



Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerija

MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ

veiksmų plano įgyvendinimo ataskaita

2024 m.



Turinys

Turinys	1
Santrumpų sąrašas	2
Įvadas	3
Apibendrinimas.....	3
Rezultatai	4
PIRMASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS	4
1 uždavinys – Skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje.	4
3 uždavinys – mažinti darbo rinkos segregaciją pagal lytį	8
ANTRASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS	8
4 uždavinys – rinkti ir viešinti duomenis apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus.	9
5 uždavinys – skatinti ekonominę moterų nepriklausomybę.....	18
TREČIASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS	18
6 uždavinys – skatinti moksleivius rinktis lyties požiūriu netradicines studijų kryptis ir profesijas	18
7 uždavinys – skatinti laikytis lyčių lygybės principo rengiant mokomąją medžiagą	19
PENKTASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS	20
10 uždavinys – gerinti lyčių lygybės galios pozicijose statistinių duomenų būklę	22
11 uždavinys – stiprinti nevyriausybinių organizacijų, dirbančių moterų ir vyrų lygių galimybių srityje, veiklą	23
ŠEŠTASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS	24
12 uždavinys – skatinti asmenis rūpintis savo psichologine ir emocine gerove.....	24
SEPTINTASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS	25
13 uždavinys – siekti įgalinti pažeidžiamų visuomenės grupių moteris ir mergaites	25

Santrumpų sąrašas

AM – Aplinkos ministerija
EIGE – Europos lyčių lygybės institutas
EIMIN – Ekonomikos ir inovacijų ministerija
ES – Europos Sąjunga
FM – Finansų ministerija
KAM – Krašto apsaugos ministerija
LMLO – Lietuvos moterų lobistinė organizacija
SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
SAM – Sveikatos apsaugos ministerija
URM – Užsienio reikalų ministerija
EIMIN – Ekonomikos ir inovacijų ministerija
VRM – Vidaus reikalų ministerija
PD – Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos
ŽŪM – Žemės ūkio ministerija
VDI – Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
VDA – Valstybės duomenų agentūra
DKG – Darbo ginčų komisija
JRA – Jaunimo reikalų agentūra
ANTA – Asmens su negalia teisių apsaugos agentūra prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
SODRA – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
UT – Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
DK- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

Išvadas

Šioje ataskaitoje pateikiama informacija apie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. sausio 30 d. įsakymu Nr. A1-51 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų plano patvirtinimo“ patvirtinto Moterų ir vyrų lygių galimybių 2023-2025 m. veiksmų plano (toliau – Planas) įgyvendinimą 2024 m.

Plano paskirtis – nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai skatinti moterų ir vyrų lygybę, šalinti moterų ir vyrų padėties skirtumus, informuoti visuomenę apie vykdomas moterų ir vyrų lygių galimybių skatinimo priemones, stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą moterų ir vyrų lygių galimybių srityje ir užtikrinti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimą, atsižvelgiant į ES bei tarptautinius įsipareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje.

Plano įgyvendinimą koordinuoja SADM Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupė.

Plano priemonės finansuojamos iš atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ministerijoms ir įstaigoms, atsakingoms už priemonių įgyvendinimą, patvirtintų bendrųjų asignavimų, ES fondų ir kitų lėšų, gautų Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

Apibendrinimas

- 2024 m. metais viso įgyvendintos **22 priemonės**. Prie jų įvykdymo prisidėjo ministerijos, viešojo sektoriaus įstaigos, institucijos ir nevyriausybinės organizacijos.
- 2024 m. įgyvendinant priemones lyčių lygybei skatinti buvo atkreipiamas dėmesys į užimtumo ir darbo sritį, siekiant didinti moterų ir vyrų lygybę. Nuosekliai vykdytos įvairios informacinės, švietėjiškos ir analitinės veiklos. Pastebėtina, kad buvo renkami ir viešinami duomenys, susiję su darbo užmokesčio skirtumu bei lyčių lygybe galios pozicijose. Be kita ko, vykdytos veiklos, skirtos moterų ekonominei nepriklausomybei paskatinti. Kalbant apie švietimo sritį, siekta integruoti lyčių lygybės principą į švietimo programas. Taip pat buvo finansuojami nevyriausybinių organizacijų projektai, skirti moterų ir vyrų lygių galimybes skatinančioms priemonėms įgyvendinti, ir skirti konsultacinėms paslaugoms, teikiamoms telefonu (nuotoliniu būdu) vyrams, išgyvenantiems emocines ir psichologines krizes. Taip pat buvo skiriamas dėmesys pažeidžiamų grupių moterims.

- Svarbu pabrėžti, kad siekiant pokyčio lyčių lygybės srityje, svarbu, kad institucijos matytų savo vaidmenį lyčių lygybės srityje, ir tėtų bendradarbiavimą, užtikrinant moterų ir vyrų lygias galimybes.

Rezultatai

PIRMASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS

Didinti moterų ir vyrų lygybę darbo rinkoje

1 uždavinys – Skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje.

Įgyvendinant 1.1 Veiksmų plano priemonę „Kasmetiniuose Nacionaliniuose atsakingo verslo apdovanojimuose viešai apdovanoti moterų ir vyrų lygybę labiausiai skatinančias ir palaikančias („lygiausias“) darbovietes“, 2025 m. sausio 30 d. įvyko „Nacionaliniai atsakingo verslo apdovanojimai 2024“, kuriuose viena iš nominacijų buvo „Įvairovę skatinanti darbovietė“.

Šioje nominacijoje vertinama: ar įmonė yra pasitvirtinusi lygių galimybių politiką; kaip įmonė užtikrina, kad visiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, vienodos lengvatos, taip pat, kad būtų taikomi vienodo priėmimo į darbą ir atleidimo iš jo kriterijai; kaip įmonė užtikrina, kad už tokį patį ir vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis; ar įmonė organizuoja darbuotojams mokymus, kurių tikslas yra didinti darbuotojų gebėjimus atpažinti priekabiavimą ir kitas diskriminacijos formas, suteikti informaciją apie lygių galimybių integravimo priemones; ar įmonėje sukurtas skundų nagrinėjimo mechanizmas dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimo ir pan.; ar įmonė viešojoje erdvėje kokiais nors veiksmais (pavyzdžiui, viešinimo kampanijomis, nuomonės formavimu, gerųjų pavyzdžių demonstravimu ir pan.) prisideda prie įvairovės ir lygių galimybių skatinimo.

„Įvairovę skatinanti darbovietė“ nominacijoje buvo apdovanotos šios įmonės:

- Mažų įmonių kategorijoje – UAB „DSP Plus“ už nuolatinės įtraukties didinimo ir sklaidos visuomenėje iniciatyvas.
- Vidutinių įmonių kategorijoje – ERGO Life Insurance SE už lygių galimybių principų integravimą ir įvairovę skatinančius projektus.
- Didelių įmonių kategorijoje – AB „Ignitis grupė“ už lyčių stereotipų mažinimui skirtas iniciatyvas, darbuotojų ir visuomenės švietimą.

1.2. Veiksmų plano priemonė „*Organizuoti ir viešinti kasmetinius moterų ir vyrų lygybę labiausiai skatinančių ir palaikančių savivaldybių apdovanojimus*“ nebuvo įgyvendinama dėl resursų trūkumo.

Įgyvendinant 1.3. Veiksmų plano priemonę „*Organizuoti mokymus savivaldybių administracijų darbuotojams moterų ir vyrų lygių galimybių temomis*“, 2024 metų bėgyje buvo organizuoti edukaciniai renginiai savivaldybių darbuotojams, siekiant kelti jų kompetencijas lyčių lygybės tema. Pavyzdžiui, buvo organizuotas susitikimas su nevyriausybines organizacijos „Ribologija“ specialistėmis dėl seksualinio smurto prevencijos priemonių, kurių gali imtis savivaldybės, susitikimas su asociacijos „Wow University“ projektų vadove dėl iššūkių ir galimybių, skatinant moterų verslumą; susitikimas su tyrėjais dėl politikos priemonių, kurių gali imtis vietos savivalda, siekiant mažinti moterų ir vyrų pajamų atotrūkį; susitikimas su Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupės patarėjomis dėl teisės aktų vertinimo lygių galimybių ir lyties aspektais.

Įgyvendinant 1.4. Veiksmų plano priemonę „*Skatinti moterų dalyvavimą civilinėse tarptautinėse ir ES misijose ar operacijose*“, PD informavo, kad:

- 2024 m. sausio 30 d. PD organizuotas tarptautinių priešmisijinių Jungtinių Tautų mokymo kursų „UNPOC – Slovenia 2023“, vykusių 2023 m. lapkričio 13–24 d. Gotenicos mokymo centre Slovėnijoje, pristatymas. Šiame renginyje buvo galima dalyvauti ir nuotoliu būdu, jungiantis per pokalbių platformą „Microsoft Teams“. Dalyvauti kursuose pageidavo 45 pareigūnai. Dalyvavo: 8 pareigūnai salėje ir 28 – nuotoliu būdu. Kursų pristatymo tikslas – supažindinti Vidiniame policijos pareigūnų delegavimo rezerve esančius pareigūnus ir kitus policijos pareigūnus su pasirengimu dalyvauti Jungtinių Tautų taikos palaikymo operacijose ar misijose bei su jais pasidalyti gerąja patirtimi ir perduoti įgytas žinias. Kursų metu buvo siekiama sukurti tarptautinę aplinką, artimą realioms Jungtinių Tautų misijų sąlygoms.
- Gautas kvietimas 2024 m. kovo 4–15 d. dalyvauti tarptautiniuose Jungtinių Tautų policijos pareigūnų kursuose UNPOC, Taikos palaikymo operacijų mokymo centre, NATO karinėje bazėje (EUFOR), Butmiro stovykloje (Sarajevas, Bosnija ir Hercegovina) (toliau – kursai „UNPOC-Sarajevo“). Šių kursų tikslinė grupė – ES policijos pareigūnai, ketinantys dalyvauti Jungtinių Tautų taikos palaikymo misijose.

Kursai „UNPOC-Sarajevo“ yra įvadiniai Jungtinių Tautų mokymai, kurių pagrindinis tikslas – suteikti policijos pareigūnams informacijos apie Jungtines Tautas, jų vaidmenį taikos palaikymo operacijose, teisinius ir praktinius šių operacijų aspektus bei svarbiausius tokių operacijų tikslus. Atrankoje dalyvavo du kandidatai (1 vyras ir 1 moteris). 2024 m. kovo 20 d. gauta kursų „UNPOC-Sarajevo“ ataskaita (reg. Nr. 5-IL-8125), 2024 m. balandžio 24 d. per pokalbių platformą „Microsoft Teams“ organizuotas kursų „UNPOC-Sarajevo“ pristatymas (iš 30 užsiregistravusiųjų dalyvavo 16 pareigūnų).

- Į vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą įtraukti pareigūnai buvo kviečiami 2024 m. kovo 5 d. dalyvauti internetiniame seminare „BSGP misija – struktūra, vaidmenys ir atsakomybės (angl. The Civilian CSDP Part I: Bodies and structures, their roles, and responsibilities).
- Į vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą įtraukti pareigūnai buvo kviečiami 2024 m. kovo 12 d. dalyvauti internetiniame seminare „BSGP misija – sprendimų priėmimas ir planavimo procesas“ (angl. The Civilian CSDP Part II: Decision-making and planning processes).
- 2024 m. kovo 21 d. PD organizuotas ES stebėjimo misijos Sakartvele (EUMM Gruzijoje) ir Jungtinių Tautų taikos palaikymo misijos Kipre (UNFICYP) pristatymas (iš 37 užsiregistravusiųjų buvo 16 moterų pareigūnių).
- 2024 m. balandžio 17 d. dalyvauta URM organizuotame seminare apie civilinę Bendrąją saugumo ir gynybos politiką (BSGP). Dalyvavo 9 pareigūnai (iš Policijos departamento dalyvavo 6 pareigūnai ir 3 kviestiniai Vidinio policijos pareigūnų delegavimo rezervo pareigūnai) (7 moterys, 2 vyrai). Seminaro tema „Lithuania recently approved its National Implementation Plan (NIP) for the implementation of CSDP Compact“.
- 2024 m. balandžio 18 d. PD Tarptautinio bendradarbiavimo valdyba, skatindama moteris dalyvauti misijose, surengė dirbtuves tema „Misijos: ateities perspektyvos“. Dirbtuvėse dalyvavo 29 dalyviai (9 vyrai ir 20 moterų) iš skirtingų policijos įstaigų.
- Į vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą įtraukti pareigūnai buvo kviečiami 2024 m. balandžio 30 d. dalyvauti praktiniame internetiniame seminare „Recruitment and selection procedures for civilian CSDP Missions“. Užsiregistravo dalyvauti 13 pareigūnų.
- Gautas kvietimas 2024 m. gegužės 19–24 d. dalyvauti Europos Sąjungos tarptautinėse pratybose „Carpathians Blueshield 2024“ (CB24) Rumunijos Žandarmerijos viešosios tvarkos mokymų centre. Pratybų siekiamybė – gerinti deleguoto tarptautinio personalo, pajėgumų sąveiką tarptautinių Europos Sąjungos misijų ar operacijų vykdymo metu. Atrankoje dalyvavo vienas. 2024 m. birželio 17 d. gauta pratybų CB24 ataskaita (reg. Nr. 144-IL-5042), 2024 m. liepos 2 d. per pokalbių platformą „Microsoft Teams“ organizuotas pratybų CB24 pristatymas (iš 24 užsiregistravusiųjų dalyvavo 14 pareigūnų (iš jų 6 moterys)).

- Į Vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą įtraukti pareigūnai buvo kviečiami 2024 m. gegužės 20–23 d. dalyvauti tarptautiniuose mokymuose „Klimato kaita, Taika ir Saugumas“ Afrikos dienos konferencijoje Taikos operacijų mokymų centre (Jable pilis, Slovėnija) (POTC mokymai). POTC mokymų organizatoriai nepatvirtino Lietuvos kandidato.
- 2024 m. gegužės 30 d. organizuoti mokymai tema „Dalyvavimas tarptautinėse operacijose ir misijose“, kur UT, Lietuvos kariuomenės ir policijos atstovai su dalyviais dalijosi savo patirtimi, kaip pasiruošti misijoms, kaip parengti gyvenimo aprašymus (CV), dalijosi ir dalyvaujant pačiose misijose įgyta patirtimi. Mokymuose dalyvavo 13 pareigūnų, iš jų 3 moterys.
- Į Vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą įtraukti pareigūnai buvo kviečiami 2024 m. birželio 28 d. dalyvauti EULEX praktiniame internetiniame seminare „CIVCOM EULEX KOSOVO-Virtual Job Fair for Women“. Dalyvavo 5 pareigūnai.
- Į Vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą įtraukti pareigūnai buvo kviečiami dalyvauti Europos saugumo ir gynybos koledžo 2024 m. lapkričio 13–15 d. organizuotuose mokymuose Kauno technologijos universitete. Šis mokymų kursas yra glaudžiai susijęs su 2023 m. Civilinės bendros saugumo ir gynybos politikos (BSGP) susitarimu, kuriame pabrėžiama technologijomis grįstų naujovių svarba civilinėse BSGP misijose. Atrankoje dalyvavo 5 pareigūnai (3 vyrai, 2 moterys). Atrinktas ir deleguotas į mokymus vienas pareigūnas. 2024 m. spalio 13 d. mokymai buvo atšaukti, nes užsiregistravo per mažai dalyvių.
- 2024 m. gruodžio 4 d. PD Tarptautinio bendradarbiavimo valdyba, skatindama moteris dalyvauti misijose, surengė dirbtuves tema „Moters gyvenimas ir tarnyba misijoje“. Dirbtuvėse dalyvavo 27 dalyviai (22 moterys ir 5 vyrai) iš skirtingų Lietuvos institucijų – URM, KAM, Lietuvos kariuomenės, PD, Lietuvos kriminalinės policijos biuro ir apskričių vyriausiųjų policijos komisariatų.
- 2024 m. organizuota policijos pareigūnų atranka į Vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą. Šio rezervo sudarymo tikslas – sutrumpinti kandidatų atrankos procedūras ir būti pasirengusiems operatyviai deleguoti pretendentes į įvairias pozicijas tarptautinėse ir ES institucijose, misijose ir užsienio valstybių institucijose. Atrankoje dalyvavo 15 kandidatų (11 vyrų, 4 moterys), iš jų 4 viršininkai (3 vyrai, 1 moteris). Visi šie pareigūnai atrinkti ir įtraukti į Vidinį policijos pareigūnų delegavimo rezervą. 2024 m. gruodžio 31 d. Vidiniame policijos delegavimo rezerve buvo 37 pareigūnai (24 vyrai, 13 moterys). Iš jų 10 pareigūnų yra viršininkai (8 vyrai, 2 moterys).
- 2024 m. skatinta dalyvauti paskelbtose atrankose į įvairias policijos pareigūnų pareigas:
 - I. ES patariamojoje misijoje Ukrainoje (EUAM Ukraine). Buvo skelbiamos dvi atrankos, iš kurių vienoje dalyvavo Policijos departamento Viešosios tvarkos biuro Veiklos koordinavimo ir kontrolės valdybos Prevencijos skyriaus vyresnioji tyrėja. Misija EUAM Ukraine neatrinko kandidatės.

- II. ES misijoje Armėnijos Respublikoje (EUMA). Paskelbtoje atrankoje pretendentų prašymų dėl leidimo dalyvauti atrankoje negauta.
- III. ES bendros saugumo ir gynybos politikos (BSGP) partnerystės misijoje Moldovos Respublikoje (EUPM Moldova). Buvo skelbiamos dvi atrankos, kuriose pretendentų prašymų dėl leidimo dalyvauti atrankoje negauta.
 - Dalyvauta Europos sienų ir pakrančių apsaugos agentūros (FRONTEX) koordinuojamose bendrosiose operacijose. 2024 m. buvo komandiruota 13 pareigūnų, iš jų 6 moterys.

3 uždavinys – mažinti darbo rinkos segregaciją pagal lytį

Įgyvendinant 3.1 Veiksmų plano priemonę „Atlikti Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) duomenų apie darbo ieškančius asmenis analizę pagal moterų ir vyrų darbo paieškų prioritetus (pagal savivaldybes)“, atlikta UT duomenų apie darbo ieškančius asmenis analizė vertinant moterų ir vyrų darbo paieškų prioritetus (pagal savivaldybes). Tyrimas grindžiamas 116,1 tūkst. asmenų ieškomo darbo prioritetų analize. Analizei naudoti statistiniai UT duomenys apie 2024 m. gegužės 1 d. darbo ieškojusius asmenis.

Įgyvendinant 3.2 Veiksmų plano priemonę „Skatinti profesinį orientavimą, padedantį žemą profesinę kvalifikaciją turinčioms moterims įgyti aukštesnę darbo rinkoje paklausią profesinę kvalifikaciją ar kompetenciją, skatinti darbo ieškančius vyrus ir moteris rinktis norimą darbą, neatsižvelgiant į tradicinius lyčių stereotipus, ŠMSM siekdama kokybiško, nediskriminacinio ar segregacinio mokinių informavimo apie profesijos pasirinkimą kartu su Lietuvos neformaliojo švietimo agentūra 2024-11-28 – 2024-11-29 suorganizavo konferencijos „Kryptis – Karjera: pasirinkimų jūra“ vieną iš pranešimų temų „Galimybės būti kuo nori (ne) lygios?“ (<https://www.lmnsc.lt/renginys/konferencija-karjeros-specialistams-kryptis---karjera-pasirinkimu-jura/>).

ANTRASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS

Mažinti atotrūkį tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio

4 uždavinys – rinkti ir viešinti duomenis apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus.

Įgyvendinant 4.1 Veiksmų plano priemonę „Užtikrinti kasmetinių statistinių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų duomenų pagal sektorius ir profesijas rinkimą ir viešinimą“, VDA informavo, kad statistinė informacija bus parengta ir paskelbta Oficialiosios statistikos portale iki 2025 m. pabaigos.

Įgyvendinant 4.2 Veiksmų plano priemonę „Atlikti kasmetinius patikrinimus, kaip taikomas vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio principas“, DGK išnagrinėjo 5 pareiškėjų prašymus, kuriuose buvo kelti reikalavimai lygių galimybių klausimais: 2 prašymai išnagrinėti ginčą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio klausimu, 2 prašymai išnagrinėti ginčą amžiaus pagrindu bei 1 prašymas dėl diskriminavimo lyties pagrindu. Buvo priimti 2 DGK sprendimai nutraukti bylą patvirtinus taikos sutartį bei 3 prašymai buvo atmesti. Pagal šiuos reikalavimus priteistų piniginių sumų nebuvo.

VDI 2024 metų sausio-spalio mėnesiais atliko 653 patikrinimus ir kitus inspekcinis veiksmus lygių galimybių klausimais, kurių metu surašyti 5 reikalavimai pašalinti nustatytus pažeidimus (R1), kuriuose fiksuoti 5 pažeidimai (dėl darbo sutartyse nustatyto mažesnio darbo užmokesčio dydžio nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas minimalus darbo užmokestis; dėl darbo skelbime nenurodyto darbo užmokesčio; dėl darbo sutartyje sulygtų priedų skyrimo administracijos iniciatyva be aiškios priedų mokėjimo tvarkos; dėl darbo apmokėjimo sistemos neatitikimo DK reikalavimams).

Akcentuotina, jog nebuvo užfiksuotų pažeidimų dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų.

VDI nurodytu laikotarpiu išnagrinėjo 5 skundas-pranešimus dėl lygių galimybių, iš jų 1 skundas-pranešimas dėl moterų ir vyrų lygių galimybių darbo santykių klausimais pasitvirtinto ar pasitvirtino iš dalies, o 4 skundai-pranešimai nepasitvirtino. Taip pat buvo išnagrinėti 4 individualūs paklausimai dėl lygių galimybių.

2024 metų sausio-spalio mėnesiais VDI organizavo 9 konsultacinius renginius lygių galimybių klausimais, kuriuose dalyvavo 1122 dalyviai.

Įgyvendindama Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2023 m. gruodžio 15 d. įsakymą Nr. EV-214 “Dėl Valstybinės darbo inspekcijos inspekcinės veiklos organizavimo 2024 metais”, VDI 2024 m. sausio-spalio mėnesiais atliko trisdešimt planinių tyrimų dėl lygių galimybių ir nediskriminavimo principų laikymosi įmonėse, kuriose stebimas didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčių atotrūkis (toliau – planiniai tyrimai). Ypatingas dėmesys buvo skiriamas darbo apmokėjimo sistemų ir lygių galimybių politikos bei vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių klausimams, siekiant nustatyti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis.

Planinių tyrimų metu surašyti 6 reikalavimai pašalinti pažeidimus (R1), kuriuose nustatyti 7 darbo teisės pažeidimai. Iš jų 4 pažeidimai susiję su darbo užmokesčio klausimais: 1 pažeidimas dėl darbo apmokėjimo organizavimo, 1 pažeidimas dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo bei 2 pažeidimai dėl darbo užmokesčio minimumo. Kiti 3 pažeidimai susiję su įdarbinimu, darbo sutartimi: 1 pažeidimas dėl darbo skelbimo turinio, 1 pažeidimas dėl įdarbinimo bei 1 pažeidimas dėl darbo sutarties turinio ir jos sudarymo.

Patikrinimų metu surašyti 3 administracinio nusižengimo protokolai, kuriuose nustatytas 1 pažeidimas dėl darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimų, 1 pažeidimas dėl darbo laiko apskaitos bei darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, taip pat 1 pažeidimas dėl nedeklaruoto darbo.

Toliau pateikiamas planinių tyrimų apibendrinimas pagal teminės ataskaitos „Atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio priežastims nustatyti“ klausimus:

1. Ar įmonėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema?

Planinių tyrimų metu nustatyta, kad visose tikrintose įmonėse, kuriose yra privalomos darbo apmokėjimo sistemos, jos buvo patvirtintos. Fiksuotas pažeidimas, kai įmonėje parengtoje darbo apmokėjimo sistemoje nėra nurodyta apmokėjimo formos su darbo užmokesčio dydžiais (minimaliu ir maksimaliu) pagal darbuotojų pareigybes ir kvalifikaciją.

Pastebėtina pozityvi tendencija, kad mažos įmonės turi pasitvirtinusios darbo apmokėjimo sistemas nepaisant to, kad pareigos pasitvirtinti darbo apmokėjimo sistemos nėra neįvykdytos.

2. Jeigu darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, ar ji sudaryta taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu?

Planinių tyrimų metu nenustatyta atvejų, kai patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos prieštarauja nediskriminavimo principui.

Atkreiptinas dėmesys, jog patikrinimai buvo atliekami įmonėse, kuriose pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenis, stebimas didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis. Didžioji dalis tikrintų įmonių buvo mažos įmonės, turinčios iki 20 darbuotojų. Pastebėta tendencija, kad mažose įmonėse įprastai skirtingų lyčių darbuotojų arba apskritai daugiau nei vieno darbuotojo, užimančio tokias pačias pareigas, nėra.

3. Ar darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, įskaitant visus papildomus uždarbius bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą?

Patikrinimų metu visos tikrintos įmonės pateikė dokumentus bei paaiškinimus, jog darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokeskis, įskaitant visus papildomus uždarbius bet kokiū būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Iš įmonių pateiktų statistinių duomenų nustatyta, kad darbo užmokesčio skirtumas pagal lytį tose pačiose pozicijose susidaro dėl objektyvių priežasčių. Darbo užmokesčio dydžio diferenciaciją konkrečiose pareigybėse lemia skirtinga darbuotojų kvalifikacija, išsilavinimas, profesinio darbo patirtis, pareigybei priskiriamų užduočių pobūdis ir apimtis ar kitos objektyvios priežastys.

Didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio stebimas ne konkrečiose tapačiose pareigybėse, bet įmonėje bendrai, t. y. vertinant visas įmonėje esančias pareigybes ir jas užimančių darbuotojų darbo užmokesčius.

Taip pat patikrinimų metu pastebėta, kad atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio susidaro neįvertinant darbuotojų dirbamos darbo laiko normos. Išvedus vyrų ir moterų darbo užmokesčių vidurkius, neatsižvelgiant į darbo laiko normą, galima daryti neteisingą išvadą, kadangi paskaičiuojant valandinį darbo užmokestį proporcingai dirbtam darbo laikui kiekvienoje pareigybių kategorijoje matyti, jog visiems tų pačių pareigybių darbuotojams nustatomas vienodas valandinis darbo užmokeskis.

4. Ar darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, priėmė ir įprastais darbovietėse būdais paskelbė lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones?

Patikrinimų metu nustatyta, kad visose įmonėse, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, patvirtintos bei paskelbtos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės (toliau – lygių galimybių politika). Visose įmonėse vadovaujamosi DK nuostatomis ir įgyvendinami darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo principai – draudžiamas ir netoleruojamas diskriminavimas pagal lytį ir kitais įstatymų numatytais pagrindais. Tačiau neatmestina, kad dalis šių patvirtintų priemonių gali būti sudarytos tik formaliai bei deklaratyviai, įgyvendinant DK įtvirtintą reikalavimą.

Įmonės, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius neviršija 50, nurodė, kad nepaisant to, jog neturi patvirtintos lygių galimybių politikos, vis tiek laikosi lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais reikalavimų. Pastebime tendenciją, kad daugėja įmonių, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius neviršija 50 ir kurios priėmusios ir paskelbusios lygių galimybių politiką.

5. Ar darbdavys ėmėsi priemonių, kad darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbuotojai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos?

Dalis įmonių nurodė, kad ėmėsi priemonių, jog darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbuotojai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos. Įmonės nurodė, kad šios priemonės ir jų įgyvendinimo tvarka nustatyta įmonės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje, įmonės lygių galimybių politikoje ar kitame dokumente. Šiuose darbdavio vietiniuose norminiuose teisės aktuose įtvirtinta kam (pavyzdžiui, tiesioginiam vadovui) ir koku būdu (pavyzdžiui, specialiu tam tikslui skirtu el. pašto adresu) galima pranešti apie priekabiavimo ar diskriminacijos atvejus. Kai kuriose įmonėse sudaromos galimybės pranešimą pateikti anonimiškai, įtvirtinta pranešimų nagrinėjimo tvarka.

Paminėtina pažangi praktika šiuo klausimu, kai vadovaujantis įmonėje patvirtintos lygių galimybių politikos nuostatomis, įmonėje už diskriminacijos draudimą laikymosi užtikrinimą atsakingas vadovas, vykdydamą prižiūri įmonės atitiktis, rizikų pareigūnai bei žmogiškųjų išteklių valdymo paslaugas įmonei teikiantys asmenys. Įmonė per kontroliuojančią įmonių grupės holdingo bendrovę yra prisijungsi prie Jungtinių Tautų Pasaulinio susitarimo iniciatyvos (angl. *UN Global Compact*), todėl savo veikloje taip pat laikosi minėto susitarimo principų.

Didžioji dalis tikrintų įmonių nurodė, kad nebuvo gavusios darbuotojų ar jų atstovų skundų dėl diskriminacijos. Tačiau šių duomenų pagrindu negalima daryti išvados, kad diskriminacijos atvejų šiose įmonėse nėra buvę. Tikėtina, kad dalis darbuotojų, patyrę diskriminaciją lyties ir (ar) kitais pagrindais, nesiryžta darbdaviams ar jų įgaliotiems darbuotojams pranešti apie galimus pažeidimus, baimindamiesi neigiamų pasekmių.

6. Ar darbdavys yra sudaręs vienodas sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikia vienodas lengvatas?

Didžioji dauguma įmonių patikrinimų metu nurodė, kad visiems darbuotojams yra sudariusios vienodas sąlygas kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo. Daugelyje įmonių nėra reglamentuota darbuotojų kvalifikacijos kėlimo tvarka. Pagal įmonių pateiktus paaiškinimus nustatyta, kad darbuotojų mokymai inicijuojami atsižvelgiant į tuo metu vyraujančias rinkos tendencijas, įmonių strateginius tikslus, darbuotojams kylančius klausimus, darbdavio finansines galimybes, darbuotojų vertinimo rezultatus, taip pat pagal pačių darbuotojų pateiktus prašymus

7. Jeigu darbovietėse patvirtinti darbuotojų atrankos/įdarbinimo kriterijai, ar jie sudaryti taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu?

Dalis įmonių nurodė, kad yra patvirtinusios darbuotojų atrankos/įdarbinimo kriterijus, kurie sudaryti taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu. Dažniausiai įmonės šiuos kriterijus yra pavirtinusios inkorporuojant juos į kito dokumento, pavyzdžiui, lygių galimybių politikos, turinį. Taip pat kriterijai nustatomi pareiginiuose nuostatuose, kartais skelbiami įmonės interneto svetainėje.

Dalis įmonių nebuvo patvirtinusios darbuotojų atrankos/įdarbinimo kriterijų, tačiau, įmonių teigimu, atrankos ir įdarbinimo metu darbuotojai nėra diskriminuojami lyties pagrindu, nes renkantis kandidatus vertinama ne kandidato lytis, o jo išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija, teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai bei kitos savybės, reikalingos darbo funkcijai atlikti. VDI specialistai darbuotojų atrankose nedalyvavo, todėl tikrosios faktinės situacijos (ar kandidatams darbo pokalbių metu nėra užduodami diskriminacinio pobūdžio klausimai) įvertinti negalime.

Keletas tikrintų įmonių nurodė, kad darbuotojų paiešką ir atrankas vykdo ne pačios, o naudojami darbuotojų paieškos ir atrankos įmonių teikiamomis paslaugomis.

8. Jeigu darbovietėse patvirtinti darbuotojų darbo vertinimo kriterijai, ar jie sudaryti taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu?

Atliekant patikrinimus fiksuoti pavieniai atvejai, kai įmonės vertinimo kriterijus įsitvirtina vidiniuose įmonės dokumentuose, pavyzdžiui, lygių galimybių politikose, tačiau stebima bendra tendencija raštu minėtų kriterijų nepasitvirtinti.

Tikrintose įmonėse įprastai taikomas darbuotojų vertinimo būdas – metiniai pokalbiai. Šių pokalbių metu aptariami iškelti uždaviniai bei įvykdytos užduotys.

Nepaisant to, jog teisės aktai nenumato darbdavio pareigos raštu pasitvirtinti darbuotojų vertinimo kriterijų, tačiau manytina, jog dėl galimai subjektyvaus darbuotojų vertinimo šios įmonės patenka į rizikos grupę. Patikrinimų metu pažeidimų ar darbuotojų nusiskundimų šiais klausimais nenustatyta.

9. Ar darbdaviai, priimdami į darbą ar perkeldami į aukštesnes pareigas, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas? Ar darbovietės laikosi draudimų lyčių užimtumo segregacijos (tendencija įdarbinti tik vyrus ar tik moteris) klausimais?

Patikrinimų metu nustatyta, kad galimybės įsidarbinti bei keisti pozicijas įmonėse yra sudaromos vienodai, nepriklausomai nuo lyties. Tikrintų įmonių atstovai aiškiai nurodė, jog laikomasi politikos, kad lytis nėra vertinimo kriterijus priimant ar perkeltiant darbuotojus į kitas pareigas, tačiau taip pat pabrėžė, jog darbo rinkoje akivaizdi lyčių pasiskirstymo tendencija - moterys paprastai užima buhalterių, administratorių, valytojų pareigybes, tuo tarpu IT specialistų, inžinierių, dantų technikų ar tolimųjų reisų vairuotojų pareigos dažniausiai dominuojamos vyrų. Direktorius/vadovo pareigybę absoliučioje daugumoje tikrintų įmonių užima vyrai.

Patikrinimų metu tiesioginės diskriminacijos nustatyta nebuvo. Siekiant atlikti išsamią analizę darbuotojų priėmimo į darbą ir (ar) perkėlimo pareigose klausimu reikalingas kiekvieno individualaus įdarbinimo ir (ar) perkėlimo pareigose atvejo nagrinėjimas, kurį atliekant būtina įvertinti visas konkrečiam atvejui reikšmingas aplinkybes, kas iš esmės priskirta darbo ginčus nagrinėjantiems organams, tad šių patikrinimų metu tokia analizė nebuvo vykdoma.

10. Ar darbdaviai padeda darbuotojams vykdyti darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą? Ar darbdaviai apsvarsto ir motyvuotai atsako raštu į teisės aktuose nustatytais atvejais darbuotojų pateiktus prašymus, susijusius su šeiminių įsipareigojimų vykdymu?

Patikrinimų metu nenustatyta atvejų, jog įmonės nevykdytų DK nuostatų, įpareigojančių padėti darbuotojams vykdyti šeiminius įsipareigojimus. Įmonės, atsižvelgdamos į darbuotojų prašymus, kai tokių prašymų yra, bei įstatymų numatytas papildomas garantijas, suteikia papildomas poilsio dienas, leidžia darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ar pagal lankstų darbo grafiką, kai tai objektyviai įmanoma, suteikia galimybę sulgyti dėl ne viso darbo laiko ir kt.

Išvados:

Statistiniai duomenys apie gaunamus prašymus išnagrinėti darbo ginčus, susijusius su lygiomis galimybėmis, skundus bei paklausimus minėtais klausimais suponuoja, jog darbuotojai su šios rūšies pažeidimais susiduria retai. VDI nuomone, šie duomenys taip pat gali atspindėti darbuotojų žinių, būtinų lygių galimybių ir nediskriminavimo pažeidimų identifikavimui bei tinkamam teisių gynimui, trūkumą. Atsižvelgiant į tai, VDI ir toliau planuoja aktyviai dalyvauti švietėjiškoje veikloje lygių galimybių bei nediskriminavimo klausimais organizuojant mokymus bei seminarus, teikiant individualias konsultacijas, bei vykdant informacijos sklaidą.

Apibendrinami atliktų planinių tyrimų rezultatus pažymime, kad tiesioginės diskriminacijos požymių dėl atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio nenustatyta. Patikrinimų metu surašyti reikalavimai panaikinti pažeidimus nesusiję su lygių galimybių klausimais. Reikalavimai surašyti dėl apmokėjimo sistemos neatitikimo DK, darbo sutarčių nuostatų neatitikimo DK bei darbo skelbimų neatitikimo DK reikalavimams.

Tikrintose įmonėse vis dar fiksuojamas vyrų ir moterų pasiskirstymas skirtingose pareigybėse, kuri lemia nusistovėjusios moterų ir vyrų profesijų pasirinkimo tendencijos. Vis dar pastebima, jog moterys linkusios užimti žemesnės kvalifikacijos bei prasčiau apmokamas pareigybes lyginant su vyrais. Minėtos tendencijos tiesiogiai lemia atotrūkį tarp vidutinio įmonių darbuotojų moterų ir vyrų darbo užmokesčio.

Paminėtina, jog SODRA vieši duomenys apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pateikia kiek iškreiptą realios situacijos vaizdą, t. y. minėti duomenys parodo bendrą darbo užmokesčio atotrūkį tarp moterų ir vyrų įmonėse neatsižvelgiant į užimamas pareigas. Dėl šios priežasties didžiausias atotrūkis stebimas mažose įmonėse, kuriose dažnu atveju nėra daugiau nei vieno darbuotojo, užimančio tas pačias pareigas. Tokiose įmonėse dažnu atveju geriausiai apmokamas pareigas užima vyrai, o prasčiausiai apmokamas, pavyzdžiui, administratorės – moteris. Minėti duomenys nevertina darbo laiko normos, kuri tiesiogiai lemia darbo užmokesčio dydį. Planinių tyrimų metu nustatyta atvejų, kai darbuotoja moteris, dirbanti ne visa darbo laiko norma, gauna mažiausią įmonėje darbo užmokestį, tačiau įvertinus darbo laiko normą darbuotojos valandinis darbo užmokestis yra vienas didžiausių įmonėje.

Patikrinimų metu nustatyta, kad ne visiems darbuotojams mokamas vienodas darbo užmokestis už tokį patį ar vienodos vertės darbą. Tai lemia objektyvios priežastys, tokios kaip darbuotojų kvalifikacija, išsilavinimas, profesinė patirtis, dalykinės savybės ir elgsena, darbo kiekis ir kitos objektyvios aplinkybės.

Patikrinimų metu pastebėti atvejai, kai įmonėje nėra patvirtintų konkrečių darbuotojų vertinimo, darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijų, kas galėtų sudaryti prielaidas diskriminuoti lyties ir (ar) kitais pagrindais dėl galimai subjektyvaus darbuotojo vertinimo. Vis dėlto, tiesioginės diskriminacijos šiuo klausimu patikrinimų metu nenustatyta, skundų neužfiksuota, tačiau minėtas subjektyvaus vertinimo elementas traktuotinas kaip rizika galimoms diskriminacijos apraiškoms.

DK numato darbdavio pareigą priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politiką, kai darbdavio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50. Pažeidimų šiuo klausimu nefiksuota. Pastebėtina, jog absoliučios daugumos tikrintų įmonių vidutinis darbuotojų skaičius buvo mažesnis nei 50 darbuotojų ir joms šis reikalavimas netaikomas. Pozityvi tendencija, kai vis daugiau įmonių imasi iniciatyvos ir pasitvirtina lygių galimybių politiką nepaisant mažesnio nei 50 vidutinio darbuotojų skaičiaus.

DK imperatyviai neįpareigoja darbdavio darbovietėje patvirtinti darbuotojų atrankos/įdarbinimo ir/ar darbuotojų darbo vertinimo kriterijų, kaip atskirų dokumentų. Nesant šias tvarkas reglamentuojančių dokumentų gali susidaryti prielaidos subjektyviam konkrečiau atvejo vertinimui ir diskriminacijai lyties ir/ar kitais pagrindais. VDI ir toliau laikosi nuomonės, jog nepaisant galimai išaugiančios administracinės naštos, aukščiau minėtų dokumentų patvirtinimo įmonėse reikalavimas, įtvirtintas teisės aktuose, galimai turėtų teigiamą poveikį diskriminavimo lyties ir (ar) kitais pagrindais prevencijai bei ginčų sprendimui. Taip pat paminėtinas svarbus darbuotojų atstovų vaidmuo aptariamais klausimais, t. y. darbuotojų atstovai (darbo tarybos ar profesinės sąjungos) atstovauja darbuotojų interesams ir padeda bei tam tikra prasme kontroliuoja darbdavio veiksmus ar neveikimą darbo santykiuose. Darbuotojų atstovų nebuvimas ar tik formalus jų įtraukimas gali prisidėti prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio, tad socialinio dialogo plėtojimas taip pat yra itin svarbus diskriminacijos prevencijai.

Apibendrinant tai, kas paminėta, manytina, jog darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų klausimo sprendimas peržengia darbo teisės ribas. Vertinant tai, jog šis atotrūkis iš esmės susidaro dėl susiformavusios praktikos vyrams ir moterims rinktis skirtingas profesijas, manytina, kad atotrūkio sprendimas turėtų būti švietėjiška veikla, motyvuojant moteris rinktis šiai dienai vyriškomis laikomas ir geriau apmokamas profesijas. Moterų verslumo skatinimas taip pat laikytinas galimu sprendimu, vertinant tai, jog didžioji dalis tikrintų įmonių buvo smulkios įmonės, kurių akcininkai/savininkai yra ir geriausiai apmokamas direktoriaus pareigas užimantys asmenys, kaip taisyklė – vyrai.

Igyvendinant 4.3 Veiksmų plano priemonę „Šviesti tikslines grupes (socialinius partnerius, žiniasklaidą, politikos formuotojus), organizuojant renginius moterų ir vyrų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumų bei jų priežasčių temomis”, UT, bendradarbiaudama su VDI ir SODRA, per 2024 m. suorganizavo 10 renginių darbo ieškantiems asmenims apie jų teises darbo santykių srityje, lygių galimybių principus, pajamų skirtumus ir jų priežastis, nelegalaus darbo prevencijos klausimais. Renginiuose dalyvavo 184 asmenys. UT aktyviai bendradarbiauja su socialiniais partneriais ir nevyriausybinėmis organizacijomis ugdant ir skatinant moterų verslumą, ugdymą(si) karjerai ir mokymosi visą gyvenimą galimybes:

- 2024 metais buvo tęsiamas bendradarbiavimas su mentorystės programa „Women go tech“. 158 UT klientės (iš jų 133 lietuvės ir 25 ukrainietės) 20 savaitių dalyvavo 15 - oje nuotoliniu būdu pristatomų turinio sesijų, išverstų į lietuvių bei ukrainiečių kalbas, supažindinančių su skirtingomis technologijų sektoriaus rolėmis, programavimo kalbomis bei suteikiančių galimybę patikrinti žinias, išsigryninti savo stiprybes ir silpnybes, kurios aktualios persikvalifikavimo į informacinių ir komunikacinių technologijų sektorių kelyje. Šios programos tikslas - didinti moterų įsitraukimą į technologijų sektorių ir sudaryti sąlygas jame tobulėti bei prisidėti prie moterų persikvalifikavimo ir skaitmeninės integracijos.
- Vilniaus klientų administravimo departamentas (toliau – Vilniaus KAD) organizavo moterų verslumo dirbtuves, kur atvirai kalbama apie moters verslininkės gyvenimo aktualijas. Moterų verslumo dirbtuvės – vieta, kur galima patikrinti pasirinkimo eiti verslo keliu drąsą išgirdus realias verslo istorijas ir įgijus žinių iš VMI, VDI, SODROS ir 2 UT paslaugų pristatymų. Antras svarbus aspektas – tinklaveika ir savo verslo matymas kitame versle. Šiuose renginiuose moterys turėjo puikią galimybę surasti galimų verslo partnerių. Renginio partneriai - VMI, SODRA, VDI - padeda galvojančioms apie verslą moterims susidaryti pilnesnį paveikslą ir rasti atsakymus į labiausiai neraminančius klausimus. 2024 m. Vilniaus KAD įvyko ketverios moterų verslumo dirbtuvės, o jose dalyvavo 872 moterų.
- 2024 m. spalio 11 d. startavo pirmasis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos seminaras iš suplanuoto kelių seminarų ciklo „Lygių galimybių užtikrinimas konsultuojant darbdavius”. Pirmąją klausytojų grupę sudarė 27 Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams specialistai. Kartu su seminaro pranešėjomis, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos specialistėmis, buvo aptartos gerosios praktikos siekiant užtikrinti lygias galimybes darbuotojų atrankos procesuose, skatinant įtraukti ir įvairovę darbovietėse. Renginio metu buvo diskutuota, kokios dažniausios klaidos pasitaiko praktikoje ir kaip jų išvengti. Pranešėjos interaktyviai perteikė, kokia įtraukties ir įvairovės politikos svarba organizacijose, kaip keičiasi organizacijų požiūris į ją. Seminarų ciklą planuojama tęsti ir 2025 m.
- Užimtumo tarnybos regioniniuose karjeros centruose karjeros konsultantai teikia specialias konsultacijas, darbo pokalbio simuliacijas moterims, kurios planuoja grįžti į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų, kito ilgesnio nedarbo laikotarpio, patyrusioms psichologines krizes, sulaukusioms „nepatogių“ darbdavio klausimų ir kitais aktualiais klausimais.

Be kita ko, SODRA informavo, kad buvo surengtos dvi spaudos konferencijos:

Data	Priemonės pavadinimas	Priemonės aprašymas	Rezultatas
2024-02-29	4-ojo 2023 m. ketvirčio gyventojų darbo pajamų apžvalga	<p>Surengta nuotolinė spaudos konferencija, kurioje dalyvavo 17 nacionalinės ir regioninės žiniasklaidos atstovų, taip pat darbdavių ir verslo organizacijų atstovai. Išplatintas pranešimas žiniasklaidos priemonėms, kurios nedalyvavo konferencijoje. Konferencijoje pristatytos temos: vidutinių gyventojų darbo pajamų apžvalga, įskaitant pasiskirstymą pagal lytis. „Senėjantys“ darbo rinkos sektoriai ir darbuotojų pasiskirstymas pagal lytis tuose sektoriuose. Vaiko priežiūros išmokų mokėjimo tvarkos pokyčių įtaka šeimų pasirinkimams auginant vaikus: ar daugėjo vyrų gaunančių vaiko priežiūros išmoką? Kokiam laikotarpiui moterys pasitraukia iš darbo rinkos ir kokią įtaką tai turi jų darbo užmokesčiui? Kaip vaiko priežiūros laikotarpiai atspindi pensijoje? Statistinių duomenų pristatymas ir analizė.</p>	<p>Žiniasklaidos monitoringo duomenimis, naujienu portaluose bei laikraščiuose pasirodė apie 30 publikacijų ketvirtinės apžvalgos tematika. VSDFV Statistikos, analizės ir prognozės skyriaus patarėja Kristina Zitikytė sudalyvavo 5 radijo ir televizijų reportažuose bei laidose, teikdama įžvalgas ir komentarus apžvalgoje aptariamomis temomis.</p>
2024-08-22	2-ojo 2024 m. ketvirčio gyventojų darbo pajamų apžvalga	<p>Surengta nuotolinė spaudos konferencija, kurioje dalyvavo 15 nacionalinės ir regioninės žiniasklaidos atstovų, taip pat darbdavių ir verslo organizacijų atstovai. Išplatintas pranešimas žiniasklaidos priemonėms, kurios nedalyvavo konferencijoje. Konferencijoje pristatytos temos: vidutinių gyventojų darbo pajamų apžvalga, įskaitant pasiskirstymą pagal lytis. Jaunimo nedarbas. Vaiko priežiūros išmokų gavėjai pagal lytį, vaiko priežiūros išmokų gavėjų tendencijos</p>	<p>Žiniasklaidos monitoringo duomenimis, naujienu portaluose bei laikraščiuose pasirodė apie 30 publikacijų ketvirtinės apžvalgos tematika. VSDFV Statistikos, analizės ir prognozės skyriaus patarėja Kristina Zitikytė sudalyvavo 7 radijo ir televizijų reportažuose bei laidose, teikdama</p>

		(naudojimas neperleidžiamais mėnesiais, išskiriant vyrus ir moteris). Kaip šeimų pasirinkimai lemia pajamų skirtumus tarp vyrų ir moterų įvairiais amžiaus tarpsniais. Statistinių duomenų pristatymas ir analizė.	įžvalgas ir komentarus apžvalgoje aptariamomis temomis.
--	--	--	---

5 uždavinys – skatinti ekonominę moterų nepriklausomybę.

Įgyvendinant 5.1 Veiksmų plano priemonę „Skatinti moterų verslumą, organizuojant renginius ir mokymus verslo kūrimo, motyvacijos, gebėjimų stiprinimo (finansinis raštingumas, inovatyvūs verslai) srityse“, EIMIN informavo, kad priemonę įgyvendino EIMIN įstaiga VšĮ „Inovacijų agentūra“. Siekiant skatinti ekonominę moterų nepriklausomybę, VšĮ Inovacijų Agentūra 2024 m. suorganizavo 3 renginius: „Lyderystė versle: asmeniniai iššūkiai ir pamokos“ – renginyje dalyvavo 104 dalyvės, „Lyderė, kurios neapkalba kolegos. Vidinės komunikacijos galia“ – 85 dalyvės ir „Technologijos be ribų: kūrybiškumo įtaka technologiniam pasauliui“ – 122 dalyvės. Iš viso 2024 m. renginiuose sudalyvavo 311 moterų. Pagrindinis renginių tikslas – skatinti moterų aktyvesnį įsitraukimą į verslą, stiprinti jų lyderystės gebėjimus, gerinti vidinę komunikaciją bei skatinti kūrybišką požiūrį į technologijas ir inovacijas. Pagal grįžtamojo ryšio anketų duomenis šių renginių vertinimas siekia 4,9 iš 5.

TREČIASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS

Integruoti lyčių lygybės principą į švietimo programas

6 uždavinys – skatinti moksleivius rinktis lyties požiūriu netradicines studijų kryptis ir profesijas

Įgyvendinant 6.1 Veiksmų plano priemonę „Organizuoti konsultavimą karjeros klausimais ir profesinį orientavimą, paneigiantį lyčių stereotipus“, ŠMSM informavo, kad 2024-12-09 įvyko LINEŠA suorganizuotas nuotolinis renginys „Kaip sustiprinti talentą, neapribotą lyčių stereotipų?“ (<https://www.lmnsc.lt/renginys/kaip-sustiprinti-talenta-neapribota-lyciu-stereotipu/>).

7 uždavinys – skatinti laikytis lyčių lygybės principo rengiant mokomąją medžiagą

Įgyvendinant 7.1 Veiksmų plano priemonę „Užtikrinti moterų ir vyrų teisių lygybės, smurto artimoje aplinkoje prevencijos, pagarbos kiekvieno asmens orumui, tarpusavio pagalbos, socialinių-emocinių gebėjimų, nesmurtinių konfliktų sprendimo būdų, teisės į asmens neliečiamybę temų integravimą į ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo programas, atsižvelgiant į mokinių gebėjimus ir amžių, ŠMSM informavo, kad Integruota 100 proc. Papildomai 2024-09-11 įvyko Nacionalinės švietimo agentūros suorganizuotas nuotolinis seminaras „Kaip rengiant mokymo priemones užtikrinti lyčių lygiavertiškumą?“ (<https://www.youtube.com/watch?v=njd3FYumf6A&t=2s>).

Įgyvendinant 7.2 Veiksmų plano priemonę „Ugdyti kritinio mąstymo ir medijų raštingumo gebėjimus, sudaryti jaunimui galimybes kvestionuoti medijose pateikiamus stereotipus” , JRA informavo, kad mokymų "Stiprūs įvairovėje" metu buvo organizuojamos diskusijos ir konsultacijos jauniems žmonėms apie kritinį mąstymą ir medijų raštingumo ugdymą".

Esminis pokytis: jauni žmonės konsultuojami ir informuojami apie kritinio mąstymo ugdymo svarbą ir reikalingumą ugdyti medijų raštingumo gebėjimus.

Įgyvendinant 7.3 Veiksmų plano priemonę „Stiprinti policijos pareigūnų kompetencijas ir įgūdžius, reikalingus organizuojant ir vykdant smurto artimoje aplinkoje ir smurto lyties pagrindu prevenciją bendruomenėse“, PD informavo, kad 2024 m., įgyvendinant Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos finansinių mechanizmų 2014–2021 m. programos lėšomis finansuojamą projektą Nr. LT06-3-VRM_TF-001 „Teisingumo grandinės darbo kokybės gerinimas ir kompetencijų stiprinimas, siekiant apsaugoti smurto šeimoje ir dėl lyties aukas“:

- 2024 m. policija organizavo 14 akad. val. mokymus 23 grupėms tema „Policijos pareigūnų, dirbančių su smurtu artimoje aplinkoje, smurtu lyties pagrindu, mokymai“, kuriuose dalyvavo reagavimo ir veiklos

padalinių pareigūnai, reaguojantys į pranešimus apie smurtą artimoje aplinkoje ar smurtą lyties pagrindu. Mokymuose nagrinėtos šios temos: moterų ir vyrų galios santykio bei lyčių stereotipų ir nuostatų įtaka kolektyvui ir bendraujant su asmenimis sprendžiant smurto artimoje aplinkoje ir (ar) lyties pagrindu klausimus bei bendravimo su smurtą artimoje aplinkoje ir (ar) smurtą lyties pagrindu patiriančiais asmenimis kompetencijų didinimas. Mokymuose sudalyvavo 499 policijos pareigūnai (282 vyrai ir 217 moterų).

- 16 akad. val. mokymus „Pagalba smurto artimoje aplinkoje aukoms: teisiniai ir psichologiniai aspektai“ organizavo Nacionalinė teismų administracija. Šiuose mokymuose 2024 m. dalyvavo 95 policijos pareigūnai iš Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio, Alytaus, Telšių, Utenos ir Tauragės apskričių. Šių mokymų tikslas – suteikti teisinių ir psichologinių žinių apie smurtą artimoje aplinkoje ir lavinti gebėjimą tinkamai jas taikyti nagrinėjant bylas, bendraujant su teismo proceso dalyviais

PENKTASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS

Skatinti proporcingą moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus ir einant aukščiausias pareigas

Igyvendinant 9.1 Veiksmų plano priemonę “*Kaupti, sisteminti ir duomenų bazėje skelbti ES valstybių ir kitų užsienio šalių gerosios praktikos pavyzdžius lyčių lygybės klausimais*”, buvo parengtas ir SADM tinklapyje patalpintas leidinys „Gerosios praktikos lyčių lygybės srityje“. Šis leidinys apima Lietuvos ir kitų ES šalių gerąsias praktikas darbo-asmeninio gyvenimo, klimato kaitos, lyčių balanso siekimo, IRT, STEM, švietimo, vienodo darbo užmokesčio, neapmokamo priežiūros darbo ir t.t. srityse. Su leidiniu galite susipažinti čia: [gerosios praktikos LL srityje.pdf](#)

Igyvendinant 9.3 Veiksmų plano priemonę “*Tobulinti Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos narių kompetencijas*”, SADM lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupės vyriausioji specialistė Karolina Motiejūnaitė 2024 gruodžio 5 d. vedė paskaitą, tema „Lyčių stereotipai darbinėje aplinkoje“. Paskaitos metu buvo aptariama kaip lyčių stereotipai gali paveikti darbo aplinką ir karjeros galimybes. Buvo aptarta kaip formuojasi stereotipai ir kokiais būdais juos galima dekonstruoti, kokius barjerus sukuria lyčių stereotipai tiek vyrams, tiek moterims. Dėmesys buvo skiriamas ir lyderystės temai bei kodėl svarbu skatinti lyčių balansą vadovaujančiose pozicijose. Paskaitos dalyviai diskutavo kaip efektyviai vyrai galėtų įsitraukti į lyčių lygybės užtikrinimą darbe.

Įgyvendinant 9.4 Veiksmų plano priemonę „*Tobulinti savivaldybių administracijų atstovų kompetencijas moterų ir vyrų lygybės srityje*“, 2024 m. vasario-kovo mėnesiais buvo įgyvendintos projekto „Mokomieji vizitai lyčių lygybės ir lygių galimybių politikų formavimo procesų tobulinimui“ veiklos ir už jas atsiskaityta Šiaurės ministrų tarybos fondui. Veiklas apėmė du mokomieji vizitai (iš viso 8 dienų) į Islandijos ir Danijos nacionalines ir savivaldos institucijas bei nevyriausybinės organizacijas, dirbančias lygių galimybių ir lyčių lygybės srityse. Mokomosiose vizituose dalyvavo SADM lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupės patarėja bei Jonavos rajono, Panevėžio miesto, Vilniaus miesto, Elektrėnų savivaldybių administracijų atstovės, dirbančios su lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimu. Vizitų metu buvo aplankyta ir apsikeista gerąja patirtimi su lygių galimybių atstovais iš 10 skirtingų institucijų.

2024 m. lapkričio 13-14 dienomis Kauno technologijos universitete vyko SADM organizuota metinė konferencija, skirta savivaldybių specialistams, dirbantiems lygių galimybių, lyčių lygybės ir apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje srityse. Konferencijos tikslas buvo kelti savivaldybių specialistų kompetencijas šiose srityse ir stiprinti bendradarbiavimą su aktualiais socialiniais partneriais, pavyzdžiui, VDA, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, PD, specializuotais kompleksinės pagalbos centrais, nevyriausybiniomis organizacijomis ir tyrėjais, veikiančiais lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje srityse. Tam buvo skirti 22 pranešimai, trys diskusijos, dirbtuvės. Konferencijoje dalyvavo virš 100 specialistų iš daugiau nei 53 savivaldybių.

2024 metų II-III ketvirtį buvo organizuoti trys metodologiniai konsultaciniai susitikimai su savivaldybių administracijų darbuotojais dėl administracijų įsivertinimo pagal Kokybės standartą, patvirtintą 2024 m. kovo 29 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-245 „Dėl lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės bei apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims įgyvendinimo kokybės standarto savivaldybių administracijoms“.

Įgyvendinant 9.6 veiksmų plano priemonę „*Užtikrinti lyčių pusiausvyrą, vietos veiklos grupėms (toliau – VVG) priimant sprendimus dėl Vietos plėtros ir Sumanių kaimų strategijų įgyvendinimo, taip pat dėl vietos plėtros investicijų*“, ŽŪM informavo, kad įgyvendinant Lietuvos kaimo plėtros 2014–2020 metų programos (toliau – KPP) priemonę „LEADER programa“ ir Lietuvos žemės ūkio ir kaimo plėtros 2023–2027 m. strateginio plano (toliau – Strateginis planas) priemonę „Bendruomenių inicijuota vietos plėtra (LEADER)“ lyčių lygybės principas yra nurodytas kaip vienas iš privalomų elementų sudarant kolegialų vietos veiklos grupių (toliau – VVG) valdymo

organą, turintį teisę atstovaujamoje teritorijoje priimti sprendimus dėl vietos projektų (įskaitant vietos plėtros strategijų įgyvendinimo atstovaujamoje teritorijoje pagal KPP priemonę (kaimo vietovių VVG atveju). VVG valdymo organo nariai turi būti abiejų lyčių (santykiu 40:60, t. y. mažiausiai 40 proc. nesvarbu, kurios lyties, atstovų).

Ataskaitiniu laikotarpiu 49 VVG valdymo organuose iš viso yra 621 narys (bendras VVG valdybų narių skaičius nepasikeitė nuo 2023 m.), pagal visų VVG pateiktus duomenis lyčių pusiausvyra yra išsaugoma užtikrinant narių rotaciją. Bendras kiekvienos lyties narių proc. pagal visas VVG – 52,98 proc. moterų ir 47,02 proc. vyrų. (Veiksmų plano V skyriaus „Veiksmų plano tikslai, uždaviniai, vertinimo kriterijai ir jų reikšmės“ 9 uždavinio „Didinti lyčių lygybę galios pozicijose“ 9.6 tikslas „VVG, kurioms priimant sprendimus užtikrinama lyčių pusiausvyra, skaičius“).

Per 2024 m. VVG valdybos priėmė sprendimus dėl 294 KPP ir 144 Strateginio plano vietos projektų. Pagal KPP priemonę buvo išmokėta 13,149 mln. eurų vietos projektams ir 148 294,00 tūkst. eurų Strateginio plano projektams (Veiksmų plano IV skyriaus „Veiksmų plano tikslai, uždaviniai, priemonės, asignavimai ir jų įgyvendinančios institucijos“ 9 uždavinio „Didinti lyčių lygybę galios pozicijose“ 9.6 tikslas „Užtikrinti lyčių pusiausvyrą, vietos veiklos grupėms priimant sprendimus dėl Vietos plėtros strategijų įgyvendinimo, taip pat dėl vietos plėtros investicijų“).

10 uždavinys – gerinti lyčių lygybės galios pozicijose statistinių duomenų būklę

Įgyvendinant 10.1 veiksmų plano priemonę „Atliktų duomenų apie moterų, esančių vadovaujamosiose pozicijose viešojo sektoriaus institucijose ir įstaigose, bei moterų politikų Seime, savivaldybių tarybose skaičių pagal savivaldybes, veiklos rūšis ir einamas pareigas analizių skaičius“, VDA informavo, kad rodikliai iš dalies reglamentuojami 2025 m. kovo 19 d. priimtu lygybės statistikos teisiniu pagrindu – Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2025 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 150 „Dėl lygių galimybių, moterų ir vyrų lygių galimybių statistinio tyrimo“. Remiantis šiuo nutarimu patvirtintu lygių galimybių, moterų ir vyrų lygių galimybių statistinio tyrimo temų, rodiklių ir dimensijų sąrašu bus skelbiami trys rodikliai: 11.5. „Išrinktų LR Seimo narių skaičius pagal lytį, amžiaus grupes (<30, 30–39, 40–49, 50–64, >64) ir išsilavinimą“, 11.7. „Išrinktų į savivaldybės tarybos narius skaičius pagal lytį ir savivaldybes; amžiaus grupes (<30, 30–39, 40–49, 50–64, >64); išsilavinimą; amžių ir tautybę“ ir 11.24. „Valstybės tarnautojų skaičius pagal amžiaus grupes (<30, 30–39, 40–49, 50–64, >64), savivaldybes, pareigybių grupes, lytį, išsilavinimo lygį, įstaigų grupes“. Vadovaujantis nutarimu šie rodikliai bus paskelbti ne vėliau kaip 2027 m. sausio 1 d.

Įgyvendinant 10.2 veiksmų plano priemonę „*Rinkti ir viešinti statistinius duomenis apie moterų įvairaus rango vadovių diplomatijoje skaičių*“, URM informavo, kad 2024 m. buvo parengta ir ministerijos interneto svetainėje www.urm.lt paskelbta statistinė analizė apie lyčių pasiskirstymą vadovaujamosiose pareigose ministerijoje ir Lietuvos Respublikos diplomatinėse atstovybėse. Analizė apima moterų ir vyrų skaičius ministro, viceministro, kanclerio, politikos direktoriaus, generalinio inspektoriaus, departamentų ir skyrių vadovų, diplomatinių ir konsulinių įstaigų vadovų pareigose. Taip pat įvertintas moterų ambasadorių skaičiaus pokytis 2020–2024 m.

Įgyvendinant 10.3 veiksmų plano priemonę „*Rinkti ir viešinti statistinius duomenis apie moterų vadovių krašto apsaugos srityje skaičių*“, KAM surinko duomenis apie moterų vadovių krašto apsaugos srityje skaičių (495 moterys). Minėtas skaičius pavišintas KAM interneto svetainės www.kam.lt skiltyje „Personalas“. Taip pat pasiekta numatyta minėtos priemonės vertinimo kriterijaus reikšmė: atlikta duomenų apie moterų vadovių krašto apsaugos srityje skaičių analizė (pagal krašto apsaugos sistemos pagrindines įstaigas¹, pareigybės / tarnybos tipą², laipsnių grupes³), įtraukus ir tarnaujančių užsienyje⁴ įvairaus rango vadovių skaičių

11 uždavinys – stiprinti nevyriausybinių organizacijų, dirbančių moterų ir vyrų lygių galimybių srityje, veiklą

Įgyvendinant 11.1 veiksmų plano priemonę „*Konkurso būdu finansuoti NVO projektus, skirtus moterų ir vyrų lygias galimybes skatinančioms priemonėms įgyvendinti*“, SADM paskelbė Nevyriausybinių organizacijų projekto, skirto moterų ir vyrų lygias galimybes skatinančioms priemonėms įgyvendinti 2024 metais, atrankos konkursą. Konkurso tikslas – šviesti visuomenę moterų neapmokamo priežiūros darbo tema, viešinti analitinę informaciją, pagrįstą faktais ir duomenimis, apie moterų neapmokamą darbą, keisti visuomenės požiūrį į jį. Buvo finansuotas Lietuvos moterų lobistinės organizacijos projektas „Moterų ir vyrų priežiūros pareigų skirtumo mažinimas“. atlikti du, vienas kokybinis, kitas kiekybinis, analitiniai „Nemokamas darbas namuose“ tyrimai. Abu tyrimai atlikti trimis etapais. Po kiekvieno etapo buvo parengtos išvados ir rekomendacijos. Kiekybinio ir kokybinio tyrimų aprašai parengti el. leidiniui ir infografikai. Tyrimų rezultatai pristatyti 2024 m. lapkričio 13 d.

¹ KAM ir įstaigos prie KAM, Lietuvos kariuomenė, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

² Profesinės karo tarnybos kariai, savanoriškos nenuolatinės karo tarnybos kariai, valstybės tarnautojai, darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, ir kita (jaunesniųjų karininkų vadų mokymai, nuolatinė privalomoji pradinė karo tarnyba, kariūnai, alternatyvioji tarnyba).

³ Generolai, vyresnieji karininkai, jaunesnieji karininkai, puskarininkiai, kareiviai.

⁴ Lietuvos kariuomenės kanceliarijos Atstovavimo grupės, gynybos atašė ir jų pavaduotojų, gynybos patarėjų ir jų pavaduotojų, vyr. specialistų pareigybės

Kaune vykusioje konferencijoje „Lygios galimybės prasideda čia: Metinė lygių galimybių, moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo ir apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje konferencija su savivaldybių darbuotojais“, 2024 m. lapkričio 17 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijai kartu pristatant ir Projektą ir 2024 m. gruodžio 18 d. Lietuvos Respublikos Seime vykusioje konferencijoje bei spaudos konferencijoje „Nemokamas darbas namuose: moterų ir vyrų priežiūros pareigų skirtumo mažinimas“. pravesta 10 diskusijų įvairiose savivaldybėse, kuriose bendrai dalyvavo 112 dalyvių, iš jų 66 savivaldybių administracijos darbuotojai; atrinkti ir aprašyti 3 gerosios praktikos pavyzdžiai, taip pat LMLO interneto tinklapyje patalpintas naudingų nuorodų sąrašas bei parengti siūlymai dėl moterų neapmokamo priežiūros darbo krūvio mažinimo

Daugiau apie projektą: [Kieno pareiga](#)

ŠEŠTASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS

Skatinti asmenis rūpintis savo sveikata

12 uždavinys – skatinti asmenis rūpintis savo psichologine ir emocine gerove

Įgyvendinant 12.1 veiksmų plano priemonę „Konkurso būdu finansuoti NVO projektus, skirtus konsultacinėms paslaugoms, teikiamoms telefonu (nuotoliniu būdu) vyrams, išgyvenantiems emocišes ir psichologines krizes, stiprinti“, SADM paskelbė Nevyriausybinų organizacijų projektų, skirtų emocinei paramai ir kompleksinėms konsultacinėms paslaugoms, teikiamoms telefonu (nuotoliniu būdu) vyrams, išgyvenantiems emocišes ir psichologines krizes, stiprinti 2024 metais, atrankos konkursą. Konkurso tikslas – teikti emocišę paramą ir kompleksines konsultacines (pvz., psichologines, psichoterapines, edukacines ir (arba) prireikus teišines) paslaugas telefonu ir (ar) kitomis nuotolinio bendravimo priemonėmis (internetu ir (ar) elektroniniu paštu, ir (ar) žinutėmis (pvz.: SMS, susirašinėjant internetu (angl. *chat*) ir kt.), skirtas vyrams, esantiems sudėtingoje psichologinėje situacijoje, t. y. dėl ekonominių, socialinių ar asmeninių sunkumų išgyvenantiems emocišes ir (arba) psichologines krizes, įskaitant savizudybės, smurto, priklausomybių riziką, padėti, šių paslaugų prieinamumui visoje Lietuvoje užtikrinti. Konkurso būdu buvo finansuoti VŠĮ „Vilties žiedas“ ir Emocišes pagalbos ir konsultacijų centro projektai. Projektų įgyvendinimo metu emocišę parama ir kompleksinės konsultacinės paslaugos suteiktos 858 asmenų; įvykdytos 5 veiklos, susijusios su emocišę paramą ir kompleksines konsultacines paslaugas teikiančios organizacijos darbuotojų ir savanorių kvalifikacijos

kėlimu; apmokyti 46 savanoriai, teiksiantys emocinę paramą. 2024 metams projektams įgyvendinti skirta valstybės biudžeto lėšų suma: 115 011 Eur.

SEPTINTASIS VEIKSMŲ PLANO TIKSLAS

Gerinti pažeidžiamų visuomenės grupių moterų ir mergaičių padėtį

13 uždavinys – siekti įgalinti pažeidžiamų visuomenės grupių moteris ir mergaites

Įgyvendinant 13.1 veiksmų plano priemonę „Užtikrinti veiklas moterims ir mergaitėms migrantėms, siekiant jas įgalinti“, projektu „Pabėgėlių iš Ukrainos priėmimas ir ankstyva integracija“ (Nr. HOME/2022/AMIF/AG/EMAS/TF1/LT/0013) prisidedama prie savivaldos lygiu vykdomų trečiųjų valstybių piliečių integracijos veiklų. Savivaldybėms, siekiančioms dalyvauti projekte, nustatytas reikalavimas 10 proc. paraiškoje suplanuotų lėšų skirti projekto veikloms, skirtoms moterims ir mergaitėms įgalinti (pvz., šviečiamieji seminarai, verslumo skatinimas, darbo grupės dėl moterų teisių į sveikatą, finansinę laisvę, savarankiškumo skatinimas). Savivaldybėms nebuvo nustatytas reikalavimas sekti veiklose dalyvavusių moterų ir mergaičių migrantų skaičiaus, tačiau į jų įgalinimą nukreiptos veiklos buvo įgyvendinamos 24 savivaldybėse (bendrai skirta suma – 227,075 Eur). Savivaldybės vykdė tokias veiklas kaip mentorystė, stovyklų organizavimas, savipagalbos grupės, šviečiamieji renginiai/seminarai, skatinantys pasitikėjimą, verslumą, kūrybiškumą, moterų teises į sveikatą, finansinį savarankiškumą.

2025 m. SADM planuoja skelbti projektų, skirtų stiprinti užsieniečių moterų ir vaikų gebėjimus ir motyvaciją dalyvauti visuomeniniame gyvenime didinant jų integracijos galimybes savivaldybėse. Projektai bus finansuojami pagal Lietuvos Respublikos ir Šveicarijos Konfederacijos bendradarbiavimo programą „Pilietinis įsitraukimas“.

Įgyvendinant 13.2 veiksmų plano priemonę „Inicijuoti veiklas, padedančias įgalinti neįgalias moteris ir mergaites“, ANTA, įgyvendindama Asmens su negalia dalyvumo užtikrinimo 2024–2026 metų veiksmų plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. rugsėjo 25 d. įsakymu Nr. A1-622 „Dėl Asmens su negalia dalyvumo užtikrinimo 2024–2026 metų veiksmų plano patvirtinimo“, 4.2.1

papunktį, finansuoja Asmenų su negalia teisėms ir interesams atstovaujančių asociacijų veiklos rėmimo projektus (toliau – projektai).

Viena iš pasirenkamųjų prioritetinių projektų finansavimo konkurso veiklų – smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos prieš asmenis su negalia prevencija ir pagalba nuo smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos nukentėjusiems asmenims su negalia.

Tarp įgyvendintų smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos prieš asmenis su negalia prevencijos ir pagalbos nuo smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos nukentėjusiems asmenims su negalia veiklų buvo ir veiklų, skirtų moterims su negalia įgalinti:

1. smurtą patyrusių moterų su negalia emocinės paramos programa, taikant meno terapiją (Lietuvos žmonių su negalia sąjunga);
2. paroda ir diskusija apie nuostatas mamų su negalia atžvilgiu ir joms reikalingas paslaugas (Lietuvos negalios organizacijų forumas);
3. susitikimas su savivaldybių socialinių paslaugų skyrių ir negalios organizacijų atstovais pristatant rekomendacijas dėl paslaugų moterims su negalia (Lietuvos negalios organizacijų forumas).