

LT

LT

LT



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 2009.2.27
KOM(2009) 77 galutinis

**KOMISIJOS ATASKAITA TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Moterų ir vyrų lygybė – 2009

{SEK(2009) 165}

TURINYS

1.	Įvadas	3
2.	Svarbiausi pokyčiai	4
2.1.	Moterų ir vyrų padėties skirtumai	4
2.2.	Politikos ir teisės aktų pokyčiai.....	6
3.	Uždaviniai ir politikos kryptys.....	7
3.1.	Vienodo asmeninio ir šeiminio gyvenimo įsipareigojimų dalijimosi tarp moterų ir vyrų skatinimas	8
3.2.	Stereotipų panaikinimas, siekiant sudaryti sąlygas moterims ir vyrams išnaudoti visas savo galimybes	8
3.3.	Vienodo moterų ir vyrų dalyvavimo priimant sprendimus skatinimas.....	9
3.4.	Geresnis informavimas apie lyčių lygybę ir geresnio lyčių lygybės suvokimo skatinimas.....	10
4.	Išvados.....	10

1. ĮVADAS

Europos Vadovų Tarybos prašymu Europos Komisija kasmet pateikia lyčių lygybės pažangos ataskaitą ir pristato ateities uždavinius ir prioritetus. 2008 m. – Moterų ir vyrų lygybės gairių, kuriose patvirtinamas Komisijos įsipareigojimas remti lyčių lygybę, įgyvendinimo pusiaukelė. Valstybės narės tokį įsipareigojimą priėmė Europos lyčių lygybės paktu. Bendros pastangos davė teigiamų rezultatų, visų pirma moterų užimtumo srityje, tačiau bendra pažanga daugelyje sričių tebėra per lėta ir lyčių lygybė vis dar nepasiekta. Daugiau moterų dalyvauja darbo rinkoje, taip padėdamos siekti Lisabonos tikslų, tačiau kiekybinei pažangai (sukurti daugiau darbo vietų) dar neprilygsta kokybinė pažanga (sukurti geresnes darbo vietas). Moterys vis dar dažniau negu vyrai dirba ne visą darbo dieną; jos paprastai dirba mažiau vertinamose darbo vietose ir sektoriuose; gauna vidutiniškai mažesnę darbo užmokestį nei vyrai ir rečiau eina atsakingas pareigas.

Ši ataskaita priimta atsižvelgiant į visuotinį su finansine krize susijusį ekonomikos sulėtėjimą¹, turintį neigiamų padarinių ekonomikos augimui ir užimtumui ES. Siekiant įveikti ekonomikos nuosmukį kaip niekada svarbu investuoti į žmogiškąjį kapitalą ir socialinę infrastruktūrą, sudarant sąlygas moterims ir vyrams išnaudoti visas savo galimybes. Atnaujintoje Socialinėje darbotvarkėje² Komisija sutvirtino savo įsipareigojimą sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų pagal Europos užimtumo ir ekonomikos augimo strategiją. Lyčių lygybė yra svarbus šios strategijos sėkmės veiksnys ir būtinas indėlis reaguojant į darbo jėgos trūkumą ir naujų įgūdžių poreikius³. Šiandien moterys sudaro beveik 60 % visų universitetų absolventų ES, tačiau ir toliau tik nedidelis jų procentas įgyja gamtos mokslų ir technologijų srities diplomus. Vis dar egzistuoja kliūtys, dėl kurių moterys negali išnaudoti visų savo galimybių ir užimti jų kvalifikaciją atitinkančias darbo vietas bei eiti atitinkamas pareigas. Profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo suderinimo sunkumai yra viena pagrindinių moterų užimtumo ir karjeros pažangos kliūčių. Moterų ir vyrų studijų ir karjeros pasirinkimą riboja išlikę lyčių stereotipai, dėl kurių sukuriamą pagal lytį susiskaidžiusi darbo rinka. Be to, tikėtina, kad ekonomikos sulėtėjimas turės daugiau poveikio moterims nei vyrams, kadangi moterys dažniau dirba nepastovų darbą.

Šioje ataskaitoje aprašomi sunkumai ir politikos priemonės visapusiško moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtims šalinti. Ataskaitoje taip pat pabrėžiama lyčių nelygybės priimant sprendimus panaikinimo svarba, ypač todėl, kad 2009 m. labai keisis ES lygmens sprendimų priėmimo struktūrą, įskaitant Europos Parlamentą ir Komisiją, sudėtis. Ekonomikos sulėtėjimas pakoregavo aplinkybes, tačiau svarbu ir toliau stiprinti lyčių lygybės politiką. Dešimtmečiais dėtos bendros pastangos ne tik pagerino moterų padėtį ir teises, bet ir rėmė ekonominį ir socialinį mūsų visuomenės vystymąsi.

¹ COM (2008) 800.

² COM (2008) 412.

³ COM (2008) 868.

2. SVARBIAUSI POKYČIAI

2.1. Moterų ir vyrų padėties skirtumai

Moterų ir vyrų lygybė pati savaime nėra tikslas: ji būtina bendrų ES ekonomikos augimo, užimtumo ir socialinės sanglaudos tikslų įgyvendinimui. Aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje tiek užtikrina jų ekonominę nepriklausomybę, tiek labai prisideda prie ekonominio vystymosi ir socialinės apsaugos sistemų tvarumo. Kadangi moterys daug dažniau nei vyrai dirba nepastovų darbą pagal trumpalaikes sutartis, jas labiau paveiks ekonomikos nuosmukis darbo rinkoje. Labai svarbu laikytis lyčių integravimo principo ir jį stiprinti užimtumo ir socialinės politikos srityse, taip pat taikyti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principą bei toliau šalinti visapusiško moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis.

Moterų užimtumo lygis ES šiuo metu priartėjo prie Lisabonos tikslo – iki 2010 m. pasiekti 60 %, ir padidėjo nuo 51,1 % 1997 m. iki 58,3 % 2007 m. Tačiau moterų užimtumas skirtingose valstybėse narėse labai netolygus – nuo 36,9 % iki 73,2 %. Mažėja vidutinio moterų ir vyrų užimtumo lygio skirtumas – nuo 17,1 procentinio punkto 2000 m. iki 14,2 procentinio punkto 2007 m. Tačiau jei palyginsime **moterų ir vyrų, kurie turi vaikų iki 12 metų, užimtumo lygi**, šis lyčių skirtumas beveik padvigubėja. Be to, vaikų turinčių moterų užimtumo lygis sumažėja 12,4 punkto, o vaikų turinčių vyrų – padidėja 7,3 punkto – tai rodo nevienodą priežiūros įsipareigojimų dalijimąsi ir vaikų priežiūros bei profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos (toliau – derinimo politika) trūkumą.

2007 m. **ne visą darbo dieną** dirbo 31,2 % dirbančių moterų, t. y. keturis kartus daugiau nei vyrų. Nors darbas ne visą darbo dieną ir kitokios lanksčios darbo sąlygos gali priklausyti nuo asmeninio pasirinkimo, dėl **nevienodo namų ūkio ir šeiminio gyvenimo įsipareigojimų dalijimosi** tokias sąlygas renkasi daugiau moterų nei vyrų. Europos Sąjungoje daugiau kaip šeši milijonai 25–49 metų amžiaus moterų tvirtina dėl šeiminių įsipareigojimų esančios priverstos nedirbti arba dirbti tik ne visą darbo dieną⁴.

Būtina geriau suderinti tiek moterų, tiek vyrų profesinį ir asmeninį gyvenimą siekiant ne tik lyčių lygybės, bet ir Lisabonos tikslų. Labai svarbu teikti daugiau įperkamų ir kokybiškų vaiko priežiūros paslaugų, kad abu tėvai galėtų suderinti profesinį ir šeiminių gyvenimą. Siekiant valstybių narių nustatytų vaiko priežiūros paslaugų plėtotės tikslų, vadinamųjų Barselonos tikslų⁵, reikia dar daug nuveikti, kad būtų pasiektas pakankamas vaiko priežiūros paslaugų teikimo lygis. Derinimo politika taip pat svarbi sprendžiant demografines problemas. Valstybės narės, kuriose gimstamumas yra didžiausias, šiuo metu yra taip pat daugiausia nuveikusios gerindamos tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimą, be to, jose yra aukštas moterų užimtumo lygis.

⁴ Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, 2006 m.

⁵ 2002 m. kovo mėn. susitikime Barselonoje Europos Vadovų Taryba paragino valstybes nares „pašalinti kliūtis moterims dalyvauti darbo rinkoje ir, atsižvelgiant į vaikų priežiūros paslaugų poreikį bei nacionalines tokių paslaugų teikimo sistemas, iki 2010 m. suteikti priežiūrą ne mažiau kaip 90 % vaikų nuo trejų metų iki privalomojo mokyklinio amžiaus bei ne mažiau kaip 33 % vaikų iki trejų metų amžiaus.“

Moterys taip pat padarė pažangą **švietimo srityje**: 2006 m. jos sudarė 58,9 % universitetų absolventų ES (56,7 % 2004 m.). Tačiau lyčių skirtumai išlieka renkantis studijų kryptį, ypač inžinerijos (moterys sudaro 18 % absolventų) ir kompiuterijos (20 %) srityse, o verslo, administravimo ir teisės studijų srityse vyrauja moterys (60 %). Moterys vis dar atsilieka nuo vyrų naujų technologijų naudojimo srityje ir jos rečiau paskiriamos į labiau specializuotas su IKT susijusias pareigas.

Aukštas moterų išsilavinimo lygis tiesiogiai neatsispindi darbo rinkoje ir jų einamose pareigose. Moterys daugiausia dirba „moteriškuose“ sektoriuose pagal „moteriškas“ profesijas, ir toliau dirba žemesnės kategorijos darbą ir turi mažiau galimybių eiti vadovaujamas pareigas. **Profesinis ir sektorių susiskaidymas** pagal lytį per pastaruosius kelerius metus daugelyje valstybių narių išliko beveik nepakitęs; tai rodo, kad moterų užimtumas didėjo tuose sektoriuose, kuriuose jau vyravo moterys. Geresnė lyčių pusiausvyra studijų ir profesinėje srityse galėtų prisidėti prie būsimų įgūdžių ir darbo rinkos poreikių tenkinimo.

Vienas darbo rinkos susiskaidymo pagal lytį padarinių – išlikęs vyrų ir moterų **darbo užmokesčio skirtumas** (vidutiniškai 17,4 % ES⁶), kurį iš dalies lemia tai, kad moterys dažniau dirba mažiau vertinamą darbą negu vyrai. Kadangi moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną ir pertraukia karjerą dėl šeiminių priežasčių, jos dažniau patiria neigiamus padarinius, susijusius su darbo užmokesčiu, galimybe siekti karjeros ir teisėmis į pensiją. Tai taip pat turi įtakos skurdo grėsmei, ypač vienišiams tėvams, kurie daugeliu atvejų yra moterys (skurdo rizikos lygis – 32 %), ir vyresnėms nei 65 metų moterims (skurdo rizikos lygis – 21 %, t. y. 5 punktais aukštesnis nei vyrų). Be to, moterys labiau nukenčia didėjant nedarbui, kadangi jos dažniau nei vyrai dirba pagal terminuotą sutartį (15 % palyginti su 13,9 %).

Nepaisant to, kad vis daugiau moterų turi aukštą kvalifikaciją ir jos vis aktyviau dalyvauja darbo rinkoje, atsakingas, ypač aukščiausio lygio, pareigas politikoje ir versle dažniausiai eina vyrai. Per pastaruosius kelerius metus **moterų vadovių**⁷ skaičius ES išliko nepakitęs, vidutiniškai – 30 %, daugumoje valstybių narių šis skaičius dar mažesnis. Visoje ES didžiausioms biržoje kotiruojamoms bendrovėms vadovauja tik 3 % moterų, valdybose moterys sudaro vos dešimtadalį narių. Tarp ES nacionalinių centrinių bankų valdytojų nėra nei vienos moters, o aukščiausiuose šių institucijų sprendimus priimančiuose organuose jos sudaro tik 16 %. Tai paradoksalu, nes verslą, administravimą ir teisę studijuoja daugiau moterų nei vyrų.

Per pastarąjį dešimtmetį daugelyje ES valstybių teigiamų pokyčių įvyko politikoje, tačiau pažanga daroma lėtai ir bendri skaičiai ir toliau nepakankamai geri. **Nacionalinių parlamentų narių** moterų dalis nuo 1997 m. iki 2008 m. padidėjo nuo 16 % iki 24 %, tačiau pavienių šalių rezultatai labai skiriasi – nuo 9 % iki 46 %. Vienuolikoje valstybių narių parlamentuose moterų yra daugiau kaip 30 %, toks lygis laikomas būtinu, kad moterys turėtų apčiuopiamos įtakos politikai. Nacionalinėse vyriausybėse moterys sudaro ketvirtadalį **aukšto rango ministrų**, tačiau atskirose valstybėse narėse ministrų skaičius skiriasi nuo nulio iki 60 %. Tam tikros pažangos

⁶ Eurostatas, 2007 m. (skaičiai pagrįsti nauju suderintu ES šaltiniu), žr. statistinį priedą (SEC(2009) XXX).

⁷ Mažesnių bendrovių direktorės, vadovės ir vadybininkės.

pasiekta **Europos institucijose**, tačiau aukščiausias pareigas eina vis dar per mažai moterų. Tik trys iš dešimties Europos Parlamento narių yra moterys.

2.2. Politikos ir teisės aktų pokyčiai

Viena pagrindinių 2008 m. lyčių lygybės iniciatyvų buvo Europos Komisijos priimtose kelios priemonės, kuriomis buvo siekiama remti **geresnį profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimą**⁸. Vienas pasiūlymas susijęs su daliniu Direktyvos 92/85/EEB dėl motinystės apsaugos pakeitimu⁹. Vienu iš pagrindinių pakeitimų buvo siūloma minimalią motinystės atostogų trukmę prailginti nuo 14 iki 18 savaičių, iš esmės neprarandant darbo užmokesčio. Komisija taip pat siūlė sugriežtinti Direktyvos 86/613/EEB nuostatas¹⁰, taikomas savarankiškai dirbantiems darbuotojams ir šeimos versle padedantiems „sutuoktiniais pagalbininkams“. Komisijos ataskaitoje¹¹ buvo apžvelgta pažanga, pasiekta valstybėse narėse plėtojant vaiko priežiūros paslaugas, ir padaryta išvada, kad daugelis valstybių narių Barcelonos tikslų iki 2010 m. nepasieks.

Po Komisijos pradėtų dviejų etapų konsultacijų **socialiniai partneriai pradėjo derybas dėl atostogų dėl šeiminių priežasčių**, išskyrus motinystės atostogas. Valstybės narės toliau bendradarbiavo **Europos aljanse už šeimą**, kuriame valstybės narės gali ES lygmeniu diskutuoti apie šeimos politiką ir profesinio bei asmeninio gyvenimo derinimo klausimais. Daugelis valstybių narių pripažino derinimo politikos svarbą sprendžiant ekonomines ir demografines problemas. Priimtose kelios priemonės, pavyzdžiui, vaiko priežiūros paslaugų plėtros (Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose), geresnių atostogų, ypač tėvystės, sąlygų (Švedijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Lietuvoje ir Ispanijoje) bei informavimo apie tėvo vaidmenį (Slovėnijoje).

Komisija toliau rinko palyginamus ES lygmens duomenis apie moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus ir neseniai priimtoje ataskaitoje buvo patvirtinta, kad nepaisant teigiamų pokyčių moterų skaičius šioje srityje vis dar per mažas¹². Kelios valstybės narės (pavyzdžiui, Ispanija, Suomija, Prancūzija, Portugalija, Austrija, Danija, Lenkija ir Kipras) įgyvendino priemones, kuriomis siekiama remti geresnę lyčių pusiausvyrą vadovaujamose pareigose. 2008 m. sukurtas **ES tinklas, kuriuo remiamas moterų dalyvavimas priimant ekonominius ir politinius sprendimus**; juo ES lygmeniu galima keistis gerąja patirtimi.

Pirmininkaujant Slovėnijai vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant politinius sprendimus buvo prioritetinė tema, tęsiant Pekino veiksmų platformos pradėtą darbą. 2008 m. birželio mėn. Ministrų Taryba priėmė išvadą dėl moterų dalyvavimo priimant politinius sprendimus ir visuomenėje paplitusių **lyčių stereotipų** panaikinimo; tai buvo prioritetinė trijų pirmininkavusių valstybių narių grupės (Vokietijos, Portugalijos ir Slovėnijos) programos tema. 2007 m. pabaigoje Komisija pradėjo mokymo ir informavimo iniciatyvą, kuria siekė informuoti bendroves, ypač mažas ir vidutines įmones, apie lyčių stereotipų panaikinimo naudą. Be to, ji vykdė

⁸ COM (2008) 635.

⁹ COM (2008) 637.

¹⁰ COM (2008) 636.

¹¹ COM (2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

kampaniją, kuria siekia pritraukti merginas studijuoti su IKT susijusius dalykus ir išlaikyti šiame sektoriuje dirbančias moteris.

ES **vienodo požiūrio į moteris ir vyrus** teisės aktais taip pat prisidedama prie šios srities pažangos. 2008 m. Komisija atidžiai stebėjo direktyvų 2002/73/EB¹³ ir 2004/113/EB¹⁴ įgyvendinimą ir ėmėsi būtinų veiksmų, kad patikrintų, ar šios direktyvos buvo laiku ir tinkamai perkeltos į nacionalinę valstybių narių teisę. Komisija prieš kai kurias valstybes nares pradėjo pažeidimo procedūras dėl netinkamo Direktyvos 2002/73/EB perkėlimo, dvidešimt procedūrų dar nebaigtos. Pažeidimo procedūros dėl nepranešimo apie nacionalines Direktyvos 2004/113/EB perkėlimo priemones buvo pradėtos prieš dvylika valstybių narių, iš kurių septynios 2008 m. pabaigoje dar nebuvo baigtos.

Pagal 2007 m. komunikatą¹⁵ Komisija taip pat peržiūri galiojančių **vienodą darbo užmokestį** reglamentuojančių ES teisės aktų, kuriais sprendžiama vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problema, tinkamumą ir pradėjo informavimo kampaniją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Kelios valstybės narės vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą sprendė konkrečiomis iniciatyvomis, pavyzdžiui, Jungtinė Karalystė (privaloma lyčių pusiausvyra valstybės institucijose ir Moterų ir darbo komisija), Prancūzija (socialinių partnerių įtraukimas į derybas dėl darbo užmokesčio), Suomija (nacionalinė vienodo darbo užmokesčio strategija), Švedija (visoms bendrovėms, kuriose dirba bent dešimt darbuotojų, privalomas metinis vienodo darbo užmokesčio veiksmų planas) ir Belgija (metinių ataskaitų rengimas ir darbo vertinimo sistemų, kuriomis skatinama lyčių lygybė, nustatymas).

Šiuo metu steigiamas **Europos lyčių lygybės institutas**. Pradėjęs veiklą, Institutas teiks naują techninę paramą Bendrijos institucijoms ir valstybėms narėms.

3. UŽDAVINIAI IR POLITIKOS KRYPTYS

Bendras uždavinys – rasti veiksmingus ir ilgalaikius ekonomikos sulėtėjimo sprendimus ir sumažinti daugialypius trumpojo ir ilgojo laikotarpio padarinius, įskaitant darbo rinkoje. Moterų užimtumas nuo pat Lisabonos strategijos įgyvendinimo pradžios buvo svarbi ES darbo rinkos varomoji jėga. Todėl sprendžiant šiuos klausimus reikia atsižvelgti į lyčių lygybės aspektus, nes poveikis moterims ir vyrams gali skirtis. Veiksmingai šiuos uždavinius padėjo spręsti lyčių lygybės politikos priemonės, todėl valstybės narės turėtų toliau investuoti į geresnį tiek moterų, tiek vyrų įgūdžių ir išteklių panaudojimą, taip pat stiprinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos lyčių aspektą.

Išlikusi lyčių nelygybė patvirtina visapusiško moterų dalyvavimo darbo rinkoje kliūčių pašalinimo svarbą. Svarbu kovoti su giliai įsišaknijusiais lyčių stereotipais, kuriais formuojamas moterų ir vyrų vaidmuo visuomenėje ir kurie turi poveikio lyčių

¹³ Direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

¹⁴ Direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo.

¹⁵ COM (2007) 424.

nelygybei mokamame ir nemokamame darbe. Dėl nevienodo šeiminio gyvenimo išpareigojimų dalijimosi moterys gali būti dažniau nei vyrai priverstos rinktis lanksčias darbo sąlygas ir daryti karjeros pertraukas, o tai gali neigiamai paveikti jų karjerą, pajamas, teises į pensiją ir ekonominę nepriklausomybę. Todėl politikoje, kuria skatinamas moterų dalyvavimas darbo rinkoje, turi būti laikomasi integruoto požiūrio, įgyvendinamos strategijos lyčių stereotipams griauti ir priemonės tiek moterų, tiek vyrų profesinio ir šeiminio gyvenimo derinimui gerinti.

Be matomos ir nematomos diskriminavimo praktikos ir struktūrų, moterims eiti atsakingas ir vadovaujamas pareigas taip pat trukdo lyčių stereotipai ir profesinės veiklos bei šeiminio gyvenimo išpareigojimų suderinimo sunkumai. Todėl politika, kuria skatinamas vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus ir einant su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, turi apimti daugelį aspektų ir spręsti pagrindines problemas priežastis. Toliau apibrėžiamos sritys, kuriose turi būti imtasi veiksmų.

3.1. Vienodo asmeninio ir šeiminio gyvenimo išpareigojimų dalijimosi tarp moterų ir vyrų skatinimas

Derinimo politika – pagrindinis būdas spręsti ilgalaikes ekonomines ir demografines problemas, todėl siekiant skatinti ekonomikos augimą reikėtų ją stiprinti. Siekiant geresnio tiek moterų, tiek vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo būtina tinkamiau paskirstyti mokamam ir nemokamam darbui skiriamą laiką. Moterys skiria daugiau laiko šeiminio gyvenimo išpareigojimams nei vyrai. Derinimo priemonės turi būti skirtos ir vyrams, nes lyčių lygybės skatinimas nulems pokyčius ir naujas galimybes abiem lytims.

- Teikiant daugiau įperkamu, prieinamu ir kokybiškų vaikų ir kitų išlaikomų asmenų priežiūros paslaugų, darbo rinkoje galės dalyvauti ir joje išsilaikyti daugiau moterų, be to, tiek moterys, tiek vyrai galės lengviau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Turėtų būti išnaudotos visos struktūrinių fondų ir EŽŪFKP¹⁶ teikiamos kokybiškų paslaugų finansavimo galimybės.
- Formuojant derinimo politiką turi būti atsižvelgiama į asmeninį tiek moterų, tiek vyrų pasirinkimą renkantis lanksčias darbo sąlygas ir atostogas. Vienodai su moterimis dalytis vaikų auklėjimo ir kitokias priežiūros pareigas vyrus gali paskatinti tokios priemonės, kaip tėvystės atostogos.
- Derinimo politika turi būti įgyvendinama visuose darbovietės lygmenyse, kad teisingesnis moterų ir vyrų laiko naudojimas taptų norma ir būtų taikomas vienodas požiūris į abiejų lyčių poreikį suderinti profesinį ir šeiminių gyvenimą.
- Teisės aktų leidėjas turi skubiai priimti pasiūlymus, kuriais iš dalies keičiamos šios dvi direktyvos¹⁷ dėl motinystės atostogų ir savarankiškai dirbančių moterų teisių. Jais konkrečiai prisidedama prie profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo gerinimo ES.

¹⁶ Europos žemės ūkio fondas kaimo plėtrai.

¹⁷ Žr. 8 ir 9 išnašas.

3.2. Stereotipų panaikinimas, siekiant sudaryti sąlygas moterims ir vyrams išnaudoti visas savo galimybes

Lyčių stereotipai – tai kultūrinis ir socialinis požiūris į tai, kas tradiciškai laikoma „vyriškais“ arba „moteriškais“ vaidmenimis ir funkcijomis. Jie gali paveikti moterų ir vyrų studijų bei darbo pasirinkimą ir sukurti pagal lytį susiskaidžiusią darbo rinką. Šie stereotipai daro poveikį nevienodam moterų ir vyrų darbo laiko, pajamų ir šeiminių išsipareigojimų pasidalijimui; taip pat jie kliudo moterims siekti karjeros ir eiti atsakingas pareigas. Todėl kovojant su lyčių stereotipais šalinamos pagrindinės darbo rinkoje išlikusios lyčių nelygybės priežastys.

- Vaikams ir jaunimui turėtų būti rodomas nestereotipinis moterų ir vyrų pavyzdys. Mokymo medžiagoje ir metoduose, mokymo ir profesinio orientavimo sistemose neturėtų būti diskriminavimo praktikos ir požiūrio.
- Mokymas ir informavimo kampanijos darbovietėje gali panaikinti lyčių skirtumu paremtą išankstinę nusistatymą ir tokiu būdu pakeisti stereotipines darbo kultūras, susijusias su moterų ir vyrų funkcijomis bei gebėjimais, taip pat požiūrį į vadovaujamas pareigas einančias moteris.
- Žiniasklaida, įskaitant reklamos pramonę, turėtų būti raginama rodyti nestereotipinį moterų ir vyrų, ypač atsakingas pareigas einančių moterų įvaizdį.

3.3. Vienodo moterų ir vyrų dalyvavimo priimant sprendimus skatinimas

Vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus – demokratinė ir ekonominė būtinybė. Dabartinėje ekonominėje situacijoje ypač svarbu sutelkti visus talentus. Dabar ne laikas švaistyti igūdžius ir gamybinį potencialą dėl pasenusio moterų ir vyrų funkcijų ir vadovavimo gebėjimų suvokimo. Sukaupti duomenys¹⁸ rodo teigiamą vadovaujančių moterų ir finansinių bei organizacinių veiklos rezultatų sąryšį. Investicijos į lyčių pusiausvyrą versle ir vadyboje gali pagerinti įmonės valdymą ir pelningumą.

- Moterų ir vyrų lygybei priimant sprendimus skatinti būtinas tvirtesnis išsipareigojimas ir partnerystė visais lygmenimis: vyriausybių, regioninės ir vietos valdžios institucijų, politinių partijų, socialinių partnerių, įmonių vadovų, žmoniškų išteklių skyrių, NVO, švietimo institucijų, žiniasklaidos, pačių vyrų ir moterų.
- Siekiant geriau subalansuoto dalyvavimo priimant sprendimus, būtinos konkrečios politikos kryptys ir veiksmingos priemonės, kaip antai pozityvioji diskriminacija, lygybės planai, konsultavimas ir tikslinis mokymas. Skirimas į pareigas, samdymas, darbo ir igūdžių vertinimas, darbo užmokesčio nustatymas ir paaugštinimas turėtų būti skaidrūs ir nepriklausyti nuo lyties. Svarbu, kad būtų sistemingai siekiama kovoti su diskriminacija ir moraliniu bei seksualiniu priekabiavimu.

¹⁸

Pavyzdžiui, Mc Kinsey *Women Matter Report* (2007 m.); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003 m.); *Catalyst* (2004 m.).

- Siekiant stebėti moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus, būtina gerinti palyginamų ES lygmens duomenų, suskirstytų pagal lytį, rinkimą ir turimų duomenų analizę bei skleidimą. Būtina atlikti kiekybinius ir kokybinius valstybių narių strategijų, taip pat pozityviųjų priemonių, kaip antai kvotų, rezultatų tyrimus. Turėtų būti skatinama skleisti gerą patirtį, taip pat kurti vadovaujančių moterų tinklus.
- Moterų dalyvavimui ir atstovavimui poveikio turi ir rinkimų sistemos. Reikėtų skatinti politines partijas ir Europos bei nacionalinius parlamentus pagal atitinkamą jų atsakomybę imtis konkrečių priemonių, kad būtų pritraukta daugiau moterų ir kad moterys ir vyrai būtų vienodžiau atstovavimui balsavimo sąrašuose ir skiriant į visuomenines pareigas.

3.4. Geresnis informavimas apie lyčių lygybę ir geresnio lyčių lygybės suvokimo skatinimas

Per pastaruosius keletą metų padidėjo politinis ES ir valstybių narių įsipareigojimas stiprinti lyčių lygybę. Tačiau šį įsipareigojimą reikia paversti veiksmais ir pažanga siekiant lyčių lygybės visose valstybėse narėse. Būtina, kad visi dalyviai žinotų ir suprastų veiksmus, dėl kurių kyla lyčių nelygybė, ir jiems sumažinti reikalingus mechanizmus bei priemones. Labai svarbu turėti tinkamus išteklius bei struktūras, taip pat reikia gerinti lyčių aspekto integravimo gebėjimus. Didesnis bei geresnis informavimas turėtų pagerinti žinias, atkreipti didesnę dėmesį į lyčių klausimus ir padaryti juos geriau suprantamais visuose visuomenės lygmenyse.

- Reikia stiprinti lyčių integravimo principą, rengiant intensyvių sprendimų priėmimo dalyvaujančių asmenų mokymą ir stiprinant jų gebėjimus, kad ši priemonė būtų veiksmingiau panaudota ir lyčių aspektas būtų integruotas į visas politikos kryptis ir veiksmus.
- Tokių gebėjimų stiprinimą parems turimais duomenimis pagrįstos lyčių statistikos ir rodiklių rengimas, taip pat lyčių aspekto integravimas į politikos analizę ir stebėseną.
- Geresnis lyčių klausimų išmanymas ir jų suvokimas visuose visuomenės lygmenyse, taip pat informavimo veikla, pagerins tiek suinteresuotųjų subjektų, tiek plačiosios visuomenės suvokimą.

4. IŠVADOS

Šioje ataskaitoje aprašoma svarbiausia moterų ir vyrų lyčių lygybės srityje 2008 m. pasiekta pažanga ir apibrėžiami keli uždaviniai. Ypač reikėtų pabrėžti:

- kaip svarbu stiprinti teigiamus rezultatus politinio įsipareigojimo siekti lyčių lygybės srityje ir užtikrinti pagrindinių principų ir teisių laikymąsi visiems piliečiams, tinkamai įgyvendinant ES teisės aktus, įskaitant direktyvas 2002/73/EB dėl vienodo požiūrio užimtumo srityje, 2004/113/EB dėl vienodo

požiūrio galimybės naudotis prekėmis ir paslaugomis srityje ir 2006/54/EB, kuria septynios vienodo požiūrio direktyvos išdėstomos nauja redakcija¹⁹;

- du pasiūlymus, kuriais iš dalies keičiamos direktyvos 92/85/EEB dėl motinystės apsaugos ir 86/613/EEB dėl savarankiškai dirbančių darbuotojų ir šeimos versle padedančių „sutuoktinių pagalbininkų“;
- socialinių partnerių pradėtas derybas, siekiant susitarti dėl atostogų dėl kitų šeiminių priežasčių;
- tolesnį Barcelonos tikslų dėl vaiko priežiūros paslaugų teikimo siekimą ir kitų paslaugų, kurios padėtų tiek moterims, tiek vyrams lengviau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, plėtotę;
- paramą aktyviam subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo 2009 m. rinkimuose į Europos Parlamentą ir moterų skyrimo į aukščiausias politines Europos Sąjungos institucijų pareigas skatinimui.

Atsižvelgdama į tai, kad lyčių lygybė gali padėti siekti ekonomikos augimo, užimtumo ir socialinės sanglaudos, Komisija ragina Europos Vadovų Tarybą paskatinti valstybes nares nedelsiant spręsti šioje ataskaitoje apibrėžtus uždavinius ir dar kartą patvirtinti įsipareigojimą integruoti lyčių aspektą į visas politikos sritis, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir pilietine visuomene.

¹⁹ Direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). Taip pat žr. 12 ir 13 išnašas.