ir lygias galimybes ginančių visuomeninių organizacijų atstovai.

Daugelis socialinių garantijų Lietuvoje yra vienodos ir vyrams, ir moterims. Tačiau keli atvejai – tarnybos kariuomenėje bei senatvės pensijų klausimai tebėra diskutuoti. Jų sprendimas susijęs su žmonių politine valia ir politiniais sprendimais.

²⁰⁵ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov. 14 – 2004 kov. 15. P. 71.

²⁰⁶ Moterų ir vyrų lygios teisės – įstatymų problema?// <http://www.sala.lt/view.php?ID=13268>; prisijungimo laikas: 2005-09-09. P. 1.

²⁰⁷ R. Žemaitytė. Socialinė apsauga // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?ID=19>; prisijungimo laikas 2005-09-11. P. 2.

²⁰⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014, str. 48.

²⁰⁹ R. Žemaitytė. Socialinė apsauga// <http://www.lygus.lt/gm/article.php?ID=19>; prisijungimo laikas: 2005-09-11. P. 1.

IŠVADOS

1. Lietuvoje iki XX-ojo a. pr. egzistavo papročiais paremti požiūriai, kad moterims pakanka vykdyti tas pareigas, kurios buvo numatytos tradicinėje visuomenėje vyravusių nuostatų. Tik XX a.pr. suaktyvėjusi moterų veikla siekiant politinių teisių, palaipsniui išskėlė ir platesnį – lygių su vyrais galimybių įgyvendinimo klausimą, kurio įtvirtinimas buvo komplikotas dėl politinės situacijos, socialinių veiksnių, ekonominių priežasčių. Istorijos raidoje lygybės principas palaipsniui buvo įtvirtintas įstatymuose, teisės aktuose.

2. Teisės aktų analizė atskleidė, kad Lietuvoje, siekiant realizuoti narystės tarptautinėse organizacijose, tokiose kaip JTO, Europos Tarybos, Europos Sąjungos keliamus reikalavimus, nuo 1992 m. buvo kuriama ir iki šiol tobulinama teisinė bazė, reglamentuojanti žmogaus teisių standartus. Priimti lygių galimybių įstatymai, kiti poįstatyminiai aktai, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ir žmogaus teisių organizacijų veikla sudaro prielaidas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises praktikoje. Galima konstatuoti, kad lygių galimybių teisinė bazė ir jos veikimo mechanizmas Lietuvoje iš esmės yra sukurtas.

3. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra svarbus dokumentas, kuriantis teisinės sistemos, skirtos apginti ir apsaugoti lygias moterų ir vyrų teises, pagrindas. Lyčių lygybės principas grindžiamas moterų ir vyrų lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse.

4. Lyčių aspekto integravimo strategija reikalauja pilno moterų ir vyrų dalyvavimo visose gyvenimo sferose, o taip pat ir sprendimų priėmimo procese. Remiantis atlikta palyginamąja statistinių duomenų analize galima teigti, kad Lietuvos Respublikos aukščiausiojo valdymo lygmens įstaigose moterų palyginus su vyrais, daugiau dirba ministerijose, departamentuose, kitose žinybose. 1992 m. Seime moterų tebuvo - 7 %, o jau 2004 m.- 21% moterų. Savivaldybių tarybose 1995 m. moterų skaičius buvo - 19,4 %, o 2002 m. - 21 % moterų. Nors į Lietuvos Respublikos Seimą ir savivaldybių tarybas moterų išrinkta daugiau nei anksčiau, tačiau iki šiol nei Lietuvoje, nei daugumoje kitų Europos Sąjungos valstybių lygaus atstovavimo lytims priimant sprendimus vis dar nėra pasiekta.

5. Interviu su Kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams V. Dambrava atskleidė, kad nuo pat įsikūrimo tarnyba bendradarbiauja su įvairiomis valstybinėmis institucijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis, vykdo aktyvią prevencinę lygių galimybių veiklą. Švietimo ir mokymo priemonių rengimas, tobulinimas, pertvarkymas, pritaikymas ir panaudojimas labai

svarbus lyčių aspekto integravimo strategijai. Jos siekia, kad kuo daugiau jaunų žmonių suvoktų lyčių lygybės principus, vertintų juos kaip integralią pagrindinių žmogaus teisių dalį.

6. Atlikta Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitų analizė parodė, jog pagrindinės lygių galimybių politikoje akcentuojamos problemos yra nevienodas darbo užmokestis ir įsidarbinimo galimybės, nevienodas požiūris į darbine veikla užsiimančius asmenis, motinystės atostogos ir nėščios darbuotojos, nevienodos socialinės garantijos, seksualinis priekabiavimas.

7. Lietuvos Respublika savo įstatymais reglamentuoja vienodas priėmimo bei atleidimo iš/į darbą garantijas moterims ir vyrams. Vis tik, įsidarbinant neretai pasitaiko atvejų kai priėmimas į tam tikras profesines pareigybes priklauso nuo asmens lyties. Nors įstatymiškai yra įteisinta žmonių lygybė darbo santykiuose, tačiau lig šiol negalima vienareikšmiškai atsakyti, ar moterims ir vyrams mokamas vienodas atlyginimas už vienodos vertės darbą.

8. Atlikta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitų analizė parodė, kad pastaraisiais metais daugiau diskriminacijos atvejų lyties ir amžiaus pagrindu pasitaiko privačiose nei valstybinėse įmonėse (2001 -2004 m. diskriminacinių pažeidimų valstybiniame sektoriuje buvo- 38% , privačiame sektoriuje - 62%). Viešajame sektoriuje egzistuoja griežtesnė, konkretesnė darbo santykių aplinka. Valstybės tarnyboje dirbančiųjų teisės yra nustatomas pagal tam tikrą parengtą sistemą, tačiau ir čia pasitaiko pažeidimų.

9. Nors Lietuvoje teisės aktai numato įvairias socialines garantijas nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinantioms moterims, tačiau kai kuriuos jų reikėtų patikslinti ir papildyti. Lygių galimybių teisėse įtvirtinta motinystės apsauga ir kitos darbo garantijos tokioje būsenoje esančioms moterims nėra laikomos diskriminacinėmis.

10. Lietuvos darbo rinkoje egzistuoja ir seksualinio priekabiavimo faktai. Tiesa, tokios bylos dėl savo specifikos yra sudėtingos ir tiriamos itin sunkiai. Tam trukdo esamas teisinių formuluočių nekonkretumas ir procesinių normų, kuriomis būtų galima išsiaiškinti pažeidimo faktą ir įvertinti pažeidžiančiais veiksmais padarytos žalos dydį, nebuvimas. Sėkmingam seksualinio priekabiavimo bylų narinėjimui trukdo neigiamo visuomenės požiūrio į priekabiavimo auką egzistavimas, priskiriant jai provokuojančio asmens vaidmenį.

11. Įstatymų analizė atskleidė, jog daugelis socialinių garantijų, tokios kaip senatvės ir invalidumo pensijos, socialinė parama nedarbo, ligos, našlystės, maitintijo netekimo ir kitos garantijos Lietuvoje yra vienodos ir vyrams, ir moterims, tačiau keli klausimai – tik vyrams taikoma karinė prievolė bei senatvės pensijų klausimai tebėra diskutuoti iki šiol. Jų sprendimas priklauso nuo politikų nuomonės ir valios.

PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS

1. Įgyvendinti lyčių lygybę trukdo esamas įvairių teisinių formuluočių nekonkretumas ir procesinių normų nebuvimas. Kai kurias jų reikėtų patikslinti ir papildyti. Kartu akcentuotinas jų įgyvendinimo sudėtingumas. Šiuo metu Lygių galimybių įstatyme, už žmogaus teisių pažeidimą, numatytos baudos mokamos į valstybės biudžetą, tačiau nukentėjęs asmuo įrodęs savo teisumą turėtų gauti finansinę ir socialinę garantijas. Pateikę skundą dėl diskriminacijos lyties pagrindu asmenys turi būti apsaugoti nuo keršto, kurio neretai imasi darbdaviai, kai dirbantieji siekia apginti savo teises.

2. Svarbi priemonė, kuri įgalintų patekti į teismus daugiau bylų dėl lyčių lygybės, būtų suteikti nevyriausybinėms organizacijoms, didesnius įgaliojimus perduoti tokias bylas teismui, kas leistų joms teisme atstovauti diskriminacijos aukas.

3. Lyčių lygybės principų propagavimui turi būti skiriamas išskirtinis dėmesys. Pokyčių lengviausia pasiekti auklėjant ir mokant jaunąją kartą, todėl būtina įgyvendinti lyčių lygybės mokymo programas ir taikyti mokslo įstaigose. Mokyklose reikėtų įvesti lyčių lygybės kursą, kuriame būtų mokoma kaip mergaitės ir berniukai galėtų realizuoti savo gabumus ir galimybes. Viešojo administravimo valstybės tarnautojams vertėtų rengti kursus ir apmokymus lygių galimybių problematika.

4. Motinystė neturėtų tapti kliūtimi moterims riboti jos visuomeninio gyvenimo. Yra būtina sudaryti tinkamas sąlygas moterims, pagimdžiusioms kūdikį, jį maitinti ir pervystyti įvairios paskirties viešojo sektoriaus įstaigose.

5. Siekiant išvengti potencialių seksualinio priekabiavimo atvejų viešajame ir privačiame sektoriuose, būtų galima teisiškai reglamentuoti darbo santykius reguliuojančiose sutartyse atsakomybę už tokius veiksmus, imtis kitų prevencinių priemonių.

6. Būtų tikslinga tiek moteris, tiek vyrus, pradedančius darbinę veiklą, supažindinti su seksualinio priekabiavimo apibrėžimu ir galimomis pasekmėmis už seksualinį priekabiavimą tarnyboje. Vertėtų apsvarstyti galimybę įstaigoms, organizacijoms įtvirtinti lokaliuose teisės aktuose nuostatas dėl seksualinio priekabiavimo ir atsakomybės už jį.

7. Ypatingą dėmesį šiai problemai galėtų skirti Švietimo ir mokslo bei Sveikatos apsaugos ministerijos, žiniasklaida ir nevyriausybinės organizacijos.

Literatūros sąrašas

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 1961, Nr. 18-147.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-913.
5. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
6. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.
7. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 68-2761.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, liepos 13. Nr. 115 -4280.
9. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2005, liepos 5. Nr. 88-3281.
10. Lietuvos Respublikos prezidento rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 2-29.
11. Lietuvos Respublikos seimo rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-635.
12. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.
13. Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 266 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 116 – 4202.
16. Lietuvos Respublikos Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa. 2005 m. spalio 20 d.
17. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos iki 2005 m.“ // Valstybės žinios. 2002 lapkr. 12, Nr. 9 -1187.

18. Akstinavičius A. Žmogaus teisės turi tapti mūsų visuomenės įpročiu // Respublika, 1999 kov. 15, Nr. 52.
19. Bellows R., Kleiner H. Sexual harassment in government // Equal Opportunities International, 1999, Nr. 8 -1316.
20. Bubnys G., Kriaučeliūnas Z., Matakas J. Trys valstybinės valdžios šakos // Viešasis administravimas (sud. Raipa A.). - Kaunas: Technologija, 2001.
21. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
22. Demokratija – kas tai? - Vilnius, 1992.
23. Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika. 2001.
24. Domarkas V. Laikmečio iššūkiai viešajam administravimui // Pilietinė visuomenė ir valdžia – mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. / sud. A.Krupavičius. - Kaunas: Technologija, 2001.
25. Einborn.B. Democratization and women's movement in Centrial and Eastern Europe. - Oxford: Clarendon Press, 1993.
26. Eliasson P. E. vyrai, moterys ir smurtas. - Vilnius: Arx-Baltica, 2002.
27. Gudavičiūtė D. Lyčių lygybė: ar ją jau apgina įstatymai? // Lietuvos rytas, 1998 spal. 23, Nr. 249.
28. Jucevičienė P. Organizacijos elgsena. - Kaunas: Technologija, 1996.
29. Juška A. Kovoje už būvį viršų ima silpnoji lytis // Lietuvos rytas, 2000 rugpj. 16, Nr. 194.
30. Kairienė G. Kaip sutramdyt akiplėšą? // Kauno diena, 1999 rugs. 19, Nr. 215.
31. Karo akademija kaltinama moterų diskriminavimu // Respublika, 1999 rugs.15.
32. Kertenis D. Okupantų parankinė. Lietuvos TSR užsienio reikalų ministerija // Darbai ir dienos. (red. L. Gudaitis). - Kaunas: VDU, 2002.
33. Kiliulienė J. Pedagogė prarado darbą dėl mokykos direktorės palankumo vyrams // Respublika, 2000 rugpj. 5.
34. Kiliulienė J. Vyrai smurtą išgyvena skaudžiau // Respublika, 1999 spal. 20 d.
35. Kontrolieriui galės skūstis moterys ir vyrai // Lietuvos rytas, 1999, kovo 1, Nr. 48.
36. Lane J. E. Viešasis sektorius. - Vilnius: Margi raštai, 2001.
37. Lenčiauskas J. Lygių galimybių nelygybė // Kauno diena, 2002 baland. 26 .
38. Lietuvių enciklopedija. - Bostonas: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1954. T. 4.

39. Lyčių lygybė taps privaloma // Lietuvos žinios, 2001 saus. 15, Nr. 11.
40. Myers D. G. Psichologija. Poligrafija ir informatika. 2000.
41. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimas // Moters pasaulis, 2003 baland. 2, Nr.10.
42. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 1999 geg. 25 – 2000 kov. 14.
43. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2000 kov. 15 – 2001 kov. 14.
44. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2001 kov. 15– 2002 kov. 14.
45. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2002 kov. 15 – 2003 kov. 14.
46. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2003 kov. 14 – 2004 kov. 15.
47. Moghadam V. Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies. - Oxford: Clarendon Press, 1993.
48. Navickaitės A. asmeninis interviu su lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambava.
49. Nukentėjusieji iš kontrolieriaus tarnybos realios pagalbos kol kas nesulauks // Respublika, 1999 baland. 24.
50. Nuo šiandien bus baudžiama už seksualinį priekabiavimą // Respublika, 1999 kovo 1, Nr 48.
51. Palidauskaitė J. Viešojo administravimo etika. - Kaunas: Technologija, 2001.
52. Parsons W. Viešoji politika. - Vilnius: Eugrimas, 2001.
53. Pavilionienė M.A. Lyčių lygybė, švietimas ir aukštasis mokslas // Lietuvos aidas, 1998 rugs.22, Nr. 186.
54. Projektas. Vyriškų vaidmenų krizė Lietuvoje. Vyrų vertybių ir elgsenos modelių tyrimas // Vyrų krizių ir informacijos centras, RISC Lietuva, 2002.
55. Phillips A. Sexual Equality and socialism. Dissent Summer. - USA: FSISI, 1997.
56. Purvaneckienė G. Lietuvos ir kitų šalių moterų padėties palyginimas // Lygios teisės ir galimybės. Seminaro medžiaga [Vilnius,1995 m. spalio 20,21 d.]. - Vilnius, 1995.
57. Raipa A. Socialiniai pokyčiai ir modernus viešasis administravimas // Filosofija,sociologija. - Vilnius: LT Mokslų akademijos leidykla, 2001, Nr. 2.
58. Seksualinės kilmės priekabiavimas // Verslo žinios, 2003 kovo 13.

59. Siparinė U. Seksualinis priekabiavimas // Moters pasaulis, 1999, geg – birž., Nr.3-4.
60. Srėbaliėnė A. Vadovų užgaidų akivaras. – Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 3.
61. Steiner J. European Democracies. - New York: Longman, 1995.
62. Sostinės savivaldybė įtariama lyčių diskriminacija // Respublika, 2000 rugs.29 .
63. Stojimo į ES proceso stebėseną: Moterų ir vyrų lygios galimybės. - Vilnius: Atviros visuomenės institutas, 2002.
64. Šiuolaikinė valstybė // sud. J.Matakas. - Kaunas: Technologija, 1999.
65. Trakymienė R. Lietuvos Lygių galimybių politika // Moterys Lietuvoje. - Vilnius: Moterų informacijos centras, 2002.
66. Valevičienė D. Į Europos sąjungą moterys žvelgia skeptiškiau // Kauno diena, 2001 saus. 15.
67. Vaitiekūnaitė R. Šimtmečio moterų susitikime neketinama verkšlenti // Kauno diena, 2000 birž. 27.
68. Valstybės politika moterų ir vyrų lygių galimybių srityje. Moterų dalyvavimas šiuolaikinės LT politikoje // Moterys Lietuvoje. - Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000.
69. Veidenfeldas V., Veselkas V. Europa nuo A iki Z. Europos integracijos vadovas. Moterų Europa, 1997.
70. Vilniaus savivaldybei priminta apie lygias teises // Lietuvos rytas, 2000 rugs. 28, Nr. 262.
71. Lietuvos Respublikos Seimo ir Jungtinių Tautų vystymo programos Žmogaus teisių veiksmų plano projektas. Pranešimas apie žmogaus teisių padėtį Lietuvoje.- Vilnius, 2002.

Internetiniai šaltiniai

1. Akademinė karjera lyčių lygybės požiūriu // <http://politika.osf.lt/eurointegracija/santraukos/AkadamineKarjeraLyčiuLygybėsPoziuriu.htm>; prisijungimo laikas: 2005-05-06.
2. Ar lygios moterų ir vyrų galimybės // <http://www.lygus.lt/article.php?id=126>; prisijungimo laikas: 2005-05-06.
3. Apie projektą // http://www3.lrs.lt/plsinter/w3_viewer.Viewdoc?p_int_tekst_id=17324&p_int_tv_id=2007&p_org=o; prisijungimo laikas:2005-04-20.
4. Diskriminaciniai skelbimai// <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/1inter/owa/U0079430.doc>; prisijungimo laikas:2005-09-25.
5. Interneto žurnalas Sociumas // www.sociumas.lt; prisijungimo laikas: 2005-09-12.
6. Informacinė veikla // <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079429.doc>; prisijungimo laikas: 2005-09-15.
7. JT moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto ataskaita // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=4>; prisijungimo laikas: 2005-04-17.
8. Kas yra lyčių lygybė // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=40>; prisijungimo laikas: 2005-05-06.
9. Kanopienė V. Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17>; prisijungimo laikas: 2005-04-27.
10. Konferencijos // <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079409.doc>; prisijungimo laikas:2005-05-11.
11. Lietuvos moterų judėjimo istorija // <http://www.undp.lt/wiic/w&minlithuania/liet/istorija.html>; prisijungimo laikas:2005-03-26.
12. Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=17>; prisijungimo laikas:2005-03-17.
13. Lietuvos Respublikos vyriausybė // <http://www.lrv.lt/main.php?cat=402&d=4002>; prisijungimo laikas:2005-04-28.
14. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo kontrolė ir skundų tyrimas // <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079369.doc> ; prisijungimo laikas:2005-09-09.

15. Lyčių lygių galimybių atrama – moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=11> prisijungimo laikas: 2005-05-06.
16. Lyčių aspekto integravimo metodologija // <http://www.lygus.lt/gm/artice.php?id=41>; prisijungimo laikas: 2005-05-17.
17. Moterų teisės vyrų ir moterų lygių galimybių įgyvendinimo kontekste // http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewerDoc?p_int_tekst_id=14781&p_int_tv_id=1418; prisijungimo laikas: 2005-09-26.
18. Moterys savivaldybių rinkimuose // <http://www.lygus.lt/article.php?id=162>; prisijungimo laikas: 2005-05-02.
19. Moterų ir vyrų pasiskirstymas // <http://www1.std.lt/htm-psl/klasifik/1252-lentele.doc>; prisijungimo laikas: 2005-04-10.
20. Moterų ir vyrų lygios teisės – įstatymų problema? // <http://www.sala.lt/view.php?ID=13268> ; prisijungimo laikas: 2005-09-09.
21. Purvaneckienė G. Moterys ir rinkimai // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=15>; prisijungimo laikas: 2005-05-06.
22. Pasirengimas lygių galimybių plėtrai // http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=2007; prisijungimo laikas: 2005-09-26.
23. Prievarta prieš moteris (kiekybinio tyrimo rezultatai) // <http://www.lygus.lt/article.php?id=40>; prisijungimo laikas: 2005-04-20.
24. Smurtas prieš moteris – Jungtinių tautų pozicija // <http://lygus.lt/article.php?id=28> prisijungimo laikas: 2005-04-28.
25. Tarnybos bendradarbiavimas su valdžios ir valdymo institucijomis bei nevyriausybinėmis organizacijomis (2001-2002) // http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=2010; prisijungimo laikas: 2005-04-25.
26. Tarnybos dalyvavimas projektuose // <http://www3lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0079410.doc.2005.03.15>; prisijungimo laikas: 2005-04-15.
27. Tarnybos veikla // http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewDoc?p_int_tekst_id=17315&p_int_tv_id=1961; prisijungimo laikas: 2005-04-26.
28. Trumpa Lietuvos moterų judėjimo pradžia // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=56>; prisijungimo laikas: 2005-03-27.

29. Treaty for the Rights of Women // <http://www.womenstreaty.org/facts.htm>; prisijungimo laikas:2005-09-20.
30. Vidrinskaitė S. Moterų teisinė padėtis // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=16>; prisijungimo laikas: 2005-09-17.
31. Savivaldybių tarybų narių sudėtis pagal lytį // http://www.vrk.lt/2002/savivaldybes/rezultatai/lytis/stat_lytis.html; prisijungimo laikas:2005-04-15.
32. Žemaitytė R. Socialinė apsauga // <http://www.lygus.lt/gm/article.php?id=19>;prisijungimo laikas:2005 -09-11.

Santrauka

Pasirinkta tema – „Lygių galimybių politikos įgyvendinimas Lietuvoje“ yra aktuali, nes realus lygių galimybių įgyvendinimas buvo ir tebėra susijęs su Lietuvos prisijungimu prie demokratiškos Vakarų organizacijų ir siekiu užtikrinti jų keliamus reikalavimus žmogaus teisių lygių galimybių srityse. Darbe analizuojama ir įvertinama Lietuvoje vykdoma lygių galimybių įgyvendinimo politika, atskleistos pagrindinės jos įgyvendinimo viešajame ir privačiame sektoriuose problemos.

XX a. pr. suaktyvėjusi Lietuvos moterų veikla siekiant politinių teisių, palaipsniui išskėlė ir platesnį – lygių su vyrais galimybių įgyvendinimo klausimą, kurio įtvirtinimas buvo komplikotas dėl politinės situacijos, socialinių veiksnių, ekonominių priežasčių. 1998 m. buvo priimtas Lygių moterų ir vyrų galimybių įstatymas. Lygias galimybes reglamentuojantys įstatymai, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ir žmogaus teisių organizacijų veikla sudaro prielaidas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises praktikoje.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, atlikdama jai pavestus uždavinius, bendradarbiauja su kitomis valstybės institucijomis bei visuomeninėmis organizacijomis, vykdo aktyvią prevencinę lygių galimybių veiklą. Tai suteikia galimybę efektyviai ir operatyviai spręsti iškylančius klausimus, atlikti nepriklausomus atvejų tyrimus, skatina viešumą ir skaidrumą lygių galimybių srityje. Darbe akcentuojamos pagrindinės problemos - nevienodas moterų ir vyrų darbo užmokestis ir įsidarbinimo galimybės, motinystės atostogos ir nėščios darbuotojos, nevienodos socialinės garantijos bei pasitaikantys seksualinio priekabiavimo atvejai.

Darbe teigiama, kad teisinis lygių galimybių politikos reglamentavimas ir veikimo mechanizmas iš esmės funkcionuoja, tačiau vis dar egzistuoja ir lygių galimybių pažeidinėjimo atvejai, tokie kaip diskriminacijos atvejai lyties ir amžiaus pagrindu privačiame ir viešajame sektoriuose, seksualinio priekabiavimo faktai. Akcentuojamas jų tyrimo sudėtingumas dėl teisinių formuluočių nekonkretumo ir procesinių normų nebuvimo.

Pagrindinės sąvokos: Moterų ir vyrų lygios galimybės, diskriminacija, Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas, tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas.

AN IMPLEMENTATION OF THE POLICY ON EQUAL OPPORTUNITIES IN LITHUANIA

Summary

The theme of the thesis *An Implementation of the Policy on Equal Opportunities in Lithuania* is relevant and important, because the implementation of this policy in Lithuania is highly associated with adoption of Western democratic values, integration into Western international organizations and striving to achieve international communities set the standards in fields of human rights and equal opportunities.

Women activities in achieving political rights intensified during the beginning of the 20th century. It gradually expanded the question of equal opportunities with men. The implementation of these opportunities was complicated because of political situation, social, economic factors. *Law on Equal Opportunities of Women and Men* was adopted in 1998. The Laws on Equal opportunities, the proceeding of The Office of Equal Opportunities Ombudsman presume the implementation of equal rights of women and men. The thesis also investigates, analyses and evaluates the present policy on equal opportunities in Lithuania, discloses the main issues of it's implementation in public and private sectors.

The service that controls equal rights - The Office of the Equal Opportunities Ombudsman intensively collaborates with other institutions and organizations, proceeds intensive preventive activities on equal opportunities. The collaboration of the state institutions and public organization gives an opportunity to efficiently tackle the question, to carry out the independent investigations, to promote publicity, and transparency in the fields of equal rights. The most important problems, that are emphasized in the thesis are: unequal payment and employment opportunities for women and men, maternity leave and pregnant employees, unequal social rights, and still existing cases of sexual harassment.

The work states that judicial reglamentation of the policy of equal opportunities, and mechanism of implementation substantially is functioning despite it still exists the cases of discrimination based on both sex and age in public and private sectors, and cases of sexual harassment. However, these suits are dealt with in the court with great difficulty and take a lot of time. The cause of it lies in the fact that there are no clearly definite rules of law and because of absence of some steps in proceedings.

Keywords: Equal opportunities, Violation of equal rights for women and men, Direct discrimination by reason of sex, Indirect discrimination by reason of sex, Sexual harassment.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Lyčių lygybės klausimų atspindėjimas partijų rinkimų programose²¹⁰

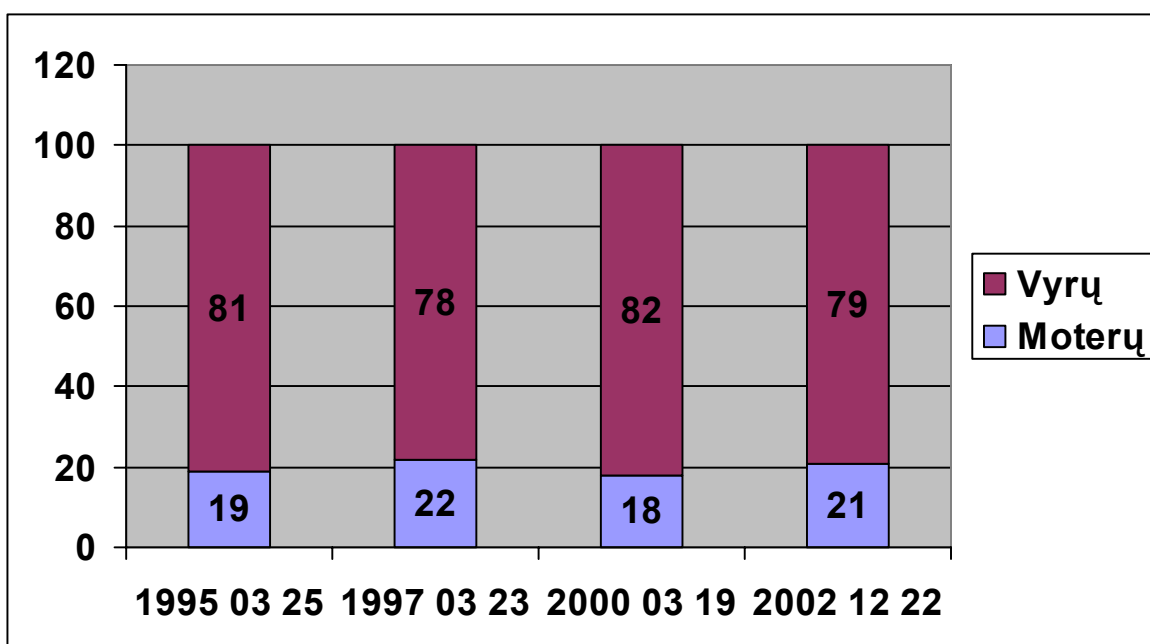
Partija	Lyčių lygybės skyrius	Išsireiškimų „lyčių lygybe“ ar „lyčių lygios galimybės“ skaičius
LCS	Lyčių lygių galimybių problemos sprendimas	1
LDDP	Moterų ir vyrų lygybės skatinimo politika	5
LKDP	-	-
LLS	-	-
LMP	Moters padėtis	2
LSDP	Moteris šeimoje ir visuomenėje	4
LTS	-	-
LŪP	-	-
LVP	-	-
TS (LK)	-	-

LCS - Lietuvos centro sąjunga;
LDDP – Lietuvos demokratinė darbo partija;
LKDP – Lietuvos krikščionių demokratų partija;
LLS - Lietuvos liberalų partija;
LMP - Lietuvos moterų partija;
LSDP - Lietuvos socialdemokratų partija;
LTS - Lietuvių tautininkų sąjunga;
LŪP - Lietuvos ūkio partija;
LVP - Lietuvos valstiečių partija;
TS (LK)- Tėvynės sąjunga (Lietuvos konservatoriai)

²¹⁰ Purvaneckienė G. Moterys ir rinkimai // Moterys Lietuvoje. - Vilnius, 2000. P. 48.

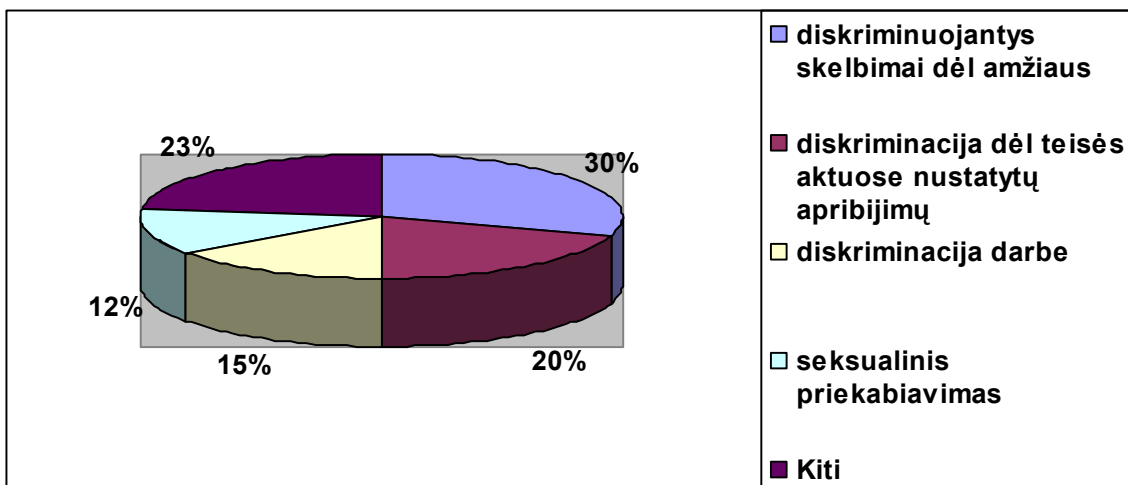
Savivaldybių tarybų narių sudėtis pagal lytį (%) ²¹¹

1995 03 25 – 1995 m. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimai
 1997 03 23 – 1997 m. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimai
 2000 03 19 – 2000 m. kovo 19 d. Savivaldybių tarybų rinkimai
 2002 12 22 – 2002 m. gruodžio 22 d. savivaldybių tarybų rinkimai



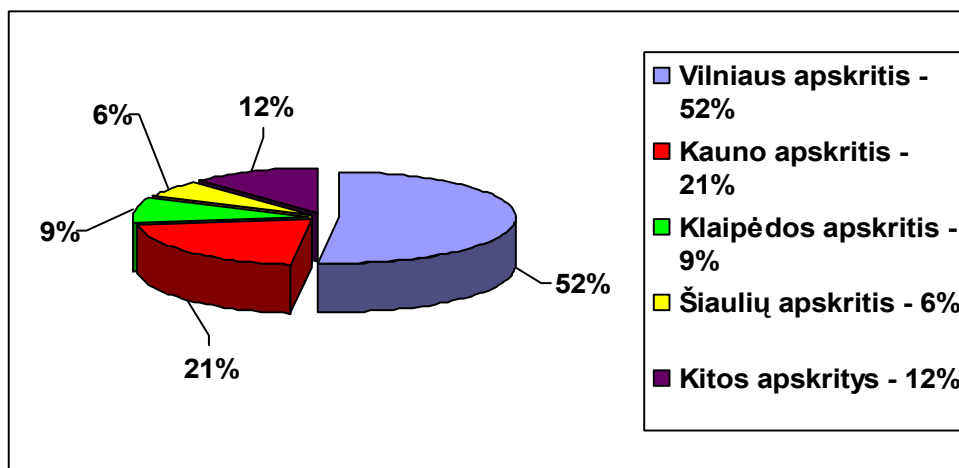
²¹¹ Savivaldybių tarybų narių sudėtis pagal lytį // http://www.vrk.lt/2002/savivaldybes/rezultatai/lytis/stat_lytis.html ;
 Prisijungimo laikas: 2005- 01-15. P. 1.

Skundų bei kontrolierės iniciatyva atliktų tyrimų problematika (%) ²¹²



Priedas Nr. 4

Apskritis, iš kurių gauti skundai (%) ²¹³

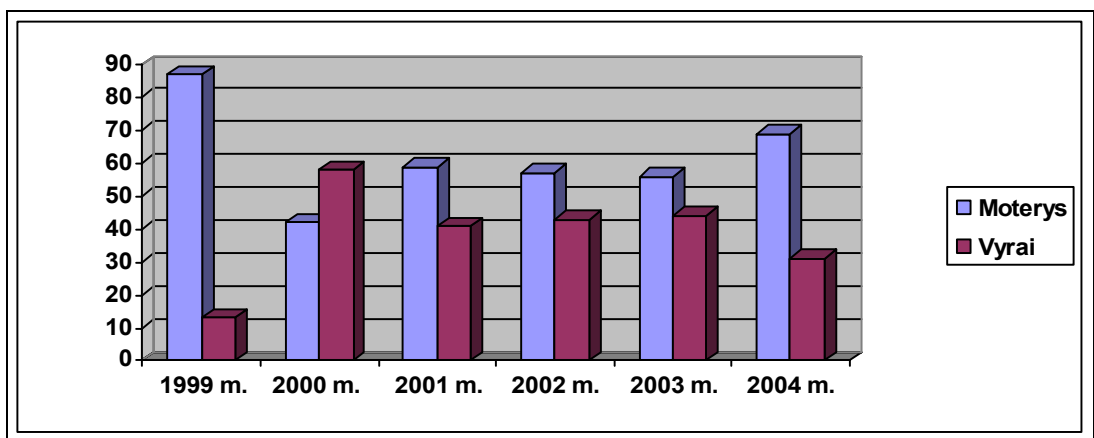


Priedas Nr. 5

²¹² Skritulinė diagrama parengta, remiantis duomenimis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P.10.

Asmenų, pateikusių skundus Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pasiskirstymas pagal lytį ataskaitiniais laikotarpiais (%)²¹⁴

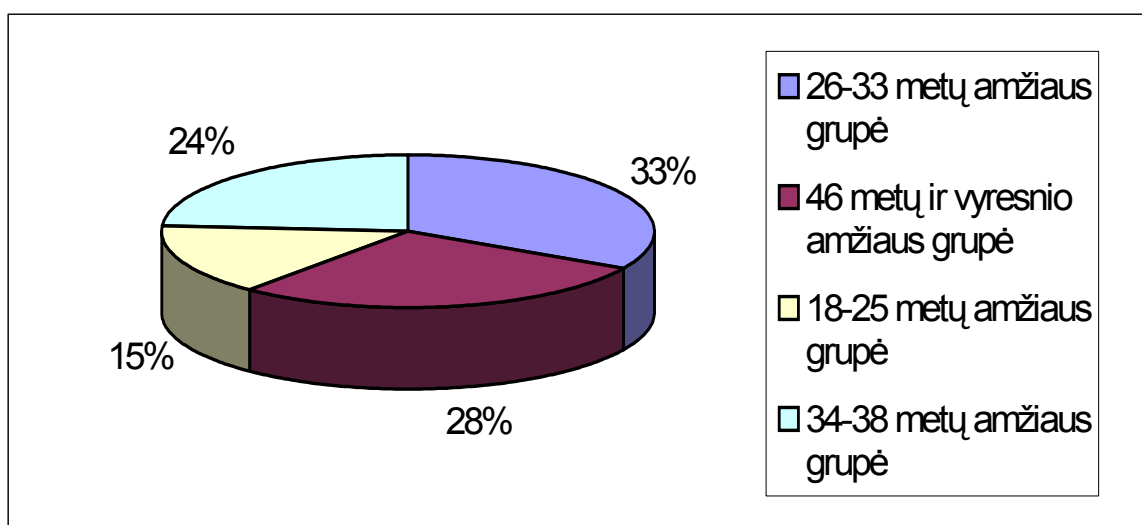
1999 m. : moterys – 87 %, vyrai – 13 %
2000 m.: moterys – 42 %, vyrai – 58 %
2001 m.: moterys – 59 %, vyrai – 41 %
2002 m.: moterys – 57 %, vyrai – 43 %
2003 m. : moterys – 56 %, vyrai – 44 %
2004 m. : moterys – 69 %, vyrai – 31 %



²¹³ Skritulinė diagrama parengta remiantis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P. 7.

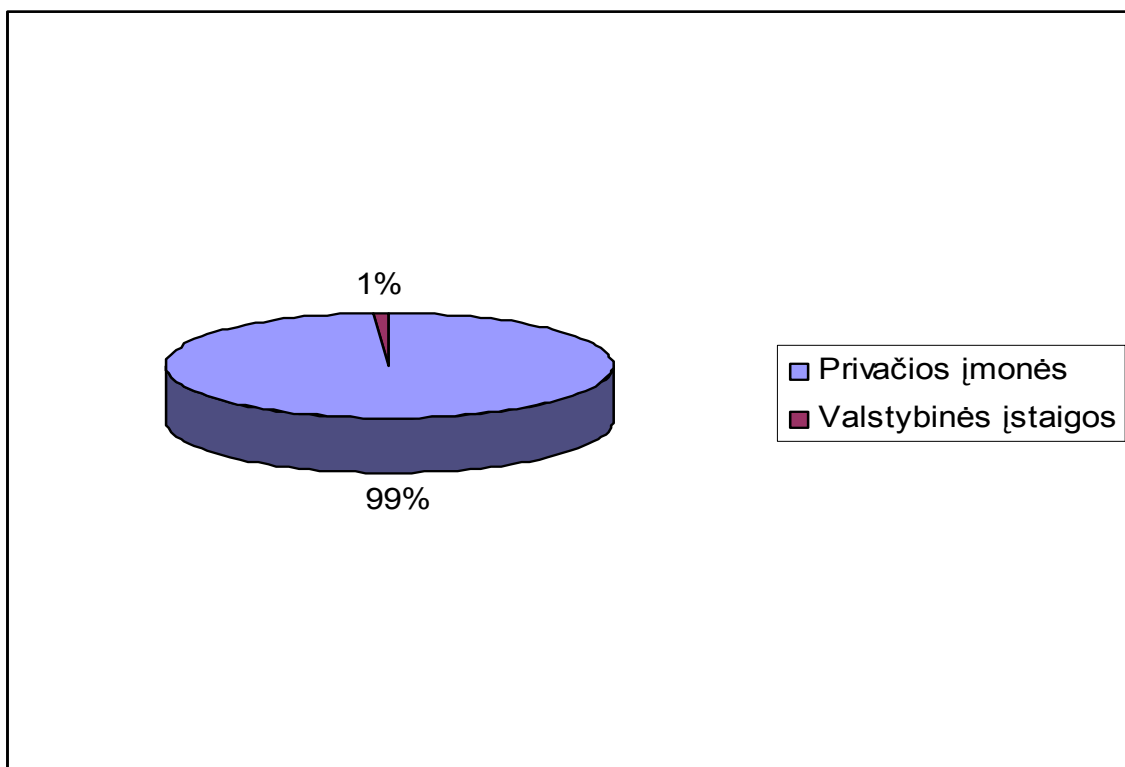
²¹⁴ Stulpelinė diagrama parengta remiantis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P. 6.

Asmenų, pateikusių skundus Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, pasiskirstymas pagal amžių (%) ²¹⁵



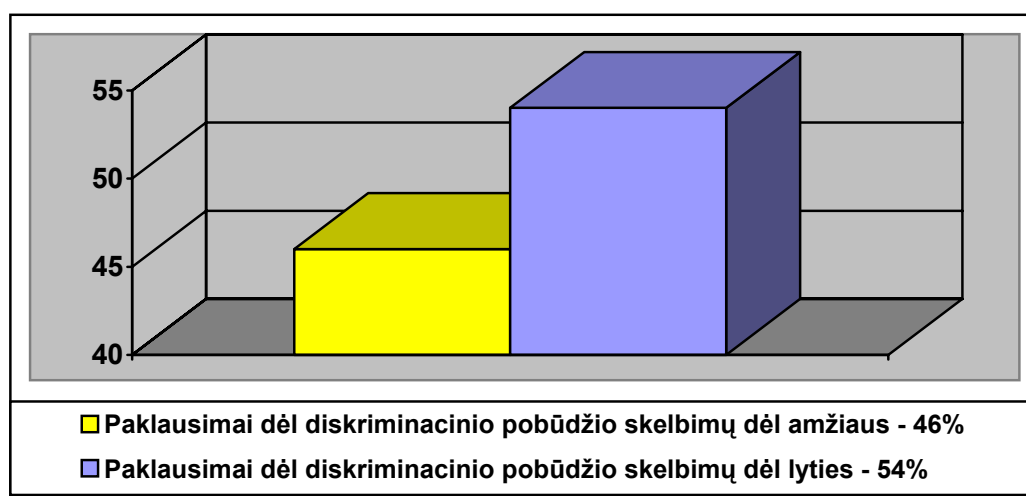
²¹⁵ Skritulinė diagrama parengta remiantis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P. 8.

Paklausimai dėl diskriminacinio pobūdžio skelbimų valstybinėms įstaigoms ir privačioms įmonėms (%) ²¹⁶



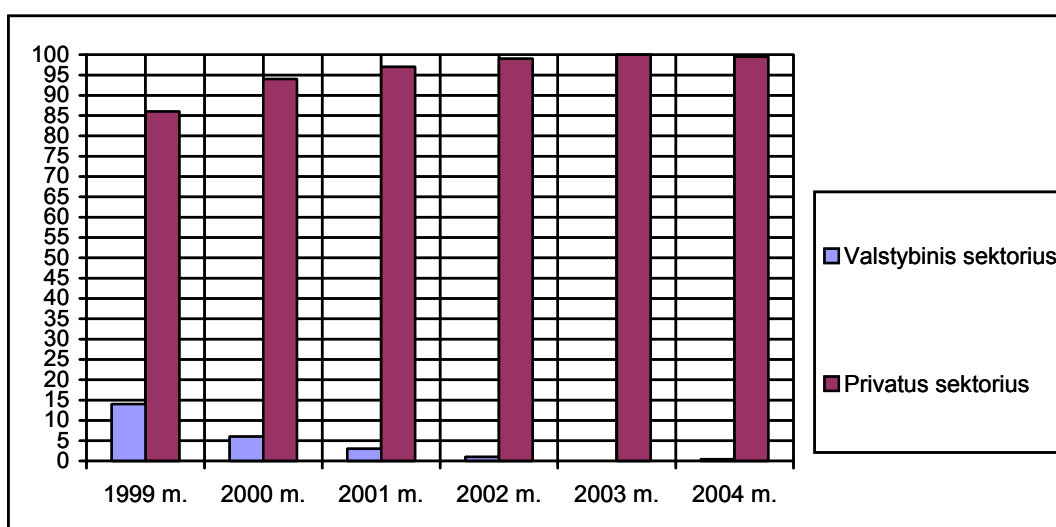
²¹⁶ Skritulinė diagrama parengta, remiantis duomenimis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P. 47.

Diskriminacinių skelbimų dėl lyties ir dėl amžiaus santykis 2003 -2004 m. (%) ²¹⁷



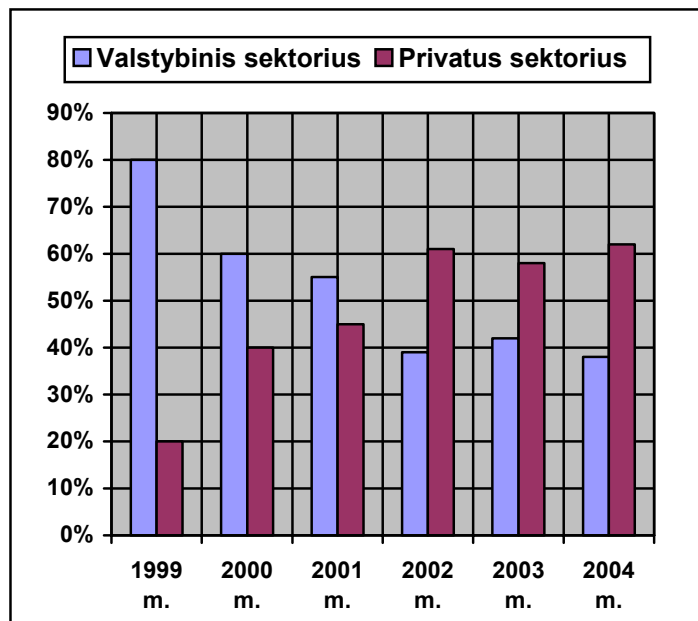
²¹⁷ Stulpelinė diagrama parengta, remiantis duomenimis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P. 48.

Paklausimų dėl diskriminacinio pobūdžio skelbimų valstybinėms įstaigoms ir privačioms įmonėms skaičiaus pokytis Tarnybos ataskaitiniais laikotarpiais 1999-2000m.; 2000- 2001 m.; 2001-2002 m; 2002-2003 m; 2003-2004 m (%) ²¹⁸



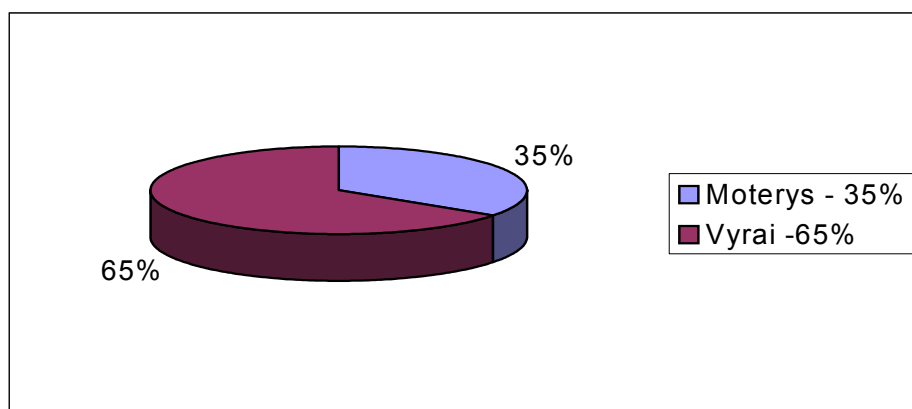
²¹⁸ Stulpelinė diagrama parengta, remiantis duomenimis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 - 2004. P. 48.

Atliktų tyrimų valstybiniame ir privačiame sektoriuje pasiskirstymas ataskaitiniais laikotarpiais: – 1999 05 25 – 2000 03 14; 2000 03 15 – 2001 03 14; 2001 03 15-2002 03 14; 2002 03 15-2003 03 14; 2003 03 14 – 2004 03 14 (%) ²²⁷



²²⁷ Stulpelinė diagrama parengta, remiantis duomenimis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003 – 2004. P. 9.

Asmenų pažeidusių Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, pasiskirstymas pagal lytį
2003 – 2004 m.(%)²¹⁹



²¹⁹ Skritulinė diagrama parengta, remiantis duomenimis iš Lygių galimybių tarnybos ataskaitos 2003- 2004. P. 12.

**NAVICKAITĖS ASMENINIS INTERVIU SU LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS
TARNYBOS PATARĖJU VIEŠIESIEMS RYŠIAMS VALDU DAMBRAVA**

Atliktas kokybinis interviu su Tarnybos patarėju viešiesiems ryšiams Valdu Dambrava. Šio interviu tikslas – išsiaiškinti Lygių galimybių politikos įgyvendinimo problemas, kylančias Lietuvos valdžios ir nevyriausybinių organizacijų lygmenyje. Interviu metodas pasirinktas dėl jo lankstumo, informacijos tikslumo ir išsamumo. Interviu atliktas 2005 spalio 14 d.

Kuriais metais ir kokias pagrindines idėjas skelbia Lietuvoje įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas?

Lietuvoje 1998 m. buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuris sukėlė daugybę svarstymų ir diskusijų visuomenėje. Pirmus metus šis įstatymas buvo vertinamas labai skeptiškai, bet pamažu keičiantis visuomenės nuostatoms, keitėsi ir požiūris apie tradicinius moters ir vyro vaidmenis gyvenime. Lygių galimybių įstatymas neneigia lyčių skirtumų. Kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros, nepriklausomai nuo lyties turi teisę dirbti ir gauti atlyginimą, kuris priklausytų nuo atlikto darbo kokybės, profesinių sugebėjimų, o ne dėl subjektyvių kriterijų. Tačiau reikia pabrėžti, kad siekiant demokratiškesnių principų Lietuvoje įgyvendinimo, buvo sukurtas lygias galimybes ginančių institucijų mechanizmas: Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (šiuo metu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba), Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įkurtas Darbo rinkos ir lygių galimybių skyrius, Lietuvos statistikos departamente įsteigtas lyčių statistikos skyrius, Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, Moterų parlamentarių grupė ir daug kitų nevyriausybinių organizacijų.

Ar daug ir kiek nusiskundimų gauna Kontrolieriaus tarnyba?

1999 m. – 2004 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 325 skundus bei atliko 85 tyrimus savo iniciatyva. Nuo 1999 m., esant pakankamai skeptiškam požiūriui į žmogaus diskriminaciją dėl lyties, tarnyba vygdė aktyvią prevencinę veiklą, kad žmogus suprastų, kad yra diskriminuojamas ir sugebėtų ginti savo pažeistas teises. Augant visuomenės supratimui šioje srityje, augo skundų bei tyrimų skaičius. Pernai (2004 m.) gavom 57 skundus ir kontrolieriaus iniciatyva buvo atlikta 17 tyrimų dėl galimų moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų (savo iniciatyva galim pradėti tyrimą). Palyginus su ankstesniais metais, 2005 m. apie 120 skundų daugiau. Nuo šių metų sausio 1 d. įsigaliojus Lygių galimybių įstatymui, sudarytos galimybės kreiptis dėl įvairių diskriminacijos formų. Šiais metais nemažai į mūsų Tarnybą kreipėsi gėjų. Ankščiau gyventojai kreipėsi tik dėl lyties diskriminacijos. Kreipėsi tie, kurie yra drąsiau, ar visiškai nusivylę žmonės. Žmonės nėra pakankamai įsidrąsinę, bijo, kad jais nepatikės. Jeigu sutinka pareiškėjas, galime žiniasklaidoje viešinti tokius dalykus.

Kokios lyties, amžiaus Lietuvos gyventojai dažniausiai kreipiasi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą?

Pagal lytį, kreipiasi ir moterys, ir vyrai, nes problemų turi visi. Aptariant pasiskundusių asmenų lytį, galima teigti, kad daugėja besiskundžiančių moterų. 2004 m. 2/3 pasiskundusiųjų buvo moterys, bet 2000 m. į tarnybą dažniau kreipėsi vyrai. Moterys dažniausiai skundžiasi dėl mažesnio darbo užmokesčio, blogesnių nei vyrams darbo sąlygų sudarymo, seksualinio priekabiavimo. Vyrai dažniau skundžiasi, kad nesuteikiama jiems teisė pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, mažiau skiriama lėšų vyrų sveikatos apsaugai, vyrams daugiau nei moterims reikia mokėti už naudojimąsi įvairiomis paslaugomis.

Kalbant apie negalią, tai iš negalią turinčių žmonių darbdaviai net nepriima CV, taip pat labai diskriminuojami gėjai. Dėl lytinės orientacijos diskriminacijos daugiau kreipiasi vyrai.

Dėl amžiaus, tai pensininkams neduoda paskolos, nežiūrint į jo pajamas, neturint skolų ar kitų kokių nors išpareigojimų, kad jo pensija yra didelė arba dirba papildomą darbą (moko ar dėstytojauja) ir nėra skirtumo vyras ar moteris.

Iš kokių miestų Kontrolieriaus tarnyba susilaukia daugiausia diskriminacinių skundų?

Dažniausiai į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreipiasi ne rajonų, miestelių, bet Lietuvos didmiesčių gyventojai, daugiausia Vilniaus gyventojai. Vilniuje yra viskas tvarkoje, nes lyčių lygių galimybių klausimas yra daugeliui aktualus. Tuo tarpu mažesniuose miesteliuose situacija yra žymiai blogesnė. Žmonės bijo kaip kaimynai sureaguos, žinot mažesnis miestelis, visi viską žino.

Kokiuose projektuose dalyvauja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, siekdama įgyvendinti savo tikslus?

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba bendradarbiauja su įvairiomis užsienio šalimis. Projektų yra keliolika, pradedant globaliais ir užbaigiant lokaliais klausimais, pvz.: „Moterų švietimas rajonuose“, „Švietimo projektas skirtas auklėtiniams“ (V. Dambava parodė man projektus). Ir dabar darželyje duodama berniukui mašinėlė, nes „tu negali verkt, esi vyras“, mergaitei įbrukama lėlė, dažnai priskiriamas šeimininkės vaidmuo. Taip vėliau formuojamos pseudovyriškos pareigos, kurių pagrindu pasitaiko prievartos atvejai moterų atžvilgiu ir kiti negatyvūs reiškiniai. Todėl reikia keisti auklėtojų išlikusį tradicinį moters ir vyro vaidmens gyvenime požiūrį. Darbas labai komplikotas. Yra rengiama ir vykdoma daug projektų, kuriamos ir įgyvendinamos įvairios programos. Informacija apie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą yra tarnybos svetainėje internete ir projektams yra skirtas atskiras puslapis. Jeigu jums kils kokių nors klausimų galite mums paskanbinti ar parašyti elektroninį laišką.

Kokia pagrindinė Tarnybos veiklos problematika? Kokie nauji iššūkiai atsiranda jos veikloje?

Į Tarnybos veiklos orbitą įeina ir kopromituojanti reklama, diskriminuojantys skelbimai, įvairių priekabiavimo formų tyrimas. Kaip ir ankstesniais metais, taip ir šiais Tarnyba atliko daug tyrimų dėl diskriminacinių skelbimų spaudoje, t.y. kai skelbime priimti į darbą nurodomi reikalavimai, suteikiantys pirmenybę vienai iš lyčių, arba reikalaujama informacijos apie asmenų amžių, šeimyninę padėtį bei privatų gyvenimą. Taip pat padaugėjo tyrimų dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje. Skundžiamasi dėl to, kad, pavyzdžiui, moterims nebuvo

sudarytos lygios galimybės su vyrais įsidarbinti, daryti karjerą, kelti kvalifikaciją, gauti darbo užmokestį tokį patį kaip vyrai.

Žymiai padaugėjo skundų dėl moterų žeminimo, niekinimo reklamos srityje. Reklamos gamintojai vaizduoja apnuogintą moters kūną maisto produktų, statybos, automobilių bei jų detalių reklamoje (Tarnybos patarėjas parodė vaizdines reklamas kompiuteryje). Šiuo metu, jau kai kurios firmos konsultuojasi pačios prieš kuriant reklamą ar nepažeis moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo. Pvz.: reklamos iššūkis „paprastas malonumas“ - sakiau reklamos gamintojams turėsit problemų. Jie problemos sprendimą suprato, kaip sijaunelio vieno kito centimetro pailginimą. Mes turim galimybę viešinti, prieš tai atsiklausiant žmonių. Bet dažniausiai dauguma reklamos teikėjų nebijo sumokėti baudą, nes baudų sumos yra menkos, simbolinės, skiriama nuo 100 Lt, kas tik kelia juoką, daugiau jie vengia viešumo.

Taip pat, padaugėjo skundų dėl seksualinio priekabiavimo. Tiriant skundus dėl seksualinio priekabiavimo, tarnyba susiduria su ta pačia problema – įrodymų trūkumu. Tačiau jau pats faktas, kad seksualinio priekabiavimo auka netyli ir apie tai ryžtasi prabilti viešai, verčia priekabiautojus susimąstyti apie nepageidaujamų veiksmų pasekmes. Pvz.: moteris pateikia įrodymus, kaip trumpąsias SMS žinutes telefone, bet Omnitelio firma neišdavė abonento pavardės, motyvuodami tuo, jog mūsų tarnyba yra ne teisėsaugos institucija, turinti teisę tokio pobūdžio informaciją išgauti. Surinktą medžiagą mes galime perduoti teisėsaugai, bet besikreipiantis asmuo ne visuomet nori, kad informacija būtų perduota teisėsaugos įstaigoms, nes nepasitiki teismais, neturi tyrimui laiko ar lėšų, bijosi viešumos ir panašių priežasčių.

Kokias teises turi Tarnyba, sprendama iškilusias problemas?

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba turi teisę perduoti tyrimo medžiagą teisėsaugos organams, jeigu nustatomi nusikaltimo požymiai, skiriam administracines nuobaudas (baudos dydis nuo 100Lt iki 2000Lt), įspėjam dėl pažeidimo ir t.t. Tarnyba tiria skundą savo ar kito žmogaus iniciatyva.

Į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą gyventojai kreipiasi ne tik su rašytiniais skundais, prašymais, bet ir žodžiu, paskambina telefonu ar parašo paklausimą elektroniniu paštu. Įsigaliojus Lygių galimybių įstatymui nuo 2005 m. sausio 1 d. į Tarnybą pradėjo kreiptis Lietuvos gyventojai, kurie patyrė diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Dėkoju už interviu

AUŠRA NAVICKAITĖ 2005 m. gruodžio 5 d.

