

Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo ES valstybėse  
narėse apžvalga. Moterys ir žiniasklaida.  
**Lyčių lygybės priimant sprendimus žiniasklaidos  
organizacijose skatinimas**

## Tyrimo santrauka



Šį leidinį parengė grupė Europos lyčių lygybės instituto ekspertų: dr. Ioana Borza, Ilze Burkevica, Monika Bystrzycka, Aileen O'Driscoll, dr. Anne Laure Humbert, Magdalena Gryszko, Maurizio Mosca, Merle Paats ir dr. Jolanta Reingardė. Surinkti duomenys ir pradinė analizė yra dalis EIĖ užsakyto tyrimo, kurį atliko mokslinių tyrimų grupė, vadovaujama prof. Karen Ross (Liverpulio universitetas), prof. Claudia Padovani (Padujos

universitetas), dr. Erzsébet Barát (Segedo universitetas) ir dr. Monia Azzalini (*Osservatorio di Pavia Media Research*). Projektą koordinavo Ioana Borza (EIĖ) ir prof. Karen Ross (Liverpulio universitetas).

Nei Europos lyčių lygybės institutas, nei jokie jo vardu veikiantys asmenys negali būti laikomi atsakingais už šiame leidinyje pateiktos informacijos naudojimą.

**Europe Direct – tai paslauga, padėsianti Jums rasti atsakymus  
į klausimus apie Europos Sąjungą**

**Informacija teikiama nemokamai telefonu (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokestį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete. Ji prieinama per portalą *Europa* (<http://europa.eu>).

Katalogo duomenys pateikiami šio leidinio pabaigoje.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014

ISBN 978-92-9218-404-9

doi:10.2839/34310

© Europos lyčių lygybės institutas, 2014

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

*Printed in Italy*

SPAUSDINTA POPIERIUJE, BALINTAME NENAUDOJANT ELEMENTINIO CHLORO (ECF)

# Pratarmė

1995 m. Pekine vykusioje Ketvirtojoje pasaulinėje moterų konferencijoje oficialiai pripažinta, kad žiniasklaida yra viena pagrindinių rūpestį keliančių sričių siekiant lyčių lygybės šiuolaikinėje visuomenėje. Žiniasklaida ne tik atspindi socialines ir kultūrinės normas, bet ir kuria jas; ji yra galinga jėga formuojant visuomenės nuomonę ir kultūrą. Taigi analizuojant žiniasklaidą lyčių lygybės požiūriu ne tik apibūdinama mūsų dabartis, bet ir klausama, kokia bus mūsų ateitis.

Nors ES pripažįsta žiniasklaidos sektoriaus svarbą skatinant lyčių lygybę, ES žiniasklaidos organizacijų sprendimų priėmimo procesuose dalyvaujančių moterų skaičius vis dar itin mažas. Trūksta aiškios politikos, kuria žiniasklaidos sektorius būtų skatinamas į pareigas, susijusias su sprendimų priėmimu, skirti daugiau moterų, ir remti tokį požiūrį. Iki 2012 m. iš 12 Pekino veiksmų platformos sričių nebuvo peržiūrėtos tik dvi sritys, įskaitant sritį „Moters ir žiniasklaida“. Skubiai reikėjo palyginamųjų duomenų, kad būtų galima įvertinti moterų dalyvavimą priimant sprendimus žiniasklaidos sektoriuje.

Didžiuojusi, kad ši ataskaita yra pirmoji, kurioje pateikiami palyginamieji duomenys apie skaičių moterų, užimančių vadovaujančias pareigas didžiausiose 27 ES valstybių narių ir Kroatijos žiniasklaidos organizacijose. Be to, ataskaitoje analizuojama, koku mastu šios organizacijos yra parengusios lyčių lygybės politiką, įgyvendina jos stebėseną ir konkrečias iniciatyvas moterų karjerai skatinti. Ataskaitoje siūlomi pirmieji Pekino veiksmų platformos srities „Moters ir žiniasklaida“ rodikliai. Tikimės, kad šie rodikliai bus naudojami reguliariai stebėti kaip ES žiniasklaidos sektorius įgyvendina lyčių lygybės principus.

Rezultatai rodo, kad žiniasklaidos organizacinėje kultūroje ir toliau dominuoja vyrų, o moterų sprendimus

priimančiose struktūrose tebėra itin nedaug, nors universitetuose ir praktinėse žurnalistikos programose moterų yra gerokai daugiau nei vyrų ir moterų užimamas žiniasklaidos sektoriuje didėja. Europos Sąjungos šalių valstybiniame žiniasklaidos sektoriuje moters užima tik 22 % su strateginių sprendimų priėmimu susijusių pareigų, o privačiame sektoriuje ši procentinė dalis yra dar mažesnė (12 %). Pastebima, kad didėjanti žiniasklaidos organizacijų savireguliacija lyčių lygybės srityje gali padėti sustiprinti moterų pozicijas šios organizacijose, jei šias iniciatyvas konkrečiais veiksmais paremtų nacionalinės ir ES lygmens politikos vykdytojai.

Turime atminti, kad didesnis moterų skaičius sprendimus priimančiose žiniasklaidos organizacijų struktūrose padeda siekti socialinio teisingumo, geriau panaudoti žmogiškuosius išteklius Europos labui ir priimti novatoriškesnius sprendimus. Tai taip pat padeda populiarinti lyčių lygybę ir lyčių aspektus nagrinėjančias temas.

Dėkojame visoms institucijoms ir ekspertams, padėjusiems rengti šį leidinį, ypač Airijos Vyriausybei, Europos Komisijos Teisingumo generaliniam direktoratui, Lyčių aspekto integravimo aukšto lygio darbo grupei, EIGE Pekino rodiklių darbo grupei ir EIGE darbuotojams. Tikimės, kad šioje ataskaitoje pristatyti duomenys ir pateikiamos rekomendacijos bus naudingos politikos formuotojams ir visoms susijusioms institucijoms siekiant užtikrinti lyčių lygybę žiniasklaidos sektoriuje Europoje. Dirbdami kartu, galime pakeisti padėtį.

Virginija Langbakk  
Direktorė

Europos lyčių lygybės institutas (EIGE)

Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) yra savarankiška Europos Sąjungos institucija, įkurta siekiant prisidėti prie lyčių lygybės skatinimo ir jos stiprinimo, įskaitant lyčių aspekto integravimą į visas ES ir susijusias nacionalinės politikos kryptis, bei kovoti su diskriminacija dėl lyties ir didinti ES piliečių sąmoningumą lyčių lygybės klausimais.

Išsamesnę informaciją galima rasti EIGE interneto svetainėje (<http://www.eige.europa.eu>).

### **Europos lyčių lygybės institutas**

Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LIETUVA

Tel. +370 52157444  
E. paštas: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)  
<http://www.eige.europa.eu>  
<http://www.twitter.com/eurogender>  
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>  
<http://www.youtube.com/eurogender>

# Turinys

Pratarmė .....	1
Ižanga .....	4
Lyčių nelygybė priimant sprendimus žiniasklaidos sektoriuje .....	5
Moterų ir vyrų padėtis žiniasklaidos organizacijų sprendimų priėmimo lygmenyje. ES rodikliai ...	7
1 rodiklis. Moterų ir vyrų, ES žiniasklaidos organizacijose einančių su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, dalis .....	7
2 rodiklis. Moterų ir vyrų dalis ES žiniasklaidos organizacijų valdybose .....	8
3 rodiklis. Lyčių lygybės žiniasklaidos organizacijose skatinimo politika .....	10
Gerosios patirties remiant moterų galimybes žiniasklaidos organizacijose užimti vadovaujančias pareigas pavyzdžiai .....	11
Prancūzija. Įsipareigojimo dėl savireguliacijos siekiant gerinti moterų įvaizdį žiniasklaidoje aktas .....	12
Austrija. <i>Österreichischer Rundfunk</i> (vok. ORF) (Austrijos transliavimo korporacija), Austrijos nacionalinis visuomeninis transliuotojas .....	13
Išvados .....	14
Rekomendacijos .....	16
Išnašos .....	17

# Įžanga

Pekino lygybės, plėtros ir taikos deklaracija bei veiksmų planas (toliau – Pekino veiksmų platforma) buvo oficialiai priimti 1995 m. Pekine vykusioje Ketvirtojoje pasaulinėje moterų konferencijoje. Pekino veiksmų platform – tai veiksmų programa, kuria siekiama remti ir saugoti moterų ir mergaičių teises ir dar kartą patvirtinti, kad šios teisės yra neatsiejama, neatskiriama ir nedaloma visuotinių žmogaus teisių dalis. Moterys ir žiniasklaida yra viena iš 12 didžiausių rūpestį keliančių Pekino veiksmų platformos sričių.

Pekino veiksmų platformą pasirašė visos 27 ES valstybės narės ir Kroatija ir jos yra įsipareigojusios įgyvendinti ją nacionaliniu lygmeniu. Europos Sąjunga remia valstybes nares imantis veiksmų svarbiausiose Pekino veiksmų platformos srityse. Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujantis valstybės narės dar niekada nebuvo nagrinėjusios ir vertinusios, kaip ES įgyvendinami srities „Moterys ir žiniasklaida“ tikslai.

Europos lyčių lygybės institutas nuo 2010 m. remia pirmininkaujantis valstybes nares imantis tolesnių su Pekino veiksmų platforma susijusių veiksmų. 2013 m. pirmąjį pusmetį Tarybai pirmininkavusi Airija, nusprendusi išnagrinėti, kokia yra moterų ir vyrų padėtis žiniasklaidos organizacijų vadovaujančiose pareigose, pasinaudojo Europos lyčių lygybės instituto atliktais tyrimais ir analize bei pasiūlytais rodikliais pokyčiams šioje srityje įvertinti.

Viena pagrindinių priežasčių, dėl kurių ypatingą dėmesį pasirinkta skirti žiniasklaidai, buvo susijusi su jos, kaip pramogų, švietimo ir informacijos šaltinio, svarba šiuolaikinėje visuomenėje. Žiniasklaida atspindi socialinius ir kultūrinius modelius, normas ir stereotipus, juos kuria ir užtikrina jų tęstinumą. Ji taip pat yra svarbus socialinių pokyčių šaltinis. Šis socialinės transformacijos

potencialas galėtų būti išnaudotas veiksmingiau, jei sprendimus priimančiose žiniasklaidos organizacijų struktūrose būtų daugiau moterų, nes tokiu atveju organizacinėje kultūroje ir žiniasklaidos turinyje galiausiai būtų imta labiau atsižvelgti į lyčių aspektus. Nors moterų ir žiniasklaidos ryšys yra itin sudėtingas ir platus ir apima klausimus, susijusius su užimtumu ir atsakomybe (politinė ekonomija), taip pat atstovavimu (turinys) ir auditorija (vartojimas), visiems jiems bendras yra rūpestis dėl lyčių lygybės. ES institucijos dalyvavo plėtojant politiką ir lyčių lygybės, ir žiniasklaidos valdymo srityse, tačiau šie klausimai dažnai nebuvo aptariami kartu, todėl ši ataskaita įgyja dar didesnę reikšmę ir vertę.

Šiame leidinyje apibendrinami ataskaitoje „Lyčių lygybės priimant sprendimus žiniasklaidos organizacijose skatinimas. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo ES valstybėse narėse peržiūra“ nustatyti faktai. Ataskaitoje nagrinėjama, koku mastu žiniasklaidos organizacijų imtyje (iš viso 99), apimančioje 27 ES valstybes nares ir Kroatiją, su sprendimų priėmimu susijusias pareigas užima moterys. Joje taip pat nagrinėjama, kiek žiniasklaidos organizacijų yra parengusios lyčių lygybės vidaus politiką ir stebėsenos mechanizmus, ar jos įgyvendina konkrečias iniciatyvas moterų karjerai šiame sektoriuje remti. Įvairūs moterų karjeros raidos tyrimai rodo, kad tose žiniasklaidos organizacijose, kuriose aktyviai skatinama lyčių lygybė, moterų dalis vadovaujančiose pareigose yra didesnė, todėl yra pagrįsta į abu šiuos elementus pažvelgti kartu. Šioje ataskaitoje taip pat remiamasi aukštas pareigas einančių žiniasklaidos specialistų nuomone apie tai, kas padeda ir kas varžo moterų karjeros perspektyvas žiniasklaidos sektoriuje. Remiantis tyrimo rezultatais siūlomi trys rodikliai, pagal kuriuos būtų stebima pažanga siekiant lyčių lygybės priimant sprendimus ES valstybių narių ir Kroatijos žiniasklaidos organizacijose.

# Lyčių nelygybė priimant sprendimus žiniasklaidos sektoriuje

Tai, kad aukščiausias pareigas žiniasklaidos organizacijose einančių moterų yra nedaug, kelia rūpestį žiniasklaidos srityje dirbančioms specialistėms<sup>(1)</sup> ir taip pat – lėtai, bet laipsniškai, – nacionalinėms ir Europos valdžios institucijoms. Profesinės organizacijos, kaip antai Tarptautinė (ir Europos) žurnalistų federacija ir Moterų žurnalistikose organizacija (angl. *Women in Journalism*), nevyriausybinių organizacijos, kaip antai Europos moterų lobistinė organizacija (angl. *European Women's Lobby*), ir įvairios Europos Komisijos darbo grupės per pastaruosius kelerius metus visos atliko nemažai tyrimų šiam klausimui nagrinėti ir pasiūlė keletą praktinių priemonių, kurios padėtų gerinti ir didinti moterų karjeros žiniasklaidos sektoriuje galimybes<sup>(2)</sup>.

Europos Sąjungoje diskriminacijos dėl lyties žiniasklaidos sektoriuje klausimai iškelti Televizijos be sienų direktyvoje (Direktyva 89/552/EEB) ir ją iš dalies keičiančioje Direktyvoje 2007/65/EB, vadinamojoje Audiovizualinės žiniasklaidos paslaugų direktyvoje, kuriose valstybės narės raginamos tinkamomis priemonėmis užtikrinti, kad jų jurisdikcijai priklausančių žiniasklaidos paslaugų teikėjų audiovizualinės žiniasklaidos paslaugos nekurstytų neapykantos dėl rasės, lyties, religijos ar pilietybės ir kad jų jurisdikcijai priklausančių žiniasklaidos paslaugų teikėjų perduodamuose komerciniuose audiovizualiniuose pranešimuose nebūtų jokių diskriminavimo dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, pilietybės, religijos arba tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos apraiškų arba skatinimo<sup>(3)</sup>.

Lyčių lygybės žiniasklaidoje užtikrinimą apsunkina tai, kad jis yra kelių politikos sričių ir Europos institucijų intervencijų kryžkelėje; šios sritys susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įskaitant ES lygmeniu vykdomas bendrąsias programas, su žiniasklaidos politika, kuri iki šiol retai kada buvo siejama su lyčių lygybės idėja, taip pat su lyčių aspekto integravimu, o pastaruojų metu – su priemonėmis, kuriomis ES siekiama didinti su sprendimų priėmimu susijusias pareigas einančių moterų skaičių. Europos Komisijos neseniai pateiktame pasiūlyme dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių (2012 m. lapkričio mėn.) sprendžiama lyčių nelygybės sprendimus priimančiose struktūrose problema ir tai gali padaryti poveikį ir žiniasklaidos sektoriui<sup>(4)</sup>. Siūlomoje direktyvoje nustatytas tikslas, kad iki 2020 m. nepakankamai

atstovaujamos lyties asmenys sudarytų 40 % biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių (o valstybinių įmonių atveju – iki 2018 m.). Ši direktyva, jei bus priimta, bus taikoma maždaug 5 000 stambių biržinių Europos Sąjungos bendrovių (organizacijų, kuriose dirba 250 ar daugiau darbuotojų ir kurių apyvarta sudaro ar viršija 50 mln. eurų). Nors narystė stambių organizacijų valdyboje labai svarbi, moterų ir vyrų vienodas atstovavimas kasdieniame organizacijų valdyme taip pat yra itin svarbus. Iš šio EIGE atlikto tyrimo matyti, kad ir strateginiame, ir veiklos lygmenyje moterų skaičius yra nedidelis.

Be ES politikos priemonių Europos Taryba taip pat aktyviai siekia skatinti subalansuotą ir nestereotipišką moterų vaizdavimą žiniasklaidoje ir didinti jų saviraiškos galimybes bei galimybes dalyvauti priimant sprendimus. Pavyzdžiui, 2002 m. Rekomendacijoje Nr. 1555 svarstyti neigiami moterų įvaizdžiai Europos žiniasklaidoje ir Europos Tarybos nariams rekomenduota patvirtinti įsipareigojimą griauti stereotipiskus įvaizdžius, ir, be kita ko, pasiūlyta įsteigti *ad hoc* stebėsenos organus. Po penkerių metų, 2007 m. (Rezoliucija Nr. 1555 ir Rekomendacija Nr. 1799<sup>(5)</sup>) Europos Taryba konkrečiai atkreipė dėmesį į moterų įvaizdį reklamoje ir paragino šalis narės be labiau į švietimą orientuotų intervencinių priemonių, taip pat patvirtinti reguliavimo priemonės ir jų įgyvendinimo vidaus taisykles. Ji taip pat paragino parengti Europos elgesio kodeksą šia konkrečia tema. Naujausiame leidinyje *Women and Journalists First* („Pirmiausia moterys ir žurnalistės“) (CDEG 2011 m.), kurį paskelbė Europos Tarybos Koordinacinis lyčių lygybės komitetas (angl. CDEG), aktyviai raginama permažyti dabartinę kokybiškų žinių rengimo ir perdavimo praktiką ir tvarką siekiant praktiškai įgyvendinti demokratiją, užtikrinti aukštą žurnalistikos kokybę ir naikinti lyčių stereotipus<sup>(6)</sup>.

Nors Europos teisinė ir politinė sistema tampa vis palankesnė lyčių lygybei, pažanga žiniasklaidos sektoriuje įgyvendinant lyčių lygybės principą yra lėta. Nacionalinėms žiniasklaidos sektoriaus reguliavimo institucijoms ir pačioms žiniasklaidos organizacijoms vis dar reikia daug ką nuveikti. Siekiant užtikrinti lygiavertį moterų dalyvavimą priimant sprendimus, lyčių nelygybės klausimą svarbu spręsti organizacijų vidaus struktūrose ir eiti kituose sektoriuose jau pramintu keliu.

Skaudi tikrovė ES ir Kroatijoje yra ta, kad moterų, einančių vadovaujančias pareigas žiniasklaidos



organizacijose, vis dar labai mažai. Nuo 1995 m., kai UNESCO paskelbė pirmąjį pasaulinį lyginamąjį moterų atstovavimo žiniasklaidoje tyrimą *An unfinished story: gender patterns in media employment* („Nebaigta

istorija. Lyčių šablonai žiniasklaidos srityje“) (7), padėtis daug nepasikeitė. Be esminių struktūrinių pokyčių žiniasklaidos sektoriuje pažanga siekiant lyčių lygybės bus lėta.



# Moterų ir vyrų padėtis žiniasklaidos organizacijų sprendimų priėmimo lygmenyje. ES rodikliai

Šiuo tyrimu siekta surinkti ir išanalizuoti duomenis apie žiniasklaidos organizacijų sprendimus priimančio lygmens sudėtį pagal lytį ir jų įgyvendinamą lyčių lygybės politiką. 2012 m. birželio–spalio mėn. 27 ES valstybėse narėse ir Kroatijoje buvo apklaustos 99 žiniasklaidos organizacijos – visuomeniniai transliuotojai ir pasirinktos didžiausios privačios žiniasklaidos organizacijos (televizija, radijas ir spauda) (8). Be apklausos, surengti išsamūs pokalbiai su 65 aukštas pareigas einančiomis žiniasklaidos specialistėmis. Jų pasakojimai padeda geriau suprasti lyčių santykius, kultūros normas ir valdymo praktiką, padėjusią arba trukdžiusią moterims kopti karjeros laiptais žiniasklaidos sektoriuje.

Remiantis tyrimo rezultatais, parengti ir pasiūlyti trys rodikliai. Pirmieji du rodikliai tiesiogiai susiję su sprendimų priėmimu ir pagal juos nagrinėjama moterų ir vyrų dalis žiniasklaidos organizacijų vadovaujančiose pareigose ir valdymo tarybose. Trečiasis rodiklis yra kokybinio pobūdžio ir juo vertinama, ar žiniasklaidos organizacijos yra įdiegusios lyčių lygybės politiką, kuria būtų skatinama lyčių lygybė ir sudaromos vienodos karjeros galimybės moterims ir vyrams. Šiuo rodikliu visų pirma siekiama apžvelgti egzistuojančias priemones, plačiau nesigilinant į jų turinį, poveikį ir veiksmingumą.

Tyrimo rezultatai rodo, kad moterys sudaro tik 30 % iš maždaug 1 000 asmenų, einančių su sprendimų priėmimu susijusias pareigas. (žr. 1 pav.).

## 1 rodiklis. Moterų ir vyrų, ES žiniasklaidos organizacijose einančių su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, dalis

Šiuo rodikliu vertinama, kiek moterų žiniasklaidos organizacijose eina pareigas, susijusias su įvairiomis valdymo ir veiklos funkcijomis, įskaitant strateginių ir vykdomųjų sprendimų priėmimą (10).

Šis rodiklis apima keturis skirtingus sprendimų priėmimo lygius – nuo aukščiausių strateginio lygio pareigų iki vidutinės grandies vadovų.

**1 lygis:** aukščiausias sprendimų priėmimo lygis, kuriuo priimami visi su organizacija susiję strateginiai sprendimai. Šis lygis apima tokias pareigas, kaip generalinis direktorius, valdybos pirmininkas, prezidentas, direktorius ar pan. Tokias pareigas einantis asmuo paprastai pirmininkauja organizacijos strategiją ar

politiką formuojančiai aukščiausiojo lygio valdybai ar komitetui (-ams).

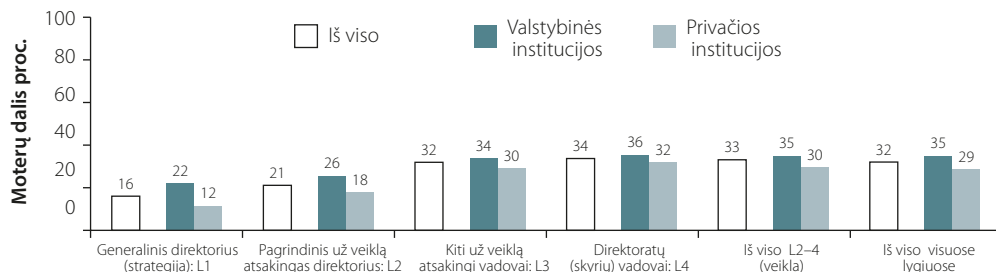
**2 lygis:** vyriausiųjų pareigūnų lygio pareigos veiklos valdymo srityje. Šias pareigas einantis asmuo veikia aukščiausiu sprendimų priėmimo lygiu ir yra atsakingas už biudžeto kontrolę, programų priežiūrą ir redakcijos politiką. Šis lygis apima tokias pareigas, kaip vykdomasis direktorius, vyriausiasis redaktorius ar pan. Tokias pareigas einantis asmuo paprastai pirmininkauja vyriausiųjų pareigūnų lygio veiklos sprendimus priimančiam (-iems) komitetui (-ams).

**3 lygis:** vyresniųjų pareigūnų lygio pareigos veiklos valdymo srityje. Tokias pareigas einantis asmenys priima sprendimus ir prižiūri konkrečias programas (žiniasklaidos turinį) ir biudžeto vykdymą. Šis lygis apima tokias pareigas, kaip departamentų ar skyrių vadovai, laikinai einantys pareigas direktoriai, vadovybės narys ar pan. Šias pareigas užimantys asmenys paprastai būna veiklos sprendimus priimančio (-ių) komiteto (-ų) nariai.

**4 lygis** (11): vadovaujamos pareigos, kurias einant atsakoma už vieną iš pagrindinių organizacijos veiklos padalinių, pavyzdžiui, televiziją, radiją, sportą, pramogas, žinias, arba už svarbias administracinės atsakomybės sritis, pvz., skaitmenines paslaugas, finansus, žmoniškumus išteklius. Šis lygis apima tokias pareigas, kaip padalinių vadovai, atsakingi už skyrius: žinių tarnybos vadovas, sporto naujienų vadovas, kultūros skyriaus vadovas, žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovas, valdymo skyriaus vadovas ir kt.

Moterys apklaustose ES žiniasklaidos organizacijose (ir valstybinėse, ir privačiose) iš viso eina tik 16 % aukščiausio lygio vadovaujančių pareigų (1 lygio). Palyginus aukščiausio lygio pareigas valstybinėse ir privačiose žiniasklaidos organizacijose einančių moterų ir vyrų dalis didžiausi skirtumai nustatyti aukščiausiuose sprendimų priėmimo lygiuose (1 ir 2 lygiuose). Rezultatai rodo, kad moterų dalis aukščiausiose vadovaujančiose pareigose yra didesnė valstybinėse žiniasklaidos organizacijose. Žemesniuose vadovaujančiuose lygiuose moterų dalis didesnė: 26 % – 2 lygyje, 34 % – 3 lygyje ir 36 % – 4 lygyje. Ši tendencija būdinga ir valstybiniame, ir privačiame sektoriuose. Taip pat galima pastebėti, kad aukščiausiuose lygiuose – 1 lygyje (16 %) ir 2 lygyje (21 %) – moterų dalyvavimo priimančius sprendimus dalis panaši, tačiau gerokai mažesnė, palyginti su žemesniais

### 1 pav. Moterų dalis visais sprendimų priėmimo lygiais (1–4 lygiais) žiniasklaidos organizacijose, ES-27, 2012 m.



Pastabos.

- 1) Žiniasklaidos organizacijų imtis apima visą ES. Šalių lygmeniu apibendrinimo galimybės yra ribotos, nes pasirinktas ir išanalizuotas ribotas žiniasklaidos organizacijų skaičius.
- 2) Rizikos dukart suskaičiuoti asmenis, kurie organizacijoje galėtų atlikti daugiau nei vieną funkciją, buvo išvengta į skaičiavimus įtraukus asmenį, o ne pareigybes.
- 3) Išsamūs duomenys pateikiami pilnos tyrimo ataskaitos 2 priede.

Šaltinis: duomenys naudojant struktūruotą klausimyną surinkti 2012 m.

lygiais – 3 lygiu (32 %) ir 4 lygiu (34 %), kurių vertės taip pat yra panašios. Moterų dalyvavimas visais lygiais priimant sprendimus ES-27 žiniasklaidos organizacijose vidutiniškai sudaro tik 32 %.

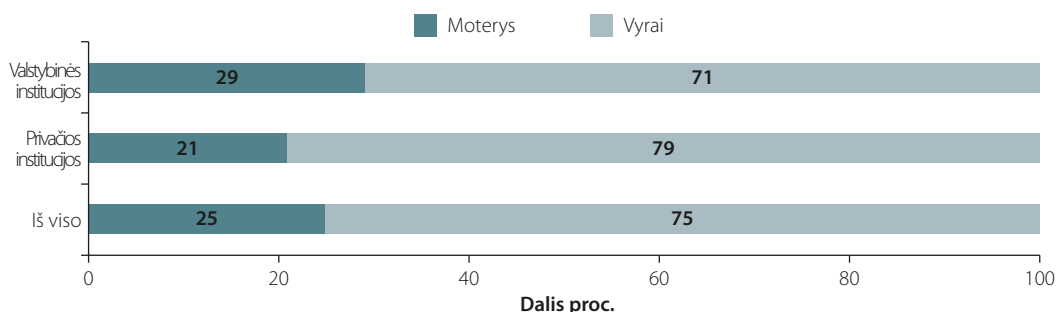
### 2 rodiklis. Moterų ir vyrų dalis ES žiniasklaidos organizacijų valdybose

Šis rodiklis parodo, kiek moterų ir vyrų yra žiniasklaidos organizacijų valdybose. Valdybos paprastai yra žiniasklaidos organizacijų strateginius sprendimus priimančiosios organai, o kai kuriose organizacijose jos taip pat yra atsakingos už organizacijos vykdomųjų sprendimų priėmimą. Valdybos nariai sudaro viršausią – organizacijos

arba jos patrunuojančiosios įmonės – išorės priežiūros komitetą, ir dauguma atvejų jie nėra samdomi žiniasklaidos organizacijos darbuotojai. Šis rodiklis apima ir valdybai pirmininkaujančius asmenis, ir valdybos narius. Jis parodo, kokią dalį aukščiausio lygio strateginius sprendimus priimančiose žiniasklaidos organizacijų valdybose sudaro moterys (žr. 2 pav.).

Iš 2 pav. matyti, kad ES valstybinių žiniasklaidos organizacijų valdybose moterys sudaro 29 % narių, o privačių žiniasklaidos organizacijų valdybose – tik 21 % narių. Visų tirtų žiniasklaidos organizacijų valdybose moterų dalis vidutiniškai sudaro 25 %, įskaitant joms pirmininkaujančius asmenis.

### 2 pav. Moterų ir vyrų dalis žiniasklaidos organizacijų valdybose, ES-27, 2012 m.



Pastabos.

- 1) Žiniasklaidos organizacijų imtis apima visą ES. Šalių lygmeniu apibendrinimo galimybės yra ribotos, nes pasirinktas ir išanalizuotas ribotas žiniasklaidos organizacijų skaičius.
- 2) Rizikos dukart suskaičiuoti asmenis, kurie organizacijoje galėtų atlikti daugiau nei vieną funkciją, buvo išvengta į skaičiavimus įtraukus asmenį, o ne pareigybes.
- 3) Išsamūs duomenys pateikiami pilnos tyrimo ataskaitos 2 priede.

Šaltinis: duomenys naudojant struktūruotą klausimyną surinkti 2012 m.

ES valstybėse narėse moterų dalis žiniasklaidos organizacijų valdybose skiriasi. Tuos skirtumus įdomu stebėti, bet juos vertinti reikia atsargiai dėl riboto tyrime dalyvavusių žiniasklaidos organizacijų imties dydžio <sup>(12)</sup>.

Kaip buvo minėta, ES-27 moterys užima vos 32 % žiniasklaidos organizacijų visų aukščiausio lygio vadovujančių pareigų. Kai kuriose valstybėse narėse moterų dalyvavimo priimančias sprendimus rodiklis yra gerokai didesnis nei ES vidurkis. Pavyzdžiui, Bulgarijoje ir Latvijoje moterų yra daugiau nei vyrų visais sprendimų priėmimo lygiais. Keliose kitose valstybėse narėse (Estijoje, Lietuvoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Suomijoje ir Švedijoje) tarp priimančiųjų sprendimus žiniasklaidos organizacijose moterų tėra 40-50 %. Taip pat yra valstybių narių, kaip antai Airija, Graikija, Italija ir Malta, kuriose moterims tebėra sunku žiniasklaidos organizacijose užimti vadovaujančias pareigas.

Atsižvelgiant į šias realijas, sprendimams rasti gali būti naudinga pažvelgti į kliūtis, su kuriomis moterys vis dar susiduria žiniasklaidos organizacijose, ir jas išnagrinėti.

### Motery, siekiančių eiti aukščiausio lygio vadovaujančias pareigas, karjeros kliūtys

Nepakankamą moterų atstovavimą aukščiausiose sprendimų priėmimo lygiuose lemia įvairios priežastys. Per pastaruosius 20 metų atlikti tyrimai atskleidžia individualaus, organizacinio ir visuomenės lygių priežastis <sup>(13)</sup>.

Atliekant individualaus lygio analizę daugiausia dėmesio skiriama tam, ar moterys turi vadovaujančioms pareigoms būtinų įgūdžių ir charakterio savybių. Organizacinio lygio analizėje dėmesys atkreipiamas į

organizacijose vyraujančią vyrišką valdymo kultūrą, su kuria moterims tenka susidurti siekiant aukštų pareigų. Visuomenės požiūriu asmenys ir organizacijos vertinamos plačiau, atsižvelgiant į socialines, politines ir ekonomines struktūras, kurios formuoja asmens ir organizacijos santykį <sup>(14)</sup>.

Pokalbiai su aukštas pareigas einančiomis žiniasklaidos specialistėmis rodo, kad poveikį karjeros kelio pasirinkimui daro tai, kam konkretus asmuo teikia pirmenybę:

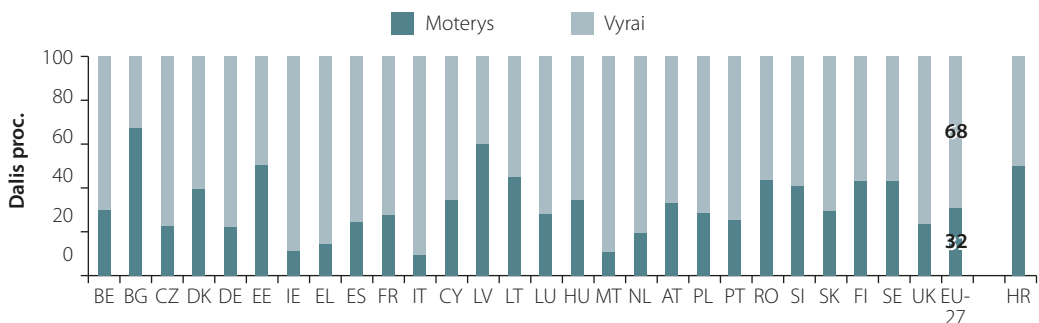
„[Organizacijoje] yra lygiai tiek pat būtiną išsilavinimą turinčių moterų, bet jos dažnai renkasi su komunikacija susijusias pareigas, nes jas lengviau suderinti su vaikų auginimu. Jaunai žurnalistei pasirenkant su komunikacija susijusias pareigas šansų vėlesniais karjeros metais tapti aukštas pareigas einančia žiniasklaidos specialiste yra mažiau nei tuo atveju, jei ji iš pat pradžių būtų dirbusi žinių srityje <...>, kita vertus, dirbant žinių skyriuje dėl vėlyvų kasdinių terminų yra sunku turėti vaikų <...>.“ (Dororea)

„Pastebėjau vieną dalyką, būdingą daugeliui vadovaujančias pareigas einančių moterų, ne tik žiniasklaidoje. Visos jos, regis, klausia: „Kodėl aš? Ar aš iš tikrųjų verta čia būti? Ar aš iš tikrųjų galiu dirbti šį darbą?“ <...>.“ (Clare)

Kituose atsakymuose atkreipiamas dėmesys į organizacijų struktūrą ir kultūros suvaržymus, su kuriais susiduria moterys:

„<...> esmines strategines pareigas eina vyrai, o moterys daugiau dirba gamyboje.“ (Liesbet)

### 3 pav. Moterų ir vyrų dalis proc. visais sprendimų priėmimo žiniasklaidos organizacijose lygiais (1–4 lygiais) pagal šalis, ES-27 ir Kroatija, 2012 m.



Pastabos.

- 1) Žiniasklaidos organizacijų imtis apima visą ES. Šalių lygmeniu apibendrinimo galimybės yra ribotos, nes pasirinktas ir išanalizuotas ribotas žiniasklaidos organizacijų skaičius.
  - 2) Rizikos dukart suskaičiuoti asmenis, kurie organizacijoje galėtų atlikti daugiau nei vieną funkciją, buvo išvengta į skaičiavimus įtraukus asmenis, o ne pareigybes.
  - 3) Išsamūs 2012 m. duomenys pateikiami pilnos tyrimo ataskaitos 2 priede.
- Šaltinis: duomenys naudojant struktūruotą klausimyną surinkti 2012 m.



„Jeigu tave supa vyrai, jų standartus, taisykles ir darbotvarkę laikai savaime suprantamu dalyku. Ir patikėkite – mišriose grupėse jie būtų kitokie.“ (Katharina)

Kai kurie pateikti atsakymai rodo, kad asmens priimti sprendimai turėjo skirtingą poveikį nei tikėtasi, būtent dėl organizacijos kultūroje įsišaknijusių stereotipų:

„Darbui atidaviau visas jėgas ir dar daugiau, bet taip pat turėjau rūpintis vaikais ir nedalyvavau neoficialiuose susibūrimuose po darbo, o tai man pakenkė.“ (Gabriela)

„Kad atsidurčiau ten, kur esu šiandien, prireikė didžiulio ryžto, sunkaus darbo ir – labai dažnai – stiprybės giliai įkvėpti, užgniaužti savo išdidumą, o lyčių stereotipus ir akivaizdų diskriminavimą atlaikyti stoichiškai ir su šypsena.“ (Patrice)

Žiniasklaidos sektoriuje vis dar kerojanti lyčių nelygybė turi daugybę įvairių pasekmių. Dėl darbe žiniasklaidos srityje stebimų segregacijos apraiškų, pavyzdžiui, reporterio darbą dirbančių moterų karjeros sąstingio, padidėja lyčių nelygybė darbo užmokesčio srityje<sup>(15)</sup>; 2010 m. Eurostato apskaičiuotas vidutinis lyčių darbo užmokesčio skirtumas ES valstybėse narėse sudarė 17 %. Lyčių darbo užmokesčio skirtumas tarp Estijos žurnalistų yra 20 %<sup>(16)</sup>. Nors žurnalistika Jungtinėje Karalystėje gerokai pakito ir, be kita ko, nuo XX a. 9-ojo dešimtmečio moterų skaičius šioje profesijoje nuosekliai didėjo, jų vis dar yra per mažai, o jų darbo užmokestis yra 20 % mažesnis nei tokias pat ar panašias pareigas einančių kolegų vyrų darbo užmokestis<sup>(17)</sup>.

Žiniasklaidos sektoriui būdinga darbuotojų išlaikymo problema, šiek tiek panaši į „kiauro vamzdžio“ reiškinį, pasireiškiantį kituose užimtumo sektoriuose. Nors žiniasklaidos srityje moterų dabar yra daugiau, tačiau jų dalis, teigiančių, kad per penkerius metus ketina iš šios srities pasitraukti, yra didesnė nei vyrų. Be kita ko, nurodomos tokios priežastys, kaip nedidelis darbo užmokestis, prastos socialinės garantijos ir išsekimas. Moterų patiriami sunkumai dar padidėja dėl šeimos problemų, seksistinės ideologijos, diskriminacijos ir „stiklinių lubų“, kurios riboja galimybes siekti profesinių aukštumų.

Kalbant apie ateitį, šiuos klausimus svarbu spręsti pirmiausia pripažįstant, kad moterų darbas žiniasklaidos sektoriuje nėra tas pats kaip moterų dalyvavimas priimančioms sprendimams. Jei daugiau moterų įsiliėtų į sprendimus priimančias struktūras, tikėtina, kad socialiniai pokyčiai žiniasklaidos sektoriuje būtų spartesni.

### 3 rodiklis. Lyčių lygybės žiniasklaidos organizacijose skatinimo politika

Siekiant užtikrinti, kad moterys turėtų daugiau galimybių užimti vadovaujančias pareigas, būtina kurti ir veiksmingai įgyvendinti lyčių lygybės politiką ir priemones pačiose žiniasklaidos organizacijose. Lyčių lygybės politika taip pat gali padėti nustatyti veiksnius, kurie skatina ar trukdo moterims dirbti ir didina ar varžo jų galimybes eiti aukšto lygio pareigas.

Pagal šį rodiklį būtų stebima, kiek žiniasklaidos organizacijos savo vidaus politikoje atsižvelgia į lyčių (ne)lygybės klausimą. Ji taikant būtų vertinama, ar egzistuoja elgesio kodeksai ir mechanizmai lyčių lygybei įgyvendinti ir stebėti, taip pat ar organizacijos įgyvendina praktines priemones skatinti moterų profesines galimybes ir pagerinti lyčių lygybės rodiklius darbo vietoje.

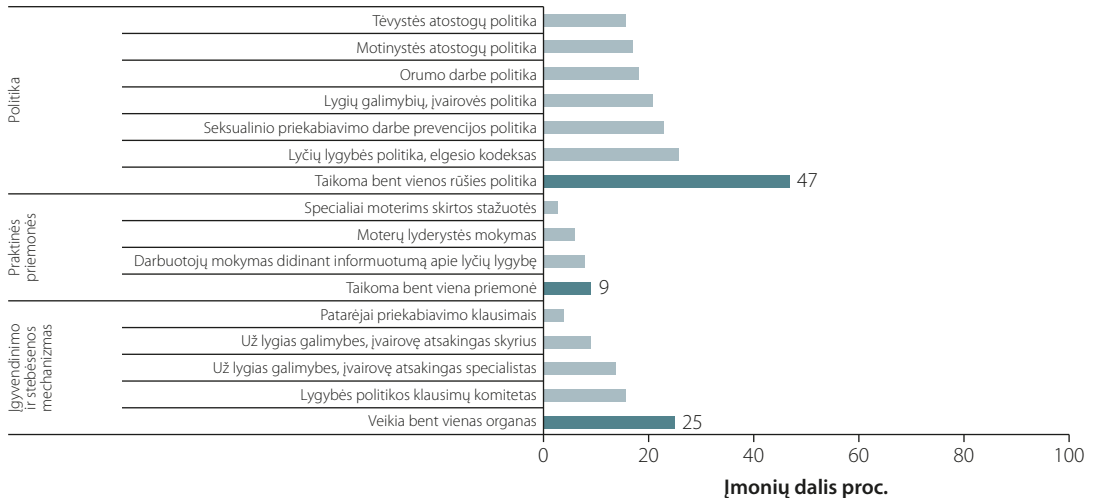
Šis rodiklis apima:

- politikos priemonės, pvz., politiką, susijusią su lyčių lygybe, lygiomis galimybėmis ar įvairove (įskaitant lytį), seksualinio priekabiavimo prevencija ir orumu darbe; motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis;
- įgyvendinimo ir stebėsenos mechanizmus, komitetus lygybės politikos klausimais, patarėjus priekabiavimo prevencijos klausimais, už lygybę (įvairovę) atsakingus skyrius ar specialistus;
- praktines priemones, kuriomis būtų skatinamos moterų profesinės karjeros galimybės žiniasklaidos sektoriuje, prižiūrimas moterų vaizdavimas žiniasklaidoje, įskaitant specialiai moterims skirtas stažuotes, moterų lyderystės mokymus, darbuotojų mokymą lyčių lygybės ir įvairovės klausimais.

Iš 4 pav. matyti, kad beveik pusėje (47 %) apklaustų ES žiniasklaidos organizacijų priimta bent viena politikos kryptis ar kodeksas, kuriuo siekiama lyčių lygybės. Iš bent vieną politikos kryptį įgyvendinančių organizacijų 26 % nurodė, kad tai yra lyčių lygybės politika ar elgesio kodeksas, o 21 % paminėjo lygių galimybių ar įvairovės politiką. Seksualinio priekabiavimo prevencijos politiką vykdo 23 % žiniasklaidos organizacijų, kiek rečiau vykdoma orumo darbe politika (18 %), motinystės atostogų politika (17 %), ir tėvystės atostogų politika (16 %).

Tik ketvirtadalis žiniasklaidos įmonių yra įdiegusios bent vieną politikos įgyvendinimo stebėsenos mechanizmą, pvz., įsteigusios komitetus, atsakingus už lygybės politiką (16 %), paskyrusios už lygybę (įvairovę) atsakingus specialistus (14 %), įsteigusios už lygybę (įvairovę) atsakingus skyrius (9 %) ar paskyrusios patarėjus priekabiavimo prevencijos klausimais (4 %).

#### 4 pav. Žiniasklaidos organizacijose taikoma politika, priemonės ir stebėsenos mechanizmai, ES-27, 2012 m.



Pastabos.

- 1) Žiniasklaidos organizacijų imtis apima visą ES. Šalių lygmeniu apibendrinimo galimybės yra ribotos, nes pasirinktas ir išanalizuotas ribotas žiniasklaidos organizacijų skaičius.
  - 2) Išsamūs duomenys pateikiami pilnos tyrimo ataskaitos 2 priede.
- Šaltinis: duomenys naudojant struktūruotą klausimyną surinkti 2012 m.

Galiausiai 9 % žiniasklaidos organizacijų yra įdiegusios bent vieną praktinę priemonę: organizuoja darbuotojams skirtus mokymus, kuriais siekiama didinti sąmoningumą dėl lyčių lygybės (8 %), moterų lyderystės kursus (6 %) ar moterims skirtas stažuotes (3 %). Politika, kuria skatinama lyčių lygybė, valstybinėse žiniasklaidos organizacijose įgyvendinama dažniau nei privačiose žiniasklaidos organizacijose: daugiau kaip pusė valstybinių žiniasklaidos įmonių (52 %) ir 43 % privačių žiniasklaidos įmonių įgyvendina bent vieną politikos priemonę ar kodeksą, kuriuo siekia lyčių lygybės; 29 % valstybinių įmonių ir 22 % privačių įmonių yra nustačiusios bent vieną politikos įgyvendinimo stebėsenos mechanizmą ir 14 % valstybinių įmonių bei 6 % privačių įmonių yra įdiegusios bent vieną praktinę priemonę.

Priemonės, kuriomis žiniasklaidos organizacijų viduje sprendžiami lyčių lygybės klausimai ar skatinama lyčių lygybė yra labai nevienodos. Viena vertus, kai kurios žiniasklaidos organizacijos yra įdiegusios išsamią ir visapusišką lyčių lygybės politikos įgyvendinimo sistemą, tačiau dalis moterų einančių jose vadovaujančias pareigas yra maža. Kita vertus, kai kurios žiniasklaidos organizacijos nėra parengusios lyčių lygybės planų, tačiau jose yra daug moterų, einančių aukštas pareigas. Iš pavyzdžių

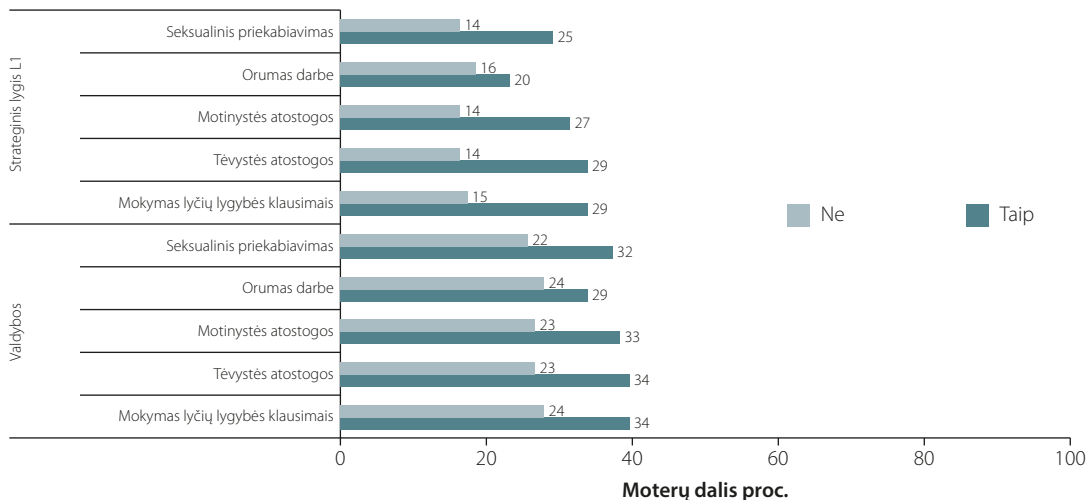
matyti, kad moterų galimybių užimti vadovaujančias pareigas ir lyčių lygybės sąmoningumo organizacijoje ryšys yra sudėtingas. Visgi šio tyrimo rezultatai parodo, jog egzistuoja didesnė tikimybė, kad strategines vadovaujančias pareigas einančių moterų dalis bus didesnė tose žiniasklaidos organizacijose, kurios praktikoje įgyvendina su lyčių lygybe susijusią vidaus politiką ir priemones (žr. 5 pav.).

Papildomi šios srities tyrimai ir analizė leistų daugiau sužinoti, kas skatina ir varžo moterų karjeros perspektyvas ir galimybes eiti vadovaujančias pareigas.

#### Gerosios patirties remiant moterų galimybes žiniasklaidos organizacijose užimti vadovaujančias pareigas pavyzdžiai<sup>(18)</sup>

Toliau pateikiami du žiniasklaidos organizacijų pavyzdžiai. Jie įtraukti į Instituto sukauptą 27 ES valstybių narių ir Kroatijos žiniasklaidos organizacijose nustatytos gerosios patirties rinkinį<sup>(19)</sup>. Abu šie pavyzdžiai susiję su valstybinėmis žiniasklaidos organizacijomis – Prancūzijos Įvairovės ir žiniasklaidos observatorija ir Austrijos nacionaliniu transliuotoju *Österreichischer Rundfunk*.

### 5 pav. Moterų žiniasklaidos organizacijose einančių vadovaujančias pareigas ir dalyvaujančių valdybose dalis proc., pagal tai ar organizacijoje vykdoma lyčių lygybės politika ar ne, ES-27, 2012 m.



Šaltinis: duomenys iš pasirinktų 96 žiniasklaidos organizacijų visose 27 valstybėse narėse buvo surinkti 2012 m. liepos–rugsėjo mėn.

### Prancūzija. Įsipareigojimo dėl savireguliacijos siekiant gerinti moterų įvaizdį žiniasklaidoje aktas

2008 m. kovo mėn. už solidarumą atsakingas Prancūzijos valstybės sekretorius įsteigė Moterų įvaizdžio žiniasklaidoje komisiją, kuri 2011 m. gegužės mėn. tapo nuolatine. Komisiją sudaro pagrindiniai suinteresuotieji subjektai, įskaitant žiniasklaidos organizacijų (radijo, televizijos, spaudos, interneto ir kino) specialistus, valstybinių žiniasklaidos institucijų ir reguliavimo institucijų atstovus, švietimo, teisės ir sveikatos sričių ekspertus ir nevyriausybinės organizacijas. Jos tikslai, be kita ko, yra stebėti moterų įvaizdį ir vaidmenį žiniasklaidoje ir jį vertinti, taip pat teikti konkrečius pasiūlymus, kaip būtų galima pagerinti padėtį. Komisija buvo įsteigta pripažinus žiniasklaidos svarbą formuojant – ir neretai suvaržant – moterų ir vyrų vaidmenį visuomenėje. Steigiant komisiją remtasi anksčiau Prancūzijoje įgyvendintomis iniciatyvomis. Kalbant apie įvaizdį (įskaitant lytis, taip pat etninę kilmę, amžių ir t. t.), į visų privačių televizijos kanalų sutartis (nuo 2001 m.) buvo įtrauktos nuostatos, kad būtų atsižvelgta į Prancūzijos visuomenės įvaizdį, Vyriausiajai audiovizualinei tarybai (pranc. CSA) buvo suteikti gerokai didesni įgaliojimai stebėti įvaizdį žiniasklaidoje (2006 m. lygybės įstatymu) ir 2009 m. audiovizualinės komunikacijos įstatymu), o 2008 m. buvo įsteigtas įvaizdžio žiniasklaidoje stebėsenos centras. Lyčių lygybės srityje 2007 m. Valstybinė lyčių lygybės tarnyba parengė ataskaitą apie žmogaus orumą, visų pirma reklamoje, ir lyčių lygybę siekiant užimti vadovaujančias pareigas.

2011 m. atliktas tyrimas<sup>(20)</sup> parodė, kad moterys sudarė tik 24 % žinių laidose kalbintų ekspertų ar pagrindinių pašnekovų ir 29 % dokumentinių ar aktualijų laidų vedėjų. Straipsnių spaudoje tyrimas, kurį 2006 m. atliko Žurnalistų asociacija, parodė, kad iš 826 minėtų žmonių tik 17,7 % buvo moterys. Apskritai iš komisijos 2011 m. ataskaitos matyti, kad moterys sudarė 23 % radijo laidose kalbintų ekspertų, 15 % spaudoje cituotų ekspertų ir 18 % televizijoje kalbintų ekspertų. Pačios komisijos atliktas tyrimas parodė, kad moterys televizijos įmonėse sudaro tik 23 % už strategiją atsakingų direktorių. Tačiau tam tikrose profesijose padaryta pažanga: 2011 m. 43 % žurnalistų buvo moterys, palyginti su 37,5 % 1996 m.

Pats Įsipareigojimo dėl savireguliacijos siekiant gerinti moterų įvaizdį žiniasklaidoje aktas buvo parengtas ir pasirašytas 2011 m. spalio 13 d. Kaip šis aktas įgyvendinamas, vertinama kiekvienais metais. Apskritai faktai, nustatyti atlikus pirmųjų metų įvertinimą, parodė, kad pasirašius šį aktą žiniasklaidos organizacijų sąmoningumo ir entuziazmo šiuo klausimu laipsnis aiškiai padidėjo. Kaip vieną iš rodiklių galima paminėti tai, kad 60 % organizacijų sutiko būti apklaustos per kasmetinį vertinimą. Be to, padaryta didelė pažanga siekiant keisti samdos politiką ir didinti moterų galimybes eiti svarbias vadovaujančias pareigas. Tačiau kalbant apie laidose kalbinamų ir straipsniuose cituojamų ekspertų dalį didesnės pažangos nebūta. Iš 1 007 ekspertų, iš viso kalbintų ar cituotų trijų rūšių žiniasklaidos priemonėse, tik 18 % buvo moterys. Kalbant apie įvairias žiniasklaidos rūšis, moterų matomumas spaudoje sudarė tik 15 %, radijo laidose – 23 %, o televizijoje – 18 %.

## Austrija. *Österreichischer Rundfunk* (vok. ORF) (Austrijos transliavimo korporacija), Austrijos nacionalinis visuomeninis transliuotojas

2011 m. liepos mėn. vykdytos vidaus stebėsenos rezultatai parodė, kad ORF organizacijoje buvo didelis lyčių disbalansas. ORF dirbo 1 455 moterys ir 2 030 vyrų, taigi moterys sudarė 41,8 % organizacijos darbo jėgos. Kalbant apie lyčių pasiskirstymą įvairiuose skyriuose, laidų skyriuje moterys sudarė 53 % darbuotojų, regioninėse studijose – 44 %; o administracijoje ir techniniame skyriuje jų dalys buvo gerokai mažesnės – atitinkamai 27 % ir tik 12,5 %. Lyčių nelygybė buvo dar ryškesnė sprendimų priėmimo lygiu, nes vykdomojoje valdyboje (vok. *Geschäftsführung*) nebuvo nė vienos moters. Iš visų regioninių studijų direktorių moterys sudarė 11 %, o iš visų skyrių vadovų – 22 %. Ir, priešingai, moterys sudarė didžiąją ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalį (68 %). Darbo užmokesčio grupių analizė parodė, kad moterų dalis didesnio darbo užmokesčio grupėse buvo mažesnė. Didesnio darbo užmokesčio grupėse viršvalandžiams taikomi vienodi tarifai ir moterų, kurioms už viršvalandžius mokama taikant vienodą tarifą, procentinė dalis sudarė 25 %.

Siekiant pašalinti šias lyčių nelygybės apraiškas, 2012 m. ORF buvo parengtas ir patvirtintas ORF lyčių lygybės planas. Lyčių lygybės planą parengė vidaus lyčių lygybės grupė, jis buvo suderintas su Jungtine darbo taryba ir generaliniu direktoratu. 2012 m. rugsėjo mėn. ORF generalinis direktoratas paskelbė šį planą kaip privalomą reglamentą. Planas atitinka Austrijos teisinę ir politinę sistemą (BGBl I Nr. 66/2004) ir ORF įstatymą (BGBl I Nr. 126/2011, 30a ir paskesni straipsniai).

ORF lyčių lygybės planas yra patikima ir ilgalaikė (šešerių metų) savireguliacijos priemonė, patvirtinta siekiant užtikrinti lyčių pusiausvyrą. Juo siekiama:

- organizacijoje skatinti lyčių lygybę;
- skatinti moteris siekti karjeros;
- panaikinti esamą diskriminaciją;
- sudaryti moterims ir vyrams galimybę suderinti šeimos ir darbo įsipareigojimus;
- pasiekti nustatytą moterų dalį (45 %) tose organizacijos srityse, kuriose moterų skaičius yra itin mažas;
- didinti moterų skaičių techninėse pareigose.

Kaip šis planas įgyvendinamas, pirmą kartą bus įvertinta 2013 m. rugsėjo mėn.

Šiame plane daugiausia vadovujamasi lyčių aspekto integravimu, todėl už jo įgyvendinimą atsakingi visi sprendimus priimančios asmenys. Kaip įgyvendinti šį planą, pataria trys lygių galimybių pareigūnai (vok.

*Gleichstellungsbeauftragte*) (vienas iš jų dirba visu etatu) ir jų pavaduotojai, kurie rūpinasi trimis skirtingais skyriais: a) laidų; b) techniniu skyriumi ir administracija ir c) regioninėmis programomis. Šeši lygių galimybių pareigūnai kartu sudaro darbo grupę.

Šiuo metu 27 ES valstybėse narėse ir Kroatijoje tokių priemonių neįgyvendina jokie kiti valstybiniai žiniasklaidos transliuotojai. ORF lyčių lygybės planas yra savireguliacijos priemonė, kuria siekiama užtikrinti lyčių lygybę. Jis pagrįstas aiškia, tinkama ir išsamia moterų ir vyrų vienodų galimybių žiniasklaidos organizacijose dalyvauti priimančiais sprendimus apibrėžtimi. Tikimasi, kad jį įgyvendinus aukščiausio lygio pareigas ir aukščiausias redakcines pareigas einančių moterų dalis padidės ir joms bus patikėta atsakomybė žiniasklaidos politikos formavimo ir kūrimo srityje.

Užtikrinti moterims ir vyrams vienodas galimybes dalyvauti priimančiais sprendimus ir reikšti savo nuomonę žiniasklaidoje ir žiniasklaidos priemonėmis tebėra vienas iš Europos uždavinių. Pastaraisiais metais visoje ES išbandyta nemažai metodų ir priemonių lyčių lygybei žiniasklaidoje stiprinti. Pokyčių užuomazgų yra, bet yra ir nemažai apribojimų.

- Metodai ir priemonės dažniausiai tebėra patvirtinami moterų organizacijoms (nevyriausybinėms organizacijoms ar profesinių asociacijų moterų skyriams) raginant, o ne pačių įmonių iniciatyva; tai rodo, kad sektoriuje trūksta sąmoningumo ir susidomėjimo šiuo klausimu, tačiau kartu parodo ir galimą teigiamą pilietinės visuomenės dalyvavimo vaidmenį.
- Iniciatyvų, kuriose daugiausia dėmesio skiriama žiniasklaidos turiniui ir moterų saviraiškos galimybėms, yra gerokai daugiau nei iniciatyvų, kuriomis siekiama remti moterų, kaip žiniasklaidos specialistų, karjerą ir jų galimybes užimti vadovaujančias pareigybes. Nors tai iš dalies gali būti susiję su žiniasklaidos aplinka, kurioje mažesnio masto elektroninės žiniasklaidos iniciatyvos įgyja didesnę svarbą nei didesnės žiniasklaidos korporacijos (vienintelės, kuriose galima kalbėti apie formalius karjeros laiptus, sprendimus priimančius organus ir „stiklines lubas“), lyčių lygybės įtakingose didesnėse žiniasklaidos organizacijose svarbos nereikėtų nuvertinti.
- Metodai ir priemonės dažniausiai vis dar yra informavimo ir sąmoningumo didinimo etape, kuriame atkreipiamas dėmesys į lyčių nelygybės reiškinį ir nepanaudotą moterų potencialą; tik keletas iniciatyvų yra orientuotos į veiksmus siekiant realių žiniasklaidos organizacijų struktūros ir veikimo pokyčių.

# Išvados

Šioje ataskaitoje pirmą kartą vykdant Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo ES stebėseną pasiūlyti rodikliai, pagal kuriuos būtų vertinama pažanga siekiant lyčių lygybės ES žiniasklaidos organizacijose. Vykdamt reguliarią stebėseną ir pasinaudojant siūlomais rodikliais būtų galima sustiprinti ES lygmens sutarimą dėl būtinybės skatinti lyčių lygybės žiniasklaidoje.

## Su įsišaknijusia lyčių nelygybe žiniasklaidos sektoriuje galima kovoti užtikrinant moterų ir vyrų vienodas galimybes užimti vadovaujančias pareigas žiniasklaidos organizacijose

Nuolatinė nelygybė, kuri pasireiškia moterų nepakankamam atstovavimui „stiklinių lubų“ kliūtimis moterims siekiant paaugstinimo bei vyrų ir moterų atlyginimų skirtumais, žiniasklaidos sektoriuje tebėra giliai įsišaknijusi. Žiniasklaidos organizacijoms, kuriose moterų aukštesniuose lygiuose yra itin mažai, būdinga didelė vertikaliąji segregacija. Segregacijos – ir vertikaliąsios, ir horizontaliosios – problemas, kurias dar paaštrina giliai įsišaknijusi vyrų dominavimo kultūra, būtina spręsti, ypač dėl žiniasklaidos sektoriuje pasireiškiančios darbuotojų išlaikymo problemos, dėl kurios prarandami talentai.

## Aiški ES ir valstybių narių politikos kryptis, kuria skatinama padidinti moterų skaičių vadovaujančiose pareigose, turėtų būti išplėsta įtraukiant žiniasklaidos sektorių

Per pastaruosius du dešimtmečius Europos institucijos priėmė nemažai sprendimų, direktyvų ir rekomendacijų (pvz., Direktyva 89/552/EEB dėl audiovizualinės žiniasklaidos paslaugų teikimo ir jos paskesni pakeitimai, įskaitant Direktyvą 2007/65/EB dėl televizijos programų transliavimo) sudarančių patikimą teisinį ir politinį pagrindą, kurį lyčių lygybei ir moterų karjeros pažangai organizacijose skatinti galėtų naudoti visos privačiojo sektoriaus organizacijos, įskaitant žiniasklaidos organizacijas.

Nepaisant ilgalaikio Europos Sąjungos įsipareigojimo siekti lyčių lygybės sprendimų priėmimo struktūrose, įskaitant jos pastarojo meto pastangas pagerinti lyčių lygybės rodiklius tarp biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų, pažanga tebėra lėta. Vertinant politikos dokumentus veikia matyti, kad daugiausia dėmesio skiriama moterų vaidavimo žiniasklaidos turinyje gerinimui. Nėra aiškios politikos, kuria žiniasklaidos organizacijos būtų skatinamos didesniai skaičiui moterų sudaryti galimybes eiti su sprendimų

priėmimu žiniasklaidos sektoriuje susijusias pareigas. Žiniasklaidos organizacijų taikoma savireguliacijos praktika yra didelis laimėjimas, tačiau išsamaus ir sisteminio požiūrio, kuris būtų taikomas visoms žiniasklaidos įmonėms ir kuris būtų veiksmingai praktiškai įgyvendinamas, vis dar nėra.

## Siūlomi nauji rodikliai pažangai siekiant lyčių lygybės žiniasklaidos organizacijų sprendimus priimančiose struktūrose stebėti

Siekiant vertinti pažangą įgyvendinant Pekino veiksmų platformos tikslą – didinti moterų dalyvavimą ir jų galimybes dalyvauti reiškiant nuomonę ir priimant sprendimus žiniasklaidoje ir žiniasklaidos priemonėmis, taip pat technologiškai naujose komunikacijos priemonėse ir tokiomis priemonėmis, pasiūlyti trys rodikliai. Pagal du iš šių rodiklių analizuojama, kokia dalis moterų eina su sprendimų priėmimu žiniasklaidos organizacijose susijusias pareigas ir kiek jų dalyvauja sprendimus priimančiose žiniasklaidos organizacijų valdybose. Pagal trečiąjį rodiklį vertinama, ar žiniasklaidos organizacijos yra specialiai sukūrusios ir taiko specialias priemones lyčių lygybei skatinti.

Ataskaitoje pabrėžiama, kad nors moterys sudaro gana didelę darbo jėgos dalį, jos ES žiniasklaidos organizacijose eina tik 16 % aukščiausio lygio su sprendimų priėmimu susijusių pareigų. Tikimybė moterims užimti aukščiausio 1 lygio pareigas yra mažesnė nei tikimybė užimti 2, 3 ar 4 lygio pareigas. Žemesniuose pareigų lygiuose moterų atstovavimas vadovaujančiose pareigose didėja – nuo 21 % 2 lygio pareigų iki 32 % 3 lygio pareigų ir iki 34 % – 4 lygio. Moterų dalis visuose žiniasklaidos organizacijų sprendimų priėmimo lygiuose sudaro vos 32 %.

ES žiniasklaidos organizacijų valdybose moterys sudaro tik ketvirtadalį narių. Iš duomenų matyti, kad visuomeninių transliuotojų valdybose moterų yra daugiau nei privačiose žiniasklaidos organizacijose.

Beveik pusė (47 %) nagrinėtų žiniasklaidos organizacijų yra parengusios bent vieną lygių galimybių skatinimo politikos priemonę ir (arba) kodeksą: 26 % žiniasklaidos organizacijų paminėjo lyčių lygybės politikos priemones ar elgesio kodeksą, o 21 % – lygių galimybių ar įvairovės skatinimo politiką. Nors organizacijų, aktyviai siekiančių skatinti lyčių lygybės, yra nedaug, visuomeniniai transliuotojai yra labiau nei privačios organizacijos linkę įdiegti atitinkamas politikos priemones ar elgesio kodeksus.



Moterų dalyvavimo priimant sprendimus ir lyčių lygybės planų ar praktinių priemonių taikymo žiniasklaidos organizacijose ryšys nėra paprastas. Tačiau organizacijose, kurios įgyvendina lyčių lygybės politiką, moterų dalis einant su strateginių sprendimų priėmimu susijusias pareigas yra didesnė.

# Rekomendacijos

## ES ir nacionaliniu lygmeniu

- Nustatyti aiškią politiką ir veiksmus, kuriais žiniasklaidos sektorius būtų skatinamas į pareigas, susijusias su sprendimų priėmimu, skirti daugiau moterų ir remti tokį požiūrį.
- Naudotis siūlomais rodikliais lyčių lygybės pažangai žiniasklaidos sektoriuje reguliariai stebėti.
- Didinti sąmoningumą lyčių lygybės klausimais žiniasklaidoje skleidžiant šioje srityje nustatytą ES valstybių narių gerąją patirtį.
- Remti su lyčių lygybe žiniasklaidoje susijusias pilietinės visuomenės iniciatyvas ir užtikrinti jų finansavimą.
- Bendradarbiauti su žiniasklaidos ir pilietinės visuomenės organizacijomis priimant sprendimus ir dalijantis gerąja patirtimi, susijusia su lyčių lygybe žiniasklaidoje.

## Nacionaliniu lygmeniu

- Aktyviai veikti siekiant žiniasklaidos organizacijose užtikrinti lyčių lygybę ir į nacionalinius lyčių lygybės

veiksmų planus įtraukti lyčių lygybės žiniasklaidoje klausimus.

- Raginti nacionalines žiniasklaidos reguliavimo institucijas kurti ir įgyvendinti specialias lyčių lygybės politikos žiniasklaidoje priemones.
- Profesinės žiniasklaidos organizacijos ir asociacijos, siekdamos lyčių lygybės savo vidaus struktūrose, galėtų tapti sektiniais pavyzdžiais.

## Pasiūlymai dėl būsimų tyrimų

- Išplėsti žiniasklaidos tyrimus, įtraukiant elektroninės, skaitmeninės ir privačios žiniasklaidos sektorius.
- Remti tolesnius moterų ir vyrų karjeros žiniasklaidos sektoriuje tyrimus ir juos finansuoti.
- Skatinti palyginamųjų ir reprezentatyvių lyčių lygybės ir žiniasklaidos tyrimų plėtrą ES lygmeniu.

# Išnašos

- (<sup>1</sup>) Žr. G. Tuchman, *The symbolic annihilation of women by the mass media*, G. Tuchman, A. K. Daniels ir J. Benét (red.), *Hearth & home: Images of women in the mass media*, Oxford University Press, Niujorkas, p. 3–38, 1978 m.; M. Gallagher, *An unfinished story: Gender patterns in media employment*, UNESCO, Paryžius, 1995 m.; C. M. Byerly, *Global report on the status of women in news media* (techninė ataskaita), Tarptautinis moterų žiniasklaidos fondas, Vašingtonas, 2011 m.; *Women in Journalism, Seen But Not Heard: How Women Make Front Page News*, Londonas, WiJ, 2012 m.
- (<sup>2</sup>) Žr. pvz., EFJ, IFJ, EWL; Europos Komisijos Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamojo komiteto nuomonę *Breaking gender stereotypes in the media* („Lyčių stereotipų žiniasklaidoje panaikinimas“), Briuselis, Europos Komisija, 2010b.
- (<sup>3</sup>) 2007 m. gruodžio 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/65/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 89/552/EEB dėl valstybių narių įstatymuose ir kituose teisės aktuose išdėstytų nuostatų, susijusių su televizijos programų transliavimu, derinimo.
- (<sup>4</sup>) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių pasiūlymas (2012/0299 (COD)), galima rasti interneto svetainėje <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:lt:PDF>
- (<sup>5</sup>) Žr., pvz., nuorodas, pateiktas 2007 m. Rekomendacijoje CM/Rec(2007) dėl lyčių lygybės standartų ir mechanizmų ir 2009 m. politinėje deklaracijoje *A New Notion of Media* („Nauja žiniasklaidos sąvoka“), 2009 m.
- (<sup>6</sup>) CDEG, *Women and Journalists First* („Pirmiausia moterys ir žurnalistės“), CDEG, 2011 m., p. 2.
- (<sup>7</sup>) M. Gallagher, *An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment* („Nebaigta istorija. Lyčių šablonai užimtumo žiniasklaidoje srityje“), UNESCO Publishing Nr. 110, Paryžius, Prancūzija, 1995 m. Galima rasti interneto svetainėje <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001016/101613eb.pdf>
- (<sup>8</sup>) Į kiekvienos šalies imtį turėjo būti įtrauktas visuomeninis transliuotojas ir, atsižvelgiant į žiniasklaidos priemonių gausą, iki trijų privačių organizacijų. Privačios žiniasklaidos organizacijos buvo pasirinktos pagal organizacijos dydį (darbo jėgos požiūriu), paslaugos ar produkto populiarumą (pvz., televizijos ir radijo auditorijos reitingus, laikraščių tiražą) ir svarbą (pvz., nuomonės formavimo požiūriu). Vienos šalies organizacijų skaičių buvo būtina riboti, todėl atrenkant privačias žiniasklaidos organizacijas vadovautasi daugeliu kriterijų. Pavyzdžiui, jeigu koks nors laikraštis ėjo dideliu tiražu, bet turėjo mažai darbuotojų, arba jeigu kelios televizijos stotys tvirtino esančios
- populiariausios, bet patikrinamų duomenų apie reitingus buvo neįmanoma gauti. Su privačiomis žiniasklaidos organizacijomis susijusios išvados yra orientacinio pobūdžio ir jomis nesiekama apimti viso privačiojo žiniasklaidos sektoriaus.
- (<sup>9</sup>) Hierarchinė sprendimų priėmimo lygių žiniasklaidos organizacijose struktūra buvo nustatyta atlikus bandomąją trijų didelių valstybinių žiniasklaidos organizacijų iš Vokietijos, Italijos ir Jungtinės Karalystės analizę. Remiantis jų vidaus struktūra, buvo sukurta sistema, kuria siekiama <...>. Ataskaitoje paaiškintas kiekvienas sprendimų priėmimo lygis ir pateikiami pareigybių, kurios gali priklausyti kiekvienam konkrečiam lygiui, pavyzdžiai. Žr. ataskaitos 2.1 dalį „Konceptiniai duomenų rinkimo pagrindai“.
- (<sup>10</sup>) Tam pačiam sprendimų priėmimo lygiui priskiriamos pareigybės atsižvelgiant į atliekamas pareigas gali būti vadinamos nevienodai. Į šį rodiklį įtraukti pavadinimai yra orientacinio pobūdžio, nes atskirose valstybėse jie gali gerokai skirtis.
- (<sup>11</sup>) 2 skyriuje (p. 20 ir 21) žiniasklaidos įmonių sprendimų priėmimo struktūros buvo išnagrinėtos penkiais lygiais. Surinktus duomenis analizuojant pagal šiuos lygius nustatyta, kad 4 ir 5 lygiai labai panašūs. Remiantis tuo, 1 rodiklio struktūra turėtų apimti tik keturis sprendimų priėmimo lygius. Į 2 priede pateikiamus duomenis įtrauktas ir penktasis sprendimų priėmimo lygis. 3.1–3.5 lentelių skylyje „4 lygis“ 4 ir 5 lygių duomenys pateikiami kartu.
- (<sup>12</sup>) Dėl žiniasklaidos organizacijų atrankos metodikos žr. ataskaitą ir jos 1 priedą „Duomenų rinkimo metodika“.
- (<sup>13</sup>) Žr. Colette Fagan, María González Menéndez ir Silvia Gómez Ansón (red.), *Women on Corporate Boards and in Top Management*, 2012 m. Įžanginiame skyriuje pristatomos įvairios tyrimų šia tema tendencijos ir nurodomi skirtingi konkrečioms grupėms priklausantys autoriai.
- (<sup>14</sup>) Žr. Colette Fagan, María González Menéndez ir Silvia Gómez Ansón (red.), *Women on Corporate Boards and in Top Management*, 2012 m., p. 2–8.
- (<sup>15</sup>) Žr. G. J. Robinson tyrimą *Gender, journalism and equality*, 2005 m.
- (<sup>16</sup>) Žr. B. Palivre, *Representation of women in media, culture and society in the context of Estonian Press*, Tartu, 2011 m.
- (<sup>17</sup>) Žr. A. Delano, *No sign of a better job: 100 years of British journalism*, 2000 m.
- (<sup>18</sup>) *Vertinimo kriterijai. Savireguliacija siekiant skatinti lyčių lygybę žiniasklaidoje*. EIGE požiūris į gerąją patirtį grindžiamas

potencialą turinčios patirties vertinimu remiantis kriterijų – bendrųjų ir specialiųjų – rinkiniu ir konsultacijomis su suinteresuotaisiais subjektais. Kalbant apie bendruosius kriterijus, pasirinktos priemonės ar metodai buvo veiksmingos, o tai rodo, kad šis požiūris yra sėkmingai taikomas. Jis galėtų būti taikomas bet kur kitur (perleidžiamumas) ir, regis, gali padėti išmokyti, kaip tinkamai mąstyti ir veikti. Be to, nustatyta patirtis turi būti įtraukta į platesnę lyčių aspekto integravimo strategiją, kuria būtų siekiama stiprinti lyčių lygybę ir (arba) mažinti lyčių nelygybę.

Kokybinis kriterijų rinkinys apima kriterijus, kuriais siekiama sujungti bendruosius kriterijus sutelkiant dėmesį į konkrečią moterų ir žiniasklaidos sritį. Visų pirma šie kriterijai buvo nustatyti siekiant įvertinti, ar koks nors metodas ir (arba) priemonė gali skatinti moterų dalyvavimą ir galimybes dalyvauti reiškiant nuomonę ir priimant sprendimus žiniasklaidoje ir žiniasklaidos priemonėmis.

Taikomi tokie kriterijai:

- požiūris, kurį taikant daugiausia dėmesio skiriama moterų vaidmeniui socialinio tikrovės konstravimo srityje;
- aiški, tinkama ir išsami moterų saviraiškos galimybių ir dalyvavimo reiškiant nuomonę žiniasklaidoje ir žiniasklaidos priemonėmis apibrėžtis;
- galimybių moterims patekti į prestižines pareigas žiniasklaidoje ir žiniasklaidos priemonėmis suteikimas;
- galimybių moterims užimti bet kokias su žiniasklaidos kūrimu susijusias profesines pareigybes suteikimas;
- moterų šansų pareikšti savo nuomonę visose teminėse srityse, kurias nušviečia žiniasklaida, didinimas;
- priešinimasis moterų segregacijai teminėse srityse, kurios laikomos įdomiomis tik moterims ar kuriose kompetentingos tik moterys;
- moterų galimybių pareikšti savo nuomonę visuose žiniasklaidos produktuose didinimas;
- aiški, tinkama ir išsami moterų galimybių dalyvauti ir dalyvavimo žiniasklaidos organizacijose priimant sprendimus apibrėžtis;
- subalansuoto moterų dalyvavimo žiniasklaidos organizacijose priimant sprendimus skatinimas (suprantama kaip galybės užimti aukščiausio lygio pareigybes ir aukščiausias redakcines pareigas, kuriose patikima atsakomybė ir atstovavimas žiniasklaidos politikos formavimo ir kūrimo srityje);
- didesnio dėmesio skyrimas moterų socialiniams, ekonominiams ir kultūros klausimams;
- skatinimas kurti oficialius ar neoficialius moterų tinklus;
- darbo ir gyvenimo pusiausvyros bei darbuotojų gero- vės skatinimas;
- moterų karjeros bet kokių žiniasklaidos organizacijų lygiu skatinimas;
- lyčių lygybės užtikrinimas skatinant skaidrų darbo organizavimą, kuris būtų pagrįstas aiškiai apibrėžtais ir bendrais vertinimo ir užduočių valdymo kriterijais;
- daugiariopos diskriminacijos formų, kurios apima ir diskriminaciją dėl lyties, pripažinimas ir kova su tokia diskriminacija.

Savireguliacijos *ad hoc* matmuo apima kriterijus, kuriais siekiama:

- sudaryti moterims daugiau galimybių užimti pareigas, kurias eidamos jos galėtų tobulinti savo intelektualius įgūdžius ir kompetenciją;
- suteikti moterims galimybę pareikšti nuomonę žiniasklaidos produktuose, kurie yra aktualesni formuojant visuomenės nuomonę;
- skatinti moterų dalyvavimą žiniasklaidos kūrimo procese bet kokiuo lygiu;
- sudaryti moterims daugiau galimybių dalyvauti priimant sprendimus žiniasklaidoje;
- skatinti skaidrų darbo organizavimą, kuris būtų pagrįstas aiškiai apibrėžtais ir bendrais skatinimo ir užduočių valdymo kriterijais;
- nustatyti stabilias ir ilgalaikes savireguliacijos priemones, kuriomis būtų siekiama šalinti lyčių nelygybę;
- stiprinti pagrindą, kuriuo būtų sprendžiami moterų ir žiniasklaidos klausimai.

<sup>(19)</sup> Dirbdamas lyčių aspekto integravimo srityje, EIGE, be kita ko, renka duomenis apie gerąją patirtį integruojant lyčių aspektą ir siekiant lyčių lygybės įvairiose politikos srityse. Gerąją patirtimi dažnai naudojamosi siekiant skatinti lyčių lygybę ir dalytis patirtimi, įgyta integruojant lyčių aspektą į Europos Sąjungos ir valstybių narių institucijų politiką ir programas. Siekiant patvirtinti gerąją praktiką dokumentais, be kita ko, reikia surinkti duomenis apie teigiamus veiksmus, kurių imtasi siekiant lyčių lygybės. Gerąją patirtį reikia pripažinti gerąją patirtimi, ja reikia dalytis ir ją reikia aiškinti: reikia nustatyti jos elementus – aplinkybes, kuriomis ji yra veiksminga, ir aplinkybes, kuriomis ji nepasiteisina; taikomus mechanizmus – ir apie juos informuoti. EIGE atliko konkrečią studiją ir tyrimą, siekdamas nustatyti gerąją žiniasklaidos organizacijų patirtį remiant ir skatinant moterų dalyvavimą priimant sprendimus.

<sup>(20)</sup> *Commission sur l'image des femmes dans les medias (2011 m.), Rapport 2011: Les expertes – bilan d'une année d'autorégulation.*

## KAIP ĮSIGYTI EUROPOS SĄJUNGOS LEIDINIŲ

### Nemokamų leidinių galite įsigyti:

- vieną egzempliorių:  
svetainėje *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>);
- daugiau negu vieną egzempliorių / plakatą / žemėlapi:  
Europos Sąjungos atstovybėse ([http://ec.europa.eu/represent\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/represent_lt.htm)),  
ES nepriklausančių šalių delegacijose ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_lt.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_lt.htm)), susisiekę su tarnyba *Europe Direct* ([http://europa.eu/europedirect/index\\_lt.htm](http://europa.eu/europedirect/index_lt.htm)) arba paskambinę numeriu 00 800 6 7 8 9 10 11 (nemokamai visoje ES (\*)).

(\* Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokesť, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

### Parduodamų leidinių galite įsigyti:

- svetainėje *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>).

### Prenumeruoti leidinius galite:

- susisiekę su Europos Sąjungos leidinių biuro platintojais ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_lt.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_lt.htm)).



<http://eige.europa.eu>



[doi:10.2839/34310](https://doi.org/10.2839/34310)



Leidinių biuras

