



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga

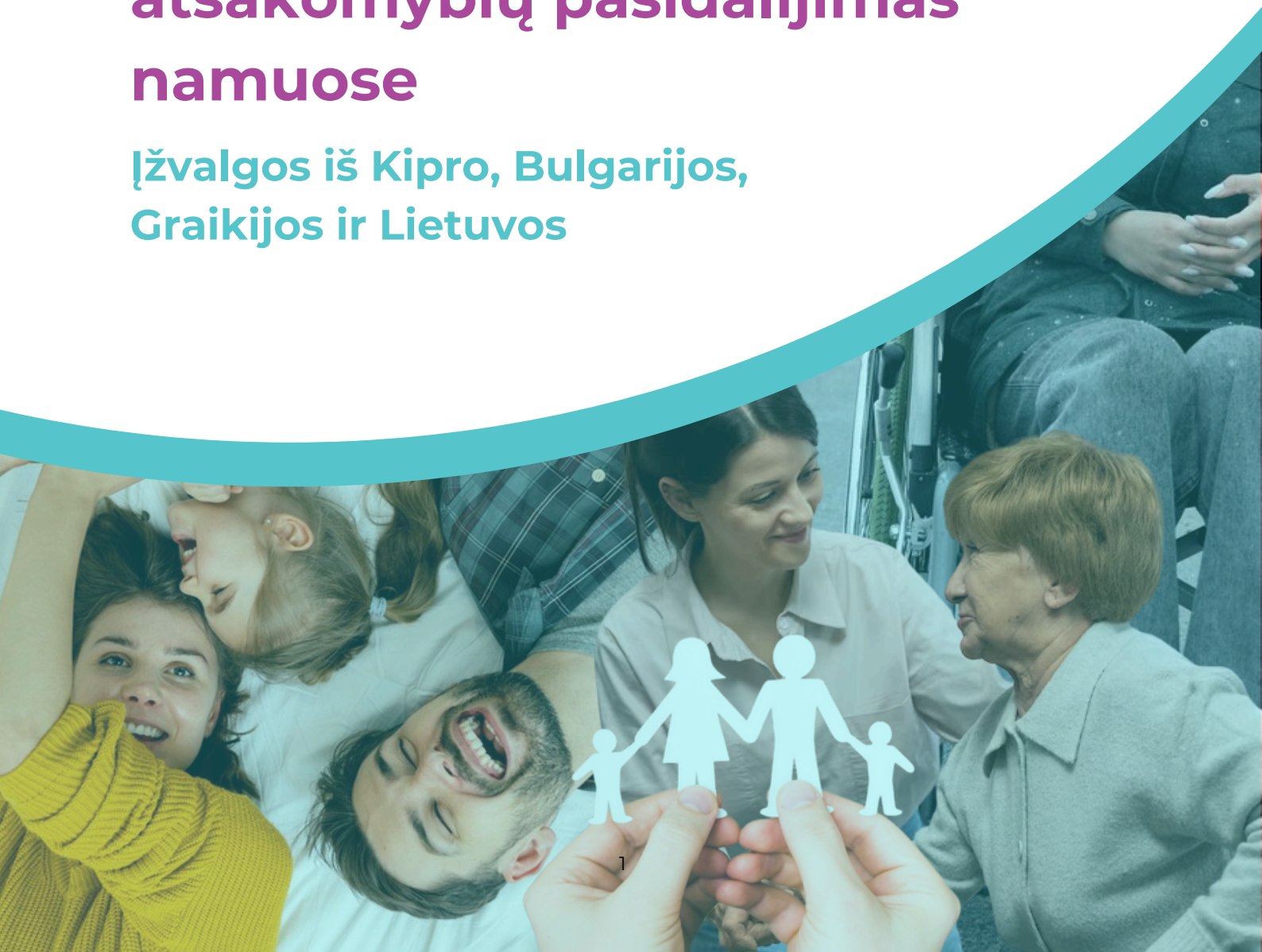
Finansuojama Europos Sąjungos. Išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Komisijos poziciją. Nei Europos Sąjunga, nei Europos Komisija negali būti laikomos atsakingomis už šią informaciją. Projekto kodas: 101191047 — CAREdiZO — CERV-2024-GE

2025

Care*di*ZO

Lygiavertiškas priežiūros
atsakomybių pasidalijimas
namuose

Ižvalgos iš Kipro, Bulgarijos,
Graikijos ir Lietuvos



Autoriai ir redaktoriai

Autoriai

Jurgita Pečiūrienė, Moterų informacijos centras, Lietuva

Stela Kasdagli, WHEN Equity Empowerment Change, Graikija

Maria Angeli, Mediterranean Institute of Gender Studies, Kipras

Atanas Krantchev, National Business Development Network, Bulgarija

Redaktoriai

Jurgita Pečiūrienė, Moterų informacijos centras, Lietuva

Stela Kasdagli, WHEN Equity Empowerment Change, Graikija

Maria Angeli, Mediterranean Institute of Gender Studies, Kipras

Atanas Krantchev, National Business Development Network, Bulgarija

Konstantina Iakovou, Challedu, Graikija

TURINYS

Apie projektą	5
1 Skyrius: Tyrimo metodologija	11
2 Skyrius: Įvadas	15
3 Skyrius: Nacionalinių kontekstų apžvalga	18
4 Skyrius: Nacionalinė politika ir teisės aktai	25
5 Skyrius: Gerosios praktikos	37
6 Skyrius: Iššūkiai ir poreikiai lygiaverčiame priežiūros atsakomybių pasidalijime	50
7 Skyrius: Išvados	56
Šaltiniai	57



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga

Finansuojama Europos Sąjungos. Išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Komisijos poziciją. Nei Europos Sąjunga, nei Europos Komisija negali būti laikomos atsakingomis už šią informaciją. Projekto kodas: 101191047 — CAREdiZO — CERV-2024-GE

Care*di*zo

Sutrumpinimai

BG – Bulgarija

CY – Kipras

EIGE – Europos lyčių lygybės institutas

EL – Graikija

ES – Europos Sąjunga

IRT – Informacinės ryšių technologijos

IT – informacinės technologijos

LT – Lietuva

MIC – Moterų informacijos centras

MIGS – Viduržemio lyčių studijų institutas (Mediterranean Institute of Gender Studies)

NBDN – Nacionalinis verslo vystymo tinklas (National Business Development Network)

NVO – nevyriausybinių organizacija

PO – pilietinė organizacija

WHEN – kitaip dar Women On Top



Apie projektą

CAREdiZO tai inovacijomis grįstas lyčių lygybės principų taikymas atliekant priežiūros ir rūpybos* darbus namuose ir šių principų taikymas labai mažose įmonėse ir NVO. CAREdiZO projektas siekia mažinti lyčių nelygybę rūpybos srityje, taikydamas lyčių vaidmenų kaitos principus namuose, labai mažose įmonėse ir NVO pasitelkdamas inovatyvius skaitmeninius įrankius.

Remdamasis tyrimais, mokymu per žaidimus ir advokacija, projektas skatina kultūrinį pokytį, kuris skatina rūpybos darbo įvertinimą, kovoja su lyčių stereotipais ir skatina moteris bei vyrus lygiaverčiai dalytis neapmokamomis priežiūros atsakomybėmis. Šis projektas taip pat skatina labai mažas įmones ir NVO, kurios sudaro 93,5 % visų ES verslų, diegti šeimai palankią, darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą užtikrinančią politiką.

Tarp projekto veiklų – interaktyvaus žaidimo, žaidybinio nuotolinio mokymo kurso, tinklalaidžių serijos, skaitmeninės platformos (apimančios 120 dalyvių iš visos Europos) kūrimas bei sertifikavimo sistema, skirta organizacijoms, kurios skatina lyčių lygybę darbo vietoje. CAREdiZO siekia įtraukti visuomenę, didinant informuotumą apie neapmokamo rūpybos darbo vertę ir propaguojant teigiamus pavyzdžius, kurie laužo tradicinius su rūpyba susijusius lyčių vaidmenis

Projektą įgyvendina penkių organizacijų konsorciumas iš Kipro, Bulgarijos, Graikijos ir Lietuvos, kurį koordinuoja CHALLEDU. Šio projekto partneriai – Moterų informacijos centras, WHEN Equity Empowerment Change, Mediterranean Institute of Gender Studies ir National Business Development Network prisideda savo unikaliomis žiniomis lyčių lygybės, moterų įgalinimo ir bendruomenių įtraukimo srityse.

* Rūpyba šioje ataskaitoje suprantama kaip artimųjų priežiūra bei kiti neapmokami buities darbai.

Projekto partneriai

Projekte dalyvauja šios organizacijos:



Challedu (koordinuojanti organizacija) – Atėnai, Graikija, challedu.com

CHALLEDU misija – stiprinti bendruomenes ir besimokančiuosius kuriant prasmingus, novatoriškus švietimo sprendimus, kurie didina sąmoningumą, įkvepia siekti teigiamų pokyčių ir prisideda prie tvaraus, įtraukaus bei lygiaverčio pasaulio kūrimo. Mūsų vizija – tvaresnis, įtraukesnis, lygesnis ir teisingesnis pasaulis, kuriame kiekvienas turi galimybę mokytis, augti ir tapti aktyviu pokyčių bendruomenėje bei visame pasaulyje kūrėju.

Pagrindinės mūsų vertybės:

Kūrybiškumas – Inovacijos – Tvarumas: remiamės kūrybiškumu ir pažangiomis technologijomis, įskaitant žaidimais grįstą mokymąsi, ir savo veiklą grindžiame 17 Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi tikslų principais. Siekiame pertvarkyti švietimo sistemą ir kurti ilgalaikius, teigiamus bei paveikius sprendimus, kurie skatintų aplinkosaugą, socialinį teisingumą ir žmogaus teises.

Bendradarbiavimas – Įtrauktis: siekiame įtraukumo, lygybės ir prieinamumo, užtikrindami, kad kiekvienas turėtų galimybę mokytis, augti ir klestėti.

Švietimas – Įgalinimas: tikime, kad švietimas turi transformuojančią galią įgalinti asmenis ir bendruomenes, suteikiant jiems žinių, įgūdžių ir pasitikėjimo formuoti savo ateitį, prisidėti prie bendruomenės ir skatinti teigiamus pokyčius visuomenėje.

WHEN

EQUITY • EMPOWERMENT • CHANGE

WHEN – Atėnai, Graikija <https://when.org.gr>

WHEN - organizacija, siekianti įgalinti moteris ir skatinti lyčių lygybę darbo rinkoje. Ji orientuojasi į individualų įgalinimą per mentorystę, mokymus, bendruomenės kūrimą, karjeros ir teisinės konsultacijas, taip pat siekia teigiamų pokyčių socialinėje, darbo ir ekonominėje aplinkoje, kurioje visi augame, mokomės ir dirbame. Siekdama šių tikslų, organizacija teikia konsultacijas ir mokymus įmonėms bei organizacijoms, atlieka tyrimus, kad geriau suprastų moterų poreikius ir lyčių lygybės spragas Graikijoje, rengia siūlymus politinėms institucijoms ir kuria kampanijas, skirtas didinti informuotumą apie kliūtis, su kuriomis moterys vis dar susiduria siekdamos lygiavertčio dalyvavimo viešajame gyvenime. 2024 metais organizacija įkūrė WHEN Hub – pirmąjį moterų įgalinimo ir lyčių lygybės centrą Graikijoje, kuris, be kita ko, teikia kūrybinio žaidimo paslaugas 0–12 metų vaikams, kol jų tėvai naudojami erdve mokymuisi, darbui, ryšių kūrimui ir finansinio savarankiškumo stiprinimui.



Moterų informacijos centras (MIC) – Vilnius, Lietuva <https://lygus.lt/>

Moterų informacijos centras (MIC) yra viena pirmaujančių moterų nevyriausybinų organizacijų Lietuvoje, siekianti skatinti lyčių lygybę ir teikti pagalbą asmenims, patiriantiems smurtą dėl lyties. MIC misija apima visuomenės informavimą ir švietimą lyčių lygybės klausimais, smurto dėl lyties mažinimą, lyčių politikos formavimą ir jos įgyvendinimą Lietuvoje.

MIC siūlo įvairias programas ir paslaugas, tarp jų:

- Mokymų programos: organizuojame mokymus lyčių lygybės temomis įmonėms, specialistams, politikos formuotojams, jaunimui ir organizacijoms. Iš viso siūlome daugiau nei 30 skirtingų programų, pritaikytų konkrečioms poreikiams.
- Specializuotos kompleksinės pagalbos centras: teikiame nemokamą, konfidencialią ir specializuotą kompleksinę pagalbą asmenims, patyrusiems smurtą artimoje aplinkoje.
- Pagalbos moterims linija: 24/7 teikiame nemokamą, konfidencialią ir anoniminę emocinę pagalbą telefonu ir internetu.

Šiomis iniciatyvomis MIC siekia kurti visuomenę, kurioje lyčių lygybė yra norma ir visi žmonės yra apsaugoti nuo smurto ir diskriminacijos.



Nacionalinis verslo plėtros tinklas (National Business Development Network (NBDN)) - Sofija, Bulgarija <https://nbdn-bg.org/>

Nacionalinis verslo plėtros tinklas (NBDN) organizacija vienijanti 42 verslo centrus ir verslo inkubatorius, įsteigta įgyvendinant JOBS projektą, padedant Bulgarijos darbo ir socialinės politikos ministerijai bei vietos savivaldybėms.

NBDN misija – kurti naują verslumo kultūrą, gerinti gyvenimo lygį įvairiomis smulkaus ir vidutinio verslo plėtros rėmimo formomis bei užtikrinti didesnes įsidarbinimo galimybes kaimo vietovėse ir ekonomiškai silpnuose Bulgarijos regionuose. NBDN padeda savo nariams rengti ir įgyvendinti tarptautinius projektus užimtumo skatinimo, šalies smulkių ir vidutinių įmonių konkurencingumo didinimo, profesinio mokymo ir perkvalifikavimo srityse, ypač turizmo, žemės ūkio, aplinkos apsaugos ir kituose sektoriuose.

NBDN teikia aukštos kokybės paslaugas, kurios stiprina verslumą ir vietos ekonomiką, gerina piliečių gyvenimo kokybę, saugo ir puoselėja vietos, regiono ir nacionalinį kultūrinį bei gamtinį paveldą. NBDN taip pat priklauso Profesinio mokymo centras, įkurtas 2003 m. kaip mokymo įstaiga profesiniam mokymui teikti, turintis Nacionalinės profesinio mokymo agentūros licenciją.

Centras siūlo mokymus 28 profesinėse srityse, 95 specialybėse ir 179 profesijose, įskaitant verslumą, vadybą, rinkodarą, žemės ūkį, turizmą, informacines ir komunikacijos technologijas, asmeninius gebėjimus ir kt.



MEDITERRANEAN INSTITUTE OF GENDER STUDIES

Viduržemio jūros lyčių studijų institutas (Mediterranean Institute of Gender Studies (MIGS)) – Nikosija, Kipras <https://medinstgenderstudies.org/>

Viduržemio jūros lyčių studijų institutas (MIGS) yra NVO, susijusi su Nikosijos universitetu, kuri dirba socialinėse, politinėse bei ekonominėse temose, susijusiose su lyčių lygybės klausimais, ypač Viduržemio jūros regione. Institutas pripažįsta, kad moterys patiria daugiasluksnę diskriminaciją, kuri pasireiškia įvairiomis formomis, ir yra pasiryžęs šią diskriminaciją naikinti pasitelkdamas tyrimus ir analizę iš feministinės bei lyčių lygybės perspektyvos, advokaciją ir lobistinę veiklą, taip pat mokymus, konferencijas ir kitas veiklas.

Per daugiau nei du dešimtmečius MIGS nuosekliai įgyvendino projektus, skirtus: moterų dalyvavimo politiniuose ir viešuosiuose sprendimų priėmimo procesuose stiprinimui; pilietinės visuomenės telkimui ir aktyvinimui lyčių lygybės prioritetams skatinti; pilietinio aktyvumo skatinimui tarp įvairių moterų grupių, įskaitant migrantės. MIGS taip pat atlieka tyrimus ir analizes Europos ir tarptautinių institucijų, tokių kaip UNHCR, Europos Taryba, Europos Parlamentas, Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) ir kt. užsakymu.

MIGS, būdamas vienintelė nepriklausoma feministinė NVO Kipre, išlieka moterų teisių aktyvizmo priešakyje, atlieka svarbų strateginį vaidmenį išlaikant lyčių lygybės klausimus politinėje darbotvarkėje ir yra aktyvus daugelio pilietinės visuomenės tinklų ir patariamųjų organų narys nacionaliniu bei Europos lygmeniu.

— Tyrimo metodologija —

Tyrimo tikslas – suprasti tiek moterų, tiek vyrų poreikius ir iššūkius, susijusius su vienodu priežiūros atsakomybių pasidalijimu. Projekto partneriai – CHALLEDU (Graikija), MIGS (Kipras), NBDN (Bulgarija), WHEN (Graikija) ir MIC (Lietuva) – atliko tyrimus savo šalyse. Tyrimo gairės partneriams suteikė struktūruotą metodinį planą renkant aktualią informaciją. Surinkti gerosios praktikos pavyzdžiai bei informacija apie įvairius šeimos modelius, moteris ir vyrus įkvepiančius keisti stereotipinius lyčių vaidmenis rūpyboje.

Tyrimas atliktas laikantis MIC parengtų metodinių gairių. Tyrimo metodologija buvo nuosekli, daugiapakopė – užtikrinanti išsamią, įrodymais grįstą bei nacionaliniam kontekstui pritaikytą duomenų analizę, ypatingą dėmesį skiriant lyčių atskirties aspektams priežiūros atsakomybėse namuose. Pagrindinis tikslas – susisteminti informaciją apie esamą situaciją, identifikuoti sėkmingus modelius bei įvertinti iššūkius ir politikos priemones, susijusias su rūpybos atsakomybių pasidalijimu tarp moterų ir vyrų.

• Duomenų rinkimas

1.1 Apklausų duomenys

Pradiniame etape buvo atlikta nuodugni nacionalinių, regioninių ir savivaldybių apklausų, nagrinėjančių rūpybos darbų pasiskirstymą namuose, peržiūra ir analizė. Pirmenybė buvo teikiama statistiškai reikšmingiems ir metodologiškai patikimiems šaltiniams, tokiems kaip gyventojų laiko naudojimo apklausos, darbo jėgos tyrimai bei specializuotos visuomenės nuomonės apklausos. Paieška apėmė tiek bendrąsias rūpybos veiklas (vaikų, pagyvenusių žmonių, neįgaliųjų priežiūrą), tiek požiūrius į lyčių vaidmenis namų aplinkoje.

Pagrindiniai šaltiniai:

- **Nacionalinės statistikos agentūros** – duomenys apie namų ūkius ir moterų bei vyrų laiko panaudojimą.
- **EIGE lyčių statistikos duomenų bazė**, ypač jos skiltis apie rūpybos rodiklius. Ši duomenų bazė pateikia suderintus Europos lygmens duomenis, leidžiančius atlikti tarpvalstybinius palyginimus ir kontekstualizavimą.
- **Tarptautinis tyrimų apie apmokamų atostogų politiką tinklas (The International Network on Leave Policies and Research)** – kokybinės ir kiekybinės įžvalgos iš naujausių šalių ataskaitų.
- **Eurobarometras, Eurofound ir EBPO duomenų rinkiniai** – ypač visuomenės nuomonė apie lyčių vaidmenis ir atsakomybių pasidalijimą rūpyboje.
- **Akademinių leidinių ir recenzuoti tyrimai**, papildantys empirinius duomenis sociologinėmis ir psichologinėmis rūpybos dinamikos interpretacijomis.

1 SKYRIUS - TYRIMO METODOLOGIJA

1.2 Administraciniai duomenys

Lygiagrečiai buvo atlikta tikslinė administracinių duomenų peržiūra, siekiant išnagrinėti įstaigų įrašus susijusius su rūpyba ir darbo užimtumu:

- Tėvystės atostogų naudojimas: statistiniai duomenys apie motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas pagal lytį buvo renkami iš valstybinių darbo departamentų, nacionalinių socialinio draudimo institucijų ir demografinių ataskaitų.
- Darbo santykių koregavimas dėl rūpybos pareigų: buvo surinkti nacionaliniai užimtumo duomenys, apimantys ne visą darbo dieną dirbančius asmenis, karjeros pertraukas ir darbo nutraukimus dėl rūpybos pareigų. Kai įmanoma, tendencijos buvo skaidomos pagal rūpybos tipą (vaikų priežiūra, pagyvenusių žmonių priežiūra, ilgalaikė priežiūra).
- Su rūpyba susijusios išmokos ir teisės: buvo analizuojami išmokų gavimo pagal lytį duomenys siekiant suprasti socialinės apsaugos ir rūpybos pareigų sąsajas.

Kai tik buvo įmanoma, buvo taikytas lyginamasis požiūris, leidžiantis identifikuoti struktūrinius dėsningumus ir netolygumus – pavyzdžiui, kai kuriose ES šalyse didelė dalis vyrų turi teisę į tėvystės atostogas, tačiau jomis faktiškai nepasinaudoja. Kiekybiniai duomenys buvo interpretuojami atsižvelgiant į teisinį, kultūrinį ir politinį kontekstą.

2. Teisės aktų ir politikos apžvalga

Teisės aktų apžvalga apėmė teisinės infrastruktūros, susijusios su rūpybos pareigomis namuose, analizę (pagal 2025 m. sausio 1 d. galiojančią situaciją). Buvo nagrinėti nacionaliniai ir regioniniai teisės aktai, daugiausia dėmesio skiriant:

- Tėvystės ir rūpybos atostogų teisėms (pvz., trukmei, išmokų dydžiams, galimybei perleisti atostogas).
- Naujovėms, tokioms kaip neperleidžiamos tėvystės atostogos, „rūpybos kreditas“ pensijų sistemose ar laiko bankas šeimos priežiūrai.
- Teisinėms reformoms, skatinančioms lyčių lygybę namuose, ypač toms, kurios įtrauktos į nacionalines strategijas ar lyčių lygybės veiksmų planus.

Tuo pačiu metu buvo vertinamos ir politinės priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti paramą už teisės aktų ribų. Tai apėmė finansines paskatas, mokesčių lengvatas ir informuotumo didinimo kampanijas, skirtas lyčių vaidmenų pusiausvyrai rūpybos srityje stiprinti. Pagrindiniu šaltiniu šiems iniciatyvų vertinimams tapo nacionaliniai lyčių lygybės planai.

3. Gerosios praktikos

Svarbi metodologijos dalis buvo 3–5 gerųjų praktikų, kurios aktyviai skatina subalansuotą priežiūros atsakomybių pasiskirstymą namuose, identifikavimas ir dokumentavimas kiekvienoje šalyje. Tam buvo atliekama analizė siekianti ištirti savivaldybių ir bendruomenių lygmens iniciatyvas, ypač tas, kurias įgyvendino labai mažos įmonės, NVO ir vietos valdžios institucijos. Gerųjų praktikų atrankos kriterijus apėmė: inovatyvumas, pritaikomumas platesniu mastu, lyčių įtrauktis, tvarumas ir aiškus poveikis. Duomenys buvo renkami iš literatūros, projektų ataskaitų, spaudos pranešimų, akademinių atvejo analizių bei, kai įmanoma, tiesioginės komunikacijos su įgyvendinančiomis organizacijomis.

Papildomai buvo identifikuotos įkepiančios šeimos ir asmenys, kurie meta iššūkį tradicinėms normoms ir stereotipams. Tarp jų buvo ir žinomi visuomenės veikėjai, ir paprasti piliečiai. Šie atvejai buvo analizuojami vertinant jų socialinę įtaką, vaizdavimą žiniasklaidoje ir elgsenos pokyčius visuomenėje.

4. Poreikių ir iššūkių analizė

Siekiant visapusiškai atskleisti situaciją, tyrime buvo apibendrinti duomenys apie moterų ir vyrų poreikius ir patiriamus iššūkius, susijusius su rūpybos vaidmenimis namuose. Ši tyrimo dalis buvo orientuota į:

- Sociokultūrinius barjerus: normas ir stigmatas, ribojančias vyrų įsitraukimą į rūpybą.
- Darbo aplinką: diskriminacines praktikas ar lankstumo stoką, darančią įtaką priežiūros atsakomybių turintiems asmenims.
- Emocinę ir psichinę sveikatą: ypač moterų patiriamą naštą dėl netolygaus priežiūros atsakomybių pasiskirstymo.

Tyrime buvo pasitelkti apklausų duomenys, politiniai dokumentai, akademinė literatūra ir viešai prieinami gerųjų praktikų pavyzdžiai, siekiant parodyti, kaip skiriasi iššūkiai, atsižvelgiant į rūpybos tipą. Taikytas metodologinis požiūris sudarė tvirtą pagrindą išsamiam lyčių aspektu grįstų rūpybos praktikų, teisinio reguliavimo ir kultūrinių pokyčių, susijusių su lygiaverčiu priežiūros atsakomybių pasidalijimu namuose, žemėlapioavimui.

Įvadas

Nepaisant visuotinai deklaruojamos lyčių lygybės ir vykstančių socialinių pokyčių, Bulgarija, Graikija, Kipras ir Lietuva vis dar susiduria su tam tikrais iššūkiais siekiant lyčių lygybės, ypač neapmokamo rūpybos darbo ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros srityje. BG, EL, CY ir LT šalių kontekste netolygus neapmokamo rūpybos darbo pasiskirstymas namuose išlieka vienu iš labiausiai įsišaknijusių barjerų lyčių lygybei pasiekti. Kaip rodo Lyčių lygybės indeksas (EIGE, 2024), moterys ir toliau yra pagrindinės šių atsakomybių vykdytojos šeimose – jos atsakingos už vaikų, pagyvenusių, neįgalių ir lėtinių ligų kamuojamų artimųjų priežiūrą bei buitines darbus. Ši netolygi našta daro neigiamą poveikį moterų dalyvavimui darbo rinkoje, jų finansiniam savarankiškumui, taip pat emocinei ir fizinei sveikatai. Vyrai, savo ruožtu, išlieka žymiai mažiau įsitraukę į priežiūros atsakomybes – daugiausia dėl įsigalėjusių lyčių normų, stigmos darbo aplinkoje ir silpnų politinių iniciatyvų.

Ši analitinė ataskaita pateikia išsamų rūpybos ir lyčių vaidmenų šalyse (BG, EL, CY ir LT) vaizdą. Remiantis įvairiais šaltiniais – nacionaliniais ir tarptautiniais statistikos duomenimis, politiniais dokumentais, akademinė literatūra, bendruomeninėmis iniciatyvomis ir realiais pasakojimais – ataskaitoje analizuojama, kaip rūpybos atsakomybės šiose keturiose šalyse yra paskirstytos ir suvokiamos.

Ataskaitoje siekiama išryškinti tiek bendras tendencijas, tiek skirtumus nacionaliniuose požiūriuose į rūpybą, ypatingą dėmesį skiriant tam, kaip lyčių vaidmenys daro įtaką rūpybos praktikoms, ir kaip šios praktikos, savo ruožtu, formuoja lyčių vaidmenis. Lyginant politines priemones, socialines normas ir kasdienes patyrimus, ataskaitoje akcentuojamos pagrindinės temos ir sisteminiai iššūkiai, kurie trukdo tolygiam priežiūros atsakomybių pasiskirstymui. Taip pat identifikuojami iššūkiai ir atsirandančios galimybės skatinti labiau subalansuotą rūpybos pasidalijimą. Galutinis tikslas – prisidėti prie būsimos politikos formavimo ir socialinio dialogo, suteikiant gilų supratimą apie struktūrinius ir kultūrinius veiksnius, darančius įtaką. Šiam tikslui pasiekti ataskaitoje pateikiami lyginamieji duomenys, atskleidžiantys nuolatinius lyčių skirtumus skirtinguose nacionaliniuose kontekstuose.

Pagal EIGE Lyčių lygybės indeksą (2024), visų keturių šalių rodikliai yra žemiau ES vidurkio, kuris siekia 71 balą (Diagrama Nr.1). Arčiausiai ES vidurkio yra Lietuva (65,8), o toliausiai – Graikija (59,3).

Diagrama Nr. 1 Lyčių lygybės indekso rodikliai (EIGE, 2024)

2 SKYRIUS - ĮVADAS

1 _____ 100



1 _____ 100
European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2024

Rūpybos pareigų pasidalijimas namuose kartu su darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra tapo itin aktualia šiuolaikinių visuomenių problema. Netolygus neapmokamų rūpybos pareigų paskirstymas lemia nuolatinį lyčių skirtumą tiek profesinėje, tiek šeiminėje srityje. Lyčių lygybės indekso laiko sritis ir jos posritis, susijęs su rūpybos veiklomis, rodo, kad Lietuva (68,2) gerokai atsilieka nuo Kipro, Graikijos ir ypač Bulgarijos (76,5). Vis dėlto visų keturių šalių rodikliai yra žemiau už ES vidurkį, kuris siekia 78,7.

Diagrama Nr. 2 Laiko ir priežiūros atsakomybių rodikliai (EIGE, 2024).

1 _____ 100

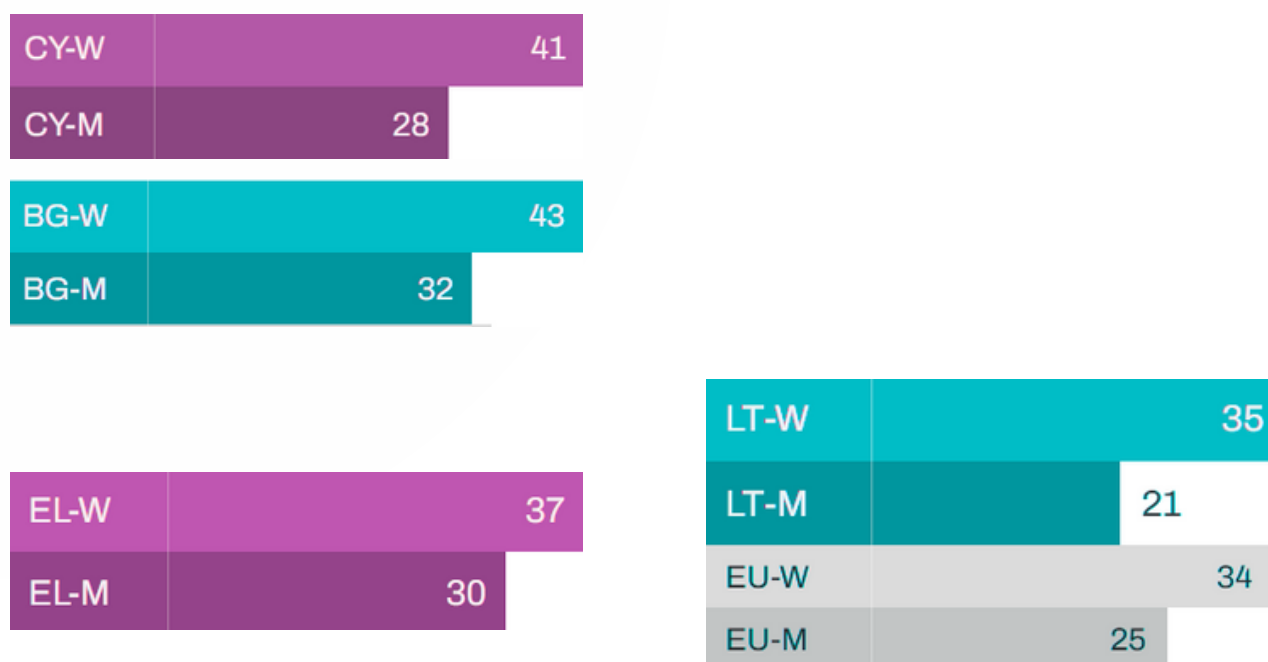


1 _____ 100
European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2024

Nepaisant nuolatinės socialinės pažangos, moterys vis dar prisiima neproporcingai didelę priežiūros pareigų dalį. Tai apima vaikų ir pagyvenusių šeimos narių priežiūrą, taip pat namų ruošos darbų atlikimą (žr. 3 grafiką). Tokia situacija rodo giliai įsišaknijusią lyčių nelygybę rūpybos srityje ir pabrėžia tikslingų pastangų būtinybę siekiant panaikinti lyčių atotrūkį rūpyboje bei identifikuoti sėkmingas praktikas.

2 SKYRIUS - ĮVADAS

Diagrama Nr. 3 Žmonės, kasdien besirūpinantys ir ugdantys savo vaikus ar anūkus, pagyvenusius žmones ar neįgaliuosius (% , 18–74 metų gyventojai) (EIGE, 2022)



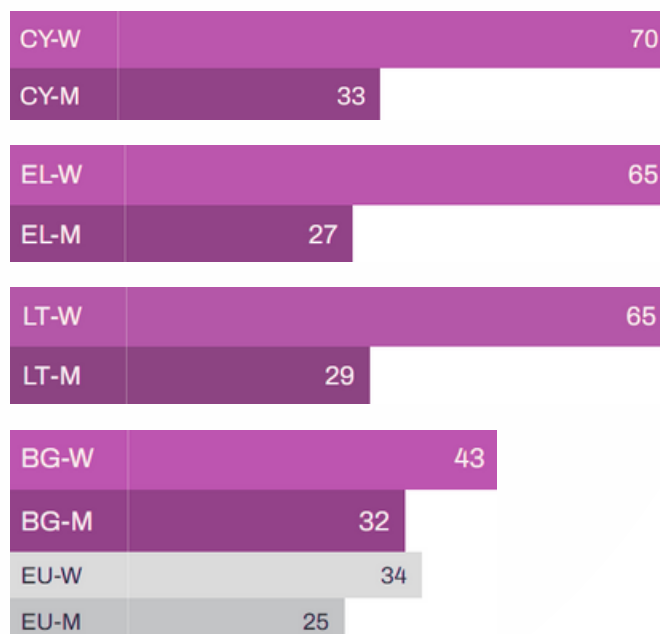
Šaltinis: EIGE apklausa apie neapmokamą darbą, 2022. EIGE skaičiavimai.

Moterys ir vyrai visose šalyse itin netolygiai dalijasi priežiūros pareigomis. Nors vidutinis ES skirtumas tarp moterų ir vyrų, kasdien skiriančių laiko vaikų, anūkų, pagyvenusių ar neįgalių šeimos narių priežiūrai, siekia 9 %, Lietuvoje ir Kipre šis skirtumas yra dar didesnis – atitinkamai 14 % ir 13 %, o Graikijoje – mažesnis nei ES vidurkis – 7 %.

Nors ES vidurkis rodo 9 % skirtumą tarp moterų ir vyrų, kasdien užsiimančių maisto gaminiu ir namų ruošą, duomenys iš keturių šalių atskleidžia gerokai kitokią situaciją – pabrėžiančią nuolatinės nelygybės neapmokamo rūpybos darbo pasidalijime. Bulgarija yra arčiausiai ES vidurkio – 11 % skirtumas tarp moterų ir vyrų, tuo tarpu likusios trys šalys smarkiai atsilieka, skirtumai šiose šalyse siekia: Lietuvoje – 36 %, Kipre – 37 %, Graikijoje – net 38 % (žr. Diagrama Nr.4).

2 SKYRIUS - ĮVADAS

Diagrama Nr. 4. Žmonės, kasdien gaminantys maistą ir (arba) atliekantys namų ruošos darbus (% , 18–74 metų gyventojai) (EIGE, 2022)



Šaltinis: EIGE apklausa apie neapmokamą rūpybos darbą, 2022. EIGE skaičiavimai

Visose šalyse šis disbalansas dar labiau išryškėja namų ūkiuose, kuriuose auga maži vaikai. Graikijoje 37 % moterų, turinčių vaikų iki 12 metų, kasdien atlieka priežiūros darbus, tuo tarpu kasdien priežiūros darbus atliekančių vyrų yra tik 30 %. Lietuvoje net 66 % moterų, turinčių vaikų iki 12 metų, kasdien rūpinasi vaikais, o vyrų tik 36 % (EIGE, 2024). Kipre 41 % moterų ir 28 % vyrų kasdien rūpinasi vaikų ugdymu, anūkais, vyresnio amžiaus ar neįgaliais asmenimis.

ES šalių ataskaitų duomenys rodo, kad lyčių skirtumai neapmokamo rūpybos darbo srityje vis dar ryškūs – moterys nuolat skiria daugiau savo laiko namų ruošai nei vyrai. Kalbant apie neapmokamą darbą, Kipre 70 % moterų ir tik 33 % vyrų nurodo kasdien gaminančios (-ys) maistą ir/ar atliekantys namų ruošos darbus (EIGE, 2022). 2024 m. Barcelonos Demografinių tyrimų centro tyrimas parodė, kad vidutinė motina Graikijoje kasdien praleidžia 4,7 valandos gamindama, tvarkydama, skalbdama, vedžiodama šunį ir koordinuodama šeimos narių dienotvarkes – kaip nuolatinė šeimos „sekretorė“. Tuo metu vidutinis tėvas namų ruošai skiria penkis kartus mažiau – vidutiniškai 59 minutes per dieną.

Remiantis Bulgarijos nacionalinio instituto duomenimis, daugiausia laiko namų ruošoje skiriama maisto gaminimui – vidutiniškai 54 minutės (moterys – 1 val. 23 min., vyrai – 22 min.), toliau rikiuojasi indų plovimas – vidutiniškai 23 min. ir apsipirkimas bei paslaugos – 20 min. Tačiau vyrai daugiau nei moterys laiko praleidžia vykdydami tokias veiklas kaip statybos ir remontas, sodininkystė ar ūkio gyvūnų priežiūra (Bulgarijos Pramonės Asociacija, 2024).

Dalyvavimas darbo rinkoje ir lyčių skirtumai

Naujausi duomenys rodo, kad lyčių skirtumai darbo rinkoje išlieka visose ES šalyse. Su šia atskirtimi ypač ryškiai susiduria moterys auginančios mažus vaikus. Bulgarijoje besitęsianti atskirtis darbo rinkoje, 2014–2020 m. virto augančiu moterų, turinčių mažamečių vaikų nedarbingumo rodikliu. 2022 m. moterų užimtumo rodiklis buvo 7 proc. žemesnis nei vyrų. Kai kurios grupės patyrė dar didesnius skirtumus – pavyzdžiui, 2021 m. 25–54 metų moterų, turinčių vieną vaiką iki šešerių metų, užimtumo rodiklis siekė tik 72,3 %, palyginti su 93,2 % jų bendraamžių vyrų. Užimtumo atotrūkis dar labiau padidėja tarp turinčių tris ir daugiau mažų vaikų (Eurostat, 2022). 2024 m. didžiausias lyčių užimtumo skirtumas fiksuotas Graikijoje – 18,8 % visos populiacijos, po jos seka Rumunija (18,1 %), ženkliai mažesnis skirtumas Kipre – 10 %, o mažiausias Lietuvoje – tik 1,4 % (Trading Economics, 2025).

Dviguba našta – derinti karjerą ir neapmokamas priežiūros atsakomybes – Bulgarijos moterims tampa ypač sunki, atsižvelgiant į tai, kad tik nedidelė jų dalis dirba ne visą darbo dieną. Priešingai nei kitose ES šalyse, kur beveik pusė moterų dirba ne visą darbo laiką (Robayo-Abril ir Rude, 2024). Ne viso darbo laiko pasirinkimas glaudžiai susijęs su lyčių atskirtimi rūpyboje. ELSTAT (2024) duomenimis, Graikijoje 63 % dirbančių ne visą darbo dieną yra moterys, kurios keturis kartus dažniau nei vyrai susimažina darbo valandas būtent dėl priežiūros atsakomybių namuose. GSEE Darbo institutas (2023) pažymi, kad moterys vis dar sudaro daugumą asmenų, kurie dėl priežiūros atsakomybių išeina iš darbo rinkos, dirba ne visą darbo dieną ar priverstinai nutraukia karjerą.

Tarptautinio vaiko priežiūros atostogų politikos ir tyrimų tinklo (2024) duomenimis, Graikijos teisės aktuose trūksta „tėčio kvotų“ neperleidžiamų ir tinkamai kompensuojamų priemonių, kurios skatintų tėčius pasinaudoti tėvystės atostogomis. Nors teisės aktuose leidžiama lankstesnė darbo organizavimo forma tėvams, jos taikymas realybėje yra retas – dėl informacijos stokos, darbdavių pasipriešinimo ir vykdymo spragų. Pavyzdžiui, vienas tėvas, dalyvavęs projekte SHARE (share.isotita.gr), kurio tikslas suteikti lyčių lygybės ženklumą įmonėms, įgyvendinančioms lyčių lygybės bei darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros principus, apibūdino savo patirtį taip: „Tėvystės atostogos leido man būti ne tik stebėtoju, bet ir lygiaverčiu partneriu šeimoje. Bet darbe turėjau dėl to kovoti, o draugai net juokėsi iš manęs.“

Lietuvoje 21 % dirbančių moterų ir 12,5 % vyrų dirba ne visą darbo dieną (SDA, 2024). Kipre, remiantis Kipro statistikos departamento 2024 m. duomenimis, iš viso 43 486 asmenys dirbo ne visą darbo dieną. Iš jų 38,4 % buvo vyrai ir 61,6 % moterys. Visa tai rodo žymią moterų persvarą tarp ne visą darbo laiką dirbančių asmenų, ši tendencija atskleidžia giliai įsišaknijusią lyčių nelygybę darbo rinkoje.

Ankstyvojo vaikų ugdymo paslaugų prieinamumas

Ankstyvojo ugdymo ir vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas vis dar išlieka netolygus visoje ES, o rodikliai valstybėse narėse labai skiriasi, atspindėdami įvairiapusiškus socialinius, ekonominius ir politinius skirtumus. Šiuo metu septyniose ES šalyse daugiau kaip 96 % vaikų nuo trejų metų dalyvauja ankstyvajame ugdyme – tarp jų ir Lietuva. Kipre dalyvavimo lygis siekia 91,5 %, šiek tiek atsiliekant nuo ES 2030 m. tikslo (96 %) (Eurydice, 2025). Žemiausi dalyvavimo rodikliai – Graikijoje (68,8 %) ir Rumunijoje (74,8 %).

Nors Graikijoje vaikų priežiūra yra subsidijuojama, jos prieinamumas tebėra fragmentiškas, o paslaugų apimtis nepakankama, kad būtų užtikrintas lyčių lygybė grįstas dalyvavimas darbo rinkoje. Nacionaliniai ir ES statistiniai duomenys rodo, kad Graikijoje:

- Tik 29 % vaikų iki trejų metų amžiaus yra įtraukti į oficialias vaikų priežiūros paslaugas, palyginti su 35 % ES vidurkiu.
- Valstybinės vaikų priežiūros įstaigos dažnai dirba tik iki 14 val., toks jų veikimo laikas nėra patogus dirbantiems tėvams.
- Kaimo ir salų regionuose paslaugų prieinamumas dar labiau ribotas, o tai stiprina tradicinius šeimos modelius, kuriuose moterys lieka pagrindinėmis globėjomis.

Šie struktūriniai trūkumai kartu su tradicinėmis normomis bei menku palaikymu vyrams, norintiems aktyviau dalyvauti vaikų priežiūroje, prisideda prie nuolat atsinaujinančios ir giliai įsišaknijusios lyčių rūpybos srityje atskirties Graikijoje.

Lietuvoje priešmokyklinis ugdymas yra privalomas nuo šešerių. Jei vaikas pradeda lankyti priešmokyklinę grupę nuo penkerių metų, šis ugdymas gali trukti dvejus metus, remiantis vaiko poreikių vertinimu. Nuo 2025 m. visiems dvejų metų vaikams buvo įvesta teisė į vietą darželyje, tačiau ne visos savivaldybės gali užtikrinti šių vietų prieinamumą. Todėl buvo įvestas išmokos mechanizmas padengti išlaidas auklėms. Dauguma tėvų (nepriklausomai nuo lyties) nurodo, kad nejaučia vaikų priežiūros paslaugų trūkumo nei savivaldybės, nei valstybinės mastu (Purvaneckienė G. ir kt., 2024).

Bulgarijoje mokslas yra privalomas nuo 4 iki 16 metų. Tėvams, kurie neužtikrina vaikų įtraukimo į švietimo sistemą, taikomos baudos ir jie netenka teisės į tam tikras išmokas. Lopšeliai yra atskiros organizacijos, kuriose vaikams nuo 3 mėnesių iki 3 metų ugdymą ir priežiūrą teikia medicinos bei ugdymo specialistai. Lopšelių grupės taip pat gali būti įkurtos vaikų darželiuose – vaikams nuo 10 mėnesių iki 3 metų. Nuo 3 metų vaikai lanko darželį, kuris yra ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo sistemos dalis ir yra skirtas vaiko socializacijai bei pasirengimui mokyklai. Nuo ketverių metų organizuojamas privalomas ir nemokamas dvejų metų priešmokyklinis parengimas darželiuose arba mokyklų parengiamosiose grupėse, tačiau Bulgarijoje nėra garantuojamos vietos ankstyvojo ugdymo paslaugose vaikams iki trejų metų. 2019 m. tik 21,6 % vaikų iki trejų metų lankė oficialias vaikų priežiūros įstaigas, o dauguma jų buvo prižiūrimi tik tėvų – dažniausiai motinų. Ši tendencija didina lyčių nelygybę rūpybos srityje (Eurochild – Early Childhood Development in Bulgaria – Country Profile).

Lyčių normos rūpyboje

Faktas, kad moterys ir toliau prisiima neproporcingai didelę neapmokamų priežiūros atsakomybių dalį yra glaudžiai susijęs su socialinėmis normomis, kurios nulemia lyčiai priskiriamus vaidmenis ir šiuos darbus tradiciškai priskiria moterims.

Pavyzdžiui, Bulgarijos apklausų duomenys rodo, kad:

- Daugiau nei ketvirtadalis gyventojų Bulgarijoje 2022 m. (visiškai) pritarė teiginiui, kad ikimokyklinio amžiaus vaikas nukenčia, jei mama dirba (World Value Survey 2022). Tiek vyrai, tiek moterys vienodai pritarė šiam teiginiui.
- Dauguma bulgarų tiki, kad moters pareiga visuomenėje yra susilaukti vaikų (World Value Survey, 2022).

Duomenys apie Graikiją taip pat rodo tradicinių lyčių vaidmenų sampratų įsigalėjimą:

- 76 % respondentų pritaria teiginiui: „Ikimokyklinio amžiaus vaikas nukenčia, jei motina dirba.“
- 62,2 % graikų ir 56,4 % kipriečių pritaria teiginiui, kad „Būti namų šeimininke yra taip pat prasminga kaip dirbti apmokamą darbą.“ (Dianeosis, 2018).
- 59 % pritaria teiginiui: „Kai trūksta darbo vietų, vyrai turėtų turėti daugiau teisių gauti darbą nei moterys.“

3 SKYRIUS - NACIONALINIŲ KONTEKSTŲ APŽVALGA

„Eurobarometro 545“ (2024) išvados atskleidžia tradicinių lyčių normų išlikimą visose keturiose šalyse (BG, EL, CY ir LT) nepaisant Europos politikos pastangų skatinti lyčių lygybę (Diagrama Nr. 5). Visose šiose valstybėse narėse įsitikinimas, kad rūpyba pirmiausia yra moters pareiga, o finansinis šeimos aprūpinimas – vyro vaidmuo, išlieka paplitęs, nors tokio požiūrio paplitimas skiriasi priklausomai nuo šalies ir lyties.

Bulgarija

Bulgarijoje iš visų, projekte dalyvaujančių, šalių tradicinių lyčių vaidmenų laikomasi labiausiai:

- 74 % mano, kad priežiūra yra pagrindinis moters vaidmuo (79 % vyrų, 69 % moterų).
- 74 % taip pat sutinka, kad vyrai turėtų aprūpinti šeimą finansiškai (77 % vyrų, 72 % moterų).

Nežymus vyrų ir moterų respondentų nuomonių išsiskyrimas rodo plačiai paplitusį tradicinių lyčių vaidmenų suvokimą visuomenėje. Tai rodo, kad Bulgarijoje su rūpyba susijusios normos yra giliai įsišaknijusios ir internalizuotos, ir taip jos stiprina struktūrines ir kultūrines kliūtis lygiaverčiam priežiūros atsakomybių pasidalijimui.

Graikija

EL 53 % respondentų (58 % vyrų ir 50 % moterų) mano, kad svarbiausias moters vaidmuo yra rūpintis namais ir šeima – tai gerokai viršija ES vidurkį (38 %). Be to, 54 % (57 % vyrų ir 51 % moterų) sutinka, kad pagrindinis vyro vaidmuo yra uždirbti pinigus.

Šie duomenys parodo lėtą kultūrinės transformacijos tempą Graikijoje lyčių vaidmenų atžvilgiu ir liudija apie galias lyčių stereotipų šaknis. Nuoseklus vyrų ir moterų požiūris į vyro, kaip šeimos aprūpintojo, vaidmenį atskleidžia visuomenėje įsišaknijusią vyriškumo sąsają su finansine atsakomybe.

Kipras

CY vyrauja šiek tiek mažiau stereotipiškas požiūris, tačiau jis vis dar yra reikšmingas tradicinių lyčių vaidmenų palaikymui:

- 51 % respondentų (53 % vyrų ir 40 % moterų) mano, kad rūpinimasis šeima yra pagrindinis moters vaidmuo.
- 53 % pritaria vyro, kaip šeimos išlaikytojo, modeliui – rodiklis artimas EL duomenims.

3 SKYRIUS - NACIONALINIŲ KONTEKSTŲ APŽVALGA

Kipre išsiskiria didesnis lyčių skirtumas atsakymuose: tik 40 % moterų pritaria rūpinimosi šeima stereotipui, palyginti su 53 % vyrų. Šis skirtumas gali rodyti augantį moterų sąmoningumą ar pasipriešinimą tradiciniams lūkesčiams nukreiptiems į lytį. Be to, vienodas vyrų pritarimo rodiklis Kipre ir Graikijoje – 54 % – dėl vyro, kaip šeimos išlaikytojo, vaidmens, atskleidžia regioninį vyrų vaidmens suvokimo panašumą, nepaisant skirtingo moterų pritarimo lygio – 45 % Kipre, palyginti su 52 % Graikijoje.

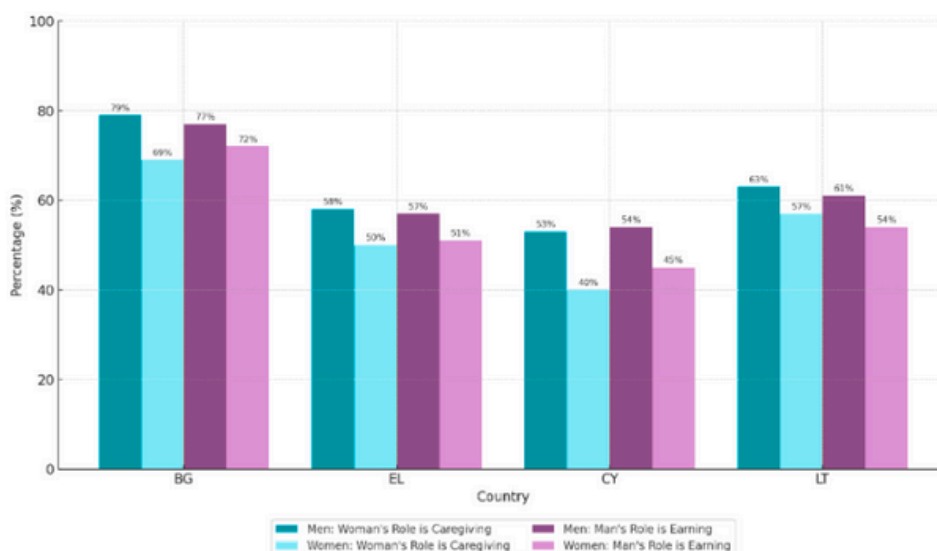
Lietuva

LT taip pat pastebimas tradicinis požiūris į lyčių vaidmenis:

- 60 % respondentų (63 % vyrų ir 57 % moterų) pritaria teiginiui, kad rūpinimasis šeima yra pagrindinis moters vaidmuo.
- 57 % (61 % vyrų ir 54 % moterų) mano, kad pagrindinis vyro vaidmuo – uždirbti pinigus.

Šie skaičiai atspindi lyčių skirtumus suvokime – vyrai dažniau nei moterys palaiko tradicinius lyčių vaidmenis. Pažymėtina, kad 57 % respondentų sutinka su teiginiu, jog „vyrai iš prigimties yra mažiau kompetentingi“ atliekant buitines darbus – tai rodo tradicinį biologinį determinizmą, kuris gali būti naudojamas kaip pateisinimas nelygiam priežiūros atsakomybių pasidalijimui. Įdomu tai, kad 51 % respondentų Lietuvoje palaiko mintį, jog „jeigu tėvas uždirba mažiau nei motina, jis turėtų likti namuose su vaikais“, o tai rodo sąlyginį atvirumą vaidmenų apsikeitimui esant tam tikroms ekonominėms sąlygoms. Šis niuansuotas rezultatas leidžia daryti prielaidą, kad ekonominis pragmatizmas gali iššaukti tradicinių normų pokyčius, nors kultūriniai įsitikinimai vis dar vyrauja.

Diagrama Nr. 5. Lyčių vaidmenų suvokimas (% pagal lytis)



Šaltinis: Eurobarometer 545, 2024.

Visose keturiose šalyse (BG, EL, CY ir LT) stebimi gilūs lyčių normas liečiantys įsitikinimai, kurie vis dar formuoja požiūrį į rūpinimąsi šeima ir šeimos išlaikymą. Nors jų mastas ir lyčių proporcijos skiriasi, visose šalyse pastebimas struktūrinis ir kultūrinis pasipriešinimas vienodam priežiūros atsakomybių pasidalijimui. Nors kai kur pastebimos požiūrio kaitos užuomazgos – ypač tarp moterų ir tam tikrose ekonominėse situacijose – vyraujantys įsitikinimai vis dar suponuoja neproporcingą rūpybos našta moterims, taip savo ruožtu, gilinant lyčių atskirtį rūpyboje.

Lietuvoje moterys ir toliau neša pagrindinę rūpybos našta, įskaitant rūpinimąsi vaikais ir pagyvenusiais šeimos nariais. Kadangi jos atlieka daugiausiai neapmokamo darbo namuose, tai apsunkina jų galimybes derinti darbą ir šeimą bei daro neigiamą įtaką jų karjerai ir asmeniniam tobulėjimui. Lyčių nelygybė rūpyboje Lietuvoje išlieka reikšmingu iššūkiu. Nacionalinės apklausos duomenimis (Purvanekienė G. ir kt., 2024), beveik pusė (47,6 %) suaugusių lietuvių patyrė sunkumų derindami darbą ir šeimos pareigas. Tačiau tik 14,3 % šiuos sunkumus patiria dažnai arba labai dažnai. Ketvirtadalis gyventojų (24,7 %) nurodė patyrę problemų darbe dėl šeimos ir darbo derinimo. Daugiau moterų (29,9 %) nei vyrų (18,3 %) patyrė susijusių problemų. Vyrų labiau nei moterys patenkinti vaikų priežiūros pasidalijimu tarp tėvų. Apklausos duomenys aiškiai rodo, kad nors Lietuvos moterys aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, didžioji rūpybos našta vis dar tenka joms, o nepaisant kai kurių privačių įmonių pastangų skatinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, tradiciškai rūpybos vaidmuo priskiriamas moterims.

Palyginimui, Lietuva ir Graikija pabrėžia iššūkius, su kuriais moterys susiduria derindamos darbą ir šeimą, tuo tarpu Bulgarija akcentuoja pažangą lyčių lygybės rodikliuose, o Kipras išskiria vis dar ryškią lyčių nelygybę rūpyboje. Visos keturios šalys siekia lyčių lygybės, tačiau kiekviena susiduria su savitais iššūkiais siekiant vienodo priežiūros atsakomybių pasiskirstymo ir palankių darbo sąlygų tiek vyrams, tiek moterims. Šioje ataskaitoje iššūkiai kiekvienoje šalyje bus nagrinėjami plačiau.

Bulgarijoje pastebimas stipriausias tradicinių lyčių vaidmenų palaikymas – beveik trys ketvirtadaliai vyrų ir moterų pritaria stereotipiniams požiūriams. Graikijoje ir Lietuvoje matomi panašūs modeliai, nors Lietuvoje tam tikrose srityse pastebimas šiek tiek progresyvesnis požiūris (pvz., rūpinimosi pareigų pasiskirstymas pagal pajamas). Kipre išryškėja ryškesnis lyčių požiūrių skirtumas, o tai leidžia daryti prielaidą apie galimą kartų ar sociokultūrinę kaitą, ypač tarp moterų. Visose šalyse vyrai dažniau nei moterys palaiko tradicinius lyčių vaidmenis – tai rodo nevienodus lūkesčius, kurie gali trukdyti pažangai siekiant lygybės rūpyboje. Tokios nuostatos kaip vyrų „nekompetentingumas“ atliekant namų ruošos darbus (pastebėta Lietuvoje) ar sąlyginė parama tėvo, o ne motinos likimui su vaikais – atspindi giliai įsišaknijusias kultūrines nuostatas, kurios kartu pateisina ir riboja vyrų dalyvavimą rūpyboje.

Visose keturiose šalyse moterys yra pagrindinės neapmokamo rūpybos darbo atlikėjos. Tai bendra tendencija, kuri atskleidžia nuolatinį tradicinių lyčių vaidmenų ir visuomenės lūkesčių poveikį. Lietuvos valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis (žr. 6 grafiką), vyrai sudaro tik ketvirtadalį tėvystės atostogų gavėjų.



Diagrama Nr. 6. Tėvystės atostogos pagal lytį Lietuvoje (tūkst.)

 Women  Men

Šaltinis: Lietuvos valstybinio socialinio draudimo fondas

Remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) Šeimos duomenų baze 2023 m. (EBPO, 2024), apmokamų tėvystės atostogų ir specialiai tėčiams skirtų apmokamų tėvystės bei priežiūros atostogų trukmė Bulgarijoje sudaro 2,1 savaitės – mažiau nei ES vidurkis, kuris siekia 3,2 savaitės. Tai yra viena iš priežasčių, kodėl tėvų, pasinaudojusių tėvystės atostogomis Bulgarijoje, dalis yra viena mažiausių ES – 2016 m. ši dalis siekė tik 11 %.

Graikijoje nėra duomenų bazės, kurioje būtų sistemingai fiksuojamas vyrų pasinaudojimas tėvystės ar vaiko priežiūros atostogomis (Eurofound, 2019). Pagal WHEN tyrimo duomenis (2023), apie 50 % vyrų, turinčių vaikų iki 12 metų, Graikijoje niekada nebuvo pasinaudoję tėvystės ar kitomis vaiko priežiūros atostogomis.

Kipre 2023 m. buvo patvirtintos 3 754 tėvystės atostogų paraiškos, palyginti su 6 383 motinystės atostogų paraiškomis, o tai rodo nuolatinį lyčių skirtumą atostogų naudojimo srityje, nepaisant galiojančios atostogų politikos (Angeli ir Venetiadi, 2024).

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Teisėkūra

Pastaraisiais metais darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas tapo vienu svarbiausių darbo politikos prioritetų visoje Europoje. Nors ES valstybės narės taiko skirtingus metodus, pagrindinis tikslas išlieka tas pats – sukurti įtraukią ir palaikančią darbo aplinką. Pagrindiniai skirtumai tarp šalių atsiskleidžia per tai, kaip moterų ir vyrų darbo krūvis pasiskirsto bei kaip visuomenė vertina neapmokamą priežiūros darbą.

Europos socialinių teisių ramstis apibrėžia 20 pagrindinių principų (EK, 2017 m.), tarp kurių yra lygios galimybės, lyčių lygybė, rūpyba ir parama vaikams, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas. Siekiant juos įgyvendinti, veiksmų plane numatytos konkrečios iniciatyvos ir pagrindiniai tikslai, kuriuos ES turėtų pasiekti iki 2030 m.

Siekdama paremti Europos socialinių teisių ramstį, ES priėmė Direktyvą 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuri įsigaliojo 2019 m. liepos mėn. Visos keturios šalys perkėlė šios direktyvos reikalavimus į nacionalinę teisę, įgyvendindamos skirtingas teisėkūros priemones, skirtas mažinti lyčių skirtumus rūpyboje. Direktyva numato kelias esmines nuostatas, įskaitant mažiausiai keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų kiekvienam iš tėvų, dešimt dienų apmokamų tėvystės atostogų, penkias dienas slaugos atostogų ir priemones, palengvinančias lankstesnio darbo organizavimą.

Bulgarija

Motinstės atostogos Bulgarijoje yra itin dosnios – motinoms suteikiamas vienas ilgiausių visiškai apmokamų atostogų laikotarpių, palyginti su kitomis ES šalimis. Bulgarija siūlo išskirtinai ilgą apmokamų motinstės atostogų laikotarpį – iš viso 58,6 savaitės arba 410 dienų. Šis laikotarpis gerokai viršija ES vidurkį, kuris siekia 21,1 savaitės. Be to, vidutinis išmokų dydis motinstės atostogų metu sudaro 90 procentų nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio. Nuo vaiko šeštojo mėnesio motinstės atostogas ir išmokas galima perduoti tėvui arba vienam iš senelių (jeigu jie vis dar dirba). Tokiu atveju išmoka bus lygi 90 procentų tėvo arba senelio socialinio draudimo pajamų ateinantiems šešiams mėnesiams. Galimybė seneliams naudotis šia išmoka įvesta nuo 2023 m. sausio 1 d.

Po pradinio apmokamų motinstės atostogų laikotarpio motinos turi teisę į papildomas 51,9 savaitės mažiau dosnių vaiko priežiūros atostogų, kurių metu mokama vidutiniškai apie 44,5 procento buvusio darbo užmokesčio. Šios vaiko priežiūros atostogos taip pat yra dosnesnės nei daugelyje kitų šalių ir žymiai viršija ES vidurkį (43,5 savaitės).

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Graikija

Graikijoje pagrindinės nacionalinių teisės aktų nuostatos apima:

- 17 savaičių visiškai apmokamų motinystės atostogų.
- Neperkeliamos vaiko priežiūros atostogos kiekvienam iš tėvų: po keturis mėnesius, iš kurių tik du mėnesiai apmokami pagal minimalų darbo užmokestį, ir turi būti panaudoti iki vaikai sukaks aštuoneri metai. Vis dėlto šios atostogos dažnai neišnaudojamos, ypač tėčių, dėl mažo kompensavimo ir darbdavių pasipriešinimo.
- 14 dienų apmokamų tėvystės atostogų gimus vaikui.
- Slaugos atostogos: 5 neapmokamos dienos per metus, kurios neatspindi viso rūpinimosi artimaisiais masto, dažnai tenkančio darbuotojams, prižiūrintiems nuo jų priklausomus asmenis. Nėra papildomų paskatų, tokių kaip premijos ar neperkeliamos dienos, kurios skatintų lygų dalijimąsi priežiūros atsakomybėmis tarp tėvų.
- Teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų tėvams ir globėjams, turintiems bent šešių mėnesių darbo stažą.

Pažymėtina, kad teisės įgyvendinimas nėra efektyvus, o darbdavių pasipriešinimas išlieka stiprus. Prašymai dėl lanksčių darbo sąlygų dažnai atmetami be paaiškinimo. Remiantis Graikijos ombudsmeno 2023 m. specialiąja ataskaita apie lyčių lygybę ir užimtumą, institucija užfiksavo augantį skundų skaičių iš tėvų, ypač motinų, kurioms buvo atsisakyta suteikti lanksčias darbo sąlygas arba kurios patyrė neigiamų pasekmių paprašius priežiūros atostogų. Vienu atveju motina netgi buvo pažeminta pareigose po to, kai paprašė sutrumpinto darbo laiko, kad galėtų rūpintis negalia turinčiu vaiku. Kitu atveju tėvas buvo darbdavio atkalbinėjamas nuo tėvystės atostogų, taip sustiprinant įsitikinimą, kad priežiūra nėra vyriška pareiga.

Ombudsmenas taip pat pabrėžė, kad teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų Graikijoje iš esmės išlieka teorinė dėl teisėsaugos mechanizmų stokos ir darbdavių pasipriešinimo.

Kipras

Kipre pagrindinis susijęs teisės aktas yra 2022 m. priimtas įstatymas dėl priežiūros atostogų (vaikų priežiūros, tėvystės/motinystės, slaugos, force majeure) ir lankstaus darbo organizavimo, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palaikyti. Šis teisės aktas sujungia iki tol galiojusias teises ir pristato naujas priemones, padedančias piliečiams derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus.

Kipre buvo įvestas keletas įstatymų, skirtų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palaikyti, pavyzdžiui, reglamentuojančių nuotolinį darbą, vaikų priežiūrą, pagyvenusių žmonių priežiūrą ir ilgalaikę slaugą. Įstatymas dėl atostogų ir lankstaus darbo organizavimo, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palaikyti (216(I)/2022) perkelia ES Direktyvą 2019/1158 į Kipro nacionalinę teisę.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Šis teisės aktas pristato priemones, padedančias piliečiams suderinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus, taip skatinant lyčių lygybę darbo rinkoje. Pagrindinės šio teisės akto nuostatos yra:

- Vaiko priežiūros atostogos: kiekvienam iš tėvų, auginančių vaiką iki aštuonerių metų (vyresnio amžiaus – įvaikinimo ar negalios atveju), priklauso 18 savaitių atostogų. 8 savaitės šių atostogų yra apmokamos iš socialinio draudimo fondo. Vieniši ar po partnerio (-ės) netekties vieni likę tėvai gali pasinaudoti 23 savaitių atostogomis. Darbdaviai tam tikrais atvejais gali atsisakyti suteikti atostogas ar jas atidėti, tačiau privalo pateikti raštišką atsakymą su pagrindimu.
- Motinystės atostogos: nuo 2024 m. motinystės atostogos buvo pratęstos nuo 18 iki 22 nepertraukiamų savaitių.
- Tėvystės atostogos: tėčiams suteikiamos dvi savaitės apmokamų tėvystės atostogų gimus ar įsivaikinus vaiką. Jei motina miršta gimdymo metu ar per motinystės atostogas, tėvui pereina neišnaudotos motinos motinystės atostogų savaitės.
- Slaugos atostogos: darbuotojai, reguliariai besirūpinantys artimu giminaičiu (tėvu, vaiku, sutuoktiniu ar partneriu) ar kartu gyvenančiu asmeniu, kuriam reikalinga medicininė priežiūra, turi teisę į penkias neapmokamas darbo dienas per metus, pateikus medicininį pažymėjimą.
- Force majeure atostogos: darbuotojai turi teisę į iki septynių neapmokamų dienų per metus nenumatytiems atvejams šeimoje reikalaujantiems skubios pagalbos, pvz., ligos ar nelaimingo atsitikimo atvejais, reikalaujančiais jų neatidėliotino dalyvavimo. Skirtingai nei anksčiau galiojusios nuostatos, šios atostogos nebėra apribotos tik artimais šeimos nariais.
- Lankstus darbo organizavimas: darbuotojai, turintys bent šešių mėnesių nepertraukiamą darbo stažą, gali pateikti prašymą dėl lankstaus darbo organizavimo, pvz., darbo iš namų, lanksčių darbo valandų ar darbo ne visą darbo dieną. Ši teisė suteikiama tėvams, auginantiems vaikus iki aštuonerių metų, ir slaugantiems asmenims. Tokius prašymus darbdaviai privalo svarstyti, o atsisakymo atveju per vieną mėnesį raštu pateikti motyvuotą atsakymą. Pasibaigus sutartam laikotarpiui, darbuotojai turi teisę grįžti prie ankstesnės darbo organizavimo formos.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Lietuva

Lietuvoje tėvai, kurių vaikai gimė po 2023 m. sausio 1 d., turi teisę į po du mėnesius neperleidžiamų tėvystės atostogų kiekvienam, o jų išmoka mokama iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai. Motinystės atostogos trunka 18 savaitių, o tėvystės – 30 kalendorinių dienų. Kiekvienam iš tėvų, įskaitant įtėvius ar globėjus, priklauso du neperleidžiami mėnesiai, o likusi tėvystės atostogų ir išmokų dalis gali būti dalijama tarp tėvų ir senelių.

Motinystės atostogos. 2023 m. 100 % gimdžiusių moterų pasinaudojo motinystės atostogomis. Jų trukmė – 18 savaitių, mokant 78 % nuo grynujų pajamų, apskaičiuojamų pagal paskutinių 12 mėnesių pajamas. Moterys, esančios motinystės atostogose, įgyja pensijos stažą. Motinystės išmokos mokamos tik dirbančioms arba savarankiškai dirbančioms motinoms, kurios per paskutinius 24 mėnesius dirbo bent 12 mėnesių. Jei gimsta daugiau nei vienas vaikas, vaikas gimsta neišnešiotas ar gimdymas būna kompliktuotas, papildomai skiriamos 2 apmokamos savaitės.

Tėvystės atostogos. Tėvystės atostogoms taikomos tokios pat išmokų sąlygos kaip ir motinystės atostogoms. Tai specialios atostogos tėvui, kurių perleisti kitiems negalima. Tėvystės atostogomis galima pasinaudoti bet kuriuo metu nuo vaiko gimimo iki vaikui sueina vieneri metai. Jų trukmė – 30 kalendorinių dienų, kurios gali būti imamos vienu kartu arba dalimis.

Vaiko priežiūros atostogos. Ne tik vaiko motina ar tėvas (įtėvis, globėjas), bet ir seneliai gali pasinaudoti šiomis atostogomis ir gauti išmoką. Savarankiškai dirbantys asmenys (pvz., turintys individualios veiklos pažymėjimą, autorinių sutarčių pagrindu dirbantys asmenys, individualią žemės ūkio veiklą vykdančios asmenys ir pan.), taip pat tam tikrais atvejais nedirbantys, bet motinystės socialiniu draudimu apdrausti asmenys (pvz., užsienyje dirbančio diplomatinės tarnybos pareigūno sutuoktinis), gali gauti išmoką, nors ir neturi teisės į atostogas. Nors vyrų, besinaudojančių vaiko priežiūros atostogomis, skaičius Lietuvoje auga, dauguma jų atostogas pasiima tik antraisiais vaiko auginimo metais ir tuo metu dirba, o vaiką toliau prižiūri motina. Pavyzdžiui, „Sodros“ duomenimis, 2020 m. antraisiais vaiko metais 40 % išmokos gavėjų buvo vyrai, iš kurių beveik visi (90 % arba 7500) dirbo, o vaiką prižiūrėjo motina. 2023 m. moterys sudarė 73,8 %, o vyrai – 26,4 % visų vaiko priežiūros atostogomis pasinaudojusių asmenų. Vaiko priežiūros atostogų išmoka mokama nuo motinystės atostogų pabaigos iki vaikui sueina 18 arba 24 mėnesiai. Šios atostogos gali trukti iki trejų metų, tačiau trečiaisiais metais išmoka nebemokama. Jei pasirenkamas 18 mėnesių variantas – mokama 60 % kompensuojamojo darbo užmokesčio. Jei pasirenkama 24 mėnesių trukmė – iki vaikui sueina 12 mėnesių mokama 45 %, o nuo 12 iki 24 mėnesių – 30 % kompensuojamojo darbo užmokesčio. Įtėviai ir globėjai turi tokias pat teises į tėvų atostogas ir išmoką kaip ir biologiniai tėvai.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Slaugos atostogos. Darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui, kuris slaugo sergantį šeimos narį arba kartu gyvenantį asmenį, arba kuris pateikia sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie savo sveikatos būklę – tiek dienų, kiek rekomenduoja gydytojas. Jei darbuotojas slaugo neįgalų asmenį, jam priklauso iki 30 kalendorinių dienų nemokamų atostogų per metus.

Lankstaus darbo priemonės:

- Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, be bendrų pertraukų (bent kas 3 val.) ilsėtis ir pavalgyti, žindančiai moteriai suteikiama papildoma pusvalandžio pertrauka maitinimui. Darbuotojos prašymu šias pertraukas galima sujungti ir tokiu būdu sutrumpinti darbo dieną. Maitinimo pertraukos apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį.
- Darbo kodeksas apibrėžia įvairius lanksčius darbo grafikų režimus, kurių gali prašyti darbuotojas, nors darbdavys neprivalo jų patenkinti (išskyrus tam tikrus atvejus). Pavyzdžiai: lankstus darbo grafikas, individualus darbo režimas, viršvalandžiai, suminė darbo laiko apskaita.

Darbuotojams, turintiems vaikų, nuostatos yra palankesnės:

- Darbuotojas, auginantis vaiką iki 14 metų, turi teisę į 2 savaites nemokamų atostogų per metus. Vieną vaiką iki 12 metų auginantys tėvai turi teisę į papildomą poilsio dieną kas tris mėnesius, du vaikus – kas mėnesį. Auginantys tris ar daugiau vaikų – po dvi papildomas poilsio dienas per mėnesį.
- Tėvai, auginantys vaiką iki 3 metų, turi teisę dirbti sutrumpintą darbo laiką – 32 valandas per savaitę. Tai taikoma valstybės ar savivaldybių įstaigų, įmonių, viešųjų įstaigų (kurių savininkas yra valstybė ar savivaldybė), taip pat Lietuvos banko darbuotojams. Už nedirbtą darbo laiką jiems išsaugomas nustatytas darbo užmokestis.

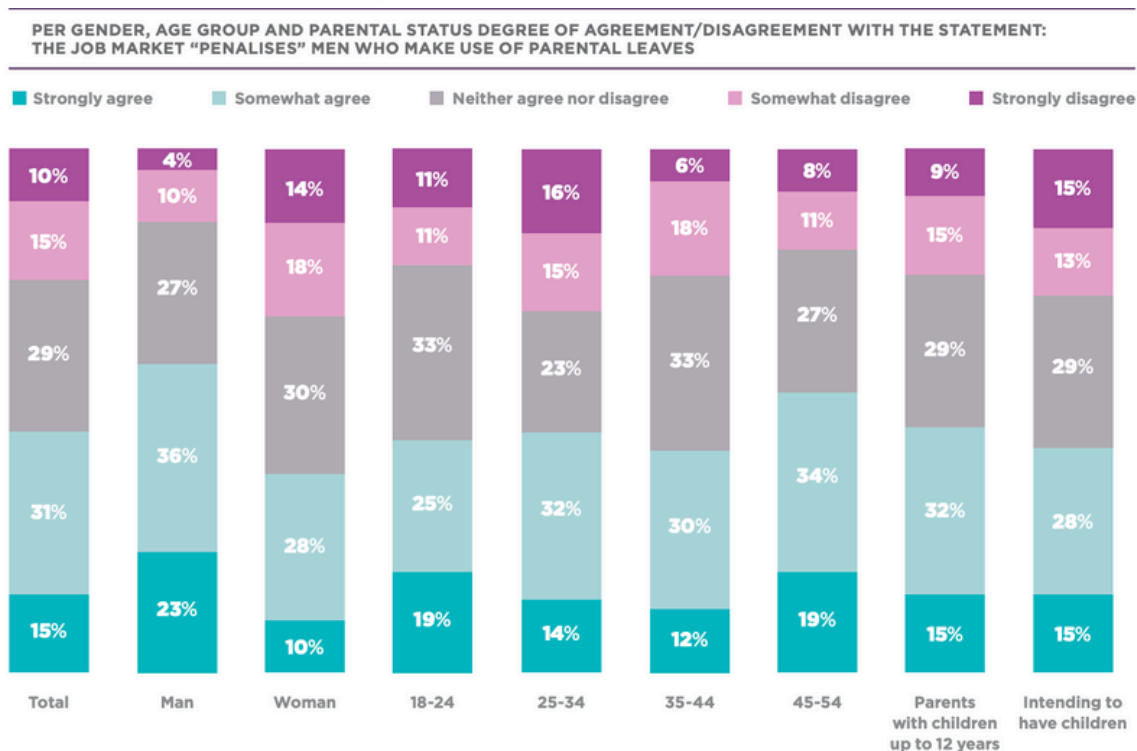
Bulgarija pirmauja tarp keturių šalių, siūlydama dosniausias ir visapusiškiausias motinystės ir tėvystės atostogų nuostatas, taip užtikrindama plačiausią paramą motinystės ir tėvystės srityje tarp tirtų valstybių. Galimybė seneliams įsitraukti į vaiko priežiūrą bei neseniai pailgintos tėvystės atostogos rodo pažangią, įtraukią ir į šeimą orientuotą politiką. Lietuva pasižymi stipriu lankstumu ir įtraukumu, ypač dėl neperleidžiamų tėvystės atostogų abiem tėvams, tvirtos finansinės paramos sistemos ir įvairių globėjų (pvz., senelių, savarankiškai dirbančių asmenų) pripažinimo. Diferencijuoti išmokų modeliai leidžia prisitaikyti prie ekonominės padėties ir tėvų pasirinkimų, taip skatinant individualizuotus sprendimus.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Kipras yra žengęs reikšmingų teisinių žingsnių, pavyzdžiui, priėmęs 2022 m. įstatymą, apjungiantį ir konsoliduojantį darbo ir šeimos gyvenimo pusiausvyrą reguliuojančias nuostatas. Visgi ribota apmokamų tėvystės atostogų trukmė ir darbdavių teisė atidėti atostogų suteikimą gali stabdyti jų naudojimą. Tačiau tam tikros teisinės apsaugos priemonės, tokios kaip reikalavimas pateikti rašytinį motyvą atsisakymo atveju, padeda palaikyti tėvų teises.

Graikijai būtina efektyvinti politikos įgyvendinimą susijusį su lyčių lygybe rūpybos srityje ir vyrų įtraukimu į vaikų priežiūrą. Nors formaliai teisės aktai egzistuoja, jų realų poveikį silpnina įgyvendinimo mechanizmų stoka, darbdavių pasipriešinimas ir visuomenės normos. Tai atspindi atotrūkį tarp teisėkūros intencijos ir realaus įgyvendinimo. Svarų indėlį į rūpybos dinamikos supratimą Graikijoje pateikia 2023 m. WHEN tyrimas apie tėvystės atostogų naudojimą. Tyrimas parodė, kad nors Graikijos teisinė sistema numato 14 dienų apmokamų tėvystės atostogų ir iki 4 mėnesių tėvystės atostogų kiekvienam iš tėvų, tik 1 iš 10 tėčių pasinaudoja šiomis teisėmis. Pagrindinės kliūtys – baimė sulaukti neigiamo darbdavių ar kolegų vertinimo; informacijos ar aiškumo apie savo teises trūkumas; plačiai paplitusi nuostata, kad tokios atostogos „nėra skirtos vyrams“.

Diagrama Nr. 7 Nuomonės pasiskirstymas dėl teiginio: „Darbo rinka baudžia vyrus, kurie naudoja tėvystės atostogomis“ (pagal lytį, amžiaus grupę ir tėvystės statusą)

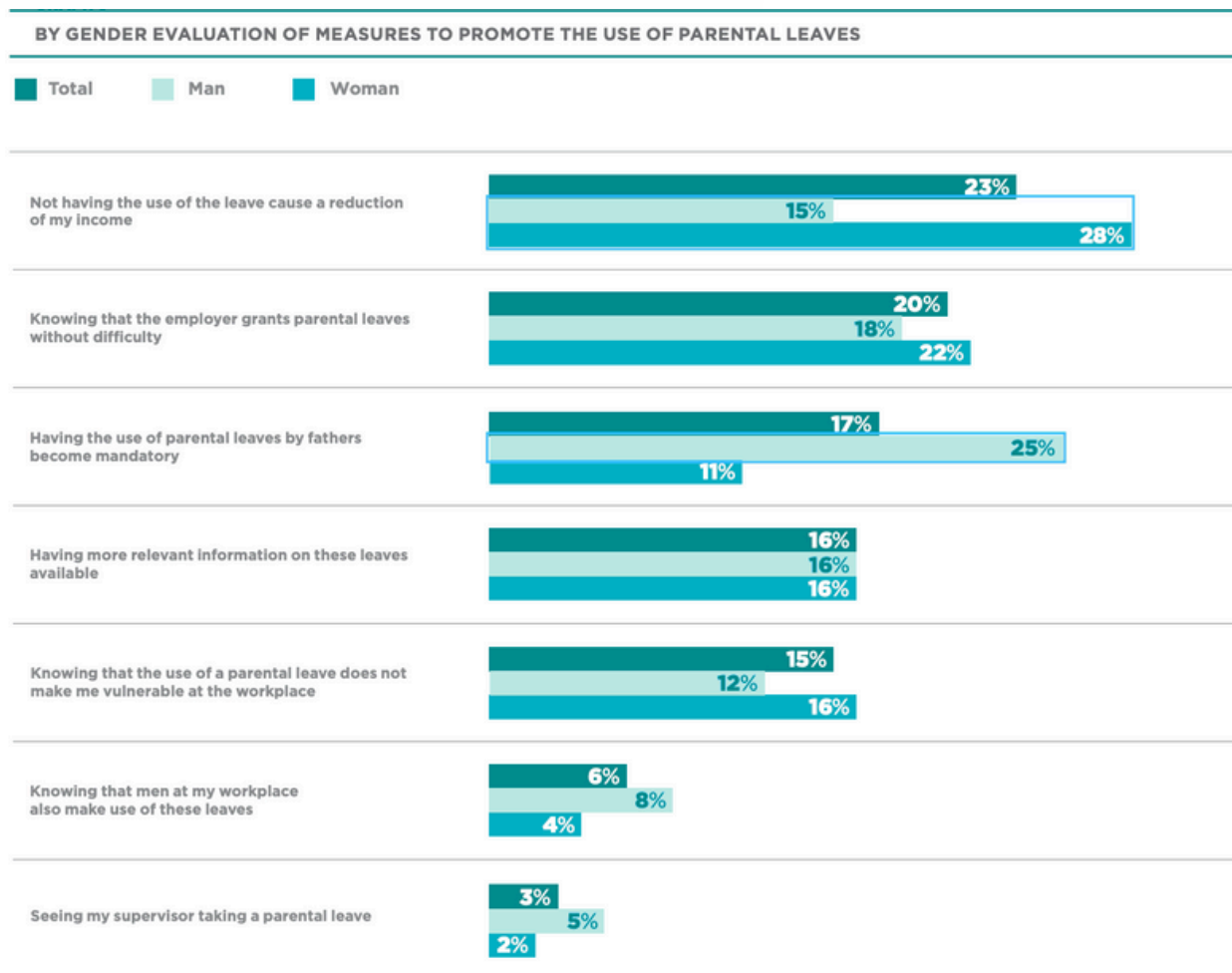


Šaltinis: WHEN (2023) Paternity & Parental Leaves – Aspects of the gender gap in (unpaid) care.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Ši socialinė stigma susikerta su struktūrinėmis spragomis: pagal WHEN tyrimą, 56 % tėvų, kurie nepasinaudojo tėvystės atostogomis, teigė, kad būtų tai padarę, jei atostogos būtų buvusios ilgesnės, geriau apmokamos arba labiau apsaugotos įstatymų.

Diagrama Nr. 8. Vertinamos priemonės, skatinančios tėvystės atostogų naudojimą (pagal lytį).



Šaltinis: WHEN (2023) Paternity & Parental Leaves – Aspects of the gender gap in (unpaid) care.

Visose šalyse, išskyrus Lietuvą, kurioje nustatytos neperleidžiamos tėvystės atostogos, tikslinės politikos, skatinančios vyrų įsitraukimą į rūpybą, išlieka menkai išplėtotos. Dauguma šalių vis dar neskatina vyrų dalytis priežiūros atsakomybėmis, taip palaikydamos lyčių nelygybę neapmokamoje buitinėje veikloje.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Politika

Bulgarija

Bulgarijos vyriausybė patvirtino 2021–2030 m. Nacionalinę lyčių lygybės strategiją, kuri pakeitė ankstesnę 2016–2020 m. strategiją. Šis dokumentas yra pagrindinė politikos struktūra, skirta lyčių lygybei ir lyties aspekto integravimui. Strategija taiko dvejopą požiūrį – integruoja lyties aspektą į visas politikos sritis ir lygius bei įgyvendina konkrečius veiksmus, skirtus pažeidžiamų ir nepalankioje padėtyje esančių grupių poreikiams tenkinti. Kiekvienais metais rengiami nacionaliniai planai, kuriuose numatomi konkretūs veiksmai, atsakingos institucijos ir vertinimo rodikliai. Šie planai apima institucijų, socialinių partnerių ir nevyriausybinių organizacijų, dalyvaujančių įgyvendinant valstybės lyčių lygybės politiką, indėlį. Strategijoje pirmenybė teikiama lyčių lygybei darbo rinkoje, atlyginimų atotrūkio mažinimui, smurto prevencijai ir nukentėjusiųjų apsaugai bei pagalbai. Už lyčių lygybės politikos įgyvendinimą ir strategijos bei nacionalinių planų priežiūrą atsakinga Darbo ir socialinės politikos ministerija. Šių planų įgyvendinimo veiksmingumas kasmet vertinamas skelbiant ataskaitą apie moterų ir vyrų lygybę Bulgarijoje (EIGE).

Bulgarijoje priimta svarbių teisės aktų, skirtų lyčių lygybei užtikrinti, tačiau vis dar trūksta sistemingo vertinimo. 2016 m. priimtas Moterų ir vyrų lygybės įstatymas (UN Women, 2017), kuriuo pagerintas nacionalinės teisės suderinamumas su ES standartais ir tarptautiniais teisiniais dokumentais. Valstybės politika dėl lyčių lygybės ir nediskriminavimo yra tarpsektorinė iniciatyva, kurią įgyvendina Darbo ir socialinės politikos ministerija. Centrinėje valdžioje politikos priežiūrą vykdo Nacionalinė moterų ir vyrų lygybės taryba – patariamoji institucija prie Ministrų Tarybos, įkurta 2004 m., vadovaujama Darbo ir socialinės politikos ministerijos. Ši taryba skatina nuolatinį bendradarbiavimą lyčių lygybės srityje tarp valstybės institucijų, socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės. Siekiant užtikrinti politikos įgyvendinimą praktikoje, 2016 m. kiekvienoje valstybinėje institucijoje buvo įsteigtos lyčių lygybės koordinatoriaus pareigos. Šie koordinatoriai, atsiskaitantys Nacionalinės tarybos sekretariatui, atlieka svarbų vaidmenį skatinant lyčių lygybę savo institucijose.

Pasak UN Women, šiuo metu Bulgarija yra įgyvendinusi 91,7 % teisinės sistemos, skirtos lyčių lygybei skatinti, užtikrinti ir stebėti pagal Darnaus vystymosi tikslų (SDG) rodiklį. Tačiau duomenys prieinami tik apie 45,9 % iš rodiklių, reikalingų SDG stebėsenai lyties aspektu, o daugeliui prieinamų rodiklių trūksta palyginamumo, dėl ko išlieka reikšmingos lyčių duomenų spragos (UN Women, 2022).

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Graikija

Nacionaliniame lyčių lygybės veiksmų plane 2021–2025 numatyti veiksmai, skirti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai gerinti, tačiau jų įgyvendinimas yra ribotas. Plane numatyti šie įsipareigojimai:

- Plėsti infrastruktūrą valstybinei vaikų priežiūrai ir derinti įstaigų darbo laiką prie dirbančių tėvų poreikių.
- Stiprinti pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugas ir steigti lokalius priežiūros punktus savivaldybėse.
- Skatinti vienodą priežiūros pareigų pasidalijimą per informavimo kampanijas ir mokymus.

Vis dėlto Graikijos ombudsmeno 2023 m. atliktas auditas parodė, kad iš 12 planuotų priežiūros infrastruktūros stiprinimo veiksmų buvo pradėti tik 2.

Panašiai ir 2024 m. Nacionalinėje ilgalaikės priežiūros strategijoje numatyta kurti bendruomenines paslaugas, įskaitant priežiūros darbuotojų profesionalizavimą ir paramą neformaliems globėjams, tačiau jos įgyvendinimas tebėra pradiniam etape.

Kipras

Nacionalinis lyčių lygybės veiksmų planas (2024–2026) pagal skyrių „Lyčių lygybė ir socialinė politika“ siekia įtraukti lyties aspektą į gerovės valstybės politiką. Jo nuostatos apima:

- Veiksmą 3.1 – tyrimą dėl vaikų priežiūros subsidijų išplėtimo ir vaikų darželių darbo laiko pratęsimo vasaros mėnesiais, įskaitant rugpjūtį. Tikslas – padėti tėvams suderinti profesinius ir asmeninius įsipareigojimus, gerinant prieinamumą prie vaikų priežiūros paslaugų, galimai pasitelkiant vietos savivaldą. Šio tyrimo rezultatai dar nėra paskelbti.
- Veiksmas 3.2 siekia atnaujinti esamas senjorų priežiūros įstaigas ir/arba statyti naujas. Tikslas – skatinti moterų ir vyrų lygiavertį dalyvavimą darbo rinkoje, teikiant nebrangias ir kokybiškas priežiūros paslaugas priežiūros reikalaujantiems asmenims bei remiant savarankišką gyvenimą žmonėms su negalia.

Veiksmų plano rezultatai dar neįvertinti, todėl dar sunku įvertinti jo efektyvumą.

Lietuva

Nacionalinis veiksmų planas dėl lygių galimybių moterims ir vyrams 2023–2025 metais siekia sustiprinti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo garantijas (Tikslas Nr. 2) ir apima priemones, skirtas didinti informuotumą apie neperleidžiamą tėvystės atostogų galimybę. Tikslas Nr. 8 yra sukurti tinkamas sąlygas žmonėms suderinti šeimą ir karjerą, organizuojant konferenciją, skirtą gerosios patirties dalijimuisi, kaip derinti motinystę ir tėvystę su profesine karjera. Konferencija planuojama 2025 metais.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Nuo 2025 metų šalyje įsigaliojo keletas naujų politikos priemonių. Nuo 2025 m. dirbantys tėvai, kurie samdo auklę vaikų priežiūrai, turi teisę gauti vaikų priežiūros išmoką – arba, paprasčiau tariant, auklės išmoką. Ši išmoka skirta padėti tėvams (taip pat įtėviams ir globėjams), kurie nori derinti karjerą ir vaikų priežiūrą, tačiau negali gauti vietos darželyje arba, pavyzdžiui, jei šeima dėl kitų priežasčių nusprendžia nesiųsti vaiko į darželį (pvz., jei vaikas labai jautrus, dažnai serga ar turi kitų specialiųjų poreikių).

2025 metais pirmą kartą po teismo sprendimo tėvystės atostogos buvo suteiktos ir tos pačios lyties partneriui. Lietuvoje tos pačios lyties civilinės partnerystės ir santuokos vis dar nėra įteisintos, todėl tėvystės atostogų politika įprastai netaikoma tos pačios lyties poroms.



Nuotraukos: Saulius Žiūra, Vilnius.lt. Vilniaus savivaldybės vaikų žaidimų kambarys. Žaidimų kambaryje gali būti iki 15 vaikų, o darbo zona pritaikyta 12 darbuotojų.

Nuo 2023 metų didelėse viešosiose (valstybės ir savivaldybių) įstaigose įrengti valandinės vaikų priežiūros kambariai pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatytas gaires. Ši nuostata taikoma visoms viešosioms įstaigoms, turinčioms daugiau nei 100 darbuotojų. Tačiau šie kambariai faktiškai neatlieka vaikų priežiūros funkcijos – jie įrengti kaip žaidimų ir mokymosi erdvės. Įstaigos pažymi, kad vaikų priežiūra vis dar yra tėvų atsakomybė, o daugeliu atvejų darbo vietos yra įrengiamos netoliese. Kai kurios privačios įmonės taip pat seka šiuo geruoju pavyzdžiu. Pavyzdžiui, telekomunikacijų bendrovė „Telia“ turi vaikų priežiūros kambarį, kuriame darbuotojai gali palikti savo vaikus. „Telia“ ne tik suteikia patalpas, tačiau skirtingai nei savivaldybė, užtikrina vaikų priežiūrą – bendradarbiauja su įvairiais pedagogais, siūlo veiklas. Ši paslauga jų darbuotojams yra nemokama.

Kitos privačios įmonės, tokios kaip „Bitė“, „Danske Bank“, „Vinted“ ir „Ergo“, taip pat turi vaikų priežiūros kambarius. Dažniausiai į juos leidžiami vaikai iki 12 metų; yra tam tikrų apribojimų dėl grupės dydžio. Įmonės dalijasi, kad vaikai dažniausiai atvedami per mokyklos atostogas arba po pamokų. Tačiau svarbu pažymėti, kad tokios paslaugos yra susitelkę sostinėje ir retai, jei iš viso, prieinamos kaimo vietovėse.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI



Nuotraukos: Delfi.lt, „Bitės“ ir „Ergo“ įmonių vaikų kambariai

Nacionalinės lyčių lygybės ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso politikos priemonės Bulgarijoje, Graikijoje, Kipre ir Lietuvoje atskleidžia bendrą įsipareigojimą bei aiškų poslinkį link lyties aspektu jautraus politikos formavimo. Tačiau įgyvendinimo, priežiūros ir inovacijų lygis šalyse ženkliai skiriasi, atspindėdamas skirtingus politikos brandos etapus ir institucinius pajėgumus.

Bulgarija išsiskiria išsamia politine architektūra ir institucinių mechanizmų sistema lyčių lygybei užtikrinti. 2021–2030 metų Nacionalinė lyčių lygybės skatinimo strategija bei jos metiniai veiksmų planai sudaro tvirtą pagrindą su išmatuojamais tikslais, instituciniu koordinavimu ir daugiašalio dalyvavimo mechanizmais. Visgi sisteminių vertinimų trūkumas ir išliekančios lyčių duomenų spragos riboja efektyvią stebėseną ir politikos tobulinimą. Lyčių lygybės koordinatoriai kiekvienoje valstybės institucijoje yra didelė stiprybė, skatinanti sektorių tarpusavio politikos integraciją.

Priešingai, Graikijos Nacionalinis lyčių lygybės veiksmų planas (2021–2025) yra ambicingas savo apimtimi, tačiau įgyvendinimas yra ribotas. Lėtai vykdomos svarbios priežiūros infrastruktūros reformos ir silpna darbdavių prievolių kontrolė menkina plano potencialą skatinti realius pokyčius. Politinių ketinimų ir administracinio vykdymo spraga, kaip rodo Graikijos ombudsmeno auditai, atskleidžia būtinybę įdiegti atsakomybės mechanizmus ir užtikrinti tvarų politinį įsipareigojimą.

Kipras demonstruoja dėmesį priežiūros infrastruktūros plėtrai ir paslaugų kokybės gerinimui savo 2024–2026 m. lyčių lygybės veiksmų plane. Tačiau vertinimų ir veiklos rodiklių skaidrumo trūkumas apsunkina poveikio įvertinimą.

4 SKYRIUS - NACIONALINĖ POLITIKA IR TEISĖS AKTAI

Perspektyvios iniciatyvos – tokios kaip vaikų priežiūros ir vyresniųjų priežiūros paslaugų plėtra – dar neperžengė planavimo etapo, pabrėžiant įgyvendinimo laiku ir viešinimo svarbą.

Lietuva demonstruoja dinamišką požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, integruodama inovatyvias priemones, tokias kaip auklės išmokos ir žaidimų kambarių įrengimas didelėse valstybinėse institucijose. Lietuvoje taip pat yra gerųjų privačių įmonių iniciatyvų, tačiau jos dažnai yra ribotos ir priklauso nuo darbdavių valios. Tai remia tėvų įsitraukimą į darbo rinką ir rodo jautrumą praktiniams priežiūros iššūkiams. Svarbu, kad Lietuvos politika vystosi link platesnio socialinės įtraukties supratimo – neseniai suteikus motinystės atostogas tos pačios lyties partnerei, nors tai ir susiduria su teisiniais apribojimais, sudarytas precedentas. Vis dėlto šiems pasiekimams būtina aiškesnė reguliavimo bazė ir didesnės investicijos į kokybiškas vaikų priežiūros paslaugas.

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

Kadangi vyriškumo ir moteriškumo lūkesčiai kinta kartu su moterų teisių atgarsiais, vis daugiau asmenų ir institucijų aktyviai meta iššūkį įsišaknijusioms normoms. Šiame skyriuje pristatomos gerosios praktikos iš Kipro, Bulgarijos, Graikijos ir Lietuvos, kurios skatina įvairius šeimos vaidmenų modelius, paremtus vienodu priežiūros atsakomybių pasidalijimu. Čia pateikiamos įvairios iniciatyvos, kurios kvestionuoja stereotipus ir skatina įtraukius požiūrius į globą ir šeimos gyvenimą.

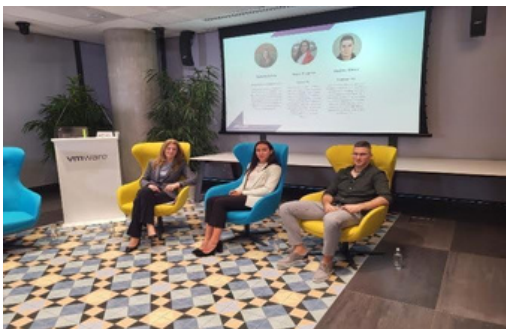
Visose keturiose šalyse vis dažniau tiek vyrai, tiek moterys žengia už įprastų vaidmenų ribų – vyrai įsitraukia į tėvystę ir buities darbų vykdymą, o moterys užima vadovaujančias pozicijas. Tokie pavyzdžiai siūlo alternatyvas tradiciniams lyčių vaidmenims. Šie vaidmenų modeliai yra itin svarbūs keičiant visuomenės požiūrį, ypač tarp jaunesnių kartų, ir kuriant lyčių lygybės kultūrą tiek viešojoje, tiek privačioje erdvėje.

— Successful Models for Equal Care Work —

Bulgarija

Nuo 2017 m. Bulgarijos Darbo ir socialinės politikos ministerija pradėjo iniciatyvą – apdovanojimus už reikšmingus pasiekimus įgyvendinant lyčių lygybės politiką. Kai kurios iš apdovanotų įmonių:

- VMware Bulgaria Ltd: tiek 2022 m., tiek 2023 m. „VMware Bulgaria Ltd.“ buvo apdovanota už reikšmingus pasiekimus moterų ir vyrų lygybės srityje. Įmonės organizacinės kultūros centre yra įvairovės, lygybės ir įtraukties (Diversity, Equity and Inclusion, DEI) principai. DEI politiką ir iniciatyvas kuria globali komanda, kurios strateginis partneris siekiant tikslų nustatymo ir jų įgyvendinimo yra aukščiausio lygio įmonės vadovybė. Šie tikslai yra integruoti į bendrą verslo strategiją, o jų įgyvendinimo pažanga stebima realiuoju laiku. Visi įmonės darbuotojai yra įsipareigoję siekti šių tikslų, tačiau itin svarbų vaidmenį šiame procese atlieka vadinamosios „Power of Difference“ bendruomenės – pasaulinis darbuotojų tinklas, kurie tvirtai tiki DEI principais ir laiko juos asmeniniu prioritetu. Jie veikia vietiniu lygmeniu, įgyvendindami politiką ir keisdami požiūrį.



Nuotraukos: <https://ekfwomen.org/>

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

- Mondelēz Bulgaria: Įmonė įsipareigojo siekti lyčių lygybės, įvairovės ir įtraukties, remdamasi trimis pagrindiniais prioritetais: daugiau moterų lyderių; įtraukti darbo aplinką be išankstinio nusistatymo; aktyvi ir įvairialypė bendruomenė. Jau 2019 m. įmonė pradėjo įgyvendinti programas ir praktikas, atspindinčias šiuos „Mondelēz“ filosofijoje iškeltus tikslus. Įmonė nuosekliai skatina lygybę tarp moterų ir vyrų sprendimų priėmimo procesuose, o taip pat taiko vidaus procedūras, turi komitetus ir taisykles, skirtas kovai su smurtu dėl lyties bei siekia apsaugoti ir palaikyti pažeidžiamoje padėtyje atsidūrusius asmenis.
- Experian Bulgaria PLC: 2022 m. „Experian Bulgaria PLC“ taip pat buvo apdovanota už reikšmingus pasiekimus moterų ir vyrų lygybės srityje. Įmonė viso darbuotojų atrankos ir įdarbinimo proceso metu vadovaujasi vidaus lygybės principais. Kiekvienas darbo ieškantis asmuo – nepriklausomai nuo lyties, rasės, religijos ar socialinės padėties – turi vienodas teises į karjeros galimybes įmonėje. Įmonės lygybės principus reglamentuojanti politika yra neatsiejama kiekvieno darbo skelbimo dalis. Be to, kandidatai gauna skaitmeninį dokumentą „Ieškančiojo darbo vadovas“, kuriame detaliai aprašoma, kaip įmonė skatina įvairovę ir lygias galimybes. Kitas privalomas atrankos proceso elementas „Experian“ įmonėje – kiekvienai darbo pozicijai rengti pokalbius tiek su vyrais, tiek su moterimis.



Kaip dalis naujų darbuotojų įvedimo programos, kiekvienas darbuotojas yra supažindinamas su „Experian“ pasauliniu elgesio kodeksu („Experian Global Code of Conduct“), kuriame išdėstyti pagrindiniai įmonės principai, skirti įtraukties, tarpusavio pagarbos ir lygių plėtros galimybių kultūrai kurti. Be to, pirmąją darbo dieną kiekvienas darbuotojas supažindinamas su vidaus tvarkos taisyklėmis, kurios taip pat pabrėžia įtraukties ir lygybės kultūrą.

Nuotrauka: <https://ekfwomen.org/>

- Bulgarijos moterų technologijų centras (BCWT) įkvepia, motyvuoja ir palaiko mergaites ir moteris Bulgarijoje, siekiančias atrasti savo vietą informacinių technologijų pasaulyje. Centras siekia stiprinti moterų lyderystę ir didinti jų profesinį įsitraukimą į IT pramonę, mokslą ir verslumą. BCWT inicijuoja bendradarbiavimą ir tinklaveiką su IT verslais, verslo inkubatoriais ir NVO, įgyvendinant regioninius inovatyvius projektus. Taip pat organizuoja teminius mokymus ir renginius, skatina mokslinius tyrimus, gerosios praktikos mainus bei išteklių mobilizavimą IRT sektoriuje. Iniciatyvos idėja – prisidėti prie būtino požiūrio kaitos ir gerinti nacionalinę aplinką, kuri paskatintų moteris rinktis IRT sektorių ir siekti karjeros jame. Pradėjus BCWT iniciatyvas, tapo akivaizdu, kad moterims IRT sektoriuje Bulgarijoje trūksta pasitikėjimo savimi ir jos dažnai susiduria su vidiniais psichologiniais barjeriais. Moterys dažnai neturi motyvacijos atkreipti dėmesį į savo pasiekimus, jos nenoriai varžosi dėl profesinio pripažinimo. Dėl šių barjerų dažnai merginos, studijavusios IT ar matematiką, nesiekia darbo šiame sektoriuje ir praranda karjeros galimybes, o jau dirbančios moterys profesiskai nesivysto tokiu pačiu tempu kaip vyrai.

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

Graikija

Keletas privačių bendrovių Graikijoje įgyvendina perspektyvias praktikas, kurios padeda skatinti tolygesnį pareigų pasidalijimą šeimoje. Tarp jų:

- MSD Greece: viena pirmųjų įmonių Graikijoje, kuri aktyviai skatino tėvystės atostogų naudojimą tarp vyrų. Įmonė siūlo lanksčias darbo sąlygas, pagalbą grįžtant į darbą po atostogų bei informacines kampanijas, skatinančias vyrus pasinaudoti tėvystės atostogomis.
- Vodafone Greece: siūlo išplėstą tėvystės ir motinystės atostogų politiką, kuri viršija nacionalinius reikalavimus. Tarp šių priemonių – ilgesnės apmokamos atostogos abiem tėvams ir hibridinio darbo modeliai naujiems tėvams. Įmonė taip pat stebi lyčių atžvilgiu jautrius žmoniškųjų išteklių rodiklius, susijusius su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu.
- EY Greece: siūlo lanksčias ir nuotolinio darbo galimybes, ypač asmenims, turintiems rūpybos įsipareigojimų. Įmonė yra sukūrusi mentorystės programas ir mokymus, kuriais siekiama normalizuoti dalijimąsi rūpybos pareigomis.
- WHEN Hub: WHEN Hub yra bendradarbiavimo erdvė Atėnuose, kurioje veikia vietoje teikiama vaikų priežiūra. Ji padeda dirbantiems tėvams, ypač laisvai samdomiems darbuotojams. Nuo atidarymo 2024 m. šia paslauga jau pasinaudojo daugiau nei 50 šeimų.



Šaltinis: hub.when.org.gr

- Genderhood: ši nevyriausybinė organizacija skatina lyčių lygybę ir dalijimąsi priežiūros atsakomybėmis nuo ankstyvo amžiaus. Jie vykdo edukacinę programą „Žaiskime už lygybę“ („Playing for equality“), kurios metu rengia mokymus pedagogams ir įtraukia 5–12 metų vaikus į patyrimines dirbtuves. Programa jau pasiekė šimtus mokinių visoje Graikijoje ir buvo įvertinta už tai, kad anksti formuoja naujas, su priežiūros atsakomybe, susijusias normas.

Παίζοντας για την ισότητα

Μοιράζουμε τις δουλειές του σπιτιού ισότιμα σε αγόρια & κορίτσια



Τίτλος:	Σπιτικό εν Δράσει
Ηλικίες:	4-8 ετών
Διάρκεια	60-90'
Μεθοδολογία:	Βιωματικό εργαστήριο

Σάλτινις: genderhood.org

- Gender Alliance Initiative: viena iš šios iniciatyvos siekiamybių – normalizuoti vyrų dalyvavimą rūpyboje ir mesti iššūkį toksiškoms vyriškumo normoms. Iniciatyva taip pat siūlo mokymosi vieniems iš kitų ir pasakojimų (storytelling) metodus, siekiant įtraukti vyrus.
- Savivaldybės: įvairios savivaldybės (pvz., Trikalos, Kardicos, Lamijos), ypač centrinėje Graikijoje, siekia įgyvendinti integruotą rūpybos modelį, apimančį prailgintas vaikų priežiūros paslaugų valandas, dienos centrus vyresnio amžiaus žmonėms bei mobiliąs rūpybos paslaugas.

Kipras

Pagal tyrimą „Nuotolinis darbas ir gerovė Kipre“ (2024), Kipre pastebimos daug žadančios darbdavių praktikos. Keletas žmoniškųjų išteklių specialistų nurodė taikantys priemonės, skirtas pagerinti nuotolinio darbo efektyvumą ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, pavyzdžiui:

- Rezultatais grįžiamą veiklos vertinimą, užuot sekus darbo valandas.
- Hibridinį darbo modelį, derinantį darbą biure ir nuotoliniu būdu.
- HR padalinių teikiamas gaires ir komunikaciją apie gerąją nuotolinio darbo praktiką.
- Reguliarius komandų susitikimus ir skaidrias taisykles, kurios didina pasitikėjimą bei atsakomybę.

Šios iniciatyvos žymi augančią tendenciją link lankstaus, įtraukaus ir į rezultatus orientuoto darbo modelio. Vis dėlto šios pastangos turėtų būti derinamos su tvirtesniais politiniais sprendimais ir kultūriniais pokyčiais, siekiant skatinti lygiavertį rūpybos pasidalijimą ir atsakomybę.

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

CareDivide projektas. Kipro pramonės ir prekybos rūmai (CCCI) dalyvauja EU finansuojamame projekte CareDivide. Projekto tikslas – skatinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei lyties aspektą įtraukiančias darbo vietos praktikas, siekiant:

- Integruoti lanksčius darbo modelius į verslo valdymą.
- Remti vietos valdžias kuriant mažų ir labai mažų įmonių aplinką, palankią rūpybos paslaugoms.
- Skatinti bendradarbiavimą tarp įmonių, politikos formuotojų ir socialinių institucijų kuriant rūpybą remiančias verslo kultūras.

CareDivide projektas vis dar yra ankstyvoje įgyvendinimo stadijoje, todėl jo rezultatų kol kas nėra, o poveikis dar nėra įvertintas.



Šaltinis: Projekto Facebook puslapis <https://www.facebook.com/profile.php?id=61573878792472>

Lietuva

Darbas ir šeima yra dvi pagrindinės vertybės lietuvių gyvenime, tačiau daugelis vis dar susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos įsipareigojimų derinimo problema. Moterų informacijos centras 2005–2008 m. įgyvendino projektą „FORWARD! Reconciliation of family and work“ (EQUAL programa). Nors projektas tuo metu buvo gana novatoriškas – pavyzdžiui, skatino vaikų priežiūros kambarių biuruose įrengimą ar vaikų priežiūros paslaugų plėtra kaimo vietovėse – šios idėjos tebėra aktualios ir šiandien.

Duomenų rinkimas yra esminis informuotam politikos formavimui. Vienas gerosios praktikos pavyzdžių – viešai prieinami duomenys, kuriuos skelbia „Lietuvos geležinkeliai“, viena didžiausių šalies įmonių, turinti daugiau nei 9 000 darbuotojų (<https://ltglink.lt/en>). Įmonė pateikia duomenis apie darbuotojų, pasinaudojusių tėvystės ar motinystės atostogomis, dalį iš turinčių teisę tai padaryti. Duomenys aiškiai rodo, kad didžioji dauguma vyrų tėvystės atostogų neima, o visos moterys – pasinaudojo šia teise.

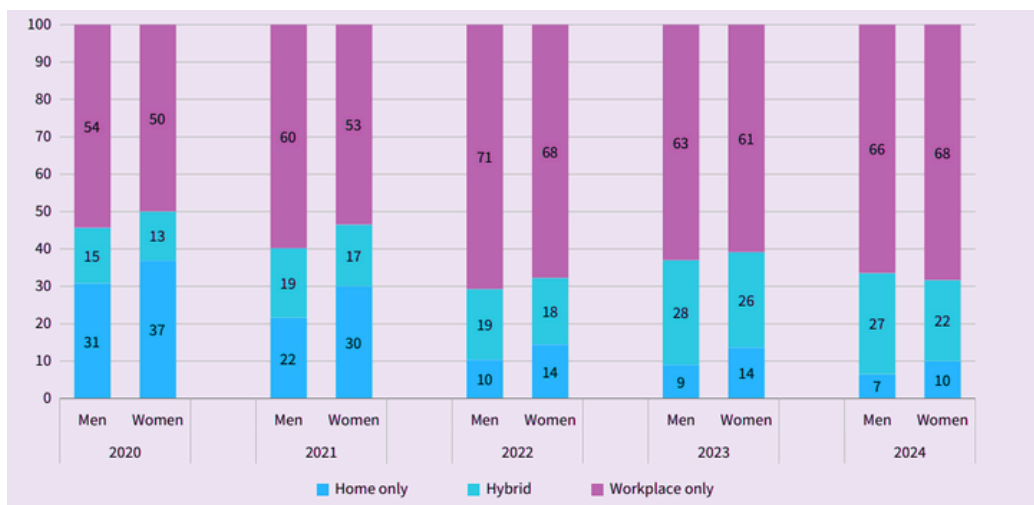
5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

2021		2022		2023	
Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
12%	100%	11%	100%	7%	100%

Lietuvoje pastebima tendencija, kad įmonės vis daugiau investuoja į darbuotojų gerovės programas, kurios apima fizinės ir psichikos sveikatos priežiūrą. Nors darbuotojai vis dar susiduria su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo sunkumais dėl ilgų darbo valandų ir didelio krūvio, vis daugiau organizacijų siekia naudoti lankstų darbo grafiką ir nuotolinį darbą, siekdamos pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Pavyzdžiui, ryšys tarp bendravimo su darbuotojais, esančiais tėvystės ar motinystės atostogose, ir teigiamo darbdavio įvaizdžio buvo atskleistas naujausiame tyrime, kurį atliko Mikalajūnienė, Darulytė ir Narbutaitė. Tyrimas, kuriame dalyvavo 800 Lietuvoje dirbančių darbuotojų, kurie šiuo metu arba neseniai buvo tėvystės ar motinystės atostogose, parodė, kad tie, kurie palaikė reguliary ryšį su darbdaviu, daug dažniau rekomendavo šią darbovietę kitiems. Tokiais atvejais darbuotojai tapdavo darbdavio ambasadoriais (Mikalajūnienė ir kt., 2022), o tai tiesiogiai prisidėdavo prie teigiamo įmonės įvaizdžio formavimo.

Tačiau lyčių nelygybė ypač išryškėja krizės laikotarpiu. COVID-19 pandemija reikšmingai paveikė darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes. Galimybė dirbti iš namų tapo rimtu iššūkiu tiems, kurie turėjo priežiūros įsipareigojimų namuose. Kaip rodo Diagramos Nr. 9 duomenys, popandeminis laikotarpis pasižymėjo sumažėjusiomis nuotolinio darbo galimybėmis (Eurofound, 2025).

Grafikas Nr. 9. Darbo vieta pagal lytį, 2020–2024 m., ES (%) (Eurofound, 2025)



STEREOTIPUS LAUŽANTYS ŠEIMOS MODELIAI

Bulgarija

Vienas iš pavyzdžių – Vanija ir Eugenia Jafferovic šeima. Buvęs futbolininkas Vanija Jafferovic tapo pavyzdingu „namų šeimininku“. Kadangi Vanijos žmona yra pagrindinė šeimos išlaikytoja, jis prisiėmė namų ruošos darbus. Pats Vanija atskleidė, kad jam tenka atlikti visus namų ruošos darbus (LadyZone.Bg, 2023).



Nuotrauka: LadyZone.Bg, 2023

Kitas pavyzdys – Antoinette Pepe ir Ivo Karamanskis jaunesnysis. Bulgarijos nuomonės formuotoja Antoinette Pepe, dažnai kalba apie tai, kaip sunku suderinti motinystę ir darbo įsipareigojimus. Ji taip pat pasidalijo savo nuomone apie tėvystę. Keturių vaikų mama sudarė visą sąrašą rolių, kurias tėvas atlieka vaiko gyvenime. Kadangi nuomonės formuotoja dažnai dalijasi savo kasdienybe socialiniuose tinkluose, tose pačiose nuotraukose ir vaizdo įrašuose dažnai matomas ir Antoinette jauniausios dukros – Beatrice – tėvas. Pepe gyvenimo partneris Ivo Karamanskis jaunesnysis dažnai rūpinasi visais vaikais, o pati Antoinette yra pasakojusi, kad Ivo yra vaikų numylėtinis. Pepe tvirtai laikosi nuomonės, kad abiejų tėvų įsitraukimas į vaikų priežiūrą yra itin svarbus. Tėvo vaidmuo apima daugybę vaiko gyvenimo aspektų, o Antoinette išvardijo visą sąrašą priežasčių, kodėl svarbu skatinti tėvus įsitraukti į kasdienę vaikų priežiūrą. Ji pradeda nuo emocinio saugumo, kurį kūdikiui suteikia tėvo figūra. Tėvo rūpestis padeda vaikui jaustis mylimam ir saugiam.

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

Ji taip pat pabrėžia kognityvinį vystymąsi, kurį skatina įvairūs žaidimai, kalbos raidą, fizinį augimą, socialinius įgūdžius, kuriuos vaikas įgyja bendraudamas su kitais šeimos nariais, ne tik su mama. Galiausiai ji išskiria vieną svarbiausių aspektų motinos požiūriu – prisidėjimą ir atsakomybės pasidalijimą. „Kai tėvas aktyviai įsitraukia į kūdikio priežiūrą, tai palengvina motinos naštą ir padeda kurti pusiausvyrą šeimoje“, – reziumavo Antoinette Pepe (LadyZone.Bg, 2024).



Nuotraukos: LadyZone.Bg, 2024

Graikija

Nepaisant lėtai vykstančių kultūrinių pokyčių, vis daugiau šeimų Graikijoje aktyviai keičia tradicinius lyčių vaidmenis namuose. Šie pavyzdžiai – nors vis dar mažuma – liudija tylų, bet reikšmingą poslinkį rūpybos normose.

Viename, palyginti neseniai išleistame, laikraščio Kathimerini straipsnyje (2022) pristatomi tėvai nusprendę laužyti įprastus lyčiai vaidmenis: motinos, kurios pirmumą teikia karjerai, ir tėčiai, kurie prisiima pagrindinę atsakomybę už vaikų priežiūrą:

- Eleni ir Giorgos: Eleni dirba kaip laisva samdoma darbuotoja, jos darbas reikalauja ilgų darbo valandų ir dažnų kelionių. Jos partneris Giorgos – pagrindinis jų trijų mažamečių vaikų globėjas – jis rūpinasi vaikų nuvežimu į mokyklą, buities darbais ir emociškai gerove. „Norėjau, kad mūsų vaikai augtų matydami abu tėvus aktyviai dalyvaujančius jų gyvenime, net jei tai reiškė apsikeisti vaidmenimis“, – pasakoja jis.
- Maria ir Nikos: kai Maria gavo atsakingas vadovaujančias pareigas, Nikos, buvęs inžinierius, nusprendė dirbti ne visu etatu, o vėliau visai pristabdė savo karjerą, kad galėtų rūpintis jų dviem vaikais. „Iš pradžių draugai juokavo“, – prisimena jis, – „Bet dabar jau klausia patarimų. Viskas po truputį keičiasi – lėtai, bet užtikrintai.“

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS



Nuotrauka: kathimerini.gr

- Vieniųjų motinų namų ūkiai: straipsnyje taip pat pristatomos vienišos motinos, kurios sukūrė stiprius tarpusavio pagalbos tinklus, padedančius joms derinti darbą ir motinystę. Pasitelkdamos bendrą gyvenamąją erdvę, dalijimąsi vaikų priežiūros pareigomis ir skaitmenines platformas, jos kvestionuoja įsitvirtinusi požiūrį, kad rūpinimasis vaikais turi būti vienišas ir lyties nulemtas vaidmuo.

Kipras

Breaking the Mould (Laužant formas) kampanija



Pagal Europos Sąjungos lėšomis finansuojamą projektą „Breaking the Mould“ Kipre gyvenančios poros viešai dalijosi savo gyvenimo istorijomis, grįstomis dviejų dirbančiųjų ir karjerą darančių partnerių modeliu. Pavyzdžiui, Constantia ir Demetris viešai pasakojo savo istoriją, siekdami mažinti lyčių skirtumus rūpybos srityje. Žemiau pateikiamas jų kampanijos plakatas su šūkiu „Kartu visur ir visada“. Ši pora taip pat dalyvavo ne viename interviu ir diskusijoje, kuriose pasisakė už lygų priežiūros atsakomybių pasidalijimą.

Projektą įgyvendino Teisingumo ir viešosios tvarkos ministerija, Lygių galimybių komisaras, Švietimo ir kultūros ministerija, Viduržemio jūros lyčių studijų institutas bei IMH organizacija.

Šaltinis: Projekto Breaking the Mould Facebook puslapis
<https://www.facebook.com/breakingthemouldcy>

Švedijos ir Kipro tėčių paroda



Paroda „Švedų tėčiai ir Kipro tėčiai“ buvo bendras Švedijos ambasados Kipre ir Švedijos instituto projektas, kurį rėmė Costas & Rita Severis fondas. Kampanijos metu buvo surengtas fotografijų konkursas, kuriame tėčiai iš Kipro buvo kviečiami siųsti nuotraukas, atspindinčias jų aktyvų įsitraukimą į tėvystę. Atrinkti darbai buvo eksponuojami pagrindinėje parodoje, kuri vyko Vaizduojamojo meno ir tyrimų centre (CVAR) Nikosijoje 2019 m. kovo 7–22 d., o laimėtojai pagerbti apdovanojimų ceremonijoje, pabrėžusioje aktyvios tėvystės pasaulinę svarbą.

Parodą papildė edukacinės programos ikimokyklinio ir pradinio ugdymo vaikams, kurios skatino ankstyvą diskusiją apie lyčių lygybę ir bendrą atsakomybę už vaikų priežiūrą.

Šaltiniai: [CVAR Severis Foundation](#) / [Fotografas: Johan Bävman](#)

Lietuva

„Daugiau Balanso“ svetainė (<https://daugiaubalanso.lt/en/>) yra skirta skatinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ir yra skirta darbuotojams, darbdaviams ir šeimoms. Ją administruoja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, o platformoje pateikiami ištekliai ir gairės, padedančios asmenims bei organizacijoms suderinti profesinius ir asmeninius įsipareigojimus. Svetainė sukurta įgyvendinant projektą „Apie tai kalba visi: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas tampa realybe“.

Svetainėje pateikiama informacija yra skirta:

- Darbuotojams – pateikiami patarimai ir priemonės, padedančios veiksmingai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą.
- Darbdaviams – įžvalgos apie tai, kaip sukurti darbo aplinką, kuri skatintų darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.
- Šeimoms – aktualūs klausimai, susiję su šeimos pareigų ir darbo suderinimu.
- Šiuolaikiniai tėčiai – tėvystės istorijos ir patirtys, pabrėžiančios aktyvaus tėčio vaidmens svarbą šeimos gyvenime.

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

Svetainėje taip pat pateikiama „Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros formulė“, kurioje paaiškinama, kodėl ši pusiausvyra yra svarbi tiek asmeninei gerovei, tiek darbo rezultatams. Daugiau balanso siekia puoselėti kultūrą, kurioje žmonės gali darniai derinti savo profesinius ir šeiminius įsipareigojimus.



Arūnas, Kasparas and Oskaras
"Kasparas' and Oskaras' arrival into this world was very much anticipated, I was preparing for it. But now I can say that you can't really prepare for it. It's the most amazing thing that has happened

happiness, fear, longing, joy, responsibility, annoyance, love, pride, etc. Before the birth of a child, I have never felt anything like this. Retrospectively, the past seems quite empty"



Justinas, Dorotėja and Justinas



Ažuolas, Joris and Markas
"My most important task now is to raise my beloved and loving sons. Brave, curious, just. I have experienced bullying, so I understand what it means to be rejected or abused. I try to raise my children not only with thick skin for the opinions of others or the "treat others as you want to be treated" mentality"

Šaltinis: <https://daugiaubalanso.lt>

Įkvepiantis tėvystės pavyzdys yra Simonas Urbonas – lietuvių rašytojas, tinklaraštininkas, komunikacijos specialistas ir trijų vaikų tėvas, žinomas dėl aktyvaus dalyvavimo šeimos gyvenime ir viešose diskusijose apie tėvystę bei visuomenės normas. Jis pelnė pripažinimą dėl atvirų pasisakymų ir asmeninių pasirinkimų, skatinančių sveikesnį gyvenimo būdą ir kviečiančių permąstyti tradicinius lūkesčius.

Urbonas atvirai kalba apie visuomenės spaudimą, su kuriuo susiduria tėvai, ypač atkreipdamas dėmesį į kritiką, kurią patyrė jo žmona – buvusi Seimo narė – už tai, kad derino motinystę su karjeros siekiais. Jis išryškino visuomenės pasmerkimą, kai vaikai likdavo jo priežiūroje, ir kėlė klausimus apie tradicinius lyčių vaidmenis auginant vaikus. Pabrėždamas atviro bendravimo šeimoje svarbą, Urbonas pažymėjo, kad dauguma Lietuvos tėvų vengia kalbėti su vaikais apie lytinį švietimą ar finansus. Jis ragina laužyti šiuos tabu, kad jaunimas būtų geriau pasirengęs atečiai.

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

Kaip viešas asmuo, Urbonas dalijasi savo patirtimi įvairiose žiniasklaidos priemonėse, įskaitant portalą Delfi. Šiuo metu jis veda laidą „Tėvai paprastai“ YouTube platformoje ir TV3.lt portale. Jo tekstai ir interviu dažnai skirti tėvystei, visuomenės lūkesčiams ir asmeniniam tobulėjimui, todėl rezonuoja su plačia auditorija, besidominčia šiuolaikinės šeimos dinamika ir saviugda. Per savo įvairiapuses veiklas Simonas Urbonas toliau drąsiai kelia klausimus apie visuomenės normas, skatina atvirą dialogą ir įkvepia žmones siekti asmeninio augimo bei sveikesnio gyvenimo būdo.



Nuotraukos: S.Urbono asmeninis albumas, Delfi.lt

Kitas pavyzdys – nors ir mažiau atviras tėvystės tema, tačiau vis tiek įkvepiantis – yra televizijos laidų vedėjas, tinklalaidininkas ir nuomonės formuotojas Rolandas Mackevičius. Mackevičius turi du vaikus ir yra labai atviras apie norą turėti vaikų bei būti aktyviai įsitraukusiu tėvu. Jis turi didelę sekėjų bendruomenę „Instagram“ tinkle – daugiau nei 300 000 – kurią įkvepia skirti laiko savo vaikams, juos laikyti prioritetu ir visuomet būti šalia. Mackevičius tampa tėvystės pavyzdžiu labiau kasdieniškame lygyje: su vaikais jis praleidžia daug laiko, ir jis šiuo laiku jis kasdien dalijasi su savo auditorija.



Nuotrauka: R. Mackevičiaus asmeninis albumas, lrt.lt

5 SKYRIUS - GEROSIOS PRAKTIKOS

Lietuvos buvusi Seimo pirmininkė ir dabartinė Seimo pirmininko pavaduotoja Viktorija Čmilytė-Nielsen yra puikus moterų lyderystės pavyzdys. Ji pasižymi keliose vyrų dominuojamose srityse – politikoje ir šachmatuose. Čmilytė-Nielsen taip pat yra keturių berniukų mama. Ji ne kartą yra pabrėžusi, kad jos vyras labai aktyviai dalyvauja šeimos gyvenime. Vis dėlto jis nesulaukia nuolatinio pagyry srauto ar dėmesio žiniasklaidoje. Čmilytė-Nielsen atvirai kalba apie karjeros ir šeimos derinimą – dalijasi savo patirtimi, pavyzdžiais ir skatina kitas moteris. Nielsenų šeima, kurioje mama yra aukštas pareigas einanti lyderė, o tėvas – pagrindinis vaikų prižiūrėtojas, yra stiprus pavyzdys. Nepabrėžiant tėvo kaip išskirtinio atvejo, ši šeimos modelio forma rodo, kaip natūralu tai gali būti.



Nuotrauka: V. Čmilytė-Nielsen su sūnumis, asmeninis albumas, Kaunodiena.lt

Šios istorijos atskleidžia, kaip lygiavertis priežiūros atsakomybių pasidalijimas tarp lyčių veikia realiame gyvenime – toliau nuo politinių sprendimų ir dažnai nepaisant darbdavių lūkesčių ar visuomenėje įsitvirtinusių stereotipų. Jos suteikia vertingų įžvalgų, kaip šeimos, gavusios lankstaus darbo galimybes, besivadovaujančios tarpusavio pagarba ir bendruomenės palaikymu, gali atsisakyti nusistovėjusių normų ir kurti lygesnį bendrą gyvenimą. Šie pavyzdžiai pabrėžia matomumo svarbą. Kai alternatyvūs modeliai yra matomi ir vertinami, jie gali įkvėpti platesnius kultūrinius pokyčius – ir suteikti apčiuopiamų gairių permainingoms, kurias CAREdiZO siekia paspartinti.

Lygiavertis neapmokamo darbo (vaikų priežiūros, senyvo amžiaus asmenų slaugos ir buities darbų) pasidalijimas yra būtinas siekiant lyčių lygybės, vaikų gerovės ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso. Tyrimai rodo, kad aktyvus tėčių dalyvavimas gerina vaikų emocinę, kognityvinę ir socialinę raidą (Cabrera ir kt., 2018) bei skatina moterų dalyvavimą darbo rinkoje (TDO, 2018). Įsišaknijusios normos, kurios sieja vyriškumą su maitintojo vaidmeniu, stigma darbo vietoje ir nepakankamos palaikymo struktūros trukdo vyrams įsitraukti į rūpybą. Norint tai pakeisti, būtinos viešosios politikos priemonės, kultūriniai pokyčiai ir pavyzdžiai, kurie iš naujo apibrėžia šiuolaikinę tėvystę.

6 SKYRIUS - IŠŠŪKIAI IR POREIKIAI LYGIAVERČIAME PRIEŽIŪROS ATSAKOMYBIŲ PASIDALIJIME

Atskleiddami gerąją praktiką ir įkvepiančius pavyzdžius, galime kurti ateitį, kurioje neapmokamas rūpybos darbas yra priskiriamas abiem lytims, vertinamas ir švenčiamas visų. Istorijomis apie įkvepiančius tėvystės pavyzdžius, šeimas, kuriose yra vienodai įsitraukiama į kasdienes vaikų priežiūros užduotis – maitinimą, maudymą, migdymą, sveikatos priežiūrą, buitį planavimą – būtina dalintis globaliai.

Visose keturiose šalyse – Kipre, Bulgarijoje, Graikijoje ir Lietuvoje – nepaisant pažangos teisėkūros srityje ir didėjančio visuomenės sąmoningumo, įsitraukimas į rūpybą išlieka stipriai nulemtas lyties – dažniausiai nematomas, neįvertintas ir neproporcingai tenkantis moterims. Nesvarbu, ar tai vaikų priežiūra, senyvo amžiaus asmenų ar šeimos narių su negalia slaugymas – ši našta dažnai lieka privačioje erdvėje, be tinkamos struktūrinės paramos ar visuomeninio pripažinimo.

Šiose šalyse kryžkelėje susikerta senstančios visuomenės, lyčių nelygybė ir silpna ilgalaikės priežiūros infrastruktūra. Didėjant rūpybos poreikiams ir esant ribotiems formaliesiems paramos mechanizms, pasekmės jaučiamos ne tik individualiu lygmeniu – per perdegimą, bet ir visuomeniniu: mažesniu moterų dalyvavimu darbo rinkoje, mažėjančiu gimstamumu ir didesne senyvo amžiaus žmonių skurdo rizika. Be skubių investicijų į rūpybos sistemas ir kultūrinio poslinkio link bendrų priežiūros atsakomybių, kyla grėsmė tiek socialinės apsaugos sistemų tvarumui, tiek ekonominiam produktyvumui.

Kipro, Bulgarijos, Graikijos ir Lietuvos patirtys atskleidžia bendrą realybę: nors rūpybos poreikis nuolat auga, šios paslaugos vis dar grindžiamos pasenusiu, nepakankamai finansuojamu ir daugiausia nemokamu bei neformaliu darbu – dažniausiai atliekamu moterų. Šie modeliai nebėra tvarūs senstančiose visuomenėse, keičiantis šeimos struktūroms ir augant moterų užimtumui.

Iššūkiai – daugialypiai. Nepakankama formali priežiūros infrastruktūra, išliekantis atlyginimų skirtumas tarp moterų ir vyrų, ir tikslingos paramos neformaliems globėjams stoka, dar labiau komplikuojami kultūrinių normų, kurios vis dar priskiria rūpybą moterims. Esamos politikos priemonės – kaip nedarbingumas, finansinės kompensacijos ar asmeninės pagalbos schemos – dažnai yra per trumpos trukmės, nepakankamos apimties arba netaikomos savarankiškai dirbantiems asmenims, laisvai samdomiems darbuotojams ar dirbantiesiems pagal nestandartines sutartis.

6 SKYRIUS - IŠŠŪKIAI IR POREIKIAI LYGIAVERČIAME PRIEŽIŪROS ATSAKOMYBIŲ PASIDALIJIME

NELYGYBĖ PRIEŽIŪROS SRITYJE AMŽĖJANČIOJE VISUOMENĖJE

Amžėjančios visuomenės suponuoją reikšmingą socialinį ir ekonominį iššūkį visoje ES. Šią problemą gerai iliustruoja Bulgarijos pavyzdys – šalis nuo 1990-ųjų pradžios patiria neigiamą gyventojų skaičiaus augimą, daugiausia dėl didelės emigracijos. Nuo 1989 m. iki 2024 m. gyventojų skaičius sumažėjo nuo beveik 9 mln. iki 6,45 mln. (Eurostat), t. y. daugiau nei 25 %, o šalies visuomenė yra tolygiai senstanti. Prognozuojama, kad 2020–2060 m. laikotarpiu 80 metų ir vyresnių žmonių dalis Bulgarijos visuomenėje beveik padvigubės. Nors bulgarų vidutinė gyvenimo trukmė pamažu ilgėja, ji išlieka žemiausia visoje ES. Dėl to auga poreikis rūpintis senyvo amžiaus žmonėmis. Tradiciškai tokia priežiūra tenka šeimos nariams (dažniausiai moterims) ir yra vykdoma šeimos rate. Neformali priežiūra smarkiai riboja galimybes dirbti ir išlaikyti darbo vietą tiems šeimos nariams, kurie rūpinasi artimaisiais, ir turi neigiamų pasekmių socialinės apsaugos sistemai, darbo rinkai bei didina socialinės atskirties riziką. Tik po to, kai 2003 m. Bulgarija pertvarkė socialinių paslaugų sistemą, padidėjo formalių paslaugų bendruomenėje ar namuose dalis.

Neformaliems globėjams numatyti įvairūs paramos mechanizmai. Tarp jų – laikinos pertraukos nuo darbo (tiek apmokamos, tiek ne) ir piniginė kompensacija. Tačiau šeimos narių teikiamoms neformalioms paslaugoms atlygio sistema nenustatyta (kaip nurodyta ESPN teminėje ataskaitoje, Bogdanov ir kt., 2016). Įstatymas leidžia asmenims pasiimti atostogas dėl šeimos nario priežiūros, vadovaujantis Darbo kodekso 162 straipsniu.

Pagal Vaiko teisių apsaugos įstatymo 26 straipsnį, nedarbingumo pažyma leidžia slaugyti sergantį šeimos narį namuose arba rūpintis pas artimuosius ar globėjus apgyvendintu vaiku (Socialinių paslaugų vaikams kriterijų ir standartų reglamentas, 2003). Tam tikras teises turi ir giminaičiai, bet tik jei jie yra tiesioginės linijos giminaičiai (tėvai, seneliai, vaikai) ar sutuoktiniai. Šios teisės apima galimybę pasiimti atostogas ir gauti finansinę kompensaciją. Teisė turėti asmeninį asistentą taikoma šiai grupei (Bogdanov ir kt., 2016):

- Žmonėms, turintiems ne mažiau kaip 90 % nuolatinį neįgalumą;
- Vaikams, kurių socialinė adaptacija yra sumažėjusi bent 50 %;
- Žmonėms ar vaikams, paimtiems iš specializuotų neįgaliųjų įstaigų.

6 SKYRIUS - IŠŠŪKIAI IR POREIKIAI LYGIAVERČIAME PRIEŽIŪROS ATSAKOMYBIŲ PASIDALIJIME

Taip pat svarbu pažymėti, kad laikinos atostogos dėl ligos galimos tik trumpam laikotarpiui. Tai reiškia, kad parama teikiama ribotą laiką, o vėliau šeimos nariai turi ieškoti kitų ilgalaikės priežiūros sprendimų. Nedarbingumo pažyma suteikiama tik samdomiems darbuotojams, o ne savarankiškai dirbantiems.

Daugiau moterų nei vyrų pasiima neapmokamas atostogas, kad galėtų rūpintis vaikais, pagyvenusiais ar sergančiais šeimos nariais. Tai yra vienas iš veiksnių, neigiamai veikiančių moterų karjerą ir jų pensijų dydžius. Iššūkių kyla tiek teikiant priežiūrą namuose, tiek už šeimos ribų. Bulgarijoje pagalba namuose yra labai ribota – padengiama tik labai maža priežiūros išlaidų dalis, o prarastos pajamos dėl globos nėra kompensuojamos. Kita vertus, institucinė priežiūra taip pat susiduria su sunkumais dėl slaugos personalo trūkumo. Būtina turėti aiškią duomenų bazę reformoms tęsti – kol kas trūksta gilesnių tyrimų apie globėjų užimtumo pasekmes ir apie dabartinės ilgalaikės priežiūros sistemos poveikį tiek neformaliems globėjams, tiek jų globojamiems asmenims.

Tradicinių lyčių vaidmenų įtaka globaliai atsispindi ir Graikijoje. Nepaisant pastaraisiais metais priimtų įstatymų, priežiūra vis dar laikoma moters atsakomybe. Vyrai, bandantys labiau įsitraukti į globą, dažnai susiduria su socialiniu spaudimu ar darbdavių nepritarimu – jiems sunkiau gauti lanksčias darbo sąlygas, jų atsidavimas darbui neretai kvestionuojamas. Tuo pat metu moterys patiria profesines „sankcijas“ už įsitraukimą į rūpybą.

Ekonominiai veiksniai dar labiau stiprina šią lyčių nelygybę. Graikijoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas siekia 11,8 %. Kadangi vyrai dažniausiai uždirba daugiau, šeimos linkusios priežiūros pareigas patikėti moterims. Tai ne tik palaiko nelygybę, bet ir daro ilgalaikę žalą moterų finansiniam saugumui. Perdegimas tarp moterų – dažnas reiškinys. 2023 m. atliktas streso ir nerimo tyrimas tarp vaikų ir paauglių tėvų parodė, kad daugiau nei 77 % tėvų patiria vidutinio ar aukšto lygio stresą.

Kipro duomenys rodo, kad struktūrinė lyčių nelygybė darbo rinkoje ir visuomenėje palaiko lūkestį, jog moterys turi teikti pirmenybę rūpybai, o ne karjerai. Tai atsispindi ir užimtumo duomenyse – Kipre moterų dirbančių visą darbo dieną dalis siekia 52 % (aukštesnė nei ES vidurkis – 44 %), vyrų – 65 %. Moterų prognozuojama darbo trukmė – 35 metai, vyrų – 42, o tai tiesiogiai veikia pensijas ir finansinį saugumą. Nors moterų dalyvavimas darbo rinkoje auga, vyrų įsitraukimas į priežiūrą didėja gerokai lėčiau. Priežiūros našta išlieka moterų atsakomybė, o tai smarkiai veikia jų karjerą, finansinį stabilumą ir psichinę sveikatą.

6 SKYRIUS - IŠŠŪKIAI IR POREIKIAI LYGIAVERČIAME PRIEŽIŪROS ATSAKOMYBIŲ PASIDALIJIME

Šią nelygybę dar labiau didina profesinė lyčių segregacija. Moterys Kipre daugiausia dirba švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityse (19 % moterų, palyginti su 6 % vyrų) – tai sritys, kurios tradiciškai yra prasčiau apmokamos ir siūlo mažiau galimybių karjeros augimui. Lyčių stereotipai lemia, kad moterys dažniau renkasi profesijas, laikomas natūraliu globos vaidmens tęsiniu – kaip mokytojos ar slaugytojos (Angeli, 2019). Vyrai dominuoja geriau apmokamose srityse, todėl Kipre moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas siekia 9 % (Eurostatas, 2024). Kol išliks profesinė segregacija ir atlyginimų skirtumas, lyčių nelygybę panaikinti bus sunku. Nepakankamos socialinės gerovės priemonės vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūrai verčia šeimas rinktis vieno nario darbo krūvio sumažinimą. Kadangi moterys dažniausiai uždirba mažiau ir susiduria su karjeros kliūtimis, jos dažniau prisiima priežiūros atsakomybes, o tai lemia nelygybės ciklo tęstinumą.

Emocinis spaudimas – dar vienas rimtas aspektas. Tyrimai (pvz., Donato ir kt., 2023) rodo, kad moterys patiria didesnę emocinę išsekimą nei vyrai, nes turi derinti profesinę veiklą su neapmokamu darbu šeimoje. Be to, galimybės naudotis lanksčiu darbo grafiku – svarbus faktorius derinant darbą ir globą – vis dar yra nevienodos. Kipre 43 % moterų ir 48 % vyrų gali iš darbo išeiti valandai ar dviem dėl asmeninių ar šeimos reikalų. Nors tai ir viršija ES vidurkį (moterys – 29 %, vyrai – 37 %), (EIGE, 2024) tai vis tiek rodo, kad darbo vietose reikalingas didesnis lankstumas.

Lietuvos padėtis labai panaši į Bulgarijos, Graikijos ir Kipro, čia taip pat susiduriama su tomis pačiomis problemomis, dėl ko reikia veiksmingesnių reformų. Daugelis darbdavių susiduria su kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu. Jie nori diegti priemones, padedančias suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, gerinančias darbuotojų gerovę, kuriant įtraukesnes ir lankstesnes darbo sąlygas. Ilgesnės tėvystės atostogos ir teisė į lanksčias darbo sąlygas prisideda prie lygesnio rūpybos darbų pasidalijimo tarp moterų ir vyrų bei geresnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Tačiau šios reformos daugiausia orientuotos į vaikų priežiūrą, neatsižvelgiant į kitas globos formas, tokias kaip senyvo amžiaus žmonių ar ilgalaikė neįgalių asmenų priežiūra.

Tradiciniai lyčių vaidmenys vis dar gajūs visuomenėje, jie skatina moteris prisiimti daugiau buities ir priežiūros darbų. Būtina keisti visuomenės požiūrį į vyrų ir moterų vaidmenis rūpinantis vaikais, senyvaisiais, sergančiaisiais, neįgaliaisiais ir atliekant namų ruošą. Nelygus globos pasiskirstymas neigiamai veikia ne tik moterų profesinį kelią ir ekonominį savarankiškumą, bet ir vyrų gerovę bei įsitraukimą į šeimos gyvenimą. Kai abu partneriai aktyviai dalyvauja priežiūroje, šeimos pastebi geresnę santykių kokybę, vaikai auga laimingesni, o bendras gerbūvis didėja – bet dalis visuomenės vis dar to nepripažįsta. Kultūrinės normos ir darbdavių lūkesčiai dažnai atgraso vyrus nuo tėvystės atostogų ar aktyvaus dalyvavimo rūpybos veiklose. Šių kliūčių įveikimui reikalingi tiek požiūrio pokyčiai, tiek tvirtos ir išsamios darbo vietų politikos, užtikrinančios teisių priemonių įgyvendinimą.

6 SKYRIUS - IŠŠŪKIAI IR POREIKIAI LYGIAVERČIAME PRIEŽIŪROS ATSAKOMYBIŲ PASIDALIJIME

Be to, Instagram ir TikTok platformose kuriami „geros motinystės/tėvystės“ standartai dažnai skatina motinas (rečiau – tėvus) dėti papildomas pastangas auklėjant „sėkmingus“ vaikus. Tačiau dirbantiems tėvams, ypač dirbančioms motinoms, ilgainiui tampa vis sunkiau atitikti aukštus lūkesčius tiek darbe, tiek šeimoje.

Senstant visuomenei ir augant priežiūros poreikiams, vis didesnė našta tenka globėjams, dar labiau padidinant jau ir taip neproporcingai didelę moterų atsakomybę. Demografinėms tendencijoms tęsiantis, būtina skubiai įgyvendinti politikos priemonės ir steigti paramos sistemas, kurios padėtų sumažinti šią nelygybę ir skatintų lygiavertį priežiūros atsakomybių pasidalijimą.

Needs of Men And Women for Equal Share of Care

Nepaisant pažangos kai kuriose šalyse, vis dar išlieka daug kliūčių: pasipriešinimas lyčių lygybei, kultūrinės normos, tapatinančios vyriškumą su pagrindinio šeimos maitintojo vaidmeniu ir emocinio įsitraukimo vengimu, stigma darbovietėse siekiantiems lankstesnių darbo sąlygų, bei ankstyvo susidūrimo su globos vaidmenimis prevencijos stoka ugdyme ir auklėjime.

Graikijoje būtina gerinti prieigą prie priežiūros paslaugų. Savivaldybėse veikiantys priežiūros centrai dažnai dirba ne visą darbo dieną, o privačios vaikų priežiūros paslaugos yra itin brangios. Ypač ribota priežiūra vaikams iki 3 metų amžiaus. Daugumą pagyvenusių žmonių neformaliai prižiūri artimosios. Viešosios paslaugos yra menkai prieinamos, brangios arba žemos kokybės. Naštą dar labiau padidina tokios situacijos šeimose, kai moterims tenka rūpinasi keliomis kartomis vienu metu. Naujasis nacionalinis strateginis planas tebėra daugiau siekiai nei realūs veiksmai. Šeimos ir toliau samdo migrantes dirbti namuose – dažnai neregistruodami jų ir menkai apmokėdami, taigi migrantės negauna tinkamos valstybės apsaugos. Moterims tenka ne tik rūpintis šeima, bet ir organizuoti visą buitį, patiriant nematomą emocinę ir organizacinę naštą.

Realistiški pasiūlymai, sprendžiantys šias įsisenėjusias nelygybes, turi būti pagrįsti struktūriniais ir politiniais pokyčiais. 2024 m. Kipro žmogiškųjų išteklių asociacijos atlikta apklausa parodė, kokių priemonių darbuotojams reikia siekiant suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Tarp jų:

6 SKYRIUS - IŠŠŪKIAI IR POREIKIAI LYGIAVERČIAME PRIEŽIŪROS ATSAKOMYBIŲ PASIDALIJIME

Tėvystės atostogos ir vaikų priežiūros parama:

- Apmokamos tėvystės atostogos tėvams, auginantiems vaikus iki 12 metų.
- Mokyklų ir vaikų priežiūros paslaugų darbo valandų pratęsimas iki 17:30.
- Valstybės finansuojamos vaikų priežiūros įstaigos.
- Motinystės atostogų pratęsimas.
- Privalomos minimalios tėvystės atostogos vyrams.

Darbuotojų gerovė ir informuotumas:

- Savigarbos ir savistabos skatinimas tarp darbuotojų, raginimas naudotis nedarbingumo atostogomis ir sveikatingumo programomis.
- Švietimo ir informavimo kampanijos apie darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir jos nebuvimo pasekmes.

Lankstus darbo organizavimas:

- Darbo nuotoliniu būdu galimybės.
- Darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie galiojančius darbo teisės aktus.
- Lankstus darbo laikas ir trumpesnės darbo valandos.

Siekiant mažinti lyčių skirtumą priežiūros srityje, Kipre reikia daugiapakopio požiūrio, derinančio darbo vietos politiką, nacionalinius sprendimus ir kultūrinius pokyčius. Siekiant kelti iššūkius lyčių stereotipams ir skatinti lygiavertį priežiūros atsakomybių pasiskirstymą, veiksmingi gali būti viešojo informavimo projektai ir iniciatyvos. Darbo vietos taisyklės, skatinančios lankstumą, lygesnį priežiūros pasiskirstymą ir teikiančios paramą dirbantiems globėjams, taip pat yra itin svarbios. Be tokių priemonių, lyčių nelygybės ratas – kuris neproporcingai neigiamai veikia moterų psichinę sveikatą ir karjeros galimybes – ir toliau sukasi.

Lietuvoje savivaldybių teikiamos priežiūros paslaugos taip pat vis dar nepakankamos augantiems poreikiams patenkinti. Paslaugų vietų trūkumas, didelės kainos ir ribota prieiga kelia rimtus iššūkius šeimoms ir pavieniams asmenims, kuriems reikia pagalbos – vėlgį, dažniausiai moterims. Norint užpildyti šias spragas, būtina gerinti viešųjų priežiūros įstaigų ir paslaugų kokybę, prieinamumą ir įperkamumą bei užtikrinti visapusišką paramą tiems, kuriems reikalinga pagalba (Purvaneckienė G. ir kt., 2024).

Apibendrinant būtina pabrėžti, kad pažangai būtinas koordinuotas ir interseksionalus požiūris. Nacionalinės priežiūros strategijos turi būti visapusiškos, tinkamai finansuojamos ir jautrios lyties aspektui. Tai apima prieinamų ir įperkamų valstybinių vaikų ir pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugų plėtrą, neapmokamo priežiūros darbo pripažinimą ir kompensavimą bei užtikrinimą, kad darbo vietų politika – tokia kaip lankstus darbo grafikas ar tėvystės atostogos – būtų iš tikrųjų lyčiai neutrali tiek pagal prieigą, tiek pagal naudojimąsi ja.

Šis tyrimas parodo daugiapusę priežiūros nelygybės prigimtį bei struktūrines, kultūrines ir ekonomines kliūtis, trukdančias teisingai dalytis priežiūros atsakomybėmis. Nors teisės aktai ir suteikia tvirtą pagrindą, transformaciniams pokyčiams reikia derinti teisines reformas, palaikančias darbo vietos praktikas, visuomenės informuotumą ir gerasias praktikas visais visuomenės lygmenimis.

Ne mažiau svarbus yra visuomenės požiūrio pokytis. Švietimo sistemos, žiniasklaidos naratyvai ir viešosios kampanijos turi padėti griauti lyčių stereotipus, kurie su priežiūra sieja silpnumą ar moteriškumą. Vyrai turi būti ir skatinami, ir įgalinami lygiai dalyvauti priežiūros veiklose – ne tik asmeninės motyvacijos pagrindu, bet ir per struktūrinę paramą bei kultūrinį priėmimą.

Be tokių sisteminių pokyčių, priežiūros našta ir toliau neproporcingai ribos moterų galimybes bei gerovę, kartu silpnindama platesnį tikslą – kurti įtraukią ir atsparią visuomenę. Tačiau turint tinkamas politikos priemones, darbdavių įsitraukimą ir kultūrinį įsipareigojimą, lygus pasidalijimas priežiūros atsakomybėmis gali tapti ne tik asmenine vertybe, bet ir visuotiniu standartu – itin svarbiu tiek demografinių pokyčių akivaizdoje, tiek lyčių lygybės siekiuose visose gyvenimo srityse.

Ataskaitose iš Kipro, Graikijos, Bulgarijos ir Lietuvos pabrėžiama nuolat išliekanti lyčių nelygybė priežiūros srityje bei iššūkiai, su kuriais susiduria tiek moterys, tiek vyrai dalindamiesi priežiūros atsakomybėmis namuose. Nors įgyvendinti įstatyminiai pokyčiai siekiant spręsti šiuos klausimus, jų taikymas išlieka silpnas, o tradiciniai lyčių vaidmenys – dominuojantys. Ekonominiai veiksniai, socialinė stigma ir nepakankama parama darbo vietoje dar labiau gilina nelygų priežiūros darbo pasiskirstymą.

Norint pasiekti tikrą lyčių lygybę priežiūros srityje, būtinas kompleksinis požiūris. Tai apima: griežtesnį esamos teisės aktų vykdymą, kultūrinį pokytį, kuris kvestionuotų tradicinius lyčių vaidmenis, bei visapusišką darbo politiką, kuri remtų lanksčias darbo formas ir skatintų lygiavertį priežiūros atsakomybės pasidalijimą. Taip pat veiksmingos gali būti visuomenės informavimo kampanijos ir iniciatyvos, skatinančios lyčių lygybę ir vyrų aktyvesnį įsitraukimą į priežiūros veiklas.

Spręsdamos šiuos iššūkius ir įgyvendindamos veiksmingas politikos priemones, Bulgarija, Kipras, Graikija ir Lietuva gali žengti žingsnį arčiau lygesnio priežiūros atsakomybių pasiskirstymo ir gerinti tiek moterų, tiek vyrų gerovę.

Šaltiniai

- Angeli, M. (2019). GENDER-ED: Combatting Gender Stereotypes in Education and Career Guidance, Mediterranean Institute of Gender Studies. Available at: <https://medinstgenderstudies.org/gender-ed-combatting-gender-stereotypes-in-education-and-career-guidance/>
- Angeli, M. and Venetiadi, A. (2024). 'Cyprus Country Note', in Dobrotic, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A. Moss, P. and Valentova, M. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2024. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Bogdanov, G., Georgieva, L., and European Commission (2018) ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care Bulgaria, European Social Policy Network (ESPN). report.
- Bulgarian Centre for Women in Technology: Initiatives to promote women in ICT, entrepreneurship and science (no date). Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/bulgarian-centre-women-technology-initiatives-promote-women-ict-entrepreneurship-and-science>.
- Bulgarian Industrial Association (2024). NSI: The commute to and from work for employees takes an average of 1 hour and 7 minutes. Bulgarian Industrial Association. Available at: <https://www.bia-bg.com/news/view/33221/>
- Cabrera, N., Fitzgerald, H., Bradley, R., & Roggman, L. (2018). The Ecology of Father-Child Relationships: An Expanded Model. Journal of Family Theory & Review.
- Cyprus HR Association (2024). Teleworking and Wellbeing in Cyprus (in Greek) Available at: <https://www.cyhrma.org/wp-content/uploads/2024/07/CyHRMA-Survey-Analysis-7-June-2024.pdf>
- Cyprus Statistical Service (CyStat) (2024). Labour Market and Caregiving Data. Available at: <https://www.cystat.gov.cy>
- Cyprus Statistical Service (CyStat) (2025). Employment by Full-Time/Part-Time Status, Professional Status, and Gender, Annual Data Available at: https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT-DB__Labour%20Market__Labour%20Force%20Survey__Employment/0112021G.px/
- Dianeosis. 2018. Analysis of the World Values Survey for Greece. Available at: <https://www.dianeosis.org/research/world-values-survey/>
- Donato, S., Brugnera, A., Adorni, R., Molgora, S., Reverberi, E., Manzi, C., Angeli, M., Bagirova, A., Benet-Martinez, V., Camilleri, L., Camilleri-Cassar, F., Kazasi, E. H.,

- Meil, G., Symeonaki, M., Aksu, A., Batthyany, K., Brazienė, R., Genta, N., Masselot, A., & Morrissey, S. (2023). Workers' individual and dyadic coping with the COVID-19 health emergency: A cross cultural study. *Journal of Social and Personal Relationships*, 40(2).
- Early childhood education and care (2023). Available at: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurydice/bulgaria/early-childhood-education-and-care>.
- Ekaterina Karavelova Foundation (2023a) Equality in the workplace: the Experian Bulgaria practice. Available at: <https://ekfwomen.org/en/equality-in-the-workplace-the-practice-of-experian-bulgaria/>.
- Ekaterina Karavelova Foundation (2023b) Equality in the workplace: the Mondelēz Bulgaria practice. <https://ekfwomen.org/en/equality-in-the-workplace-the-practice-of-mondelez-bulgaria/>.
- Ekaterina Karavelova Foundation (2023c) Equality in the workplace: the VMware Bulgaria practice. <https://ekfwomen.org/en/equality-in-the-workplace-the-vmware-bulgaria-practice/>.
- Eurochild-Early Childhood Development in Bulgaria – Country profile (no date). <https://eurochild.org/resource/early-childhood-development-in-bulgaria-country-profile/>.
- Eurofound (2019). Parental and paternity leave – Uptake by fathers.
- Eurofound (2025). Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/quality-life-eu-2024-results-living-and-working-eu-e-survey>
- European Commission (2024). Special Eurobarometer 545 Survey. Available at: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>
- European Education and Culture Executive Agency: Eurydice (2025). Key data on early childhood education and care in Europe 2025: Eurydice report. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/66224>
- European Institute for Gender Equality (2024) Gender Equality Index 2024. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (2020) Gender equality and long-term care at home. <https://doi.org/10.2839/215357>.
- ELSTAT (2023). Labour Force Survey Data. <https://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO02/->
- GSEE Labour Institute (2023). Monthly Bulletin – Gender and Employment. Available at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/04/MARTIOS_2023NEW.pdf

Hellenic Statistical Authority (2025). Labour Force Survey data:

<https://www.statistics.gr/documents/20181/99ddaf71-551c-0ac8-45dc-545208b14580>

General Secretariat for Demographic and Family Policy and Gender Equality (2021).

National Gender Equality Action Plan 2021–2025.

Georgiev, M. (2022) 'Vanya Jafferovich is the housewife! He washes the dishes, does the shopping

Georgiopoulou, T. (2024). Household chores still “women’s work” in Greece. Available at:

<https://www.ekathimerini.com/in-depth/society-in-depth/1238239/household-chores-still-womens-work-in-greece/>

Greek Ombudsman (2023). Special Report on Gender and Employment Discrimination.

Retrieved from: <https://www.synigoros.gr/en/category/ekdoseis-ek8eseis>

Greek Ombudsman (2023). Annual Report 2022. Retrieved from:

<https://www.synigoros.gr/en/page/annual-reports>

International Labour Organization (ILO) (2018). Care Work and Care Jobs for the Future

of Decent Work. Available at: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>

International Network on Leave Policies and Research (2024). Greece Country Report.

Available at:

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/Greece.pdf

Kasimati, M. M. (2023). Stress, anxiety, and family functioning in parents of children and adolescents (Master’s thesis). National and Kapodistrian University of Athens, Department of Psychology, School Psychology Postgraduate Program.

<https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/3314672/file.pdf>

Lithuanian Railways. (2025). Available at: <https://ltglink.lt/en>

LadyZone.Bg (2024) 'Antoanet Pepe and Ivo Karamanski Jr.: Why the role of the father is so important' (ВИДЕО), Ladyzone.bg, 18 December.

<https://ladyzone.bg/laifstail/lica/antoanet-pepe-i-ivo-karamanski-zashto-e-vazhna-roljata-na-bashtata-video.html>.

Mikalajūnienė, A., Darulytė, J., Narbutaitė, M. (2022). Praktinis gidas darbdaviams.

Available at: PRAKTINIS GIDAS DARBDAVIAMS | Ryšys su VPA esančiais darbuotojais | PPT

Ministry of Social Cohesion and Family (2024). National Strategy for Long-Term Care.

Retrieved from: <https://minscfa.gov.gr/wp-content/uploads/2025/01/>

[Στρατηγική_Μακροχρόνια-Φροντίδα_Σεπτ2024_ΥΚΟΙΣΟ_ΥΠΥΓ.pdf](#)

MS (2020) National Strategy for Promoting Equality Between Women and Men, Bulgaria 2021-2030.

National Action Plan on Equal Opportunities 2023 – 2025. Available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7a085132a0df11eda06e9a4a8dd92fc1?jfwid=9im6i8924>

National Social Insurance Fund. Database. Available at: <https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>

OECD (2024) OECD Family database. Available at:

https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf.

Purvaneckienė, G., Pečiūrienė, J., Stonkuvienė, I., Žiliukaitė, R. (2024). Nacionalinio reprezentatyvaus Lietuvos gyventojų nuomonės tyrimo ataskaita. Lietuvos lobistinė moterų organizacija. Available at: <https://www.lmlo.lt/kieno-pareiga/projekto-rezultatai/>

Robayo-Abril, M. and Rude, B. (2024). Bulgaria gender landscape, The World Bank.

Salchev, P., National Center of Public Health and Analyses, and Social Inclusion Directorate of the Ministry of Labour and Social Policy (2017). Improving LTC and ensuring equal access to social services for the elderly.

State Data Agency. Official Statistics Portal available at: <https://vda.lrv.lt/en/>

Triantafyllou, D. (2022). “Mums at work, dads at home”. Kathimerini. Available at: <https://www.kathimerini.gr/society/562102402/mamades-sti-doyleia-mpampades-sto-spiti/>

Women On Top (WHEN). (2023). Paternity & Parental Leaves – Aspects of the gender gap in (unpaid) care. Available at: https://when.org.gr/wp-content/uploads/2023/07/Paternity-Report_ENG2.pdf

World Value Survey (2022). Online Data Analysis. Available at: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>.

SCAN ME



JOIN CAREDIZO COMMUNITY

<https://www.facebook.com/groups/1129351228949456/>

SCAN ME



FIND US : <https://caredizo.eu/>