

## Politikos kontekstas

Žiniasklaida yra gyvybiškai svarbi formuojant konkrečios visuomenės nuomonę, požiūrį ir išankstines nuostatas. Moterys yra žiniasklaidos turinio rengėjos, naudotojos ir jo dalis. Žiniasklaidos turinys ne visada būna grindžiamas lyčių lygybe, jame gali būti pateikiama moteris žeminančių vaizdų, įtvirtinami lyčių vaidmenys, stereotipai ir normos. Dėl vis labiau plintančių skaitmeninių technologijų ir naujų komunikacijos formų santykis tarp moterų vaidmenų žiniasklaidoje ir jų ryšys su turinio rengėjais, naudotojais ir pačiu turiniu tapo dar sudėtingesnis. Tradicinių formų žiniasklaidos priemonės naudojamos jau kitaip, pavyzdžiui, į visuomenės pareikštą nuomonę reaguojama pasitelkiant naujus būdus.

### Europos Sąjungos Tarybos išvados (2013 m. birželio mėn.)

- Žymi reikšmingą postūmį šioje srityje.
- Žiniasklaidos organizacijos raginamos imtis tolesnių savanoriškų iniciatyvų skatinant lyčių lygybę.
- Siūloma įgyvendinti, pvz., tokią įdarbinimo praktiką, kuri būtų grindžiama „aiškiais, skaidriais, neutraliai suformuluotais“ kriterijais ir „darbuotojams palankia organizacine kultūra“, veiklos kryptimis, padedančiomis užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, ir lyčių lygybę grindžiamą valdymą.

### Audiovizualinės žiniasklaidos paslaugų direktyva (2010/13/ES)

- Uždrausta kurstyti neapykantą dėl rasės, lyties, religinių įsitikinimų ar pilietybės.
- Valstybės narės raginamos tinkamomis priemonėmis užtikrinti, kad jų jurisdikcijai priklausančių žiniasklaidos paslaugų teikėjų audiovizualinės žiniasklaidos paslaugomis nebūtų kurstoma neapykanta dėl pirmiau minėtų priežasčių.

### ES iniciatyvos, kuriomis kovojama su diskriminacija ir lyčių stereotipais žiniasklaidoje

- Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto (Europos Parlamentas) ataskaita apie lyčių stereotipų panaikinimą Europos Sąjungoje.
- ES moterų ir vyrų lygių galimybių patariamojo komiteto (Europos Komisija) nuomonė apie lyčių stereotipų žiniasklaidoje panaikinimą.

- ES audiovizualinio sektoriaus socialinio dialogo komiteto (Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas) lyčių lygybės užtikrinimo veiksmų programa ir geriausios patirties priemonių rinkinys, kuriame numatytos lyčių lygybės užtikrinimo audiovizualinės žiniasklaidos įstaigose priemonės.

## PVP strateginiai tikslai ir ES rodikliai

- J.1.** Didinti moterų dalyvavimą ir galimybes reikštis bei priimti sprendimus visose žiniasklaidos priemonėse ir naudojantis naujomis ryšių technologijomis.
- J.2.** Skatinti subalansuotą ir nestereotipišką moterų vaizdavimą žiniasklaidoje.

2013 m. Airijos pirmininkavimo ES Tarybai laikotarpiu buvo patvirtinti rodikliai, kuriais nustatoma sprendimus priimančių asmenų ir valdybų narių pareigas einančių moterų ir vyrų santykinė dalis, taip pat rodiklis, kuriuo vertinama lyčių lygybės skatinimo žiniasklaidos organizacijose politika. 2012 m. vasarą buvo surinkta palyginamų ES masto duomenų apie atstovavimą moterims einant su sprendimų priėmimu susijusias pareigas viešosiose ir privačiose žiniasklaidos organizacijose. Tyrimo metu nebuvo analizuojama daug sudėtingesnė sritis – galimas moterų buvimo redakcinės kontrolės pozicijose poveikis lyčių požiūriu jautriam žiniasklaidos turiniui.

Europos lyčių lygybės instituto parengtoje duomenų bazėje „Moterys ir vyrai ES. Faktai ir skaičiai“ pateikiama naujausių duomenų ir informacijos, kuriuos galima rasti interneto adresu: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>.

## ES masto duomenimis grindžiami faktai

### Moterims nepakankamai atstovaujama žiniasklaidos organizacijų administracijose

Per du dešimtmečius žiniasklaidos sektoriuje dirbančių moterų padaugėjo, iki 2011 m. jų skaičius pasiekė beveik pusę (44 proc.) žiniasklaidos sektoriaus darbo jėgos. ES



mastu moterys 2011 m. sudarė didžiausią žurnalistikos ir informacijos specialybių absolventų grupę (68 proc.).

Tuo pačiu metu žiniasklaidos organizacijose moterys pagal einamas pareigas gali daryti tik nedidelę įtaką organizacijos formuojamam turiniui ir strategijai. ES mastu aukščiausius postus žiniasklaidos organizacijose užima nedaug moterų (32 proc.). Atsiranda „stiklo lubų“ efektas – kuo aukštesnės pareigos, tuo santykinai mažiau moterų jas eina: ES moterys sudarė 21 proc. administracijos direktorių ir 16 proc. generalinių direktorių. Nors šio lygio darbo vietų yra palyginti nedaug, tai, kad jas užima mažai moterų, kelia susirūpinimą, – juk šias pareigas einantys asmenys paprastai daro didžiausią įtaką žiniasklaidos strategijai ir turiniui.

Privačiose ir viešosiose organizacijose moterims atstovaujama nevienodai: viešosiose žiniasklaidos įstaigose 2012 m. vadovaujamas pareigas ėjo 35 proc., o privačiose – 29 proc. moterų.

### Moterims nepakankamai atstovaujama ES žiniasklaidos organizacijų valdybose

Atstovavimas moterims ES žiniasklaidos organizacijų valdybose 2012 m. sudarė 26 proc., o tarp aukščiausios grandies vadovų jų buvo kiek daugiau (33 proc.). Viešųjų žiniasklaidos organizacijų valdybose moterų vidutiniškai buvo 29 proc., o privačių – 22 proc.

### Žiniasklaidos organizacijose plačiai paplitusi horizontalioji ir vertikalioji lyčių segregacija

Tarptautinio moterų žiniasklaidos fondo 2011 m. atlikto tyrimo duomenimis, tam tikrose srityse, pvz., valdymo, gamybos ir dizaino bei techninio pobūdžio darbo vietose, moterų gerokai stinga. Tuo pačiu metu kitose žiniasklaidos srityse – priešingai, moterų yra per daug. Dar vienas lyčių segregacijos žiniasklaidoje pavyzdys – žiniasklaidos priemonės, kaip antai, laikraščiai, kuriuose

dominuoja vyrai. Laikraščiai turi daugiau prestižo už periodinius leidinius, kuriuose dirba daugiau moterų.

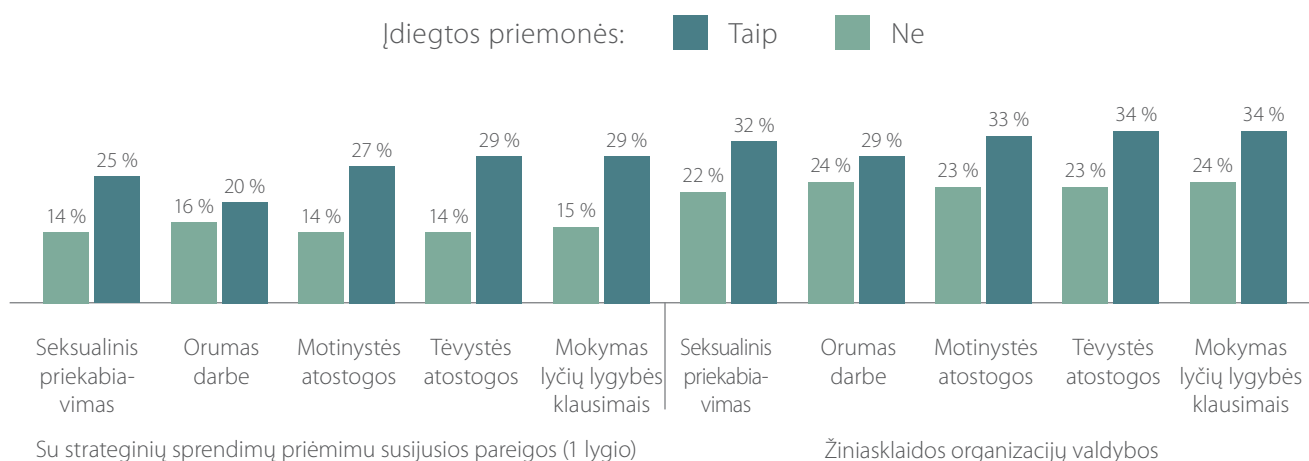
### Lyčių lygybę žiniasklaidos organizacijose gali sustiprinti tam tikros veiklos kryptys ir priemonės

Priežastys, dėl kurių organizacijose daugiau moterų eina žemesnės kompetencijos pareigas, yra sudėtingos – ne tik žiniasklaidos, bet ir politinėje, ekonominėje ir kitose sferose. 2012 m. tik nedaugelyje tirtų žiniasklaidos organizacijų (36 proc.) buvo įdiegta lyčių lygybės ir lygių galimybių politika arba praktinės priemonės, padedančios didinti lyčių lygybę, pvz., nustatyta lygybės politika ir stebėsenos mechanizmai. Ketvirtadalyje jų buvo taikoma lyčių lygybės politika arba elgesio kodeksas, o penktadalyje – patvirtinta lygių galimybių ir įvairovės politika. Nedaug žiniasklaidos organizacijų pranešė, kad yra įdiegusios įsipareigojimų dėl lyčių lygybės įgyvendinimo ir stebėsenos mechanizmus.

ES žiniasklaidos organizacijose praktinės lyčių lygybės didinimo priemonės įdiegiamos kiek rečiau (33 proc.) nei bendrieji lyčių lygybės elgesio kodeksai ir stebėsenos mechanizmai (36 proc.). Gautais duomenimis, daugiausia organizacijų ėmėsi „praktinių žingsnių“ šiose srityse (mažėjančia tvarka): kovos su seksualiniu priekabiavimu politika – 23 proc.; orumo darbe politika – 18 proc.; motinystės atostogų politika – 17 proc.; tėvystės atostogų politika – 16 proc.; darbuotojų mokymas lygybės klausimais – 8 proc.; moterų lyderystės mokymai – 6 proc.; kovos su priekabiavimu konsultantai – 4 proc.; ir moterų stažuotės. Šios priemonės glaudžiai susijusios su didesne strateginius sprendimus priimančių asmenų (1 lygio) ir valdybos narių pareigas einančių moterų santykinę dalimi.

Bet kurios iš šių priemonių žiniasklaidos organizacijoms būtų naudingos skatinant moteris užimti sprendimus priimančių asmenų postus. Lyčių lygybės politiką arba

## SU SPRENDIMŲ PRIĖMIMU SUSIJUSIAS PAREIGAS EINANČIŲ MOTERŲ PROCENTINĖ DALIS, KAI YRA ARBA NĖRA NUSTATYTA ĮVAIRIŲ LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS PRIEMONIŲ, 2012 M.



Šaltinis: EIGE. Lyčių lygybės priimančias sprendimus žiniasklaidos organizacijose skatinimas, 2013 m.



praktines priemones įgyvendinusiose organizacijose su sprendimų priėmimu susijusias pareigas moterys ėjo dažniau.

### **Nevyriausybines organizacijos ir socialiniai partneriai drauge su vyriausybe imasi priemoniu, kad aukstas pareigas žiniasklaidos srityje eitų daugiau moterų**

Socialiniai partneriai ir pilietinės visuomenės organizacijos, ypač moterų organizacijos, aktyviai remia moterų pažangą įsidarbinant, taip pat ir žiniasklaidos srityje. Daugumoje žiniasklaidos profesinių sąjungų dirba pareigūnai

arba tarybos, atsakingi už lygybės klausimus arba už būtent moterims aktualius klausimus. Esama ir specialių susivienijimų moterims, dirbančioms žiniasklaidoje, pvz., Rumunijos žurnalistų asociacija ir Jungtinės Karalystės asociacija „Women in Film and Television“ („Moterų kine ir televizijoje“). Be to, yra keletas kitų pilietinės visuomenės organizacijų, kurios rūpinasi žiniasklaidos srityje dirbančiomis moterimis. Organizacija „European Women’s Lobby“ („Europos moterų lobistinė organizacija“) stebi, kaip įgyvendinama moterų dalyvavimo žiniasklaidoje politika, rengia žurnalistų mokymus ir padeda rinkti Europos masto duomenis apie lyčių stereotipus, seksizmą ir smurtą žiniasklaidos srityje.

## **EIGE surinkti gerosios patirties pavyzdžiai**

### **Austrijos transliuotojų korporacijos (ORF, vok. *Österreichischer Rundfunk*) lyčių lygybės planas. Austrija**

2011 m. Austrijos nacionalinis transliuotojas ORF ištyrė moterų padėtį savo organizacijoje ir nustatė plačiai paplitusią lyčių nelygybę. Nors moterys sudaro 42 proc. visų darbuotojų, dauguma jų dirba kuriant programas, o ne užima technines pareigas. Itin menkai moterims atstovaujama einant aukščiausias vadovaujančias pareigas – tik 11 proc. regioninių studijų direktorių ir 22 proc. centrinių skyrių vadovų yra moterys. Vykdomojoje valdyboje nėra nė vienos moters. Ir priešingai, moterys sudaro du trečdalius ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų.

Siekdamas pakeisti tokią padėtį ORF 2012 m. pristatė šešerių metų lyčių lygybės planą. Juo siekiama skatinti lyčių lygybę ir moterų karjeros siekius, panaikinti esamą diskriminaciją, sudaryti galimybes moterims ir vyrams derinti profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą, užtikrinti, kad tose srityse, kur moterims yra nepakankamai atstovaujama, jos sudarytų 45 proc. visų darbuotojų, taip pat padidinti technines pareigas užimančių moterų skaičių. Kiekvienais metais šio plano įgyvendinimas peržiūrimas ir aptariamas su Lyčių lygybės komisija, Centrine darbų taryba ir visais darbuotojais. Pirminiai rezultatai teikia vilčių: moterų, užimančių geriau apmokamas pareigas, dalis 2011–2012 m. išaugo nuo 26,2 proc. iki 27,7 proc.

### **KVINFO ekspertų duomenų bazė. Danija**

1997 m. Danijos lyčių, lygybės ir įvairovės tyrimų bei informacijos centras (KVINFO) įdiegė internetinę ekspertų duomenų bazę, skirtą gerinti moterų matomumą žiniasklaidos priemonėse ir didinti jų galimybes užimti aukšto lygio pareigas žiniasklaidos organizacijose. Į šią duomenų bazę šiuo metu yra įtraukta beveik 1 200 moterų iš visų visuomenės sričių, įskaitant mokslininkes ir tyrėjas, verslininkes ir vadoves, politikes, žurnalistes bei meno ir kultūros atstoves. Ir nors Danijos žiniasklaidoje moterys yra gerai matomos ir užima prestižinėmis laikomas naujienų laidų vedėjų, karo korespondenčių, žiniasklaidos kanalų generalinių direktorių pareigas, visuomenėje mažai diskutuojama šia tema. Nepaisant to, kad Danijos moterys yra vienos labiausiai išsilavinusių pasaulyje, 2010 m. net 72 proc. visų aukščiausio lygio specialistų žiniasklaidoje sudarė vyrai.

Ši duomenų bazė yra patogi priemonė žurnalistams, darbdaviams, konferencijų organizatoriams ieškant specifinę įvairių sričių (mokslo, verslo, politikos, kultūros, meno) kvalifikaciją ir atitinkamus gebėjimus turinčių eksperčių. Taip moterys ekspertės tampa labiau matomos žurnalistams, didėja moterų įtaka, jų balsas tampa labiau girdimas žiniasklaidos priemonėse.



## PAŽANGA IR KLIŪTYS J SRITYJE. MOTERYS IR ŽINIASKLAIDA

PAŽANGA	KLIŪTYS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nemažai moterų ES yra įgijusios su žiniasklaida susijusį išsilavinimą.</li> <li>Žiniasklaidos srityje pradėjo dirbti daugiau moterų.</li> <li>Kai kuriose (daugiausia viešosiose) žiniasklaidos organizacijose sukurta lyčių lygybės mechanizmų, kuriais moterims padedama įsidarbinti žiniasklaidos srityje.</li> <li>Rytų Europos ir Šiaurės ES valstybėse narėse moterims labiau sekasi užimti aukščiausias pareigas žiniasklaidos organizacijose.</li> <li>Kai kuriose valstybėse narėse diegiama savanoriškojo reguliavimo praktika.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nepakankamai moterų užima aukščiausias pareigas, kurias einantys asmenys daro didžiausią įtaką redakciniam turiniui.</li> <li>2012 m. lyčių lygybės politika ir (arba) stebėsenos mechanizmai veikė ne visose ES žiniasklaidos įstaigose.</li> <li>Dėl „stiklo lubų“ žiniasklaidos sferoje gali padidėti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas ir vertikaloji segregacija.</li> <li>Šiuo metu neįmanoma pamatuoti, kaip moterims ir vyrams atstovaujama žiniasklaidos turinio srityje.</li> <li>Turima nepakankamai informacijos apie moterų padėtį kai kuriuose žiniasklaidos (pvz., skaitmeninės žiniasklaidos, reklamos, filmų gamybos ir leidybos) sektoriuose.</li> </ul>

## Kokių veiksmų būtina imtis ES?

- Panaikinti nuolatinės „stiklo lubas“ žiniasklaidos sferoje ir taip skatinti moteris eiti aukščiausias su sprendimų priėmimu susijusias ir valdybų narių pareigas.
- Žiniasklaidos organizacijų įdiegtas savanoriškas priemonės papildyti politikos priemonėmis, kurios padeda pertvarkyti žiniasklaidos sektorių ir jo turinį.
- Įgyvendinant konkrečius veiksmus, mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą ir vertikaliąją segregaciją.
- Pripažinti, kokių rimtų padarinių turi žiniasklaidos turiniu formuojami lyčių stereotipai.
- Įvertinti, kaip žiniasklaidoje atstovaujama vyrams ir moterims.
- Kovoti su žiniasklaidos turiniu formuojamais stereotipais ir kartu ginti žodžio laisvę.

## Europos lyčių lygybės institutas (EIGE)

Europos lyčių lygybės institutas (EIGE) – tai ES žinių centras lyčių lygybės klausimais. EIGE remia politikų ir visų atitinkamų institucijų pastangas siekiant, kad moterų ir vyrų lygybė taptų realybe visiems europiečiams ir kitiems pasaulio gyventojams, teikdama jiems specialių žinių ir palyginamus bei patikimus duomenis apie lyčių lygybę Europoje.

Daugiau informacijos: <http://eige.europa.eu>

Europos lyčių lygybės instituto Išteklų ir dokumentacijos centras (RDC) – tai naujoviška praktinė priemonė, sukurta siekiant padėti rasti būtiniausių išteklių lyčių lygybei užtikrinti, sudaryti sąlygas keistis informacija apie lyčių lygybės politiką ir praktiką tuo besidomintiems asmenims ir institucijoms bei pasiūlyti internetinę erdvę diskusijoms ir debatams.

Daugiau informacijos: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontaktinė informacija:

Europos lyčių lygybės institutas  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LIETUVA  
Tel. +370 52157444, Tel. +370 52157400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-282-2

doi:10.2839/126411

MH-04-15-022-LT-N