

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS**  
**VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

**Ramunė JUNKAITĖ**  
Vadybos studijų programos studentė

**MOTERŲ DALYVAVIMAS ŠIAULIŲ APSKRITIES**  
**SAVIVALDYBIŲ VALDYME**

Magistro darbas

Šiauliai, 2014

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS**  
**VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

**Ramunė JUNKAITĖ**

**MOTERŲ DALYVAVIMAS ŠIAULIŲ APSKRITIES**  
**SAVIVALDYBIŲ VALDYME**

Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, Vadyba (N200)

**Darbo vadovas:**  
**prof. dr. Algis KRUPAVIČIUS**

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu Vadybos studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas.

---

(Studento parašas)

Junkaitė, R. (2014). Moterų dalyvavimas Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme: universitetinių antrosios pakopos studijų Vadybos programos baigiamasis darbas / baigiamojo darbo vadovas prof. dr. A. Krupavičius. Šiaulių universitetas, Viešojo administravimo katedra, 62 p. (65 p.).

## SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjamas moterų dalyvavimas Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme, kadangi moterų trūkumas politinio dalyvavimo, sprendimų priėmimo, aktualiose strateginio planavimo bei vadovavimo srityse pastaruoju metu yra viena aktualiausių mokslinių tyrimų sričių ne tik Europos Sąjungoje, bet ir Lietuvoje, nes dar mažai moterų dalyvauja vietos politikoje, sprendimų priėmime, mažai moterų užima vadovaujamas pareigas. Darbe analizuojami pagrindiniai klausimai: kokie teisės aktai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje reglamentuoja lyčių lygybę? Kodėl mažai moterų dalyvauja politikoje, valdyme, sprendimų priėmime. Kiek moterų dalyvauja Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme? Kokios kliūtys moterims trukdo dalyvauti valdžioje: Šiaulių apskrities savivaldybių atveju? Kas paskatintu daugiau moterų dalyvauti valdžioje: Šiaulių apskrities savivaldybių atveju?

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjama problema formuluojama klausimais: kokios priežastys moterims kliudo aktyviau dalyvauti savivaldybių valdyme: Šiaulių apskrities atveju? Kokiomis priemonėmis būtų galima sudaryti sąlygas moterims aktyviau dalyvauti savivaldybių valdyme: Šiaulių apskrities atveju?

Magistro baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti moterų dalyvavimą Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme.

Magistro baigiamajame darbe keliami uždaviniai:

1. Išnagrinėti lyčių lygybės ir teisės aktų reglamentuojančių lyčių lygybę aspektus.
2. Išanalizuoti moterų dalyvavimo politikoje, valdyme bei sprendimų priėmime ypatumus.
3. Nustatyti moterų dalyvavimą Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme.

Pirmojoje darbo dalyje nagrinėjama lyčių lygybės ir teisės aktų reglamentuojančių lyčių lygybę aspektai. Antrojoje dalyje analizuojami moterų dalyvavimo politikoje, valdyme bei sprendimų priėmime ypatumai. Atskleidžiamas trečiojoje darbo dalyje moterų dalyvavimas 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme bei priežastys, kodėl vis dar mažai moterų dalyvauja vietos valdžioje (išrenkama į savivaldybių tarybas, mažai moterų užima vadovaujamas pareigas, mažai moterų dalyvauja sprendimų priėmime savivaldybėse), įvardijamos svarbiausios kliūtys, kurios trukdo moterims dalyvauti vietos valdžioje. Eksperčių, užimančių vadovaujamas pareigas Kelmės, Pakruojo, Radviliškio rajonų savivaldybėse, interviu analize, nustatyta, kas paskatintų daugiau moterų dalyvauti vietos valdžioje bei kas pasikeistų daugiau moterų dalyvaujant vietos valdžioje.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad moterų dalyvaujančių Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme vis dar yra mažuma dėl visuomenėje susiformavusių stereotipų, moterų nepasitikėjimo savimi, ryžto, laiko stokos, tačiau Šiaulių apskrityje ne visose savivaldybėse moterų yra mažuma užimant vadovaujamas pareigas, Radviliškio rajono savivaldybėje vadovaujamas pareigas užima 50 procentų moterų ir 50 procentų vyrų.

Junkaitė, R. (2014). Women's participation in the management of the municipalities of Šiauliai County: University Graduate Management programs final graduation work/labor leader Prof. Dr. A. Krupavičius. Siauliai University, Department of Public Administration, p. 62 (65 p.).

## SUMMARY

The final work of the master of the participation of women in the management of the municipalities of Šiauliai County, whereas the lack of women's political participation, decision-making, strategic planning and leadership in the areas of interest lately is one of the most pressing areas of research not only in the European Union, but also in Lithuania, because few women are involved in local politics, decision-making, few women occupied positions. The work analyses the main issues: what are the laws in Lithuania and the European Union are governed by the gender equality? Why few women are involved in politics, governance, decision-making. How many women are involved in the management of the municipalities of Šiauliai County? What are the barriers for women to participate in the disturb: in the case of the municipalities of Šiauliai County? Who promote more women to participate in Government: the case of the municipalities of Šiauliai County?

In the final issue of master work is articulated around issues: what are the reasons why women are more involved in the governance of municipalities: the case of Šiauliai County? What tools are available to facilitate the participation of women in the management of municipalities: the case of Šiauliai County?

The final objective of the master's work in analysis of women's participation in the management of the municipalities of Šiauliai County.

Objectives of the work of the master's:

1. To examine the legislation relating to gender equality and gender equality aspects.
2. The analysis of women's participation in politics, governance and decision-making.
3. Set up the women's participation in the management of the municipalities of Šiauliai County.

In the first part of the work deals with legislation relating to gender equality and gender equality aspects. The second section analyses the participation of women in politics, decision-making and management features. An overview of the work of women's participation in the third part of the 2007-2011 and 2012-2015, Siauliai County management of municipalities, and the reasons why are still few women are involved in local government (elected to the municipal councils, the few women occupy the position, under the direction of few women are involved in decision-making within municipalities), identifies the main obstacles for women to participate in local disturb in power. Having the duties under the supervision of experts meeri Kelmė, Pakruojis,

Radviliškis district municipalities, the analysis of the interview, what would encourage more women to participate in local government, and what would be more women's participation in local government.

The analysis of the survey data revealed that women are participating in the management of the municipalities of Šiauliai County are still in the minority on the society there stereotypes, women's vote of confidence, commitment, lack of time, but not in all the municipalities of Šiauliai County women are outnumbered by capturing the post, Radviliškis district municipality led by post takes up 50 percent of women and 50 percent of men.

## TURINYS

ĮVADAS .....	11
1. LYČIŲ LYGYBĖS IR TEISĖS AKTŲ REGLAMENTUOJANČIŲ LYČIŲ LYGYBĖ ASPEKTAI.....	14
1.1. Lyčių lygybė bei teisinės priemonės jai užtikrinti .....	14
1.2. Teisės aktai reglamentuojantys lyčių lygybę .....	16
1.2.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai .....	16
1.2.2. Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai.....	19
1.2.3. Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai .....	23
2. MOTERŲ DALYVAVIMAS POLITIKOJE, VALDYME, .....	
SPRENDIMŲ PRIĖMIME .....	25
2.1. „Stiklinių lubų“ fenomenas moterims siekiant užimti .....	
vadovaujamas pareigas .....	25
2.2. Moterų padėtis užimant vadovaujamas pareigas .....	26
2.3. Moterys lyderės.....	28
2.4. Moterų dalyvavimas politikoje .....	29
2.4.1. Moterys politinės kandidatės.....	33
2.5. Veiksniai, darantys įtaka politikų vertinimui.....	34
2.6. Lyčių pasiskirstymas viešosiose organizacijose .....	36
2.7. Moterų dalyvavimas sprendimų priėmime .....	38
3. MOTERŲ DALYVAVIMO ŠIAULIŲ APSKRITIES .....	
SAVIVALDYBIŲ VALDYME ANALIZĖ.....	40
3.1. Tyrimo metodologijos aprašymas.....	40
3.1.1. Lyginamoji kiekybinių duomenų analizė.....	40
3.1.2. Kokybinė duomenų analizė. Ekspertų vertinimo metodas.....	41
3.2. Moterų dalyvavimo Šiaulių apskrities savivaldybių.....	
valdyme analizės aspektai.....	41
3.2.1. Lyčių pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių tarybose .....	42
3.2.2. Lyčių pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių merų ir merų .....	
pavduotojų pareigose.....	44
3.2.3. Lyčių pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių ir	
administracijų direktorių pavduotojų pareigose .....	46
3.2.4. Šiaulių apskrities moterų dalyvaujančių savivaldybių valdyme .....	
kokybinė analizė.....	49
IŠVADOS .....	53
REKOMENDACIJOS .....	56
LITERATŪRA .....	57
PRIEDAI .....	63

1 priedas. 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų narių sudėtis pagal lytį .....	64
2 priedas. Klausimynas ekspertėms .....	65



## LENTELĖS

1 lentelė .....	
Moterų padėtis Lietuvoje, valstybės valdymo ir vietos savivaldos institucijose.....	30
2 lentelė .....	
2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merai pagal lytį.....	44
3 lentelė .....	
2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merai pagal lytį.....	45
4 lentelė .....	
2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merų pavaduotojai pagal lytį.....	45
5 lentelė .....	
2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merų pavaduotojai pagal lytį.....	46
6 lentelė .....	
2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktoriai pagal lytį .....	47
7 lentelė .....	
2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktoriai pagal lytį .....	47
8 lentelė .....	
2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktorių pavaduotojai.....	
pagal lytį .....	48
9 lentelė .....	
2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktorių pavaduotojai.....	
pagal lytį.....	48

## PAVEIKSLAI

3.1 pav. 2007-2011 m. savivaldybių tarybų narių pasiskirstymas pagal lytį .....	
Šiaulių apskrities savivaldybėse .....	42
3.2 pav. 2011-2015 m. savivaldybių tarybų narių pasiskirstymas pagal lytį .....	
Šiaulių apskrities savivaldybėse .....	43

## ĮVADAS

**Temos aktualumas ir naujumas.** Moterų trūkumas politinio dalyvavimo, sprendimų priėmimo, aktualiose strateginio planavimo bei vadovavimo srityse pastaruoju metu yra viena aktualiausių mokslinių tyrimų sričių ne tik Europos Sąjungoje, bet ir Lietuvoje. Politinis dalyvavimas, įtaka ir sprendimų priėmimas – tai sritys, išsiskiriančios kaip „vyriškas“ profesinis laukas, todėl moterims įgyti politinio poveikio kompetencijas ir lygiaverčiai su vyrais dalyvauti sprendimų priėmime yra ypač sunku (Šidlauskienė, 2009, p. 17). Dėl to, visų pasaulio šalių valdymo struktūrose bei priimant sprendimus vis dar dominuoja vyrai. Tačiau lyčių lygybei įgyvendinti būtina sąlyga yra moterų dalyvavimas priimant sprendimus (Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010). Lietuva nėra išimtis, kadangi dar mažai moterų dalyvauja vietos politikoje, sprendimų priėmime, mažai moterų užima vadovaujančias pareigas. Valstybės valdyme pastebimas didėjantis moterų dalyvavimas. Tose šalyse, kur valdžioje yra dauguma moterų, pakinta politikos prioritetai, geriau ginami moterų interesai, yra siekiama, kad visuomenėje vienodai saugiai jaustųsi abiejų lyčių atstovai. Demokratinėje visuomenėje priimant sprendimus privalo dalyvauti visi gyventojai – ir moterys, ir vyrai, ir abiejų lyčių atstovams turi būti vienodai atstovaujama valdžios postuose. 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. Abiejų lyčių aktyvus dalyvavimas formuojant politiką ir teikiant sprendimus padeda geriau atspindėti visuomenės įvairovę (Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010).

Moterų atstovavimas visais valdžios lygiais Lietuvoje vis dar yra nepakankamas, nors padėtis tikrai keičiasi: 1997 m. į Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybas buvo išrinkta 22 % moterų, 2000 m. – 18 %, 2002 m. – 21 %, 2007 m. – 22 %, 2011 m. – 22 % (Lietuvos Respublikos Vyriausioji rinkimų komisija, 2006; Lietuvos statistikos departamentas, 2011, 2013). 2009 m. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimus pirmą kartą šalies istorijoje laimėjo moteris (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos patvirtinimo“ 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757), 51 punktą). Faktas, kad šaliai vadovauja moteris, yra reikšmingas pasiekimas (Butkuvienė). 2009 m. vykusiuose rinkimuose į Europos Parlamentą iš 12 vietų, Lietuvai skirtų Europos Parlamente, 3 vietas laimėjo moterys (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos patvirtinimo“ 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757), 51 punktą). Daugiau išrinkta moterų į Lietuvos Respublikos Seimą. 2012 m. į Lietuvos Respublikos Seimą išrinktos 33 moterys ir 106 vyrai. Moterų, išrinktų į Lietuvos Respublikos Seimą, dalis padidėjo nuo 18 % 2008 m. iki 24 % 2012 m. (Lietuvos statistikos departamentas,

2013). Lietuvoje moterų dalyvaujančių priimant sprendimus visais lygmenimis vis dar yra per mažai. Moterys neturi regimos įtakos politikai (Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010).

Aptariant moterų dalyvavimą politikoje, valdyme, sprendimų priėmimo remiamasi užsienio ir Lietuvos autorių darbais, kurie nagrinėja lyčių lygybės problematiką, lyčių pasiskirstymą viešosiose organizacijose: Mėjerė, Mikėnė (2012), Šimanskienė (2006), Saidel, Loscocco (2005), Reingardienė (2004) mokslinių tyrimų darbuose, moterų politinio atstovavimo, kandidato pasirinkimo, dalyvavimo politikoje bei sprendimų priėmimo problematiką analizuoja: Ališauskienė, Purvaneckienė (2009), Krook (2009), Šidlauskienė (2009) Verloo (2007), Butkuvienė, Matonytė (2002, 2007) moksliniuose darbuose, moterų padėties Lietuvoje siekiant karjeros problematika aktuali: Dromantaitės-Stancikienės, Gineitienės (2010) moksliniame darbe.

**Darbo problema.** Visame pasaulyje ir daugumoje visuomeninio sektoriaus veiklos sferų, moterys yra nepakankamai atstovaujamos politinėje ir administracinėje valdžioje (Connell, 2006, p. 837). Moterys, kaip ir vyrai, turi vienodas teises į visų rūšių veiklą, taip pat dalyvauti ir politikoje, nes tai – vienas iš žmogaus teisių aspektų. Taigi, formuoti politiką ir valdyti valstybę turėtų patys protingiausi, o jų yra vienodai tarp abiejų lyčių, nes proto gamta padalino vienodai ir moterims, ir vyrams (Purvaneckienė). M. Guy (1993) (iš A. Zake, 2011, p. 274) pastebi, kad moterų skaičius sprendimų priėmimo viešajame administravime yra neproporcingai žemas palyginus su moterų visuomeniniu darbo jėgos procentiniu dydžiu. Remiantis statistiniais duomenimis, Lietuvoje moterys sudaro daugiau kaip pusę gyventojų, tačiau dalyvaujančių politikoje, valdyme ir sprendimų priėmimo moterų Lietuvoje nėra daug. R. Ališauskienė, G. Purvaneckienė (2009, p. 7) pažymi, kad nuo Nepriklausomybės atgavimo Lietuvoje einama demokratizacijos keliu, tačiau moterų dalyvaujančių politikoje skaičius kinta nedaug. Lietuvos visuomenei būdingas požiūris, kad egzistuoja natūralus vyro – šeimos maitintojo, dominuojančio priimant strateginius sprendimus, aktyvaus visuomenės veikėjo vaidmuo. Moteriai skiriamas vaidmuo pirmiausiai orientuotas į šeimą ir namus, jis nėra visuomeniškai aktyvus.

Nepakankamas moterų atstovavimas visuose politinės valdžios lygmenyse, nesudaro net kritinės masės Lietuvos viešojoje politikoje. Tai patvirtina faktiniai duomenys nuo 1997 iki 2011 metų rinkimų į savivaldos tarybas duomenys išlieka stabiliai nepakitę, todėl reiškia, kad 53,6 procentinių punktų visuomenės dalį sudarančių moterų interesai ir poreikiai nėra įvardinti, nėra adresuojami, neatstovaujami bei neįgyvendinami, moterys išlieka mažuma politinius sprendimus priimančiose institucijose bei aukščiausiuose vadovų postuose, kad egzistuoja akivaizdus moterų ir vyrų politinio dalyvavimo aktyvumo atotrūkis. Problema orientuota į sudėtingą moterų įsitvirtinimą „vyriškose“ subkultūrose, t.y. didelės įtampos veiklos, politinių dramų ir kovos veiksmų, dehumanizuotą manipuliacijų bei aukščiausios konkurencijos sritį, kurioje tradiciškai dominuoja

„tikrieji kariai“, „stiprioji lytis“ – vyrai. Silpną politinę moterų padėtį galimai lemia daugelis veiksnių (Šidlauskienė, 2009).

Atlikta mokslinės literatūros ir teisės aktų analizė suponuoja magistro baigiamojo darbo problemą, kurią galima išreikšti probleminiais klausimais:

1. Kokios priežastys moterims kliudo aktyviau dalyvauti savivaldybių valdyme: Šiaulių apskrities atveju?

2. Kokiomis priemonėmis būtų galima sudaryti sąlygas moterims aktyviau dalyvauti savivaldybių valdyme: Šiaulių apskrities atveju?

**Darbo objektas** – moterų dalyvavimas Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme.

**Darbo tikslas** – išanalizuoti moterų dalyvavimą Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme.

**Darbo uždaviniai:**

1. Išnagrinėti lyčių lygybės ir teisės aktų reglamentuojančių lyčių lygybę aspektus.
2. Išanalizuoti moterų dalyvavimo politikoje, valdyme bei sprendimų priėmimo ypatumus.
3. Nustatyti moterų dalyvavimą Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme.

**Ginamasis teiginys.** Moterų dalyvavimo, tradiciškai vyriškoje sferoje, Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme, rodikliai nesiekia kritinės masės (30 proc.) būtinos tam, kad moterų balsai būtų išgirsti priimant sprendimus.

**Darbo metodai:** mokslinės literatūros analizė, teisės aktų analizė, Šiaulių apskrities savivaldybių lyginamoji kiekybinių duomenų analizė, ekspertų vertinimo metodas bei jo analizė.

# 1. LYČIŲ LYGYBĖS IR TEISĖS AKTŲ REGLAMENTUOJANČIŲ LYČIŲ LYGYBĘ ASPEKTAI

## 1.1. Lyčių lygybė bei teisinės priemonės jai užtikrinti

Lygiavertis moterų ir vyrų 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 (Šidlauskienė, 2009, p. 17). Kaip teigia, S. Mikėnė (2012), lyčių lygių galimybių problema egzistuoja visame pasaulyje: nėra nė vienos pasaulio šalies, kurioje moterų padėtis pagal gerovės, galios ir prestižo pasiskirstymą būtų geresnė nei vyrų. Anot, J. Reingardienės (iš Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010), lygių galimybių aspektas yra vienas iš pagrindinių žmogaus teisių ir Europos Sąjungos politikos principų. Vienodas moterų ir vyrų vertinimas nuo 1957 m. – viena iš pagrindinių Europos Sąjungos vertybių ir teisių (Šidlauskienė, 2009). Moterų ir vyrų vienodas traktavimas taip pat yra pagrindinis Europos Bendrijos teisės principas (European Commission, 2000, iš Mėjerė). Pabrėžiama, kad lygios galimybės vyrams ir moterims – tai kliūčių nebuvimas nė vienai iš lyčių visaverčiai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime. Remiantis lyčių lygybės politika formaliai siekiama lygaus įtakos pasidalijimo ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose (Reingardienė, 2004, p. 20). Lyčių lygybė deklaratyviai grindžiama lyčių lygiomis teisėmis, lygiomis galimybėmis visose gyvenimo srityse, vienodais reikalavimais bei elgesio normomis profesinėje veikloje, nesuteikiant privilegijų nė vienai lyčiai (Reingardienė, 2004, p. 7, iš Vandzinskaitė, p. 174).

Pagal, J. Reingardienę (2004), lyčių lygybė Lietuvoje deklaratyviai grindžiama lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienodos elgsenos su abiem lytimis principu.

Pirmieji istoriniai moterų pasiekimai lyčių lygių galimybių srityje yra susiję su jų pilietinių ir socialinių teisių įtvirtinimu teisinėje sistemoje. Vienokio ar kitokio pobūdžio antidiskriminaciniai įstatymai, įtvirtinantys bent minimalius socialinius standartus arba lygias galimybes viešajame sektoriuje XX amžiuje tapo beveik visų Europos Sąjungos šalių teisine norma (Reingardienė, 2004, p. 18). Lygių galimybių standartai yra tiek pirminės, tiek antrinės Europos Sąjungos teisės dalis, įtvirtinta Europos Sąjungos sutartyse ir direktyvose, kurios perkeltos į Europos Sąjungos šalių narių teisės aktus (Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010).

Lietuvoje didžiausių pokyčių pasiekta po 1998 m., kai buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. 1999 m. įsteigta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2003 m. priimtas Lygių galimybių įstatymas (pakeistas 2008 m.), priimti kiti teisės aktai: valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2003-2004, 2005-2009 m., nacionalinė antidiskriminacinė 2006-2008 m.

programa, valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. programa, vadovaujama Europos Sąjungos direktyvomis ir kitais dokumentais, reglamentuojančiais lyčių lygybę. Lyčių lygybė yra pagrindinė teisė, kurią užtikrina Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnis. 2010 m. Europos Komisija priėmė Moterų chartiją ir 2010-2015 m. Moterų ir vyrų lygybės strategiją (Mikėnė, 2012, p. 976). Europos Komisijos 2010-2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje tvirtinama, kad nors Europos Sąjungoje moterys sudaro beveik pusę darbo jėgos ir daugiau nei pusę visų universitetų absolventų yra moterys, daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių priimant sprendimus, ypač aukščiausiu lygiu, dalyvauja vis dar per mažai moterų. Europos Sąjungoje jau yra pasiekta geresnė lyčių pusiausvyra priimant politinius sprendimus, bet dar daug reikia nuveikti – juk vidutiniškai tik kas ketvirtas nacionalinių parlamentų ir vyriausybių narys yra moteris. Šioje strategijoje pažymima, kad Europos Komisija vadovaujasi tokiais pačiais standartais, kuriuos ji skatina taikyti, bei imasi priemonių vidinei lyčių pusiausvyrai stiprinti. Visų pirma, Europos Komisija siekia, kad su sprendimų priėmimu susijusias pareigas eitų daugiau moterų.

2010-2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje numatomos šios Europos Komisijos pagrindinės priemonės:

1. Svarstyti tikslines iniciatyvas lyčių pusiausvyrai priimant sprendimus stiprinti.
2. Stebėti, kaip siekiama tikslo, kad mokslinių tyrimų srityje moterys užimtų 25 proc. aukščiausio lygio vadovaujamų pareigų.
3. Stebėti pažangą siekiant tikslo, kad kiekviename Europos Komisijos įsteigtame komitete ar ekspertų grupėje ne mažiau kaip 40 proc. narių sudarytų vienos lyties atstovai.
4. Remti pastangas skatinti daugiau moterų dalyvauti Europos Parlamento rinkimuose ir siūlyti savo kandidatūrą.

Lietuvoje lyčių lygybė taip pat yra įtvirtinta įstatymiškai bei sukurtos ir vykdomos jos įgyvendinimo strategijos (Mikėnė, 2012).

Padaryta pažanga – netolygi, kad moterų ir vyrų lygybė būtų užtikrinta visų sričių politikoje ir visose ne tik Europos Sąjungos, bet ir Lietuvos programose. Kad būtų įvertintas jų poveikis moterims ir vyrams, būtinas aktyvesnis moterų politinis dalyvavimas (Šidlauskienė, 2009, p. 19). R. Ališauskienė, G. Purvaneckienė (2009, p. 7), teigia, kad visuotinai laikoma, kuo daugiau demokratijos, tuo daugiau lyčių lygybės, ir tuo daugiau moterų išrenkama į politines struktūras. Anot, O. Mėjerės, ilgą laiką moterų dalyvavimo politikoje užtikrinimas buvo laikomas esmine lyčių lygybės įgyvendinimo prielaida. Tinkamiausias būdas užtikrinti lyčių lygybę yra tiesiog „įtraukti“ moteris į politiką, nenumatant jokios vyriškų normų ir standartų kritinės analizės (Mėjerė). I. Matonytės teigimu, lyčių atžvilgiu tradiciškai vyrams priskirta dominuojanti padėtis, o moterys sudaro subdominuojančią grupę, kuri „neatitinka standarto“ ir atitinkamai jai priskiriami tik kai kurie socialiai reikšmingi vaidmenys. Galios lauke moterys (struktūriškai panašiai kaip ir etninės ar

kultūrinės mažumos) tampa nebyliąja grupe, kurios nariai prisitaiko, mažina identifikavimą su savo grupe ir paprastai apibrėžia savo siekius, aspiracijas ir motyvus, atsižvelgdami į dominuojančios grupės tikslus ir pozicijas. Tebeegzistuojantis veiklos sferų pasidalijimas, istorinio „lyčių kontrakto“ galumas stabdo faktinės lyčių lygybės siekio įgyvendinimą, todėl būtina siekti aiškios ir atsakingos valdžios, lyčių pusiausvyros, atitinkančios visuomenės sudėtį (Šidlauskienė, 2009, p. 18).

Apibendrinant, galima teigti, kad lyčių lygybė yra apibrėžta ir įtvirtinta teisės aktuose, tačiau moterys su vyrais vis dar nelygiaverčiai dalyvauja politikoje, valdyme, sprendimų priėmime.

## 1.2. Teisės aktai reglamentuojantys lyčių lygybę

### 1.2.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (Žin., 1992, Nr. 33-1014) 29 straipsnis apibrėžia, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso (Žin., 1985, Nr. 1-1) 41<sup>(6)</sup> straipsnio 1 dalyje numatyta, kad moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, bei lygių galimybių, nustatytų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, pažeidimas – užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už 41<sup>(6)</sup> straipsnio 1 dalyje numatytus pažeidimus, – užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo dviejų tūkstančių iki keturių tūkstančių litų.

Taip pat, Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso (Žin., 1985, Nr. 1-1) 187<sup>(5)</sup> straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nepateikimas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pareigūnų reikalavimu informacijos, dokumentų ir medžiagos, būtinos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pareigūnų funkcijoms atlikti, atsisakymas pasiaiškinti, taip pat kitoks trukdymas įgyvendinti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pareigūnams įstatymo suteiktas teises – užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už 187<sup>(5)</sup> straipsnio 1 dalyje numatytus pažeidimus, – užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių litų.

Taipogi, Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso (Žin., 1985, Nr. 1-1) 247<sup>(6)</sup> straipsnio 1 dalis reglamentuoja, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nagrinėja šio kodekso 41<sup>(6)</sup> ir 187<sup>(5)</sup> straipsniuose numatytas administracinių teisės pažeidimų bylas. Lietuvos



Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso (Žin., 1985, Nr. 1-1) 247<sup>(6)</sup> straipsnio 2 dalis nustato, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vardu nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas turi teisę moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius.

Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso (Žin., 2000, Nr. 89-2741) 152 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad tas, kas siekdamas seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo vulgariais ar panašiais veiksmais, pasiūlymais ar užuominomis priekabiavo prie pagal tarnybą ar kitaip priklausomo asmens, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas bauda ar laisvės apribojimu arba areštu. Šio kodekso (Žin., 2000, Nr. 89-2741) 152 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 2 straipsnio 4 dalis reglamentuoja, darbo santykių teisinius principus: darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 186 straipsnio 3 dalyje apibrėžta, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.

Taip pat, šio kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 188 straipsnio 3 dalis, numato darbo apmokėjimo organizavimą, taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, kadangi tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu.

Be to, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte įtvirtinta, kad šturkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas moterų ir vyrų lygių teisų pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų.

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo (Žin., 2008, Nr. 76-2998) 1 straipsnis apibrėžia, kad šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, taip pat kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, kitų tarptautinių teisės aktų nuostatos.

Remiantis Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo (Žin., 2008, Nr. 76-2998) 5 straipsniu, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo:

1) Užtikrinti, kad visuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

2) Rengti, tvirtinti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

3) Įstatymų nustatyta tvarka remti religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros bei paramos fondų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (Žin., 1998, Nr. 112-3100) 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės bei uždrausti bet kokia diskriminacija dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (Žin., 1998, Nr. 112-3100) 3 straipsniu, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo:

1) Užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės;

2) Rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti;

3) Įstatymų nustatyta tvarka remti viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programas, kurios padeda įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes;

4) Teikiant administracines ar viešąsias paslaugas nepažeisti moterų ir vyrų lygių teisių.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų (Žin., 2003, Nr. 111-4930) 6 punkte numatyta, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba prižiūri, kaip įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos lygios teisės ir vykdomi Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymai.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba:

1) Pagal kompetenciją teikia pasiūlymus Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių institucijoms bei įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo bei lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų;

2) Kontroliuoja, kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymus įgyvendina visos valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, švietimo, mokslo, studijų ir kitos institucijos bei darbdaviai;

3) Įstatymų nustatyta tvarka remia visuomeninių organizacijų, viešųjų įstaigų, fondų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias galimybes (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų (Žin., 2003, Nr. 111-4930) 7.2, 7.7, 7.8 punktai).

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, vykdydama jai pavestus uždavinius, turi teisę:

1) Tikrinti, kaip lygias teises bei galimybes įgyvendina valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos, švietimo, mokslo ir studijų institucijos bei darbdaviai;

2) Reikalauti iš valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų, įmonių, organizacijų nedelsiant pateikti visą informaciją, dokumentus ir medžiagą, būtiną Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos funkcijoms atlikti (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų (Žin., 2003, Nr. 111-4930) 8.1, 8.4 punktai).

### 1.2.2. Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos tikslai – užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai visose srityse būtų įgyvendinamos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos bei įgyvendinti Europos Sąjungos ir tarptautinius įsipareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa (Žin., 2010, Nr. 56-2757) 3 punktas). Programa nustato prioritetines lyčių lygybės kryptis ir konkrečias priemones išskeltiems tikslams pasiekti.

Sprendimų priėmimo srityje šios programos uždaviniai:

1. Siekti, kad priimant ekonominius ir politinius sprendimus būtų lygiai atstovaujami moterų ir vyrų interesai;

2. Skatinti moteris ir vyrus, ypač kaimo gyventojus, aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime per vietos iniciatyvas, bendruomeninius projektus ir aktyvią partnerystę priimant bendruomenėms svarbius sprendimus, bendradarbiaujant su verslo ir savivaldybių atstovais (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa (Žin., 2010, Nr. 56-2757) 4.7 punktas).

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos (Žin., 2005, Nr. 116-4202) 4 punkte išskelti tikslai buvo:

1. Nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygių galimybių problemas visose srityse;

2. Užtikrinti lyčių aspekto integravimą;

3. Parodyti specifines moterų ir vyrų problemas ir jas spręsti.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos (Žin., 2005, Nr. 116-4202) 5 punkte išskelti uždaviniai buvo:

1. Keisti vyro ir moters vietos ekonominėje šalies veikloje stereotipus;
2. Sudaryti sąlygas moterims ir vyrams derinti darbo, taip pat profesinės karo tarnybos ir šeimos įsipareigojimus;
3. Gerinti moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką, vyresnio amžiaus moterų įsidarbinimo galimybes;
4. Didinti moterų galimybes imtis verslo ir jį plėtoti, skatinti moterų ekonominį aktyvumą;
5. Skatinti darbdavius nustatyti vyrams ir moterims vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą;
6. Skatinti socialinę partnerystę ir plėtoti socialinį dialogą, užtikrinant lyčių lygybę darbo rinkoje;
7. Įtraukti lyčių lygybės klausimus į formalųjį ir neformalųjį švietimą;
8. Sudaryti palankesnes sąlygas moterims siekti mokslo, karjeros, tobulinti profesijos įgūdžius;
9. Didinti moterų galimybes eiti vadovaujančias pareigas ir pareigas, kurias einant priimami sprendimai;
10. Skatinti moterų ryžtą aktyviai dalyvauti visuomeniniame ir politiniame gyvenime;
11. Skatinti valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų, švietimo ir mokslo įstaigų, nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimą, užtikrinantį lyčių lygybę;
12. Siekti sustiprinti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo institucinį mechanizmą apskričių ir savivaldybių lygmeniu;
13. Stiprinti darbuotojų, valstybės tarnautojų gebėjimus užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes;
14. Tobulinti pedagogų, teisėsaugos ir teisėtvarkos pareigūnų, aplinkosaugos specialistų kvalifikaciją lyčių lygybės klausimais;
15. Skleisti tarptautiniu mastu Lietuvos patirtį, kaip užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes;
16. Atlikti moterų ir vyrų padėties pokyčių išplėstinį vertinimą;
17. Tobulinti statistinės informacijos pagal lytį duomenų rinkimą ir teikimą vartotojui, bendradarbiaujant su kitomis duomenis renkančiomis ir tyrimus atliekančiomis institucijomis ir nevyriausybiniomis organizacijomis.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos (Žin., 2005, Nr. 116-4202) 29 punkte nustatytos problemos, kad moterys dar mažai dalyvauja priimant įvairaus lygmens sprendimus:

1. Nelygiai atstovaujama moterims ir vyrams Lietuvos Respublikos Seime ir savivaldybių tarybose;

2. Stokojama moterų noro dalyvauti politinėje veikloje ir priimant sprendimus, per maža parama moterų renginiams, kitoms iniciatyvoms.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos objektas – lyčių lygybė, traktuojama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų ir grindžiama lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Vyrų ir moterų lygybė – vyrų ir moterų lygių teisių ir vienodos elgsenos su jais principas. Lyčių lygybės politika siekiama įtakos lygaus pasidalijimo ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose. Lygios galimybės vyrams ir moterims – tai kliūčių nebuvimas nė vienai iš lyčių visaverčiai dalyvauti ekonominiame, socialiniame, kultūriniame, politiniame ir visuomeniniame gyvenime. Lietuvos įstatymai *de jure* užtikrina moterų ir vyrų lygias galimybes, tuo sudarydami reikiamą teisinę bazę. Programa siekiama, kad teisinės nuostatos būtų praktiškai įgyvendinamos (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa (Žin., 2003, Nr. 55-2452) 4 punktas).

Šios programos pagrindiniai tikslai – sudaryti lygias galimybes vyrams ir moterims dalyvauti visose visuomenės gyvenimo srityse, t.y. padidinti moterų ir vyrų atstovavimą tose srityse, kur jiems atstovaujama mažiau, pasiekti, kad paslaugos ir finansiniai ištekliai kuo vienodžiau pasiektų tiek vyrus, tiek moteris, parodyti specifines moterų ir vyrų problemas ir jas spręsti. Programa buvo siekiama dviejų pagrindinių tarpusavyje susijusių tikslų:

1. Įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes visose veiklos srityse;

2. Užtikrinti moterų teises moterų ir vyrų lygių galimybių kontekste (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa (Žin., 2003, Nr. 55-2452) 5 punktas).

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos pagrindinės kryptys yra šios: moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas užimtumo, švietimo, politikos ir sprendimų priėmimo srityse; įgyvendinimo mechanizmų ir metodų stiprinimas, tobulinimas ir plėtra (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa (Žin., 2003, Nr. 55-2452) 6 punktas).

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos (Žin., 2003, Nr. 55-2452) 24 punkte apibrėžta, kad demokratinėje visuomenėje priimant sprendimus privalo dalyvauti visi gyventojai – tiek moterys, tiek vyrai, ir abiejų lyčių atstovai turi būti vienodai atstovaujami valdžios postuose. Lygus moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus nėra tik paprasto socialinio teisingumo ar demokratijos reikalavimas. Tai pagrindas siekti aiškios ir atsakingos valdžios, lyčių balanso, rodančio visuomenės sudėtį, garantas, būtina lyčių lygybės įgyvendinimo sąlyga. Abiejų lyčių aktyvus dalyvavimas formuojant politiką padeda geriau politikos sprendimais

atspindėti visuomenės įvairovę. Visuomenė vis plačiau pripažįsta, jog labai svarbu, kad priimant visų lygmenų sprendimus vienodai dalyvautų tiek vyrai, tiek moterys.

Šios programos (Žin., 2003, Nr. 55-2452) 25 punkte numatyta, kad Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komitetas po Lietuvos pirmosios ir antrosios periodinės ataskaitų svarstymo pareiškė susirūpinimą dėl to, kad labai mažai esama moterų parlamentarių ir moterų, išrinktų į savivaldybių tarybas. Komitetas rekomendavo Lietuvos Respublikos Vyriausybei labiau stengtis rengti ir remti esamas specialias moterų vadovių ir būsimųjų vadovių mokymo programas, reguliariai organizuoti kampanijas, kuriose būtų aiškinama moterų dalyvavimo priimant politinius sprendimus svarba. Komitetas taip pat rekomendavo Lietuvos Respublikos Vyriausybei skatinti žiniasklaidą kurti teigiamą moters lyderės įvaizdį, skatinti visuomenės suvokimą apie laikinąsias specialiąsias priemones bei taikyti specialiąsias priemones, ypač politinių sprendimų priėmimo srityje, Lietuvos Respublikos Vyriausybės sudaromose komisijose ir viešojo administravimo institucijose. Tokios priemonės gali būti parengtos numatant pamatuotus tikslus, kvotas, įgyvendinimo terminus, kad moterų ir vyrų lygybė šiose srityse *de facto* būtų greičiau pasiekta.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos (Žin., 2003, Nr. 55-2452) 27 punkte išskelti tikslai buvo:

1. Užtikrinti, kad moterys turėtų lygias galimybes siekti pilnateisio dalyvavimo priimant sprendimus valdžios ir valdymo institucijose, politinėse partijose, profesinėse sąjungose, tarptautinėse ir nevyriausybinėse organizacijose, kitų institucijų sprendimus priimančiose struktūrose.

2. Didinti moterų galimybes užimti vadovaujančius postus ir tuos postus, kur priimami sprendimai, rekomenduoti ir skatinti proporcingą lyčių atstovavimą formuojant komisijas ir darbo grupes.

Nacionalinės antidiskriminacinės 2009-2011 metų programos (Žin., 2009, Nr. 49-1964) 18 punkte išskeltas tikslas – siekiant užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, kompleksiskai tirti diskriminacijos apraiškas ir priežastis visose visuomenės gyvenimo srityse, ugdyti pagarbą žmogui, teisinį visuomenės sąmoningumą, tarpusavio supratimą, toleranciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, sudaryti palankesnes nevalstybinių organizacijų, ginančių žmogaus teises, veiklos sąlygas.

Nacionalinės antidiskriminacinės 2009-2011 metų programos (Žin., 2009, Nr. 49-1964) 19 punkte išskelti uždaviniai:

1. Išanalizuoti, prireikus tobulinti nediskriminacijos teisinę bazę ir numatyti priemones jos nuostatoms veiksmingai įgyvendinti;
2. Atlikti diskriminacijos srities tyrimus, apžvalgas, studijas;
3. Organizuoti antidiskriminacines visuomenės informavimo ir švietimo kampanijas;
4. Rengti seminarus, mokymą, kitas švietėjiškas priemones antidiskriminacijos, tolerancijos ir pagarbos žmogui ugdymo klausimais;
5. Aktyvinti nevalstybinių organizacijų, ginančių žmogaus teises, veiklą;
6. Stiprinti internete skelbiamos informacijos, skatinančios netoleranciją ir kurstančios neapykantą įvairioms žmonių grupėms, kontrolę.

Nacionalinės antidiskriminacinės 2006-2008 metų programos (Žin., 2006, Nr. 100-3872) 16 punkte numatytas tikslas – kompleksiskai ištirti diskriminacijos dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų apraiškas visose visuomenės gyvenimo srityse, ugdyti visuomenės toleranciją, geriau informuoti visuomenę, socialinius partnerius, įvairias gyventojų grupes apie nediskriminaciją, vienodą požiūrį, lygias teises ir galimybes, tobulinti teisinę apsaugą nuo diskriminacijos.

Nacionalinės antidiskriminacinės 2006-2008 metų programos (Žin., 2006, Nr. 100-3872) 17 punkte tikslui pasiekti buvo numatyti šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir prireikus tobulinti nediskriminacijos darbe teisinę bazę;
2. Inicijuoti diskriminacijos srities tyrimus, apžvalgas ir studijas;
3. Rengti antidiskriminacines visuomenės informavimo kampanijas;
4. Rengti seminarus, mokymą, kitas švietėjiškas priemones antidiskriminacijos klausimais.

### 1.2.3. Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos (Žin., 2006, Nr. 68-2497) 21 straipsnis apibrėžia, kad:

1. Kiekvienas turi teisę tiesiogiai arba per laisvai išrinktus atstovus dalyvauti valdant savo šalį.
2. Kiekvienas turi teisę lygiomis sąlygomis stoti į savo šalies valstybinę tarnybą.
3. Žmonių valia yra valstybės valdžios pagrindas; ši valia reiškama periodiškuose ir teisinguose rinkimuose, rengiamuose remiantis visuotine bei lygia rinkimų teise ir vykdomuose slaptu balsavimu arba lygiaverte laisvo balsavimo tvarka.

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos (Žin., 2006, Nr. 68-2497) 23 straipsnio 2 dalis apibrėžia, kad kiekvienas be jokios diskriminacijos turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą.

Jungtinių Tautų Konvencijoje „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“ (Žin., 1996, Nr. 21) 3 straipsnyje įtvirtinta, kad valstybės dalyvės visose srityse, ypač politinėje, socialinėje, ekonominėje ir kultūros, imasi visų atitinkamų priemonių, įskaitant teises, siekdamos užtikrinti visapusišką moterų vystymąsi ir pažangą ir garantuoti joms visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių įgyvendinimą ir naudojimąsi jomis lygiomis teisėmis su vyrais.

Jungtinių Tautų Konvencijos „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“ (Žin., 1996, Nr. 21) 5 straipsnio a dalis apibrėžia, kad valstybės dalyvės imasi visų reikiamų priemonių siekdamos pakeisti socialinius ir kultūrinius vyrų ir moterų elgesio modelius, kad išnyktų prietariai, papročiai ir visokia kitokia praktika, pagrįsta vienos lyties nepilnavertiškumo ar pranašumo idėja arba stereotipišku vyrų ir moterų vaidmeniu.

Šios Konvencijos (Žin., 1996, Nr. 21) 7 straipsnyje numatyta, kad valstybės dalyvės imasi visų reikiamų priemonių, kad būtų panaikinta moterų diskriminacija šalies politiniame ir visuomeniniame gyvenime, ir užtikrinta moterims lygiomis su vyrais sąlygomis teisė:

- a) Būti renkamomis į visus viešai renkamus organus;
- b) Dalyvauti nustatant ir įgyvendinant vyriausybės politiką ir užimti valstybinius postus, taip pat vykdyti visas valstybines funkcijas visuose valstybinio valdymo lygmenyse;
- c) Dalyvauti nevyriausybių organizacijų ir asociacijų, užsiimančių visuomeninio ir politinio šalies gyvenimo problemomis, veikloje.

Jungtinių Tautų Konvencijos „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“ (Žin., 1996, Nr. 21) 8 straipsnyje numatyta, kad valstybės dalyvės imasi visų reikiamų priemonių, kad moterys lygiomis su vyrais sąlygomis ir be jokios diskriminacijos galėtų atstovauti savo vyriausybėms tarptautiniu mastu ir dalyvauti tarptautinių organizacijų darbe.

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 straipsnio 1 dalies a punkte įtvirtinta, kad nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugštinimą.

Apibendrinant, Lietuvos Respublikos, Tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų analizę, teigtina, kad lyčių lygybė įtvirtinta teisės aktuose, kuriais siekiama, kad daugiau moterų dalyvautų politikoje, valdyme bei sprendimų priėmime.



## 2. MOTERŲ DALYVAVIMAS POLITIKOJE, VALDYME, SPRENDIMŲ PRIĖMIME

### 2.1. „Stiklinių lubų“ fenomenas moterims siekiant užimti vadovaujamas pareigas

Daugelyje šiuolaikinių organizacijų vyrauja istoriškai susiklosčiusi vyriškoji kultūra, kuri dažnai yra nepalanki moterims organizacijoje: moterys susiduria su „stiklinių lubų“ fenomenu, todėl mažai moterų užima vadovujančius postus (Stundžė, 2009). N. Mažeikienė, A. Doleraitienė (2012, p. 145), teigia, kad moterys lipidamos karjeros laiptais susiduria su „stiklinėmis lubomis“. „Stiklinės lubos“ – metafora, reiškianti nematomus barjerus, kurie neleidžia individams pakilti į aukštesnius, vadovaujamus postus organizacijose. Šiuo atveju svarbu moterų kaip grupės izoliacija, neleidžianti kilti karjeros laiptais dėl to, kad jos – moterys. Kai kas nors vartoja frazę „stiklinės lubos“, įsivaizduojamas toks moterų diskriminacijos modelis, kai nuo vadovaujama postą užimančio vyro priklauso paaukštinimas, tačiau dažniausiai skiriami į aukštesnes pareigas vyrai, bet ne moterys, vadovaujantis kriterijais, jog moteriai stinga lyderio savybių, moteris gali turėti problemų derindama darbą ir šeimą (Vandzinskaitė, p. 176). Taip pat šis nematomas barjeras yra susijęs su kultūrinėmis ir organizacinėmis normomis, kurios lyderystę vis dar sieja su vyriška lytimi, vyriškos prigimties normomis ir bendrais visuomenės lūkesčiais lyčių vaidmenų atžvilgiu (Klenke, 1996, iš Butkuvienė).

Jungtinių Amerikos Valstijų darbo ministerija „stiklines lubas“ apibrėžė kaip „dirbtines kliūtis, grindžiamas santykių ar organizavimo šališkumu, kurios neleidžia kvalifikuotiems asmenims savo organizacijoje užimti aukštesnių pareigų“ (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1992, iš Šimanskienė, 2006, p.166). Nors „stiklinės lubos“ gali egzistuoti įvairiuose lygiuose – skirtingose organizacijose, pats terminas paprastai vartojamas įvardinti trukdį užimti aukščiausias valdymo pozicijas (Šimanskienė, 2006). L. Stundžė (2009), pastebi, kad „stiklinės lubos“ labiau yra iliuzija ir niekas negali užkirsti žmogui kelio siekti vadovaujamo darbo, tačiau yra aiškiai suvokiamas barjeras moterims. Nuostata, kad moteris nebus gera vadovė ar politikė, neleidžia jai kilti karjeros laiptais, ir tik labai retais atvejais moteris užima aukščiausias valdančias pozicijas (Stundžė, 2009, p. 111). L. Šimanskienės (2006), teigimu moterys, tikinčios, kad „stiklinių lubų“ reiškinys gali užkirsti kelią siekti karjeros, turbūt net nepretenduos į aukščiausias pareigas. Taip pat mažesnis pretendenčių skaičius gali turėti įtakos moterims siekiant aukščiausių valdžios postų.

Apibendrinant, moterims užimti vadovaujamas pareigas yra sunkiau nei vyrams, nes jų paaukštinimas priklauso nuo vadovų – vyrų, taigi kliūtys iškylančios moterims siekiant užimti vadovaujamas pareigas apibūdinamos „stiklinių lubų“ terminu.

## 2.2. Moterų padėtis užimant vadovaujamas pareigas

Kaip teigia, V. Šidlauskienė (2010, p. 33), vyrai solidariai pasidalija visus vadovujančius postus, nes nuo pat vaikystės berniukų savimonės charakteristikos skiriasi nuo mergaičių. Berniukų socializacijai būdinga dažnesnė rizika, varžymasis ir kitokia konkurencinė elgsena, siekiant pergalės, laimėjimų ir savojo statuso įtvirtinimo. Formuojama ir palaikoma visuomeninė struktūra suformuota „stumti“ vyrą, kad jis, o ne moteris užimtų vadovaujamą postą ir įsitvirtintų jame. Moterims vis dar sunku užimti vadovaujamas pareigas pasirinktoje darbo sferoje. Tai lemia daugelis priežasčių, o viena iš pagrindinių yra moters vaidmuo šeimoje ir stereotipinė tiek visuomenės, tiek darbdavių nuomonė apie moterį. Moterų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, yra daugiau nei vyrų, tačiau tiek valstybiniame, tiek privačiajame sektoriuje moterys dažnai užima žemesnes pareigas (Vasiliauskaitė, Tandzegolskienė, 2010, p. 210). V. Kanopienė (2000) teigia, kad moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai, kadangi socialinis ir ekonominis moterų statusas tebėra žemesnis, o vyrų dispozicijoje sukaupti svarbiausi materialiniai ir valdymo įrankiai, įtvirtinantys vyrų instrumentinį vaidmenį (tikslas ir laimėjimų siekis) (Šidlauskienė).

Galima būtų teigti, kad moterų aukštojo mokslo sistemoje yra daugiau negu vyrų ir kad moterys turi tokį patį, o dažnai ir aukštesnį išsilavinimą nei vyrai, tačiau vadovaujamas pareigas jos užima rečiau. Moterims sunkiau nei vyrams sekasi užimti aukštas pareigas darbe sprendimų priėmimo sferoje, valstybės valdyme (Vasiliauskaitė, Tandzegolskienė, 2010). Anot, Šidlauskienės, moterys užima antraeilės svarbos pareigybes organizacijos hierarchijoje, tačiau pozicijas, kuriose greitai pakylama karjeros pakopomis, užima vyrai. Dominuoja nuostata, kad tik vyrai gali mąstyti logiškai, nes jie yra objektyvesni ir racionalesni, todėl geriau vadovauja. Be to, moterys esą ir pačios nenori siekti karjeros (Šidlauskienė, 2010). S. Rutherford (2001, iš Šimanskienė, 2006) nurodo, kad formaliai nėra kliūčių moterims tapti aukščiausio lygio vadovėmis, tačiau yra kliūčių atliekant tradicinius vyro ir moters vaidmenis bei puoselėjant tradicinę organizacinę kultūrą (pvz., susiėjimai po darbo: vyrai eina į barus, žaisti golfo, biliardo ir kartu pabendrauti, aptarti darbo reikalų, jei moterys po darbo neskubėtų namo pas vaikus, gerdamos ir žaisdamos „vyriskus“ žaidimus pelnytų nepalankią nuomonę („vyriskos“, „alkoholikės“, jei neskuba pas vaikus – „feministės“ ir pan.). Tačiau, nedalyvaudamos vyrų pasisėdėjimuose, netampa „savos“, kas trukdo siekti aukštesnių pareigybių ar palankaus įvertinimo.

Kodėl nėra daug moterų vadovių, M. Kets de Vries (Кэ Дэ Ври, 2003, iš Šimanskienė, 2006) nurodo šias priežastis:

- 1) Moterys linkusios gyventi darnų gyvenimą, todėl nesirenka vadovujančio darbo;
- 2) Moterys labiau linkusios rūpintis šeima, vaikais, kam reikia skirti daug laiko;
- 3) Kai kurie vyrai bijo moterų, ypač vadovių (ta mintis juos baugina ir sukelia diskomfortą);

4) Vyrų ir moterų tarpusavio santykiuose galimos dviprasmybės (ypač atkreiptinas dėmesys į asmens seksualumą).

Powell, Butterfield (1994, iš Šimanskienė, 2006), pateikia du paaiškinimus, kodėl tiek nedaug moterų užima aukščiausius postus:

1. Pretendento lyties kintamasis yra nesusijęs su darbu, bet tiesiogiai veikia moters nenaudai, kai sprendžiamas skyrimo į vadovaujamas pareigas klausimas.

2. Su darbu nesusijęs pretendento lyties kintamasis daro netiesioginį poveikį sprendžiant klausimą dėl skyrimo į vadovaujamas pareigas, dažniausiai moterų nenaudai.

Šie du paaiškinimai neprieštarauja vienas kitam, nes pretendento lytis gali veikti paaukštinimo sprendimus ir tiesiogiai, ir netiesiogiai. Be to, sprendimus priimančių asmenų lytis turi išlyginamąjį poveikį santykiui tarp pretendento lyties ir sprendimo skirti į vadovaujamas pareigas. Sprendimui dėl skyrimo į vadovaujamas pareigas turi įtakos subjektyvus vertinimas atsižvelgiant į kandidato galimybes pritapti prie pareigas einančių vadovų: jei asmuo kažkuo labai skiriasi nuo jau dirbančių vadovų, ar nuo skyrimo sprendimus priimančių asmenų, ar nuo abiejų išvardintų kategorijų, (pvz., moters, pretenduojančios į vadovo pareigas vyrų kolektyve) (Šimanskienė, 2006).

Kita priežastis, kodėl moterų, einančių aukštas vadovaujamas pareigas, skaičius yra toks mažas, ta, kad pretendento lytis daro netiesioginę įtaką skyrimo sprendimams, kuriuos veikia su darbu nesusiję kintamieji. Su darbu susiję kriterijai (patirtis, stažas, darbo laimėjimai ir priklausymas postą siūlančiai organizacijai), dažniausiai nulemia sprendimo rezultatus (Stumpf, London, 1981, iš Šimanskienė, 2006, p. 167). Teigiama, kad dar viena iš priežasčių, kodėl tiek nedaug moterų skiriama į aukščiausias vadovaujamas pareigas, yra ta, kad per savo karjerą jos turi mažiau galimybių tobulėjimui profesinėje srityje nei vyrai (Ohlott, Ruderman, McCauley, 1994, iš Šimanskienė, 2006). Tačiau, A. A. Berthoin ir D. N. Izreali (2006) teigia, kad turbūt vienintelė ir didžiausia kliūtis moterims užimti vadovaujamas pareigas yra vis dar išlikęs stereotipas, kad vadovavimas asocijuojamas su vyru (iš Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010).

M. Loden (Шелктов, 2003, iš Šimanskienė, 2006, p. 170) mano, kad egzistuoja vyriški ir moteriški vadovavimo stiliai, todėl moterys neturėtų kopijuoti tokių tradiciškai vyriškų elgesio savybių, kaip nepriklausomumas, noras lenktyniauti, pavaldinių kontrolė, vietoje to išnaudoti moterų elgesio privalumus: gebėjimą užjausti, intuityvumą, siekį dirbti komandoje. P. Tharenou, S. Latimer, D. Conroy (1994, iš Šimanskienė, 2006, p. 170) teigia, kad organizacijoms reikia daugiau išnaudoti moterų, kaip darbuotojų, darbo kapitalą, nes moterų išsimokslinimas, darbo patirtis, mokymasis organizacijoje atitinka vyrų lygį, taigi turi būti sudarytos tos pačios galimybės tobulėti.

Kaip teigia, I. Matonytė (2002), moterys pripažįsta, jog ji darbo vietoje elgiasi kitaip, turi kitokį vadovavimo ir veiklos stilių, joms būdingesnis garbingumas, integralumas, autentiškumas, polinkis bendradarbiauti. S. Vinnicombe (1987, iš Šimanskienė, 2006) ištyrė, kad lyginant

vadovaujančius vyrus ir moteris, moterys yra įžvalgesnės, turi nuojautą – tai vertinga kiekvienai organizacijai. Anot, I. Matonytės (2002, p. 17), vadovėms būdingos su emocine sfera susijusios savybės, intuicija. Busenitz, Barney (1997, iš Endriulaitienė, Stelmokienė, 2008) pastebi, kad moterys vadovės yra mažiau linkusios rizikuoti nei vyrai. V. Kanopienės (2000) teigimu, moterys nėra linkusios konkuruoti. Moterys vadovės labiau linkusios keistis, veiksmingai dirba, malonesnės su pavaldiniais, teigia B. Bass ir B. Avolio (Шелктов, 2003, iš Šimanskienė, 2006, p. 169).

Dž. Rosener (1990, iš Šimanskienė, 2006, p. 169) teigimu, pirmosios vadovės buvo priverstos perimti egzistuojantį stilių ir įpročių, kurie lėmė sėkmę vyrams. Šiuo laikotarpiu aukštesnes vadovaujamas pareigas užima kitokios moterys, jos jau nebemėgdžioja vyrų, o pritaiko moterims būdingus įgūdžius ir taisykles, remiasi asmeninėmis savybėmis bei patirtimi (Šimanskienė, 2006). R. Bubnys, J. Ruškus (2005, p. 52) pažymi, kad pagrindinis įvairių rango vadovų reikalavimas – gebėjimas kontroliuoti kitus žmones ir išlaikyti valdžią.

Apibendrinant, galima paminėti, kad užimant vadovaujamas pareigas dominuoja vyrai, tačiau moterys turi tokį patį, kaip ir vyrai išsilavinimą ir pasižymi visomis savybėmis, kurios reikalingos užimant vadovaujamas pareigas.

### 2.3. Moterys lyderės

Lietuvos pilietinė visuomenė dar silpna, nepakankamai Lietuvos moterys įtraukiamos į demokratizacijos procesus, dėl išsisknijusių lyčių skirtumų nepakankamai vertinamas moterų lyderių potencialas šalies ekonomikai, verslui, politikai (Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010). Visuomenės sąmonėje suformuotas tradicinės rūpestingos, švelnios, dėmesingos moters įvaizdis konfrontuoja su atkaklaus, racionalaus, veiksmingo lyderio bruožais (Šidlauskienė, p. 3). Moterų galimybės užimti lyderiaujančias pozicijas vienoje ar kitoje sferoje dažnai yra lemiamos tradicinių požiūrių į moters menkesnį gebėjimą atskleisti kompetenciją ir jį įtvirtinti (Butkuvienė). L. Stundžės (2009) teigimu, organizacijose moteris lyderė yra gana retas reiškinys dėl vyraujančių stereotipų. L. Šimanskienė (2006) pažymi, kad lyderės moterys skiriasi nuo lyderių vyrų. Eagly (1992, iš Šidlauskienė, p. 3), teigia, kad lyderių vyrų veiklą visuomenė vertina palankiau nei moterų. I. Matonytė (2002), nurodo, kad tiek vyrai, tiek moterys – teigia, kad svarbiausias dalykas, garantuojantis lyderio – vadovo sėkmę, – sunkus, pasišventęs darbas, todėl moterys pasiekia karjeros aukštumų ne dėl gebėjimų, bet investuodamos daugiau pastangų bei laiko įgyjant reikiamą kompetenciją (Geis, 1993, iš Šidlauskienė). Pastebimas reiškinys, kuomet moterys įsigyvena į vyriško vadovavimo vaidmenį, demonstruoja vyriškos lyderystės bruožus ir vyriškai elgiasi, t.y. norėdamos užsitarnauti pripažinimą moterys tenkina visuomenės lūkesčius (Šidlauskienė, p. 3).

Ibid (iš Matonytė, 2002) pažymi, kad labiausiai vertinamos lyderio savybės – dideli gabumai, profesinė kompetencija ir socialinis kapitalas (organizatoriaus talentas, gebėjimas surasti

kompromisą ir kt.). Sugebėjimas įsiklausyti į kitą asmenį tikriausiai yra produktyvi ir naudinga moters lyderės savybė (Matonytė). L. Šimanskienė (2006), pažymi, kad tiek lyderiai vyrai, tiek lyderės moterys turi būti lankstūs. Dž. Rosener (1990, iš Šimanskienė, 2006, p. 168-169) įsitikino, kad lyderės moterys labiau linkusios keistis, be to, jos sugeba atsidėkoti pavaldiniams. Joms nebūdingos savybės, kuriomis paprastai apibūdinamos agresyvios feministės. Lyderės moterys linki pavaldiniams sėkmės priimant sprendimus, deleguoja jiems įgaliojimus ir dalijasi su jais informacija. Jos netrokšta formalios valdžios, mokosi vadovauti be jos (Rosener, 1990, iš Šimanskienė, 2006, p. 169).

Apibendrinant, galima paminėti, kad moterys lyderės, skiriasi nuo lyderių vyrų.

## 2.4. Moterų dalyvavimas politikoje

Moterų politinį dalyvavimą lemia šalies politinė kultūra, tradicijos, visuomenėje gajūs požiūriai į lyčių vaidmenis, pačių moterų nuomonė apie savo galimybes realizuoti save politikoje ar atstovauti tam tikrus lūkesčius reiškiančiai socialinei grupei. Abiejų lyčių aktyvus dalyvavimas formuojant politiką padeda geriau politikos sprendimuose atspindėti visuomenės įvairovę, moters ir vyro skirtingus profesinius, ekonominius, kultūrinius, socialinius, asmeninius ir pan. poreikius jų labai skirtingame gyvenimo projekte (Šidlauskienė, 2009, p. 18). Lygiavertis moterų ir vyrų 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 (Mikėnė, 2012, p. 977).

I. Matonytės teigimu, moterų politinės teisės glaudžiai susijusios su Lietuvos valstybingumu. Formaliai laikytina, kad Lietuvos moterys rinkimų teises gavo 1918 m. lapkričio 2 d. (Purvaneckienė, 2001, iš Matonytė). Lyčių klausimas Lietuvos nacionalinėje politikoje buvo išspręstas iki 1919 m. lapkričio 20 d., kai Lietuvos valstybės taryba priėmė įstatymą dėl Steigiamojo Seimo rinkimų, kuris suteikė moterims visas rinkimines teises (aktyvi teisė balsuoti ir pasyvi teisė būti renkamoms) (Matonytė). Politikos sferoje, normatyvinę galios prigimtį sudaro tai, kad ją palaiko ir esantys valdžioje, ir valdžios neturintys (šiuo atveju moterys kaip socialinė grupė, kuri neturi galios) (Matonytė, 2002, iš Butkuvienė). Politika – tai, ką Makiavelis aprašė kaip tam tikrą „vadybinę kovą“, kai atskiri asmenys su skirtingomis savybėmis, įvairiais veikimo būdais, nevienodais tikslais varžosi, kovoja, rungtyniauja tarpusavyje dėl pripažinimo (Matonytė, 2002, p. 17).

J. L. Lawless, R. L. Fox (2005) (iš M. L. Krook, 2009, p. 3) teigia, kad moterys yra mažiau politiškai ambicingos negu vyrai. Moterų politinį dalyvavimą, lemia šalies politinė kultūra, tradicijos, visuomenės požiūriai į lyčių vaidmenis, pačių moterų nuomonė apie savo galimybes realizuoti save politikoje ar atstovauti tam tikrus lūkesčius reiškiančiai socialinei grupei

(Šidlauskienė, 2009, p. 18). Remiantis M. Verloo (2007) galima teigti, kad moterys turėtų pasikeisti, drąsiau kandidatuoti į politikos postus, turėtų būti mokomos tapti politikėmis. Kaip pažymi Phillips (1995) (iš M. Verloo, 2007, p. 83), ne tiktai moterų politinės idėjos, bet ir moterų politinė patirtis turėtų dalyvauti politikos formavimo procese.

Norris (1995) (iš M. Verloo, 2007, p. 82) išskiria „į reikalavimą orientuotą metodą“ (a „demand-oriented approach“) kodėl partijose nedalyvauja daugiau moterų? ir „į aprūpinimą orientuotą metodą“ (a „supply-oriented approach“) kodėl moterys nekandiduoja į politikos postus? „Į aprūpinimą orientuotas metodas“ nagrinėja moteris, t.y. jos turi būti mokomos, auklėjamos, drąsinamos dalyvauti politikoje, „į reikalavimą orientuotas metodas“ nagrinėja partijas ir rinkėjus, t.y. kaip padrąsinti partijas, kad priimtų daugiau moterų ir kaip padrąsinti rinkėjus, kad balsuotų už moteris? Strategai skirtingose šalyse siekia padidinti moterų dalyvaujančių politikoje skaičių, pavyzdžiui, per kvotas ar nustatytą tikslų moterų skaičių dalyvaujančių politikoje (Verloo, 2007). Remiantis M. L. Krook (2009) galima daryti prielaidą, kad kol vyrai sudaro partinio elito didžiąją daugumą, bus sudėtinga išrinkti daugiau moterų į politiką.

Lietuvoje moterys sudaro daugiau kaip pusę (53,6 %) gyventojų. Tačiau moterų, dalyvaujančių politikoje ir valdyme, skaičius nėra didelis (Šeduikienė). Moterų padėtis Lietuvos valstybės valdymo ir vietos savivaldos institucijose pateikiama 1 lentelėje (Mikėnė, 2012).

1 lentelė

### Moterų padėtis Lietuvoje, valstybės valdymo ir vietos savivaldos institucijose

Lietuva
Aukščiausias – Prezidento pareigas – Lietuvoje eina moteris
Moterys Seime
115 vyrų (86,1 proc.) ir 26 moterys (18,4 proc.)
Tik 3 iš 11 (27 proc.) Seimo komisijų pirmininkės yra moterys
Moterys Vyriausybėje
Dabartinėje Vyriausybėje – 2 moterys ministrės; ministrės, viceministrės, ministrų patarėjos sudaro apie 30 proc.
Moterys vadovės
2010 m. moterys sudarė 41 proc. visų vadovų (teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų); 2011 m. pradžioje moterys sudarė 76 proc. karjeros, 60 proc. politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų, tačiau 69 proc. valstybės įstaigų vadovų – vyrai
Moterys tarptautinėse institucijose
Europos Tarybos Parlamentinėje Asamblėjoje iš 8 delegacijos narių 4 (50 proc.) yra moterys. 2009 m. į Europos Parlamentą išrinktos 3 (25 proc.) moterys ir 9 (75 proc.) vyrai
Seimo narių partinės afiliacijos ir sudėtis pagal lytį
Lietuvoje 2008 m. rinkimuose išrinkti 144 Seimo nariai, iš jų 18 proc. moterų ir 82 proc. vyrų
Moterys vietos savivaldybių tarybose
2011 m. į savivaldybių tarybas išrinktos 342 (22 proc.) moterys ir 1184 (78 proc.) vyrai. Savivaldybių sudėtis kinta lėtai, moterų – tarybos narių dalis nežymiai svyruoja apie penktadalį nuo pat 1995 m. rinkimų

Moterys vietos savivaldybių tarybose
2011 m. į savivaldybių tarybas išrinktos 342 (22 proc.) moterys ir 1184 (78 proc.) vyrai. Savivaldybių sudėtis kinta lėtai, moterų – tarybos narių dalis nežymiai svyruoja apie penktadalį nuo pat 1995 m. rinkimų

Lietuvos statistikos departamentas. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2010. Vilnius, 2011, p. 5 (iš Mikėnė, 2012, p. 977).

E. Butkuvienės teigimu, priimti įstatymai bei kiti teisiniai dokumentai liudija apie formalias moterų politinio atstovavimo sąlygas, tačiau jų nepakanka užtikrinant realų, lygiavertį moterų atstovavimą. Anot, A. Dromantaitės-Stancikienės, Z. Gineitienės (2010), moterų intelektualinis potencialas ir jų indėlis į valstybės konkurencingumo didinimą nėra visiškai panaudotas. Nepanaudojant moterų gebėjimų ir talentų, nuostoliai šaliai yra didžiuliai (Guščinskienės, Čiburienės, 2009). I. Matonytė, A. Novelskaitė (2007) teigia, kad politikoje moterys priimtinos tik pagalbininkų vaidmenims atlikti, kadangi istoriškai yra susiformavę ir įsigalėję vyro ir moters vaidmens bei vietos visuomenėje ir šeimoje patriarchaliniai stereotipai: vyras – šeimos maitintojas, o moteris orientuojama į šeimą ir namus, neskatinama dalyvauti politinėje bei visuomeninėje veikloje (Šeduikienė). Tradicinėje visuomenėje vykstantis istoriškai susiklosčiusių veiklos sričių padalijimas tarp vyrų ir moterų, skiria vyrams viešąją erdvę, moterims – privačiąją (Elshtain, 2002, iš Mažeikienė, Doleraitienė, 2012). N. Mažeikienė, A. Doleraitienė (2012) pažymi, kad berniukai jau nuo mažens drąsinami nerodyti savo emocijų („dideli berniukai neverkia“), ugdyti praktinius gebėjimus ir kovoti už save. Mergaitės skatinamos reikšti savo emocijas, įtraukiamos į namų ruošos darbus ir iš jų tikimasi daugiau pasyvumo. Namų ruošą, vaikų priežiūrą ir auklėjimą, ligonių ir pagyvenusių šeimos narių priežiūrą bei slaugą nuo seno, tradiciškai buvo laikomi moterų veiklos sritimi privačioje erdvėje, namuose ir šeimoje (Mažeikienė, Doleraitienė, 2012, p. 144). N. Mažeikienės ir A. Doleraitienės (2012) teigimu, moterų vaidmuo yra siejamas su ryšių užmezgimu ir palaikymu, rūpinimusi kitais, bendradarbiavimu, dėmesiu kitų poreikiams, priklausomumu ir emociniu jautrumu. Vyrai orientuojasi į tikslą ir laimėjimus, sieki dominuoti, būti drąsiems, nepriklausomiems, turintiems loginį ir racionalų mąstymą. N. Mažeikienė, A. Doleraitienė (2012, p. 147), pastebi, kad skirtinga mergaičių ir berniukų socializacija suformuoja vyrų ir moterų pasiskirstymą vaidmenimis viešojoje ir privačioje srityje.

Taigi, moterų nenoras dalyvauti politikoje neturi jokio natūralaus pagrindo, tai patriarchalinio mąstymo, požiūrio ir struktūros rezultatas, kurie nubrėžia moteriai jos ribas visuomenėje ir kontroliuoja, kad jos nebūtų peržengtos (Reingardienė, 2004). J. Reingardienė (2004, iš Butkuvienė, p. 23) pažymi, kad „Lietuvos kontekste moterys niekada nebuvo visiškai išstumtos iš viešosios sferos, bet jų dalyvavimas viešajame gyvenime, taip pat kaip ir vaidmuo privačioje sferoje, yra paveiktas patriarchalinių visuomenės nuostatų ir praktikos bei jų nuolatinių bandymų prisitaikyti

prie vyriškų dominavimo struktūrų“. Anot I. Matonytės (2002, p. 11), moterys pripažįsta, jog vyrai ir moterys yra skirtingi ir pagal gabumus, ir pagal polinkius, tačiau pabrėžia, kad iš esmės neteisinga yra bet kurią „moterišką“ veiklą laikyti prastesne, ar bet kurią moterį traktuoti kaip nepatikimą partnerį socialiai (politiškai) reikšmingose iniciatyvose. Taip pat, I. Matonytė (2002, Butkuvienė) pažymi, kad moterų, įžengusių ar bežengiančių į viešą erdvę, gebėjimai yra nuvertinami, neįvertinami, panašiai kaip ir vyrų, veikiančių privačioje erdvėje (Butkuvienė, p. 23).

Nusistovėjusios lyčių santykius reguliuojančios normos: moterų tapatinimas su šeima, abejojimas jų vadovavimo gebėjimais, tačiau, nepaisant visų sunkumų ar apribojimų, moterys puikiai vadovauja organizacijoms, priima sėkmingus sprendimus taip paneigdamos visuomenėje susiformavusias stereotipines nuostatas (Valackienė, 2002; Stundžienė, 2002, iš Bubnys, Ruškus, 2005). Anot I. Matonytės (2002), moterys, užimdamos visuomenėje reikšmingus postus, veikia tik kaip subdominuojančios, bet ne dominuojančios grupės atstovės. Dominuojantis vyrų statusas išlaikomas kaip norma ir visuomenėje nusistovėjusi tvarka tiek moterų, tiek vyrų suvokiama kaip natūrali, teisinga, būtina, neieškant jokių kitų racionalių alternatyvų (Matonytė, 2002). E. Butkuvienė pastebi, kad visuomeniškumas, dalyvavimas visuomeninėje veikloje yra svarbus viešosios sferos elementas, akcentuojamas kaip palanki prielaida moterų savirealizacijai politikoje. Dalyvavimas visuomeninių organizacijų veikloje sąlygoja socialinio bei politinio kapitalų kaupimo galimybes. V. Sapiro (2006, iš Butkuvienė) teigia, kad socialinis kapitalas gali sustiprinti politinę galią, kartu prisidėti kaip išteklius prie politinės veiklos efektyvumo. Kalbant apie socialinį kapitalą lyčių aspektu kaip apie svarbų veiksniį įsitraukiant į politinę veiklą, gali būti, kad moterys turi mažiau socialinio kapitalo nei vyrai arba jos turimą kapitalą naudoja politikoje ne taip efektyviai kaip vyrai (Sapiras, 2006, iš Butkuvienė, p. 23). Socialinis kapitalas yra pagrindinis komponentas, kuris lemia sėkmę ir laimėjimus vykstant kandidatų kovoje į elitą. Jis panaudojamas siekiant padidinti statusą, autoritetą, įvairių ryšių galią ir taip konvertuoti į kito tipo kapitalą (Lovenduski, 1986, iš Butkuvienė, p. 23).

Europos Sąjungos politiniame diskurse plėtojamas specialiųjų priemonių taikymas menko moterų dalyvavimo politikoje ir valstybinės valdžios institucijose problemai spręsti grindžiamas proporcinio atstovavimo kaip demokratijos užtikrinimo principu (t.y. demokratiniu vadinamas valdymas, kuriame dalyvauja įvairioms socialinėms grupėms proporcingas skaičius atstovų) (Mėjerė).

Moterų interesų nereprezentatyvumas yra siejamas su menku moterų dalyvavimo politikoje, o ne valstybinės valdžios institucijų maskulinizavimu arba pernelyg dideliu vyrų atstovavimu. Kaip pažymi E. Lombardo ir kt. (2007, iš Mėjerė, p. 219), „moterų socialinės, o ne biologinės lyties pripažinimas stebimas tik tuomet kai moterų trūkumas politikoje siejamas su moteriškų savybių ir privalumų stoka arba kuomet tikimasi, jog moteris įneš į politiką naujas, kitokias tendencijas“.



Socialinė politinė praktika rodo, kad moterys yra iškeliamos ir išrenkamos į aukščiausius politinius postus paprastai esant „tinkamų“ vyrų kandidatų krizei politinėje rinkoje. Kita vertus, moters išrinkimas į tam tikrą politinį postą iš karto kvestionuoja šio posto suteikiamą galią (Žvinklienė, 2009, p. 107). Nors galia yra belytė ir bet kurio lyderio sėkmė priklauso tiek nuo iškeltų politinių tikslų, tiek nuo asmeninių gebėjimų suburti jį palaikančią komandą iškeltiems tikslams pasiekti, moterys aukščiausiuose politinėse postuose byloja apie patriarchatinės lyčių tvarkos demokratizaciją, skatinamą ilgametės lyčių lygybės politikos įgyvendinimo (Žvinklienė, 2009, p. 107).

Apibendrinant, galima pastebėti, kad tebėra stiprios patriarchalinės nuostatos visuomenėje ir tebevyrauja stereotipai, kurie išryškina moterų profesinės karjeros, lyderiavimo, vadovavimo galimybių suvaržymą politikoje.

#### 2.4.1. Moterys politinės kandidatės

Autoriai analizuojantys politinio kandidato pasirinkimą išskiria politinio komplektavimo keturias modelio stadijas (Lovenduski, Norris, 1993; Krook, 2009):

1. Didelis kiekis gyventojų, kurie turi teisę kandidatuoti į politinį postą;
2. Mažesnis kiekis gyventojų, kurie nori kandidatuoti į politinį postą;
3. Maža grupė gyventojų, kurie yra paskirti kandidatuoti į politinį postą;
4. Mažiausia grupė gyventojų, kurie yra išrinkti į politiką.

Šis modelis padeda autoriams nurodyti įvairius tipus kvalifikacijų, kurios gali padėti atskirti vienus politinius kandidatus nuo kitų, tai kandidatų išsilavinimas, įstatymų išmanymas, kalbėjimo gebėjimai, finansiniai ištekliai, politiniai ryšiai, giminystė, vardo pripažinimas, organizaciniai įgūdžiai ir kt. (Rahat, Hazan, 2001; Krook, 2009).

Pagal P. Norris, J. Lovenduski (1995) (iš M. L. Krook, 2009, p. 2-3), du pagrindiniai faktoriai, kurie formuoja politinių kandidatų aprūpinimą yra:

1. Ištekliai – laikas, pinigai, patirtis;
2. Motyvacija – varomoji jėga, ambicijos, lūkesčiai dėl politikos.

Norris, Lovenduski (1995) pastebi, kad moterų politinių kandidačių aprūpinimas yra suformuotas lyties ideologijos, t.y. moterys turi mažiau politinių ambicijų ir pasitikėjimo savimi, laiko ir pinigų. Moterys politinės kandidatės vertinamos, kaip mažiau kompetentingos (Krook, 2009). Dėl ilgalaikės tradicijos, kai politinėje veikloje dalyvavo daugiausia vyrai, moterims trūksta patirties ir kompetencijos politikoje, pasitikėjimo savimi, kad galėtų lygiomis jėgomis ir galimybėmis dalyvauti su vyrais rinkimų procese bei pasiekti gerų rezultatų rinkimuose. Nepaisant susiklosčiusios nepalankios situacijos moterims tiek politinių partijų, tiek visuomenės lygyje,

moterys nėra linkusios ypač aktyviai dalyvauti politinėje veikloje ir siekti politinės karjeros, joms tai padaryti dažnai yra daug sunkiau negu vyrams (Šidlauskienė, 2009).

Teigtina, kad moterys neturi laiko dalyvauti politikoje dėl šeimos ir namų ruošos darbų, neturi tiek pinigų, kiek vyrai rinkimų kampanijoms bei patirties politikoje. Moterys nepasitiki savimi, jos neturi noro dalyvauti politikoje. Moterys visuomenės vertinamos, kaip mažiau kompetentingos politikoje.

## 2.5. Veiksniai, darantys įtaka politikų vertinimui

Lietuvoje nuo Nepriklausomybės atgavimo einama demokratizacijos keliu, tačiau moterų dalyvavimo politikoje skaičiai kinta nedaug (Ališauskienė, Purvaneckienė, 2009, p. 7). Remiantis autoriais Ballington, Karam, (2005, iš Ališauskienė, Purvaneckienė, 2009) galima išskirti moterims kliudančius dalyvauti politikoje veiksnius, tai:

**Ideologiniai.** Patriarchalinė ideologija, daugiau ar mažiau persunkia visas visuomenės gyvenimo sritis, priskiria vyrams viešąją, o moterims privačią (namų) sferas, stereotipizuoja lyčių vaidmenis.

**Politiniai.** Politinė sistema turi nemažą įtaką. Istoriskai vyrų sukurta politinė sfera eliminuoja moteris jau vien dėl to, kad privati sfera laikoma neiginčijamai nepolitine. Moterų galimybės būti išrinktomis priklauso ir nuo rinkimų sistemos: moksliskai įrodyta, kad daugiamandatė (proporcinė) rinkimų sistema yra žymiai palankesnė moterims (Ballington, Karam, 2005, p. 102, iš Ališauskienė, Purvaneckienė, 2009). Partinėse struktūrose dominuoja vyrai, dažnai moterys negali dalyvauti partijų veikloje dėl šeimos pareigų.

**Sociokultūriniai.** Moterys rečiau pasirodo žiniasklaidoje, jos rečiau patenka į skandalus (išskyrus popkultūros atstoves). Dėl to vyrai gali būti geriau pasirengę renkamoms pareigoms arba labiau išgarsėję žiniasklaidoje.

**Ekonominiai.** Moterų mažesnės pajamos, paprastai jos neturi pakankamai lėšų komercializuotoms rinkimų kampanijoms. Moterys užima žemesnes pareigas, iš kurių sunkiau būti išrinktomis.

Tačiau vienas iš pagrindinių veiksnių, trukdančių moterims dalyvauti politikoje ir stabdančių demokratijos vystimąsi, – **patriarchalinės gyventojų nuostatos** (Ališauskienė, Purvaneckienė, 2009, p. 7).

Veiksniai, darantys įtaką politikų asmenybės bruožų vertinimui: asmenybės patrauklumas, sugebėjimas bendrauti, išvaizda, „artumas“ paprastam žmogui ir kitos asmeninės savybės, sukeliančios teigiamų emocijų, Lietuvos rinkėjams daro didelį poveikį (Ališauskienė, 2000). Lietuvoje, kaip rodo 2009 m. Moterų informacijos centro pateikti tyrimo rezultatai (Moterų informacijos centras, 2009 iš Mikėnė, 2012, p. 979), politikos svarba tiek moterų, tiek vyrų

gyvenime nuolat mažėja. Tačiau Lietuvos gyventojų požiūris į moterų dalyvavimą politikoje darosi vis palankesniu, žymiai mažėja žmonių, manančių, kad moterys iš viso neturėtų dalyvauti politikoje: taip manančių vyrų procentas sumažėjo nuo 31 iki 12 proc., moterų nuo 23 iki 5 proc. Tačiau didžiausia dalis moterų ir vyrų mano, kad moterys turėtų dalyvauti politikoje tiek pat, kiek dabar. Tiek moterys ir vyrai, kurie mano, kad moterys iš viso neturėtų dalyvauti politikoje, pagrindine kliūtimi moterims mato sunkumą suderinti darbo ir šeimos interesus: 2009 m. taip manė 57 proc. vyrų ir 58 proc. moterų. Lyginant su 2004 m., moterų dalyvavimas politikoje bei aukščiausio lygio valdyje 2004 m. nebuvo vyrams labai patraukli perspektyva (Reingardienė, 2004).

Faktas, kad šaliai vadovauja moteris, yra reikšmingas pasiekimas (Butkuvienė). Galima identifikuoti net keletą priežasčių, kurios sudarė prielaidas Lietuvos Respublikos Prezidentės pergalei. Pirma, šalyje (kaip ir visame pasaulyje) esanti krizė skatino piliečius rinkti kandidatą kuris turėtų aukštą kvalifikaciją, būtų kompetentingas ekonomikos srityje; antra, žiniasklaida formavo teigiamą Lietuvos Respublikos Prezidentės įvaizdį, informuodama ir nušviesdama jos veiklą Europos Komisijoje; trečia, bene subjektyviausia, tačiau ne mažiau svarbi – Lietuvos Respublikos Prezidentė pasižymi ryžtingumu, kompetencija, profesionalumu, dalykiškumu, konkretumu, tvirtu charakteriu – savybėmis, kurios priskiriamos vyrams politikams; ketvirta, savo aukštą kompetenciją Lietuvos Respublikos Prezidentė įrodė dirbdama įvairiose politinės valdžios lygmenyse – nacionaliniame ir viršnacionaliniame. Išvardytos priežastys nustelbė lyties aspektą ir sudarė palankias prielaidas Lietuvos Respublikos Prezidentės pergalei rinkimuose (Butkuvienė, p. 24-25).

Dvi pagrindinės veiksnių grupės, paskatinusios moteris įsitraukti į politiką: pirma, asmeninis aktyvumas, saviraiškos galimybių paieška, siekiant spręsti aktualias bei jautrias visuomenės problemas; antra, aplinkinių įvertinimas ir paskatinimas įsitraukti į politiką. Pažymėtina, kad daugeliu atveju politinės veiklos pasirinkimas buvo sąlygotas ir asmeninio aktyvumo, ir aplinkinių paskatinimo (Butkuvienė, p. 24).

Baltijos tyrimų apklausa (2003, iš Butkuvienė, p. 24) parodė, kad moterims politikoje keliami aukštesni reikalavimai, šalia tų pačių savybių reikalingų abiejų lyčių kandidatams: sąžiningas, nesavanaudiškas, doras, protingas, gudrus, ryžtingas, atkaklus, siekiantis tikslo, moterims keliamas papildomas reikalavimas – išsilavinusi, išprususi, eruditė. Svarbu pažymėti, kad šalia trijų svarbiausių savybių iš vyrų politikų dar reikalaujama kompetencijos, profesionalumo, politinės patirties, dalykiškumo, konkretumo, tvirto charakterio. Moterims šalia trijų pagrindinių, akcentuojami išoriniai elementai: išvaizda, patrauklumas, elegancija, grožis. Tai atskleidžia daugiau dekoratyvų moters vaidmens įsivaizdavimą politikoje (Butkuvienė, p. 24). Apskritai moterys turi daugiau dėti pastangų įrodydamos savo gebėjimus, kompetenciją dirbti ypač tradiciškai labiau vyriškomis laikomose veiklos srityse, kaip šiuo atveju – politikoje (Butkuvienė, p. 24). Savybės

priskiriamos moterims: silpnumas, paklusnumas ir emocionalumas (Šimanskienė, 2006). Įgimta moterų savybe dažniausiai yra laikomas pasyvumas, globėjiškumas, noras bendradarbiauti ir nenoras konkuruoti, konservatyvumas, emocionalumas, intuityvumas, nuolaidumas, gailestingumas, psichinis nesavarankiškumas (Šimanskienė, 2006, p. 165). Teigiama, kad moterims būdinga sėkmės, iškilimo motyvacija tose srityse, kurias mūsų visuomenė tradiciškai skiria moterims – socialinių mokėjimų, socialinių santykių (Šimanskienė, 2006, p. 165).

Respondentų manymu, pagrindinė moterų neaktyvaus dalyvavimo politiniame gyvenime priežastis yra šeimos, namų ūkio valdymo rūpesčiai, dėl dvigubo užimtumo tarnyboje ir namų buityje patiriamas nuovargis. Tarp kitų dažniau minimų priežasčių yra šios: moterims mažiau galimybių (jų nereikia), taip priimta visuomenėje (tai vyrų reikalas), neleidžia vyrai. Kita vertus, tai galima paaiškinti ir pačių moterų nenoru tai daryti, nesidomėjimu šia veiklos sritimi bei nepasitikėjimu savo jėgomis. Moteris politikė turėtų būti: sąžininga, nesavanaudiška, dora, protinga, gudri, išsilavinusi, išprususi, eruditė, ryžtinga, atkakli, siekianti tikslo (Šidlauskienė, 2009).

Šidlauskienė aiškino moterų pasyvaus dalyvavimo politikoje priežastis. Jų pakankamai daug: kasdieniniai rūpesčiai ir laiko stoka (tenka laviruoti tarp šeimos pareigų vykdymo ir politinės karjeros kelio); politinio išsilavinimo stoka; lėšų stoka; prietariai ir stereotipai (įprasti tradiciniai lyčių vaidmenų modeliai, patriarchalinės pažiūros vis dar internalizuojami ir perduodami bei perkeliama į politinį gyvenimą); motyvacijos, asmeninio intereso stoka aktyviai politinei veiklai ir prastas politikos įvaizdis; politinės socializacijos stoka; vidinės partinių organizacijų kliūtys (moterys kandidatės diskriminuojamos, pateikiamos sąrašo pabaigoje); solidarumo tarp moterų stoka (Šidlauskienė, 2009, p. 29-30 iš Mikėnė, 2012, p. 979). Moterys, aktyviai atlikdamos reprodukcijos darbus namų ūkyje, rečiau dalyvauja su kolegomis vyrais neformaliuose renginiuose, kur priimami kardinalūs organizacijos vystymo sprendimai (Šidlauskienė, p. 3).

Apibendrinant galima teigti, kad moterų dalyvavimas tokioje viešosios sferos srityje, kaip politika su kai kuriomis išimtimis, t.y. atskirais, ryškesniais pavienių moterų proveržiais, vis dar yra lemiamas stereotipinio mąstymo elementų, sąlygojančių moterų atstovavimo politikoje galimybes.

## 2.6. Lyčių pasiskirstymas viešosiose organizacijose

Lytis yra, svarbiausia, struktūra socialinių ryšių, kuriuose moterų ir vyrų padėtys yra apibrėžtos, dėl kultūrinių reikšmių buvimo vyras ir moteris susitaria, ir jų trajektorijos per gyvenimą yra suplanuotos. Lyties ryšiai yra visose gyvenimo sferose, apimant ir organizacijas (Connell, 2006, p. 839). Martin (1992) (iš J. R. Saidel, K. Loscocco, 2005, p. 159) teigia, kad lytis organizacijoje yra įsitvirtinusi darbo vietose, skyriuose ir organizacinėje veikloje. Lytis gali būti svarbi atstovaujanti biurokratijai todėl, kad formuoja socialinius ir kultūrinius kontekstus, kuriuose

žmonės dirba (Saidel, Loscocco, 2005, p. 159). Anot J. R. Saidel, K. Loscocco (2005, p. 160), pasyvi atstovaujanti biurokratija yra sąlyga atitikimo tarp demografinių biurokratijos savybių ir bendro gyventojų skaičiaus ir, todėl, laikytina atitikimu tarp biurokratiškas sprendimų ir bendro gyventojų skaičiaus politikoje. Aktyvi atstovaujanti biurokratija – valstybės tarnautojai, kurie duoda naudos visuomenėje tiems, kas yra tokios pačios lyties, kaip ir jie. Autorės (2005, p. 161) pastebi, kad priimta organizacijos politika yra susieta su organizacijos vadovo prioritetais. Kaip pažymi Aberbach, Rockman (2000) (iš J. R. Saidel, K. Loscocco, 2005, p. 161), žiūrint į atstovaujamą biurokratiją, svarbu atskirti visą organizaciją nuo tų viršuje, kas turi pagrindinę įtaką politikai, kuri yra interpretuojama ir įgyvendinama. J. R. Saidel, K. Loscocco (2005, p. 161) pripažįsta, kad „politiniai žaidėjai“ visuose lygmenyse viešose organizacijose gali turėti poveikį politikos rezultatams, taip pat pripažįsta dominuojančią įtaką pozicinių lyderių hierarchiniai suformuotose viešose organizacijose. Autorės (2005, p. 161) teigia, kad viešųjų organizacijų vadovai priimantys sprendimus susiduria su mažiausiais apribojimais. Pagal Acker, pagrindinį lyčių institucijų teorijos autorių, (iš J. R. Saidel, K. Loscocco, 2005, p. 162), sąvoka „lyčių institucionalizmas“ reiškia, kad lytis dalyvauja procesuose, praktikoje, atvaizduose, ideologijoje ir valdžios dalijime įvairiuose socialinio gyvenimo sektoriuose. Keiser ir al. (2002) (iš J. R. Saidel, K. Loscocco, 2005, p. 162) tvirtina, kad įstaigos, kuriose lytis yra įsitvirtinusi daro įtaką kontekstui, kuriame asmenys priima sprendimus ir veikia tuos sprendimus.

Visuomenės socialinis ekonominis išsivystymas lemia moterų profesinės veiklos pobūdį, užimtumo formą (dažniausiai visą darbo dieną) darbo rinkoje, ryškiai segreguojančioje moteris ir vyrus, įtvirtinančioje griežtą struktūrinę hierarchiją ir biurokratiją. Moterys koncentruojasi organizacinės struktūros apačioje – jos kontroliuojamos, neįgalinamos, neįtraukiamos į informacinius ir išteklių paskirstymo tinklus. Biurokratijos išplėtimas didina darbo krūvius, užima savaitgalius, trumpina poilsio laiką, didina darbuotojų, ypač moterų, „laikančių visus namų kampus“, išnaudojimą, įtvirtina galios santykius. Biurokratija ir hierarchija sutverta vyrų, kurie dominuoja organizacinės struktūros ir visuomenės viršūnėse. Institucinės hierarchinės struktūros tampa moterų kontrolės priemonėmis, kurios moteris slegia ir engia. Politinėse organizacijose, kurios sukonstruotos pagal vyrišką normą, sunku išvelgti moterį ir vyrą. Vyrai organizacijoje reguliuoja jos elgesį ir perspektyvą, atstovaudami apskritai žmogui, taip sukurdami organizacinę struktūrą ir jos vystymąsi, kaip neutralią lyties požiūriu. Jeigu pripažįstama, kad organizacijos struktūra skirtingai veikia vyrus ir moteris, taip įrodoma, kad atsižvelgiama į lyčių požymių ir elgesio ypatumus, seksualumą. Į seksualumą, kaip lyčių identiteto, lyčių įvaizdžių ir lyčių nelygybės raišką, organizacijų teorijoje ilgai nebuvo atsižvelgta (Šidlauskienė, 2009, p. 23).

Viešųjų organizacijų hierarchijoje yra lyčių pasiskirstymas pareigose. Vyrai organizacijose užima aukštas pareigas, moterys – žemesnes pareigas, jos yra pavaldžios vyrams ir vykdo jų

nurodymus. Įtaką, valdžią organizacijose turi vadovai – vyrai. Sprendimus organizacijose priima vadovai, o jų daugiausia yra vyrų, vadovams priimant sprendimus taikomi mažiausi apribojimai.

## 2.7. Moterų dalyvavimas sprendimų priėmimo

Perspektyvioje demokratinėje visuomenėje priimant sprendimus privalo dalyvauti visi gyventojai – tiek moterys, tiek vyrai, ir abiejų lyčių interesus turi būti vienodai atstovaujama visose valstybės valdymo pozicijose. 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 bei būtina lyčių lygybės sąlyga (Šidlauskienė, 2009, p. 17). Moterų dalyvavimas priimant sprendimus yra svarbi demokratijos ir socialinio teisingumo sąlyga (Pečiūrienė ir kt.).

Demokratinėje visuomenėje priimant sprendimus turi dalyvauti abiejų lyčių atstovai, tačiau Lietuvoje moterys vis dar mažai dalyvauja priimant įvairių lygmenų sprendimus (Nevyriausybinis ..., 2004, p. 8). Kaip teigia, Ballington, Karam (2005, iš Ališauskienė, Purvaneckienė, 2009), sprendimų priėmimas ir prioritetų nustatymas didžiaja dalimi išlieka vyrų rankose. Atsižvelgimas į lyčių perspektyvą ir abiejų lyčių įtraukimas į sprendimų priėmimą yra būtina demokratijos sąlyga. Anot, J. Reingardienės (2004, iš Vandzinskaitė), formaliai nėra privilegijuotos lyties, kuri turėtų daugiau galios sprendimų priėmimo procesuose. Nėra tolygaus moterų atstovavimo politinių sprendimų priėmimo srityje vietiniame lygmenyje (Nevyriausybinis ..., 2004). Teigiama, kad moterų išstūmimas iš politinių sprendimų priėmimo procesų ne tik riboja moterų galias veikti vienodai su vyrais, bet ir minimizuoja moterų interesų atstovavimą lyčių lygybės formavime (Mėjerė, p. 219). Būtina pabrėžti, kad lyčių lygybės samprata siejama su vyrų ir moterų teisine lygybe, lygių galimybių užtikrinimu ir vienodo elgesio reikalavimais, teigiant, jog aktyvesnis moterų dalyvavimas, kurio pagrindinis indikatorius dažniausiai yra tik padidėjęs moterų skaičius politinių sprendimų priėmimo institucijose, yra pagrindinis lyčių lygybės pasiekimo kelias (Mėjerė).

Europos Sąjungos politikoje iškeliamas poreikis skatinti moterų įtraukimą į viešojo gyvenimo valdymo struktūras, pripažįstant subalansuotą, proporcingą abiejų lyčių dalyvavimą sprendimų priėmimo esmine demokratijos sąlyga (Mėjerė). Europos Komisijos požiūris į lyderių lygybę kinta, pripažįstant poreikį subalansuoti moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus visuose visuomenės lygmenyse (Reingardienė, 2004). Europos Sąjungos politiniame diskurse plėtojama moterų integravimo į politinių sprendimų priėmimo samprata iš esmės atitinka tik kiekybinio atstovavimo koncepciją (Mėjerė). Patirtis rodo, kad šalyse, kur daugiau moterų dalyvauja priimant sprendimus, pokyčiai vyksta daug greičiau ir efektyviau (Pečiūrienė ir kt.). A. Dromantaitės-Stancikienės, Z. Gineitienės (2010) teigimu, demokratinėse valstybėse veiklios moterys vis

aktyviau dalyvauja priimant svarbius valdymo sprendimus sustiprindamos pozityvius pokyčius ekonomikoje, socialiniame, visuomeniniame ir politiniame gyvenime. I. Matonytė (2002), pastebi, kad šiuolaikinis moterų atstovavimas sprendimų priėmimo struktūroms nėra tik paklaida, bet realus, esminis reiškiny, susijęs su tam tikru kultūros (civilizacijos) virsmu. Tam nemažą poslinkį, moterų gausėjimo sprendimų priėmimo struktūrose pokomunistinėmis (pomoderniomis) sąlygomis paskatino žiniasklaida, o ne rutininė kultūra ar pastovi politinė diskusija. Moterų temos artimos ir mielos laisvai spaudai, kuri remiasi liberaliomis ir demokratinėmis vertybėmis. Lyties sąmonę skatina platesnės žiniasklaidos pastangos ugdyti pilietinę visuomenę (Matonytė, 2002).

L. Stundžė (2009), teigia, kad darbuotojai, turintys įvairius lytimi grįstus požiūrius, pateikia daugiau ir įvairesnių idėjų sprendimams priimti, o įvairumas lemia geriausius sprendimus (Šimanskienė, 2006).

Kaip teigia, O. Mėjerė, moterys, dalyvaujančios politinių sprendimų priėmime, turi internalizuoti ir reprodukuoti vyro politiko elgesio ir mąstymo modelį. Stereotipiškai iš vyrų tikimasi agresyvaus, bet efektyvaus elgesio priimant sprendimus. Moterys lyderės atsiduria nevienareikšmėje situacijoje, nes, komunikuodamos vyrams lyderiams būdingu stiliumi, dažnai laikomos per daug aktyviomis, šiurkščiomis, nemoteriškoms, negalinčiomis laisvai reikšti savo minčių, emocijų ir pan. (Beasley, 2005, iš Stundžė, 2009). I. Matonytės (2002), teigimu, moterų statusas priklauso labiau nuo tradicinių ir ilgalaikių darbo rinkos bruožų, kurie lyg ir „paskiria“ moteris vidutinio rango ir žemesnėms pozicijoms sprendimų priėmimo struktūrose. C. S. Magno (iš Šidlauskienė, 2009) įžvalgomis, visuomeninė veikla tiesiogiai siejasi su politinio kapitalo komponentų – žinių, įgūdžių, reikalingų priimant politinius sprendimus, gilinimu.

Apibendrinant, galima teigti, kad moterys vis dar mažai dalyvauja sprendimų priėmime. Moterims dalyvaujant sprendimų priėmime, šalyse pokyčiai vyksta daug greičiau ir efektyviau. Taip pat darbuotojai, turintys įvairius lytimi grįstus požiūrius, pateikia daugiau ir įvairesnių idėjų sprendimams priimti, o įvairumas lemia geriausius sprendimus.

Apibendrinant teorinę dalį, galima paminėti, kad vadovai vyrai neturėtų baimintis įvairių lygių vadovių moterų, juk konkurencija ir įvairiapusis mąstymas organizacijai lemia sėkmę. Taigi, galima daryti apibendrinimus, kad pačios moterys save apriboja tarsi kažko bijodamos, nenorėdamos, nedrįsdamos, jos pačios yra linkusios save nuvertinti. Reikėtų ne tik ryškių aplinkos pokyčių, bet ir pačioms moterims mokytis lyderystės meno, ugdyti savo stipriąsias savybes ir nebijoti siekti dalyvauti politikoje, valdyme, sprendimų priėmime.

### 3. MOTERŲ DALYVAVIMO ŠIAULIŲ APSKRITIES SAVIVALDYBIŲ VALDYME ANALIZĖ

#### 3.1. Tyrimo metodologijos aprašymas

Siekiant nustatyti moterų dalyvavimą Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme bei priežastis trugdančias ir skatinčias moterims dalyvauti savivaldybių valdyme, atliekama 2007-2011 m ir 2011-2015 m. lyginamoji kiekybinių duomenų analizė Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme bei kokybinė duomenų analizė, naudojant ekspertų vertinimo metodą.

##### 3.1.1. Lyginamoji kiekybinių duomenų analizė

Kiekybiniam tyrimui būdingas siekis ieškoti išorinių reiškinių požymių, išgaunant įvairius rodiklius, kurie gali būti išreikšti skaičiais ir matuojami. Kiekybinio tyrimo mokslinę vertę nusako gauti jo rezultate kiekybiniai rodikliai (Kardelis, 2002, p. 105). Kiekybinių tyrimų privalumas – objektyvumas, nes pavyzdžiui, testuojant galima gauti patikimesnius duomenis, o atsitiktinis tiriamųjų skirstymas į eksperimentines ir kontrolines grupes garantuoja, jog bus išvengta bet kokio tendencingumo (Kardelis, 2002, p. 113).

2007-2011 m. ir 2011-2015 m. lyginamoji kiekybinių duomenų analizė Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme atliekama 3 etapais:

1. *Kiekybinių duomenų atrinkimas.* 2007-2011 m. kiekybiniai duomenys surinkti 2011 m. kovo mėnesį. Duomenys, panaudoti iš bakalauro baigiamojo darbo. Kiekybiniai duomenys rinkti 2013 m. lapkričio mėnesį iš 7 Šiaulių apskrities savivaldybių atstovaujamųjų institucijų. Kiekybiniai duomenys atrenkami internetinio Lietuvos savivaldybių portalo „www.savivaldybes.lt“ pagalba. Šiame portale pateiktos visos Lietuvos savivaldybės ir jų kontaktinė informacija. Lietuvos savivaldybių portalo pagalba iš visų Šiaulių apskrities savivaldybių internetinių svetainių surinkti kiekybiniai duomenys apie moterų ir vyrų pasiskirstymą savivaldybių atstovaujamosiose institucijose.

2. *Kiekybinių duomenų sisteminimas.* Kiekybinių duomenų susiteminimas pagal moterų ir vyrų pasiskirstymą 2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybose, merų ir merų pavaduotojų, administracijų direktorių ir administracijų direktorių pavaduotojų pareigose, panaudotas iš bakalauro baigiamojo darbo. Kiekybiniai duomenys susiteminti pagal moterų ir vyrų pasiskirstymą 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybose, merų ir merų pavaduotojų, administracijų direktorių ir administracijų direktorių pavaduotojų pareigose.

3. *Kiekybinių duomenų analizė.* Naudojantis Microsoft Office Word 2007 ir Microsoft Office Excel 2007 kompiuterinėmis programomis apibendrinami kiekybiniai duomenys, analizuojamas ir



lyginamas 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. moterų ir vyrų pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių atstovaujamosiose institucijose, parengta analizės ataskaita.

### 3.1.2. Kokybinė duomenų analizė. Ekspertų vertinimo metodas

*Ekspertų vertinimo metodas* (lot. *expertus* – prityręs, įgudęs; angl. – *method, Delphi*; vok. – *Methode der sachverständigen Bewertungen*; rus. – *метод экспертных оценок*) plačiai taikomas sociologiniuose tyrimuose gauti nagrinėjamos srities empiriniams duomenims (Tidikis, 2003, p. 514-515). Panaudojant šį metodą, suformuota grupė kvalifikuotų eksperčių – moterų dirbančių Šiaulių apskrities savivaldybėse, vadovaujamose pareigose, kurios suteikė būtiną kvalifikuotą informaciją apie vertinamąjį objektą – moterų dalyvavimą Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme bei trugdančias ir skatinančias priežastis moterims dalyvauti savivaldybių valdyme. Ekspertų grupė sudaryta iš 6 žmonių.

Ekspertų vertinimo metodu – specialiai parinkta moterų grupė, dirbanti Šiaulių apskrities savivaldybėse vadovaujamose pareigose, kurios išmano dalyvavimą vietos valdžioje, interviu apklausa. Apklausomis siekiama mokslinio objektyvumo (Tidikis, 2003, p. 515). Ekspertų apklausos procedūra vyko interviu apklausos principais, 2013 m. lapkričio, gruodžio, sausio mėnesiais. Apklausa – vienkartinė. Ekspertės pasirinktos pagal tai, kiek moterų dirba Šiaulių apskrities savivaldybėse, vadovaujamose pareigose. Ekspertės yra kompetentingi asmenys, turintys specialios patirties ir išmanantys tiesiogiai su ekspertizės objektu susijusią sritį. Ekspertų kompetentingumo rodikliai yra pareigybinė padėtis.

Ekspertizės pagrindą sudaro klausimynas (žr. 2 priedą). Iš atsakymų į jo klausimus gaunama reikiama informacija. Pagal *formą* pasirinkti atvirieji klausimai.

Klausimai pagal *turinį* skirstomi į tris grupes:

- 1) Duomenys apie patį ekspertą – amžius, darbo stažas, išsilavinimas, mokslinis vardas, siauroji specialybė;
- 2) Pagrindiniai tiriamos problemos klausimai;
- 3) Klausimai, leidžiantys įvertinti motyvus, kuriais rėmėsi ekspertas savo analizėje (Tidikis, 2003, p. 517-518).

Gauta iš ekspertų informacija išanalizuota ir aprašyta.

### 3.2. Moterų dalyvavimo Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme analizės aspektai

Šiaulių apskrities teritorijoje yra: Akmenės rajono, Joniškio rajono, Kelmės rajono, Pakruojo rajono, Radviliškio rajono, Šiaulių rajono ir Šiaulių miesto savivaldybės.

### 3.2.1. Lyčių pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių tarybose

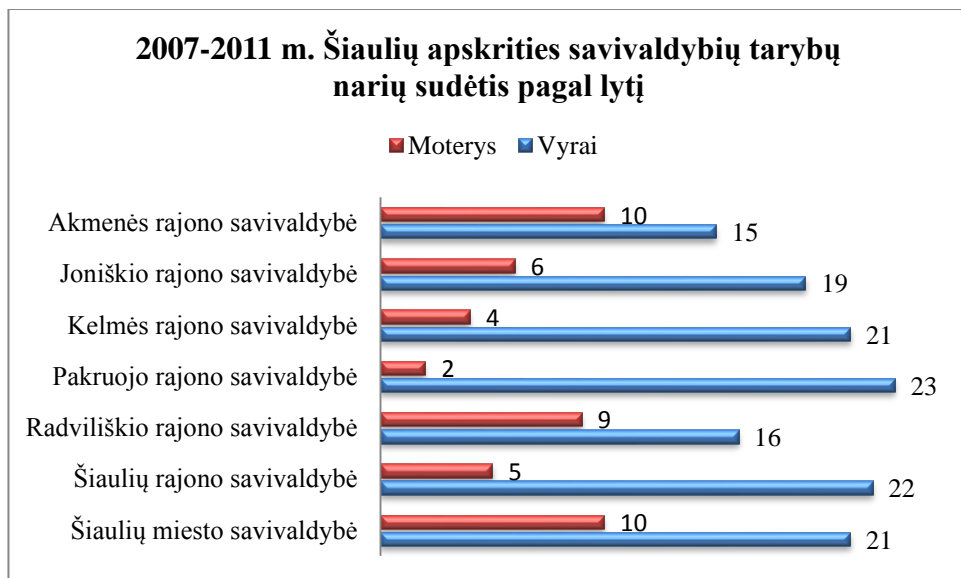
Remiantis P. Norris, J. Lovenduski (1995) išskiriamais pagrindiniais faktoriais, kurie formuoja politinių kandidatų aprūpinimą, galima daryti prielaidą, jog vietos savivaldos politikoje moterų mažiau dalyvauja (žr. 3.1 pav.; 3.2 pav.) dėl:

**Patirties politikoje** neturėjimo, nes politika nuo seno yra vyrų veiklos sritis, todėl moterys neturi tiek patirties, kiek vyrai dalyvauti vietos savivaldos politikoje. Visuomenė moterimis politikėmis ir pačios moterys savimi mažiau pasitiki.

**Laiko stokos** – moterys neturi laiko dalyvauti vietos savivaldos politikoje dėl darbo, šeimos rūpesčių ir namų ruošos darbų. Dauguma sprendimų priimama savivaldoje neoficialioje aplinkoje, kur moterys neturi galimybių dalyvauti dėl šeimos rūpesčių ir namų ruošos darbų.

**Mažesnių pajamų** – moterys turi mažiau pinigų negu vyrai rinkimų kampanijoms, nes dirba žemesnėse pareigose ir mažiau uždirba negu vyrai.

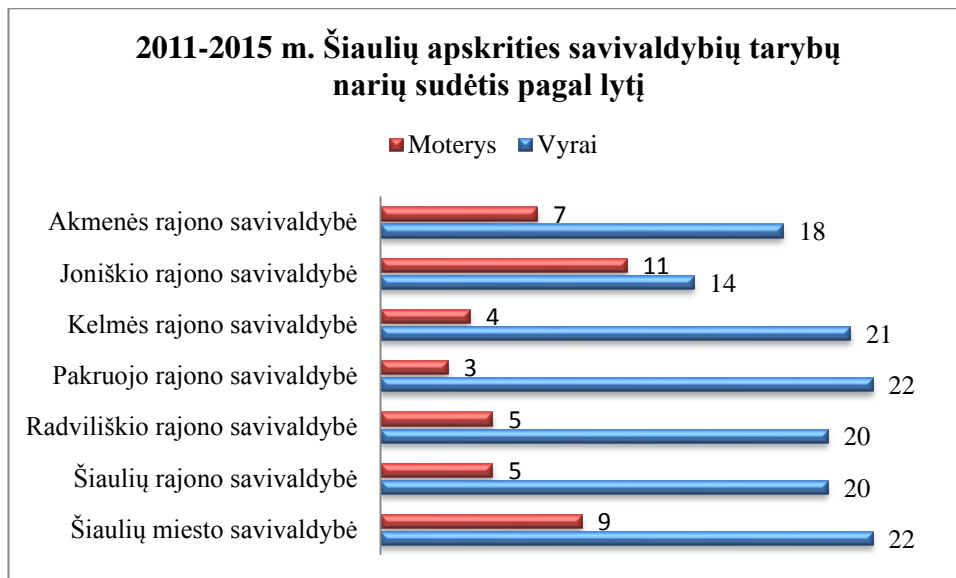
Moterys dažnai **neturi noro, motyvacijos** dalyvauti vietos savivaldos politikoje, nes mano, kad tai vyrų veiklos sritis.



3.1 pav. 2007-2011 m. savivaldybių tarybų narių pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse

Pagal Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų kiekybinius duomenis, 2007-2011 m. savivaldybių tarybose daugiausia moterų buvo išrinkta: Akmenės rajono savivaldybėje – 40 %, Radviliškio rajono savivaldybėje – 36 %, Šiaulių miesto savivaldybėje – 32 %.

Pateikiant Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų kiekybinius duomenis, 2007-2011 m. mažiausiai moterų buvo išrinkta į savivaldybės tarybą – Pakruojo rajono savivaldybėje, tik 8 %.



3.2 pav. 2011-2015 m. savivaldybių tarybų narių pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse

Analizuojant Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų kiekybinius duomenis, moterų dalyvaujančių vietos valdžioje, savivaldybių tarybose, 2011-2015 m. daugiausiai moterų yra išrinkta Joniškio rajono savivaldybėje, kurioje moterys taryboje sudaro 44 %, Šiaulių miesto savivaldybėje, kurioje moterys tarybų narės – 29 %, Akmenės rajono savivaldybėje – 28 % moterų.

Atlikti moksliniai tyrimai (Purvanekienė) rodo, kad kuo daugiau moterų valdžioje, tuo daugiau tose šalyse dėmesio skiriama socialiniams bei sveikatos klausimams, švietimui, aplinkosaugai.

Remiantis Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų kiekybiniais duomenimis, mažiausiai moterų savivaldybių tarybose – Pakruojo rajono savivaldybėje – 12 %, Kelmės rajono savivaldybėje – 16 %. Šie duomenys liudija, kad vyrai Lietuvoje sudaro daugumą savivaldybių tarybų narių. Kiekybiniai duomenys leidžia daryti prielaidą, kad moterų interesams nėra pakankamai atstovaujama vietos savivaldoje, nėra lyčių lygybės priimant sprendimus, moterimis vis dar nepasitikima, kaip patikimomis partnerėmis.

Padaryta pažanga – netolygi, kad moterų ir vyrų lygybė būtų užtikrinta visų sričių politikoje ir visose ne tik Europos Sąjungos, bet ir Lietuvos programose. Kad būtų įvertintas jų poveikis moterims ir vyrams, būtinas aktyvesnis moterų politinis dalyvavimas (Šidlauskienė, 2009, p. 19).

Lyginant 2007-2011 m. bei 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų kiekybinius duomenis, savivaldybių tarybose daugiausiai moterų išrinkta: 2007-2011 m. – Akmenės rajono savivaldybėje, 2011-2015 m. – Joniškio rajono savivaldybėje. Savivaldybių tarybose, kur daugiausiai moterų išrinkta tarybos narėmis, lyginat 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. tendencijos skiriasi.

Lyginant 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų kiekybinius duomenis, mažiausiai moterų į savivaldybių tarybas išrinkta Pakruojo rajono bei Kelmės rajono savivaldybėse. Savivaldybių tarybose išlieka tos pačios tendencijos, kur mažiausiai moterų išrenkamama į savivaldybių tarybas.

### 3.2.2. Lyčių pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių merų ir merų pavaduotojų pareigose

2007-2011 m. moterų Šiaulių apskrities savivaldybių merių nebuvo, 7 savivaldybių merai – vyrai (žr. 3.2 lent.).

2 lentelė

#### 2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merai pagal lytį

Savivaldybės pavadinimas	2007-2011 m. merų pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		Vyras
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė		Vyras
Pakruojo rajono savivaldybė		Vyras
Radviliškio rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė		Vyras
Rezultatai	0 moterų	7 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2011.

M. Loden (2003, iš Šimanskienė, 2006) teigia, kad egzistuoja vyriški ir moteriški vadovavimo stiliai, todėl moterys neturėtų kopijuoti tokių tradiciškai vyriškų elgesio savybių, kaip nepriklausomumas, noras lenktyniauti, pavaldinių kontrolė, vietoje to išnaudoti moterų elgesio privalumus: gebėjimą užjausti, intuityją, siekį dirbti komandoje.

2011-2015 m., tik viena moteris Šiaulių apskrityje užima merės pareigas, Pakruojo rajono savivaldybėje (žr. 3.3 lent.). Pagal kiekybinius duomenis, Šiaulių apskrities savivaldybėse labai mažai moterų užima aukštus vadovių postus. Vadovavimas, įtaka, galia, sprendimų priėmimas ir toliau išlieka vyriškos veiklos sritimis. Moterims sunkiau nei vyrams pasiekti vadovų postus, todėl jų vadovaujančiose pareigose Šiaulių apskrities savivaldybėse yra mažuma. Anot I. Matonytės (2002), moterys pasiekia vadovaujančias pareigas, tik labai sunkiu ir pasišventusiu darbu.

**2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merai pagal lytį**

Savivaldybės pavadinimas	2011-2015 m. merų pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		Vyras
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė		Vyras
Pakruojo rajono savivaldybė	Moteris	
Radviliškio rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė		Vyras
Rezultatai	1 moteris	6 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2013.

Lyginant 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2007-2011 m. išvis nebuvo išrinkta moterų į savivaldybių merių pareigas. 2011-2015 m. jau viena moteris išrinkta į merės pareigas, kadangi moterys mažiau susikompromituoja ir patenka į skandalus nei vyrai.

Pagal Šiaulių apskrities savivaldybių merų pavaduotojų kiekybinius duomenis, 2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merų pavaduotojos moterys sudarė 44 %, vyrai – 56 % merų pavaduotojų (žr. 3.4 lent.).

**2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merų pavaduotojai pagal lytį**

Savivaldybės pavadinimas	2007-2011 m. merų pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		Vyras
Joniškio rajono savivaldybė	Moteris	
Kelmės rajono savivaldybė		Vyras
Pakruojo rajono savivaldybė		Vyras
Radviliškio rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių rajono savivaldybė	Moteris	Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė	2 moterys	
Rezultatai	4 moterys	5 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2011.

2007-2011 m. moterys užėmė savivaldybių merų pavaduotojų pareigas Šiaulių miesto ir Šiaulių rajono, Joniškio rajono savivaldybėse.

Latimer, D. Conroy (1994, iš Šimanskienė, 2006) teigimu, organizacijoms reikia daugiau išnaudoti moterų, kaip darbuotojų, darbo kapitalą, nes moterų išsimokslinimas, darbo patirtis, mokymasis organizacijoje atitinka vyrų lygį, taigi turi būti sudarytos tos pačios galimybės joms tobulėti.

2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybėse moterys merų pavaduotojų pareigose sudaro 25 %, vyrai – 75 % merų pavaduotojų (žr. 3.5 lent.). Merų pavaduotojos, atrodytų, turėtų būti moterys, tačiau šiose pareigose savivaldybėse taip pat dominuoja vyrai. Tai liudija, kad vyrai Šiaulių apskrities savivaldybėse užima aukštas ir įtakingas pareigas.

5 lentelė

### 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių merų pavaduotojai pagal lytį

Savivaldybės pavadinimas	2011-2015 m. merų pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė	Moteris	
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė		Vyras
Pakruojo rajono savivaldybė		Vyras
Radviliškio rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė	Moteris	Vyras
Rezultatai	2 moterys	6 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2013.

2011-2015 m. moterys savivaldybių merų pavaduotojų pareigas užima Akmenės rajono ir Šiaulių miesto savivaldybėse. 2011-2015 m. dauguma vyrų užima Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme merų pavaduotojų pareigas.

Lyginant 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, moterims užimant merų pavaduotojų pareigas, 2007-2011 m. 4 moterys užėmė merų pavaduotojų pareigas, 2011-2015 m. moterys užimančios merų pavaduotojų pareigas yra 2, tai mažiau negu ankstesniais metais.

V. Kanopienės (2000) teigimu, moterys nėra linkusios konkuruoti. Moterys vadovės labiau linkusios keistis, veiksmingai dirba, malonesnės su pavaldiniais, kaip teigia B. Bass ir B. Avolio (Шелктон, 2003, iš Šimanskienė, 2006).

#### 3.2.3. Lyčių pasiskirstymas Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių ir administracijų direktorių pavaduotojų pareigose

Remiantis Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių kiekybiniais duomenimis, 2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybėse administracijų direktorės moterys sudarė 29 %, vyrai – 71 % savivaldybių administracijų direktorių (žr. 3.6 lent.).

**2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktoriai pagal lytį**

Savivaldybės pavadinimas	2007-2011 m. administracijos direktorių pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		Vyras
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė	Moteris	
Pakruojo rajono savivaldybė	Moteris	
Radviliškio rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė		Vyras
Rezultatai	2 moterys	5 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2011.

2007-2011 m. moterys užėmė savivaldybių administracijų direktorių pareigas Kelmės rajono, Pakruojo rajono savivaldybėse. 2007-2011 m. Pakruojo rajono savivaldybėje administracijos direktorės pareigas užėmė moteris, 2011-2015 m. išrinkta Pakruojo rajono savivaldybėje į merės pareigas. Tai liudija, kad yra moterų lyderių vietos valdžioje, kurios kyla karjeros laiptais savivaldybėse, tačiau jų dar yra mažuma.

Pagal Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių kiekybinius duomenis, 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybėse administracijų direktorės moterys sudaro 29 %, vyrai – 71 % savivaldybių administracijų direktorių (žr. 3.7 lent.). Pasitvirtina Šidlauskienės (2009) išvalgos, kad organizacijų hierarchijoje aukštas pareigas užima daugiausiai vyrai.

**2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktoriai pagal lytį**

Savivaldybės pavadinimas	2011-2015 m. administracijos direktorių pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		Vyras
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė	Moteris	
Pakruojo rajono savivaldybė		Vyras
Radviliškio rajono savivaldybė	Moteris	
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė		Vyras
Rezultatai	2 moterys	5 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2013.

2011-2015 m. moterys užima savivaldybių administracijų direktorių pareigas Kelmės rajono ir Radviliškio rajono savivaldybėse.

Lyginant 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities kiekybinius duomenis, moterims užimant administracijų direktorių pareigas, duomenys išlieka nepakitę.

Pateikiant Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių pavaduotojų kiekybinius duomenis, 2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių pavaduotojos moterys sudarė 29 %, vyrai – 71 % administracijų direktorių pavaduotojų (žr. 3.8 lent.).

8 lentelė

**2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktorių pavaduotojai pagal lytį**

Savivaldybės pavadinimas	2007-2011 m. administracijos direktorių pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė	Moteris	
Pakruojo rajono savivaldybė		Vyras
Radviliškio rajono savivaldybė	Moteris	
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė		2 vyrai
Rezultatai	2 moterys	5 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2011.

2007-2011 m. moterys savivaldybių administracijų direktorių pavaduotojų pareigas užėmė Kelmės bei Radviliškio rajono savivaldybėse.

2011-2015 m. užimant Šiaulių apskrities savivaldybių administracijų direktorių pavaduotojų pareigas moterys sudaro 14 %, vyrai – 86 % administracijų direktorių pavaduotojų (žr. 3.9 lent.). Šie duomenys liudija, kad Lietuvos savivaldybių hierarchijoje aukštosiose pareigose dominuoja vyrai, jie priima sprendimus, jiems yra mažiau apribojimų, jie turi valdžią ir įtaką, lengviau pasiekia nei moterys aukštas pareigas.

9 lentelė

**2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių administracijos direktorių pavaduotojai pagal lytį**

Savivaldybės pavadinimas	2011-2015 m. administracijos direktorių pavaduotojų pasiskirstymas pagal lytį Šiaulių apskrities savivaldybėse	
Akmenės rajono savivaldybė		Vyras
Joniškio rajono savivaldybė		Vyras
Kelmės rajono savivaldybė		Vyras
Pakruojo rajono savivaldybė		Vyras
Radviliškio rajono savivaldybė	Moteris	
Šiaulių rajono savivaldybė		Vyras
Šiaulių miesto savivaldybė		Vyras
Rezultatai	1 moteris	6 vyrai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių apskrities savivaldybių kiekybinius duomenis, 2013.



2011-2015 m., tik Radviliškio rajono savivaldybėje administracijos direktorės pavaduotojos pareigas užima moteris.

Lyginant 2007-2011 m. ir 2011-2015 m. Šiaulių apskrities kiekybinius duomenis, moterims užimant administracijų direktorių pavaduotojų pareigas, moterų užimančių administracijų pavaduotojų pareigas sumažėjo 2011-2015 m.

### 3.2.4. Šiaulių apskrities moterų dalyvaujančių savivaldybių valdyme kokybinė analizė

Moterys Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme: Akmenės rajono savivaldybėje – mero pavaduotoja, Kelmės rajono savivaldybėje – administracijos direktorė, Pakruojo rajono savivaldybėje – merė, Radviliškio rajono savivaldybėje – administracijos direktorė ir administracijos direktorės pavaduotoja, Šiaulių miesto savivaldybėje – mero pavaduotoja.

Šiaulių apskrityje 6 moterys užima vadovaujamas pareigas savivaldybėse, todėl siekta iš jų išsiaiškinti apie moterų dalyvavimą savivaldybių valdyme, tačiau tyrime sutiko dalyvauti, tik pusė eksperčių. Galima daryti prielaidą, kad ne visos ekspertės dalyvavo tyrime dėl užimtumo, abejingumo, neatsakingumo.

1. Duomenys apie ekspertės – amžius, darbo stažas, išsilavinimas, mokslinis vardas, siauroji specialybė ir kt.

1.1. Ekspertas – **Kelmės rajono savivaldybės administracijos direktorė**; Amžius – 55 m.; Šeimyninė padėtis – ištekęs; Vaikų skaičius – 2; Darbo stažas sukauptas užimant vadovaujamas pareigas; Išsilavinimas – aukštasis universitetinis; Specialybė – agronomė, teisininkė; Partija – Lietuvos socialdemokratų.

1.2. Ekspertas – **Pakruojo rajono savivaldybės merė**; Amžius – 50 m.; Šeimyninė padėtis – ištekęs; Vaikų skaičius – 2; Darbinė veikla: „Jaunosios gvardijos“, vėliau Pamūšio kolūkio vyriausioji ekonomistė, Pašvitinio seniūnijos agrarinės tarnybos vadovė, vyriausioji inžinierė – žemėtvarkininkė Pakruojo rajono žemėtvarkos skyriuje, nuo 2000 m. gegužės iki 2007 m. balandžio mėnesio buvo Pakruojo rajono savivaldybės administracijos Pašvitinio seniūnijos seniūnė. 2007-2012 m. – Pakruojo rajono savivaldybės administracijos direktorė. Nuo 2012 m. balandžio mėn. Pakruojo rajono savivaldybės merė; Išsilavinimas – aukštasis universitetinis; Specialybė – žemės ūkio buhalterinės apskaitos ekonomistė; Partija – Lietuvos socialdemokratų.

1.3. Ekspertas – **Radviliškio rajono savivaldybės administracijos direktorės pavaduotoja**; Amžius – 25 m.; Šeimyninė padėtis – netekęs; Vaikų skaičius – neturi; Darbo stažas: nuo 2003 m. – Nevyriausybių jaunimo organizacijų savanorė. 2008-2009 m. – Rinkos tyrimų instituto „BERENT“ interviuotoja. 2009 m. – Vilniaus Universiteto priėmimo komisijos reikalų tvarkytoja.

Nuo 2012 m. balandžio 5 d. – Radviliškio rajono savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotoja; Išsilavinimas – aukštasis universitetinis; Specialybė – geografė; Partija – Lietuvos socialdemokratų.

2. Pagrindinių tiriamos problemos klausimų analizė:

2.1. **Kiek svarbi politika, Jūsų gyvenime?** 1.1. ekspertė, įvardija, kad politika jos gyvenime labai mažai svarbi, tik tiek, kiek reikalinga esant tarybos nariai bei prisidedant prie Kelmės rajono gyventojų gyvenimo gerinimo bei rajono įvaizdžio kūrimo. 1.2. ekspertė, teigia, kad politika, jos gyvenime šiuo metu yra svarbi, kadangi ji užima Pakruojo rajono savivaldybės merės pareigas ir už tai gauna atlyginimą, taip yra Pakruojo rajono socialdemokratų partijos skyriaus pirmininkė, kas sąlygoja, kad politika vaidina pagrindinį vaidmenį jos gyvenime. Anot, 1.3. ekspertės, politika – jos gyvenimo būdas, nes nuo 14 metų yra nevyriausybinė organizacijų narė, nuo 18 metų įstojo į partiją, dirbo centrinėje partijos būstinėje.

2.2. **Kaip atsitiko, kad asmeniškai įsitraukėte į politiką?** 1.1. ekspertė, įvardijo, kad dirbant vadove aplinkos apsaugos srityje buvo pasiūlyta, įtraukti ją į Lietuvos socialdemokratų partijos sąrašus savivaldybių tarybų rinkimuose, kadangi ji turėjo, daug naudingos informacijos apie Kelmės rajono įmones. Išrinkta į tarybą, kaip tarybos narė ji matė, daug trūkumų savivaldybės administracijoje, kuriuos manė, kad jai esant savivaldybės administracijos direktore geriau pavyktų pašalinti bei jai užimant administracijos direktorės pareigas pavyksta šiuos trūkumus pašalinti. 1.2. ekspertė, paskatino tėtis, kuris buvo Pakruojo rajono politikas ir priklausė Valstiečių partijai, teigdamas, kad politika yra svarbi, jei nesi abejinga savo ir kitų likimui. 1.2. ekspertė yra partijos narė nuo pat partijos įsikūrimo ir į Pakruojo rajono tarybą išrenkama nuo pat 1995 metų. Pastaruosiuose dviejuose rinkimuose išrenkama žmonių į aukštas pozicijas rinkiminiame sąraše, todėl užėmė Pakruojo rajono savivaldybės administracijos direktorės pareigas bei susikomprimatavus Pakruojo rajono savivaldybės merui buvo išrinkta į merės pareigas.

1.3. ekspertė, kaip ir anksčiau minėjo, nuo 14 metų Nevyriausybines organizacijos narė, suėjus 18 metų įstojo į partiją ir nuo 2012 metų Radviliškio rajono savivaldybės administracijos direktorės pavaduotoja.

2.3. **Kaip pavyksta suderinti visuomeninę veiklą ir šeimos darbus?** Kadangi 1.1. ekspertės vaikai jau užauginti, ji gali daug laiko skirti visuomeninei veiklai, kuri užima daug laiko. 1.2. ekspertė antrina, kad kliūčių nebekyla suderinant visuomeninę veiklą ir šeimos darbus, kadangi vaikai jau yra suaugę ir sukūrę savo šeimas bei augina vaikus. 1.2. ekspertės nuomone, darbą galima suderinti su asmeniniu gyvenimu, jeigu yra ikimokyklinės įstaigos, mokyklos, tik daugiau reikia dirbti nei miegoti ir dauguma ekspertės amžiaus moterų taip mano. 1.2. ekspertė, teigia, kad pragyventi be darbo neįmanoma, tik kiekvienas asmuo pasirenka skirtingą darbą. Anot ekspertės,

šeima nukenčia nuo politikos, nes politika tokia sritis, kuri užima savaitgalius, laisvalaikį, tačiau vyro darbinė veikla taip pat užimta sritis, taigi įvertinamas kartu praleidžiamas laikas.

**2.4. Kaip manote, kodėl vis dar mažai moterų dalyvauja vietos valdžioje (išrenkama į savivaldybių tarybas, mažai moterų užima vadovaujamas pareigas, mažai moterų dalyvauja sprendimų priėmimo savivaldybėse)?** 1.1. ekspertė, išskiria 3 pagrindinius veiksnius, kodėl vis dar mažai moterų dalyvauja vietos valdžioje:

1. Vadovaujamas pareigas turi užimti vyrai, nežiūrint į kompetenciją, žinias, atsižvelgiant tik į tai, kad jis vyrai; vis dar išlikę visuomenėje stereotipai;

2. Moteris per daug save nuvertina;

3. Dalyvavimas valdžioje reikalauja daug jėgų ir laiko, moterims, kurios turi mažų vaikų sunku suderinti su šeimyniniu gyvenimu.

1.2. ekspertė, teigia, kad moteris nėra tokios garbėtroškos, kaip vyrai, jos nuoširdžiai atlieka savo darbą ir nemato reikalo, kad turėtų dalyvauti politikoje, užimti vadovaujamas pareigas. Moteris greičiau priima sprendimus nei vyrai. Vyrams svarbiau pasipuikiuoti. Moteris dalykiškesnės. Moteris turi, kas pastumėti, sudaryti tinkamas sąlygas, kad jos dalyvautų politikoje, siektų užimti vadovaujamas pareigas. 1.2. ekspertę taip pat pastumėję vyrai, dalyvauti politikoje, siekti užimti vadovaujamas pareigas, pirmiausia tėtis, vėliau partijos pirmininkas. Lietuvos socialdemokratų partijoje yra kvotų sistema, todėl dauguma moterų išrenkama į vadovaujamas pareigas iš šios partijos narių. 1.2. ekspertės teigimu, moteris yra daug aktyvesnės nei vyrai, tačiau į Pakruojo rajono savivaldybės tarybą išrinktos tik 3. Moterims užimant vadovaujamas pareigas nukenčia gyvenimo kokybė, todėl įvertinusios tai, moteris nenori užimti vadovaujamų pareigų.

Anot, 1.3. ekspertės, kodėl vis dar mažai moterų dalyvauja vietos valdžioje, lemia, tai kad dauguma vyrų dalyvauja politikoje, užimant vadovaujamas pareigas, sprendimų priėmimo. Moterims trugdo dalyvauti pareigos šeimoje, vaikų auginimas. Taip pat, politinės partijos politika lemia.

**2.5. Ar sutinkate su teiginiu, kad moteris į vietos politiką bei vadovaujamas pareigas savivaldybėse, išrenkamos esant vyrų lyderių trūkumui?** 1.1. ekspertė sutinka su teiginiu, kaip ir

1.2. ekspertė, kadangi ten kur nėra didelis naudos vyrai užleidžia moterims lyderėms pozicijas, kur apmokami darbai, politinė veikla vyrai užima pareigas, tačiau moteris sudaro tokias galimybes, nuderbdamos visus darbus.

1.3. ekspertė nesutinka su teiginiu, kadangi tai priklauso nuo asmeninių gebėjimų, kompetencijų, patirties.

**2.6. Gal galėtumėte įvardinti, kokios moterims svarbiausios kliūtys kyla dalyvaujant vietos valdžioje?** 1.1. ekspertės manymu, tai lemia stereotipai. 1.2. ekspertė teigia, kad kliūčių nėra, jeigu moterims būtų noras. Jos yra aktyvesnės rinkimuose, kaip rinkėjos, tačiau moteris už moteris

rinkimuose nebalsuoja, jų nepalaiko. Vyrų yra lyderiai vietos valdžioje. 1.3. ekspertė teigia, kad šeimos rūpesčiai, tačiau juos galima suderinti.

**2.7. Kokią įtaką moterys vietos politikoje turi sprendimų priėmimui? Ar ji kaip nors skiriasi nuo vyrų?** 1.1. ekspertė įvardija, kad moterys priima sprendimus tiesiogiai ir be išvedžiojimų. Vyrų priima sprendimus aplinkiniais keliais bei daug kalbėdami ir išvedžiodami. 1.2. ekspertės teigimu, moterys greičiau priima sprendimus nei vyrai. Tačiau įtaka yra tokia pati, kaip ir vyrų. 1.2. ekspertė teigia, kad kai moteris vadovauja lengviau priimami sprendimai, taip pat daugiau kultūros yra priimant sprendimus. 1.3. ekspertė pastebi, kad moterys racionalesnės, lankstesnės, įvairiais aspektais gali pasižiūrėti į problemą priimant sprendimą, draugiškesnėje aplinkoje priimami sprendimai.

**2.8. Kas paskatintų daugiau moterų dalyvauti vietos valdžioje?** 1.1. ekspertės nuomone, reikėtų keisti bendruomenės požiūrį į moteris, kad jos yra lygiavertės ir sugeba priimti sprendimus daug greičiau nei vyrai. Sprendimų priėmimas priklauso nuo asmeninių savybių, o ne nuo lyties. 1.3. ekspertės manymu, moterų noras, nes barjerų nėra sudaryta, kad moterys negalėtų dalyvauti vietos valdžioje.

**2.9. Kaip manote, kas pasikeistų daugiau moterų dalyvaujant vietos valdžioje?** 1.1. ekspertė įvardijo, kad Šiaulių apskrityje vadovaujant moterims problemos sprendžiamos daug greičiau, nes jos priima sprendimus, kurie duoda rezultatus ir negalvoja apie tai, ką pagalvos kiti asmenys dėl jų priimtų sprendimų. Taipogi moterų daug griežtesnis vadovavimo stilius.

1.3. ekspertė pateikė faktą, kad Radviliškio rajono savivaldybės administracijoje ir taip 50 procentų moterų užima vadovaujamas pareigas.

## IŠVADOS

1. Lyčių lygybė Lietuvoje deklaratyviai grindžiama lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienodos elgsenos su abiem lytimis principu. Lyčių lygybė yra įtvirtinta įstatymiškai bei sukurtos ir vykdomos jos įgyvendinimo strategijos. Priimti įstatymai bei kiti teisiniai dokumentai liudija apie formalias moterų politinio atstovavimo sąlygas, tačiau jų nepakanka užtikrinant realų, lygiavertį moterų atstovavimą. Remiantis lyčių lygybės politika formaliai siekiama lygaus įtakos pasidalijimo ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose. Tebeegzistuojantis veiklos sferų pasidalijimas, istorinio „lyčių kontrakto“ gajumas stabdo faktinės lyčių lygybės siekio įgyvendinimą, todėl būtina siekti aiškios ir atsakingos valdžios, lyčių pusiausvyros, atitinkančios visuomenės sudėtį. Tinkamiausias būdas užtikrinti lyčių lygybę yra tiesiog „įtraukti“ moteris į politiką, nenumatant jokių vyriškų normų ir standartų.

2. Lyčių lygybė Lietuvoje yra apibrėžta ir įtvirtinta teisės aktuose po 1998 m., kai buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. 1999 m. įsteigta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2003 m. priimtas Lygių galimybių įstatymas (pakeistas 2008 m.), priimti kiti teisės aktai: valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2003-2004, 2005-2009 m., nacionalinė antidiskriminacinė 2006-2008 m. programa, valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. programa, vadovaujamosi Europos Sąjungos direktyvomis ir kitais dokumentais, reglamentuojančiais lyčių lygybę. Lyčių lygybė yra pagrindinė teisė, kurią užtikrina Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnis. 2010 m. Europos Komisija priėmė Moterų chartiją ir 2010-2015 m. Moterų ir vyrų lygybės strategiją. Lietuvoje lyčių lygybė yra įtvirtinta įstatymiškai bei sukurtos ir vykdomos jos įgyvendinimo strategijos. Lyčių lygybė įtvirtinta Lietuvos Respublikos, Tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktuose, kuriais siekiama, kad daugiau moterų dalyvautų politikoje, valdyme bei sprendimų priėmime.

3. Lygiavertis moterų ir vyrų 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. Socialinė politinė praktika rodo, kad moterys yra iškeliamos ir išrenkamos į aukščiausius politinius postus paprastai esant „tinkamų“ vyrų kandidatų krizei politinėje rinkoje. Išskiriami moterims kliudantys dalyvauti politikoje veiksniai: ideologiniai, politiniai, sociokultūriniai, ekonominiai, tačiau vienas iš pagrindinių veiksnių, trukdančių moterims dalyvauti politikoje ir stabdančių demokratijos vystimąsi, – patriarchalinės gyventojų nuostatos. Moterys turi dėti daugiau pastangų, įrodydamos savo gebėjimus, kompetenciją dirbti ypač tradiciškai labiau vyriškomis laikomose veiklos srityse, kaip politikoje, valdyme.

4. Moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai, kadangi socialinis ir ekonominis moterų statusas tebėra žemesnis, o vyrų dispozicijoje sukaupti svarbiausi materialiniai ir valdymo įrankiai, įtvirtinantys vyrų instrumentinį vaidmenį (tikslų ir laimėjimų siekis). Dominuoja nuostata, kad tik vyrai gali mąstyti logiškai, nes jie yra objektyvesni ir racionalesni, todėl geriau vadovauja. Be to, moterys esą ir pačios nenori siekti karjeros.

5. Formaliai nėra kliūčių moterims tapti aukščiausio lygio vadovėmis, tačiau yra kliūčių atliekant tradicinius vyro ir moters vaidmenis bei puoselėjant tradicinę organizacinę kultūrą. Kodėl nėra daug moterų vadovių, išskiriamos šios priežastys: moterys linkusios gyventi darnų gyvenimą, todėl nesirenka vadovujančio darbo; moterys labiau linkusios rūpintis šeima, vaikais, kam reikia skirti daug laiko; kai kurie vyrai bijo moterų, ypač vadovių (ta mintis juos baugina ir sukelia diskomfortą); vyrų ir moterų tarpusavio santykiuose galimos dviprasmybės (ypač atkreiptinas dėmesys į asmens seksualumą). Vienintelė ir didžiausia kliūtis moterims užimti vadovaujamas pareigas yra vis dar išlikęs stereotipas, kad vadovavimas asocijuojamas su vyru.

6. Šalyse, kur daugiau moterų dalyvauja priimant sprendimus, pokyčiai vyksta daug greičiau ir efektyviau. Demokratinėse valstybėse veiklios moterys vis aktyviau dalyvauja priimant svarbius valdymo sprendimus sustiprindamos pozityvius pokyčius ekonomikoje, socialiniame, visuomeniniame ir politiniame gyvenime. Darbuotojai, turintys įvairius lytimi grįstus požiūrius, pateikia daugiau ir įvairesnių idėjų sprendimams priimti, o įvairumas lemia geriausius sprendimus.

7. Tiek 2007-2011 m., tiek 2011-2015 m. pastebimas aktyvesnis vyrų dalyvavimas Šiaulių apskrities savivaldybių tarybose, užimant merų ir merų pavaduotojų, administracijų direktorių ir administracijų direktorių pavaduotojų pareigas. 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybėse vadovaujamas pareigas užima 6 moterys: Akmenės rajono savivaldybėje – mero pavaduotoja, Kelmės rajono savivaldybėje – administracijos direktorė, Pakruojo rajono savivaldybėje – merė, Radviliškio rajono savivaldybėje – administracijos direktorė ir administracijos direktorės pavaduotoja, Šiaulių miesto savivaldybėje – mero pavaduotoja.

8. Mažai moterų dalyvauja savivaldybių valdyme, kadangi visuomenėje yra išlikę stereotipai, kad vadovaujamas pareigas turi užimti vyrai, neatsižvelgiant į pretendento kompetenciją, žinias. Moterys per daug save nuvertina ir nenori užimti vadovujamų pareigų savivaldybių atstovaujamosiose institucijose. Dalyvavimas valdžioje reikalauja daug jėgų ir laiko, moterims, kurios augina mažamečius vaikus sunku suderinti šeimyninį gyvenimą su vadovujamomis pareigomis, tačiau galima suderinti, jei yra noras. Moterims užimant vadovujamas pareigas nukenčia gyvenimo kokybė, todėl įvertinusios tai, moterys nenori užimti vadovujamų pareigų. Moterys nėra tokios garbėtroškos, kaip vyrai, jos nuoširdžiai atlieka savo darbą ir nemato reikalo, kad turėtų dalyvauti politikoje, užimti vadovujamas pareigas. Moteris turi, kas pastumėti, sudaryti

tinkamas sąlygas, kad jos dalyvautų politikoje, siektų užimti vadovaujamas pareigas. Partijų politika lemia, moterų dalyvavimą politikoje.

9. Barjerų nėra sudaryta, kad moterys negalėtų dalyvauti savivaldybių valdyme, tačiau moterys turi norėti užimti vadovaujamas pareigas. Reikėtų keisti bendruomenės požiūrį į moteris, kad jos yra lygiavertės su vyrais ir sugeba priimti sprendimus daug greičiau nei vyrai. Šiaulių apskrityje vadovaujant moterims problemos sprendžiamos daug greičiau, nes jos priima sprendimus, kurie duoda rezultatus ir negalvoja apie tai, ką pagalvos kiti asmenys dėl jų priimtų sprendimų. Moterų daug griežtesnis vadovavimo stilius.

Ginamasis teiginys, kad moterų dalyvaujančių, tradiciškai vyriškoje sferoje, Šiaulių apskrities savivaldybių valdyme, rodikliai nesiekia kritinės masės (30 proc.) būtinos tam, kad moterų balsai būtų išgirsti priimant sprendimus, iš dalies pasitvirtino, nes Šiaulių apskrityje, Joniškio rajono savivaldybėje moterys taryboje sudaro 44 procentus narių bei Radviliškio rajono savivaldybės administracijoje 50 procentų moterų užima vadovaujamas pareigas.

## REKOMENDACIJOS

Siekiant pagerinti moterų padėtį užimant vadovaujamas pareigas savivaldybių valdyme, tikslinga dėmesį skirti:

1. Švietimui lyčių klausimais (skatinti geresnį lyčių lygybės suvokimą) visuomenėje, šviesti ne tik vyrus, bet ir moteris lyčių lygių galimybių klausymais vietos savivaldoje. Jau mokyklose, neformaliajame švietime, šviesti mokinius lyčių lygių galimybių klausymais.

2. Skatinimui moterų rinkti moteris į savivaldybių tarybas, kaip jų interesų atstovių vietos valdžioje, reguliariai organizuojant visuomenės suvokimo skatinimo kampanijas apie moterų dalyvavimo priimant sprendimus vietos savivaldoje svarbą, skatinant visuomenės informavimo priemones, kurti pozityvius moterų lyderių įvaizdžius vietos savivaldoje, šviečiant moteris ir visuomenę ir taip sudarant galimybes moterims dalyvauti savivaldybių valdyme.

3. Palaikymui moterų dalyvaujančių Nevyriausybinų organizacijų veikloje, vietos savivaldoje, skatinant moterų aktyvumą vietos savivaldoje.



## LITERATŪRA

### **I. Teisės aktai ir kiti norminiai dokumentai:**

1. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas, 2013 m. gruodžio 19 d. (Žin., 1985, Nr. 1-1).
2. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, 2000 m. rugsėjo 26 d. Nr. VIII-1968 (Žin., 2000, Nr. 89-2741).
3. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926 (Žin., 2002, Nr. 64-2569).
4. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947 (Žin., 1998, Nr. 112-3100).
5. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume) (Žin., 1992, Nr. 33-1014).
6. Konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“, 1979 m. gruodžio 18 d. (Žin., 1996, Nr. 21).
7. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas, 2008 m. birželio 17 d. Nr. X-1602 (Žin., 2003, Nr. 114-5115).
8. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo“, 2003 m. gegužės 18 d. Nr. IX-1827 (Žin., 1999, Nr. 48-1531).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinės antidiskriminacinės 2009-2011 metų programos patvirtinimo“, 2009 m. balandžio 15 d. Nr. 317 (Žin., 2009, Nr. 49-1964).
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nacionalinės antidiskriminacinės 2006-2008 metų programos patvirtinimo“, 2006 m. rugsėjo 19 d. Nr. 907 (Žin., 2006, Nr. 100-3872).
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos patvirtinimo“, 2010 m. gegužės 4 d. Nr. 530 (Žin., 2010, Nr. 56-2757).
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos patvirtinimo“, 2005 m. birželio 26 d. Nr. 1042 (Žin., 2005, Nr. 116-4202).
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo“, 2003 m. birželio 3 d. Nr. 712 (Žin., 2003, Nr. 55-2452).
14. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (Generalinės Asamblėjos priimta ir paskelbta 1948 m. gruodžio 10 d. rezoliucija 217 A (III)) (Žin., 2006, Nr. 68-2497).

### **II. Specialioji (mokslinė) literatūra:**

1. Ališauskienė, R. (2000). Politinės nuostatos ir rinkimai Lietuvoje. *Politologija*, 2 (18), p. 3–24.

2. Ališauskienė, R., Purvaneckienė, G. (2009). Moterys politikoje: ar sulauksime padaugėjimo?, p. 6–16.
3. Bubnys, R., Ruškus, J. (2005). Vadovavimas organizacijoje lytiškumo aspektu. *Socialiniai tyrimai*, 1 (5), p. 52–60.
4. Butkuvienė, E. Moterų politinis atstovavimas Lietuvoje: parlamentarių patirtis, p. 20–30.
5. Connell, R. (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites, p. 837–849.
6. Dromantaitė-Stancikienė, A., Gineitienė, Z. (2010). Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. *Socialinių mokslų studijos*, 4 (8), p. 69–88.
7. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2009). Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis. *Įmonių ekonomika ir vadyba. Verslas, vadyba ir studijos*, p. 271–284.
8. Endriulaitienė, A., Stelmokienė, A. (2008). Vadovų polinkio rizikuoti ypatumai Lietuvos organizacijose. *Organizacijų vadyba. Sisteminiai tyrimai*, 47, p. 43–54.
9. Kanopienė, V. (2000). Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija, sociologija*, 4, p. 57–65.
10. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.
11. Krook, M. L. (2009). Beyond Supply and Demand A Feminist-institutionalist Theory of Candidate Selection. *Political Research Quarterly*.
12. Matonytė, I. Lietuvos Respublikos Seimo narės: kas ir kaip vyksta keičiantis politinio atstovavimo tradicijoms ir organizacinėms struktūroms?, p. 6–19.
13. Matonytė, I., Novelskaitė, A. (2007). Moterų tematika Europos parlamento rinkimų kompanijoje. *Istorija*, LXVI / 66, p. 54–65.
14. Matonytė, I. (2002). Politika ir moters karjera. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2, p. 5–22.
15. Mažeikienė, N., Dorelaitienė, A. (2012). Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija? *ACTA PAEDAGOGIKA VILNENSIA*, 29, p. 144–159.
16. Mejerė, O. Feministiniai politiniai debatai dėl lyčių lygybės vizijų ir strategijų, p. 218–224.
17. Mikėnė, S. (2012). Moterų padėtis Azerbaidžane ir Lietuvoje: lyčių lygybės aspektas. *Socialinių mokslų studijos*, 4 (3), p. 973–990.
18. Nevyriausybinė organizacijų Koalicija moterų teisėms ginti. (2004). Moterų teisių bei galimybių faktinė padėtis Lietuvoje. II redakcija, p. 8–11.
19. Pečiūrienė, J., Trakymienė, R., Purvaneckienė, G., Minkevičienė, I., Lopienė, R. Moterys ir sprendimų priėmimas. Instituciniai – finansiniai susitarimai, p. 1–5.
20. Reingardienė, J. (2004), Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 3, p. 13–27.

21. Saidel, J. R., Loscocco, K. (2005). Agency Leaders, Gendered Institution, and Representative Bureaucracy. *Public Administration Review*, 2, 158-170.
22. Stundžė, L. (2009). Lytis ir organizacija: komunikacinis aspektas. *Komunikacija ir žiniasklaida. Informacijos mokslai*, 49, p. 99–117.
23. Šeduikienė, J. Moterys politikoje. Skaičiai ir faktai.
24. Šidlauskienė, V. (2010). Ką atskleidžia moterų ir vyrų lygybės įmonėje vertinimas? Kaip priimti lyčių lygybės iššūkius darbovietėje?, p. 32–50.
25. Šidlauskienė, V. (2009). Moterų politinės socializacijos projektacijos savivaldos tarybų rinkimuose, p. 17 – 33.
26. Šidlauskienė, V. „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, p. 1–5.
27. Šimanskienė, L. (2006). Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė? *Organizacijų vadyba. Sisteminiai tyrimai*, 40, p. 163–178.
28. Tamutienė, I. (2004). Lyčių nelygybės matavimai ir interpretacija Europos Sąjungoje. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 3, p. 79–87.
29. Tidikis, R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija, p. 1–627.
30. Vandzinskaitė, D. Stiklinės lubos, stiklinės sienos ir lipnios grindys, arba socialinės lyties užtvaros darbo rinkoje, p. 174–180.
31. Vasiliauskaitė, R., Tandzegolskienė, I. (2010). Motyvai, skatinantys moteris siekti aukštojo išsilavinimo, ir įsitraukimo į darbo rinką galimybės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 19, p. 210–222.
32. Verloo, M. (2007). Multiple Meanings of Gender Equality A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe. Budapest – New York: Central European university press.
33. Zake, A. (2011). Gender issues in Public Administration in Latvia. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 2 (26), p. 271–278.
34. Žvinklienė, A. (2009). Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1 (24), p. 99–118.

### **III. Internetiniai šaltiniai. Straipsniai iš elektroninių žurnalų:**

1. Akmenės rajono savivaldybė. Administracijos direktorius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.akmene.lt/index.php?1071599683>>.
2. Akmenės rajono savivaldybė. Direktoriaus pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.akmene.lt/index.php?1698820532>>.
3. Akmenės rajono savivaldybė. Meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.akmene.lt/index.php?1673063122>>.

4. Akmenės rajono savivaldybė. Mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.akmene.lt/index.php?1658614762>>.
5. Akmenės rajono savivaldybė. Taryba [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.akmene.lt/index.php?1832079383>>.
6. Joniškio rajono savivaldybė. Direktorius pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.joniskis.lt/index.php?2676201364>>.
7. Joniškio rajono savivaldybė. Direktorius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.joniskis.lt/index.php?493997703>>.
8. Joniškio rajono savivaldybė. Meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.joniskis.lt/index.php?2165974203>>.
9. Joniškio rajono savivaldybė. Mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.joniskis.lt/index.php?691248701>>.
10. Joniškio rajono savivaldybė. Tarybos nariai [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.joniskis.lt/index.php?4006725427>>.
11. Kelmės rajono savivaldybė. Administracijos direktoriaus pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.kelme.lt/lit/ADMINISTRACIJOS-DIREKTORIAUS-PAVADUOTOJAS/563>>.
12. Kelmės rajono savivaldybė. Administracijos direktorius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.kelme.lt/lit/ADMINISTRACIJOS-DIREKTORIUS/562>>.
13. Kelmės rajono savivaldybė. Meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.kelme.lt/lit/MERAS/553>>.
14. Kelmės rajono savivaldybė. Mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.kelme.lt/lit/MERO-PAVADUOTOJAS/554>>.
15. Kelmės rajono savivaldybė. Tarybos nariai [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.kelme.lt/lit/TARYBA-25-nariai/552>>.
16. Pakruojo rajono savivaldybė. Administracijos direktoriaus pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.pakruojis.lt/index.php?1988021421>>.
17. Lietuvos statistikos departamentas (2013). Lietuvos moterys 2012 metais [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=11449>>.
18. Lietuvos statistikos departamentas (2012). Moterų ir vyrų skaičius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1299>>.
19. Pakruojo rajono savivaldybė. Administracijos direktorius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.pakruojis.lt/index.php?2688123126>>.
20. Pakruojo rajono savivaldybė. Meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.pakruojis.lt/index.php?1842687662>>.

21. Pakruojo rajono savivaldybė. Mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.pakruojis.lt/index.php?2624184662>>.
22. Pakruojo rajono savivaldybė. Tarybos kontaktinė informacija [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.pakruojis.lt/index.php?3310630333>>.
23. Radviliškio rajono savivaldybė. Radviliškio rajono savivaldybės administracijos direktorė [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.radviliskis.lt/Administracijos%20direktor%C4%97639>>.
24. Radviliškio rajono savivaldybė. Radviliškio rajono savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotoja [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.radviliskis.lt/Administracijos%20direktoriaus%20pavaduotoja672>>.
25. Radviliškio rajono savivaldybė. Radviliškio rajono savivaldybės meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.radviliskis.lt/Meras%20117>>.
26. Radviliškio rajono savivaldybė. Radviliškio rajono savivaldybės mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.radviliskis.lt/Mero%20pavaduotojas%20856>>.
27. Radviliškio rajono savivaldybė. Radviliškio rajono savivaldybės taryba [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.radviliskis.lt/Taryba168744450>>.
28. Šiauliai. Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-admin-pav1&title=Savivaldyb%EBs%20administracijos%20direktoriaus%20pavaduotojas%20&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php>>.
29. Šiauliai. Savivaldybės administracijos direktorius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-administratorius&title=Savivaldyb%EBs%20administracijos%20direktorius&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php>>.
30. Šiauliai. Savivaldybės meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-meras&title=Savivaldyb%EBs%20meras&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php>>.
31. Šiauliai. Savivaldybės mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-mero-pav1&title=Savivaldyb%EBs%20mero%20pavaduotojas&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php>>.
32. Šiauliai. Savivaldybės mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-mero>>.

pav2&title=Savivaldyb%EBs%20mero%20pavaduotojas&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php>.

33. Šiauliai. Savivaldybės taryba [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <[http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-](http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-taryba&title=Savivaldyb%EBs%20taryba&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php)

[taryba&title=Savivaldyb%EBs%20taryba&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php](http://www.siauliai.lt/shared/view.php?kalba=lt&tema=savivaldybe-taryba&title=Savivaldyb%EBs%20taryba&menu=1&linkback=../savivaldybe/struktura.php)>.

34. Šiaulių rajono savivaldybė. Administracijos direktoriaus pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai-r.sav.lt/index.php?1571123715>>.

35. Šiaulių rajono savivaldybė. Administracijos direktorius [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai-r.sav.lt/index.php?2972630680>>.

36. Šiaulių rajono savivaldybė. Meras [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai-r.sav.lt/index.php?2073666126>>.

37. Šiaulių rajono savivaldybė. Mero pavaduotojas [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai-r.sav.lt/index.php?750108938>>.

38. Šiaulių rajono savivaldybė. Taryba [interaktyvus] [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.siauliai-r.sav.lt/index.php?1874257931>>.

## PRIEDAI

1 priedas

1 lentelė

## 2007-2011 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų narių sudėtis pagal lytį

Savivaldybės pavadinimas	Šiaulių apskrities savivaldybių 2011-2015 m. tarybų nariai			
	Moterys	Vyrai	Iš viso	Moterų dalis procentais
Akmenės rajono savivaldybė	10	15	25	40
Joniškio rajono savivaldybė	6	19	25	24
Kelmės rajono savivaldybė	4	21	25	16
Pakruojo rajono savivaldybė	2	23	25	8
Radviliškio rajono savivaldybė	9	16	25	36
Šiaulių rajono savivaldybė	5	22	27	19
Šiaulių miesto savivaldybė	10	21	31	32
Rezultatai	46	137	183	25

2 priedas

## 2011-2015 m. Šiaulių apskrities savivaldybių tarybų narių sudėtis pagal lytį

Savivaldybės pavadinimas	Šiaulių apskrities savivaldybių 2011-2015 m. tarybų nariai			
	Moterys	Vyrai	Iš viso	Moterų dalis procentais
Akmenės rajono savivaldybė	7	18	25	28
Joniškio rajono savivaldybė	11	14	25	44
Kelmės rajono savivaldybė	4	21	25	16
Pakruojo rajono savivaldybė	3	22	25	12
Radviliškio rajono savivaldybė	5	20	25	20
Šiaulių rajono savivaldybė	5	20	25	20
Šiaulių miesto savivaldybė	9	22	31	29
Rezultatai	44	101	181	24,1



## KLAUSIMYNAS EKSPERTĖMS

1. Pagrindiniai tiriamos problemos klausimai:

1.1. Kiek svarbi politika, Jūsų gyvenime?

1.2. Kaip atsitiko, kad asmeniškai įsitraukėte į politiką?

1.3. Kaip pavyksta suderinti visuomeninę veiklą ir šeimos darbus?

1.4. Kaip manote, kodėl vis dar mažai moterų dalyvauja vietos valdžioje (išrenkama į savivaldybių tarybas, mažai moterų užima vadovaujamas pareigas, mažai moterų dalyvauja sprendimų priėmimo savivaldybėse)?

1.5. Ar sutinkate su teiginiu, kad moterys į vietos politiką bei vadovaujamas pareigas savivaldybėse, išrenkamos esant vyrų lyderių trūkumui?

1.6. Gal galėtumėte įvardinti, kokios svarbiausios kliūtys yra moterims dalyvauti vietos valdžioje?

1.7. Kokią įtaką moterys vietos politikoje turi sprendimų priėmimui? Ar ji kaip nors skiriasi nuo vyrų?

1.8. Kas paskatintų daugiau moterų dalyvauti vietos valdžioje?

1.9. Kaip manote, kas pasikeistų daugiau moterų dalyvaujant vietos valdžioje?