

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**Andželika PLOTNIKOVA**

**LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ LIETUVOJE TYRIMAS:  
SOCIALINIS EKONOMINIS ASPEKTAS**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2011

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**Andželika PLOTNIKOVA**

**LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ LIETUVOJE TYRIMAS:  
SOCIALINIS EKONOMINIS ASPEKTAS**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, ekonomika (04 S)**

Aš, Andželika Plotnikova teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu Ekonomikos studijų programos magistro kvalifaciniam laipsniui įgyti, yra originalus autorinis darbas .....

(parašas)

**Magistro darbo autorius** Andželika Plotnikova

(vardas, pavardė, parašas)

**Vadovas** prof. habil. dr. Algis Šileika

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

**Recenzentas** \_\_\_\_\_

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

## **SANTRAUKA**

Andželika Plotnikova

### **Lyčių lygių galimybių Lietuvoje tyrimas: socialinis ekonominis aspektas. Magistro darbas**

Magistro darbo tikslo įgyvendinimui nagrinėjamos lyčių lygių galimybių Lietuvoje problemos ir kylančios pasekmės, kadangi lyčių lygybės požiūris svarbus kuriant ir įgyvendinant valstybės socialinę ekonominę politiką. Konceptualiojoje darbo dalyje aptariami Lietuvos ir užsienio autorių teoriniai pasisakymai moterų ir vyrų lyčių lygių galimybių klausimais, aptariami teisės aktai ir dokumentai, kuriuose reglamentuojama lyčių lygybė Lietuvoje. Darbe plačiau aptariamas vienas lyčių lygybės integravimo metodų – lyčių aspekto integravimo strategija. Analitinėje – tiriamojoje darbo dalyje atliktas sociologinis tyrimas, kurio metu buvo siekiama išsiaiškinti moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, pareigų pasidalijimą šeimoje, požiūrį į darbą, darbo vertybes, bei kliūtis, su kuriomis susiduriama socialiniame ir ekonominiame gyvenime. Tyrimo metu patikrintos mokslinės literatūros analizės pagrindu iškeltos hipotezės.

## **SUMMARY**

Andželika Plotnikova

### **A Research on Opportunities for Gender Equality in Lithuania: a Socio-economic Aspect. Master Thesis**

For the implementation of the master thesis the problems and consequences of opportunities for gender equality in Lithuania are analyzed because the attitude towards gender equality is important for establishment and implementation of a state's socio-economic policy. The conceptual part of the thesis discusses the theoretical views of Lithuanian and foreign authors on the issues of opportunities for gender equality. This part also discusses legal acts and documents regulating gender equality in Lithuania. The thesis more broadly analyzes one of the methods of gender equality integration – the strategy of integrating gender aspect. Analytical – research part of the thesis includes a sociological research which was used for determining the position of men and women in labour market, the sharing of duties in a family, the attitude towards work, labour values, as well as obstacles that are faced in both – social and economic life. The hypotheses raised on the basis of analysis of scientific literature were examined during the research.

## TURINYS

<b>PAVEIKSLAI .....</b>	<b>8</b>
<b>LENTELĖS .....</b>	<b>9</b>
<b>ĮVADAS.....</b>	<b>10</b>
<b>1. LYČIŲ LYGYBĖS TEORINIAI KLAUSIMAI (SOCIALINIS EKONOMINIS ASPEKTAS).....</b>	<b>13</b>
1.1 Lyčių lygybė: moterų ir vyrų lygių galimybių samprata.....	13
1.2. Teisės aktai ir dokumentai, kuriuose reglamentuojama lyčių lygybė Lietuvoje .....	19
1.3. Lyčių lygių galimybių integravimas: strategija ir programos .....	24
1.4. Lyčių ekonomika. Lyčių lygybės socioekonominiai klausimai Lietuvoje.....	30
<b>2. LYČIŲ LYGYBĖS TYRIMAS ŠALIES SOCIALINĖJE EKONOMINĖJE SFEROJE .</b>	<b>40</b>
2.1. Lyčių lygybės tyrimų metodika.....	40
2.2 Moterys ir vyrai Lietuvos darbo rinkoje.....	43
2.3. Sociologinis tyrimas lyčių lygybės aspekto tema.....	51
<b>3. LYČIŲ LYGYBĖS ĮGYVENDINIMO KRYPTYS IR PRIEMONĖS.....</b>	<b>74</b>
3.1 Lyčių lygybei jautraus biudžeto formavimas .....	74
3.2 Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos praktinis pritaikymas .....	76
3.3 Lyčių lygybės skatinimo būdai ir priemonės.....	77
<b>IŠVADOS .....</b>	<b>79</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS.....</b>	<b>82</b>
<b>PRIEDAI .....</b>	<b>85</b>
1 priedas. Anketa.....	84
2 priedas. Lygybės statistikai rengti numatytos kryptys diskriminacijos reiškiniai matuoti.....	87
3 priedas. Chi kvadrato testai, priklausomai nuo lyties.....	88
4 priedas. Koreliacijos koeficientas apie darbinės veiklos priklausomybę nuo lyties.....	89
5 priedas. Kintamųjų koreliacija apie pareigų šeimoje pasiskirstymą, priklausomai nuo lyties.....	90
6 priedas. Chi kvadrato testai apie pareigas šeimoje, priklausomai nuo lyties.....	91
7 priedas. Kintamųjų koreliacija apie pareigų šeimoje pasiskirstymą.....	92

8 priedas. Chi kvadrato testai apie vaidmenų pasiskirstymą šeimoje.....	93
9 priedas. Chi kvadrato testai apie moterų ir vyrų vietą darbo rinkoje supratimą.....	96
10 priedas. Teiginiai apie vaidmenų pasiskirstymą šeimoje.....	99
11 priedas. Teiginiai apie vyrų ir moterų vietą darbo rinkoje supratimą.....	100
12 priedas. Chi kvadrato testai tarp lyčių lygybės politikos ir lyties.....	101
13 priedas. Koreliacija, rekomendacijų politikos srutyje, priklausomai nuo lyties.....	102
14 priedas. Mann'o ir Whitney U testas ir koreliacijos ryšys.....	103
15 priedas. Darbų (pareigybių) vertinimo veiksniai ir jų vertė.....	104
16 priedas Koreliacijos koeficientas tarp lyčių lygybės supratimo.....	105
17 priedas Mann'o ir Whitney U testas ir koreliacijos ryšys.....	106
18 priedas Mann'o ir Whitney U testas ir koreliacijos ryšys.....	107
19 priedas Chi kvadrato testai susiję su diskriminacija.....	108
20 priedas Diskriminacijos apraiškos per pastaruosius 12 mėnesių.....	109

## PAVEIKSLAI

1 pav. Egalitarizmo plėtros etapai.....	14
2 pav. Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje, 2009 m., %.....	46
3 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal EVR Lietuvoje, 2009 m.,.....	47
4 pav. Tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų skaičius.....	50
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, (%).....	50
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	51
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį, (%).....	51
8 pav. Ar Jūs turite vaikų?, (%).....	52
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir sektorius.....	52
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbinės veiklos sritis, (%).....	53
11 pav. Didžiausia įtaka asmens socialiniam ekonominiam statusui, (%).....	53
12 pav. Svarbiausia darbo prasmė pagal lytį.....	54
13 pav. Pasitenkinimas darbu pagal lytį.....	55
14 pav. Savo organizacijoje aš..., (%).....	56
15 pav. Kam lengviau siekti profesinės karjeros lyties atžvilgiu?, (%).....	56
16 pav. Svarbiausios kliūtys, kurios patiriamos darbinėje veikloje pagal lytį, (%).....	57
17 pav. Ar vyrai ir moterys turi vienodai pareigų šeimoje?, (%).....	59
18 pav. Didesnis indėlis į šeimos biudžetą Jūsų šeimoje (pinigų prasme), (%).....	59
19 pav. Kaip sekasi suderinti darbą ir pareigas šeimoje?, (%).....	60
20 pav. Ar norėtumėte dirbti pagal lankstų darbo grafiką?, (%).....	60
21 pav. Ar lopšelių darželių darbo laikas yra patogus dirbantiems tėvams?, (%).....	61
22 pav. Teiginiai apie pareigų pasiskirstymą šeimoje, (%).....	61
23 pav. Moterų ir vyrų lygybės pasekmių suvokimas visuomenėje, (%).....	67
24 pav. Moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemonės, (%).....	68
25 pav. Valstybės biudžeto išlaidos pagal ūkio šakas 2009 m., (%).....	69
26 pav. Moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemonės, (%).....	70
27 pav. Valstybės biudžeto išlaidos pagal ūkio šakas, (%).....	72
28 pav. Valstybės biudžeto išlaidos pagal sritis 2011 m., (%).....	73

## LENTELĖS

1 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis Lietuvoje 2005-2010 m., (%).....	42
2 lentelė. Moterų ir vyrų darbo jėgos užimtumo lygis Lietuvoje 2005-2010 m.,(%).....	43
3 lentelė. Moterų ir vyrų nedarbo lygis Lietuvoje 2005-2010 m., (%).....	43
4 lentelė. Moterų ir vyrų užimtumas pagal sektorius Lietuvoje 2005-2009 m.,( %).....	44
5 lentelė. Užimti gyventojai pagal darbo laiko trukmę Lietuvoje 2005-2009 m., (%).....	44
6 lentelė. Vidutinis mėnesinis moterų ir vyrų bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius Lietuvoje 2005-2009 m., (Lt).....	45
7 lentelė. 25-64 m. amžiaus vyrų ir moterų mokymosi visą gyvenimą lygis Lietuvoje, (%).....	48

## ĮVADAS

XX a. visuomenės raida susijusi su esmine pažanga lyčių lygybės pokyčiuose. Nuo tada ir ėmė formotis visuomenės nuostata į kiekvieno asmens teisę turėti lygias lyčių galimybes savirealizacijai bei pagarbai. Lietuvoje nediskriminavimo politikai ir moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimui daugiau dėmesio pradėta skirti įstojus į Europos Sąjungą. Lyčių lygių galimybių politikos tikslas – užtikrinti moterų ir vyrų teises, pareigas, galimybes, kurioms įgyvendinti yra būtinos permainos visuomenėje.

Lyčių aspekto integravimas dažnai suvokimas kaip nauja idėja, apimanti daug daugiau nei tradicinę lygių galimybių sampratą. Kadangi lytis yra viena iš kertinių socialinio pasaulio skirtumų, todėl lyties aspektas yra neišvengiamas analizuojant šeimos, socialinės ir ekonominės politikos, užimtumo ir kultūros klausimus. Lyties sąvoka susijusi su asmens tarpusavio santykiais, savybėmis, vaidmenimis bei nuostatomis, kurios apibūdina moters ir vyro vaidmens visuomenėje supratimą. Daugelyje veiklos sričių, sudarant moterims ir vyrams nelygias sąlygas bei galimybes, santykiai tarp lyčių tampa nelygiateisiški, nesubalansuoti ir nelygiaverčiai. Dėl nelygiateisiškų santykių tarp lyčių gilėja kitos rūšies nelygybė, ypač išauga ekonominė nelygybė, kuri pasireiškia atlyginimo, užimtumo, užsiėmimo ir žmogiškojo kapitalo diskriminacija.

Ekonominė lyčių nelygybė pasireiškia ne tik per nepakankamą moterų darbo rinkoje vertinimą, bet ir reprodukcinės veiklos, kurią moterys dažniausiai atlieka namų ūkyje, neįvertinimą. Rinkos požiūriu šie darbai nesukuria jokios pridėtinės vertės, taigi jie yra „nematomi“ ir nepripažįstami.

Dėl nelygiateisiškų santykių tarp lyčių gilėja ir socialinė atskirtis, pagrįsta požiūriu į klasę, rasę, amžių, seksualinę orientaciją, etninę priklausomybę, kalbą ar religiją. Biologinė lytis neapsprendžia lyčių atributų ir socialinių vaidmenų. Socialinė lytis formuojasi istoriniu, kultūriniu ir socialiniu pagrindu, todėl gali būti lavinama ir kryptingai keičiama. Ryškios problemos lyčių santykiuose, siejamos su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, genderine asimetrija, iškraipymais, lyčių diskriminacija ir panašiais reiškiniais. Akivaizdu, kad reikalingas adekvatus šių procesų suvokimas ir įvertinimas.

Lyties ar lyčių sistemos tyrimai Vakarų šalyse prasidėjo daugiau nei prieš šimtmetį, o Lietuvoje šios krypties tyrimai pradėti tik paskutiniame XX a. dešimtmetyje. Feministinė visuomenės kritika reikalavo mokslškai traktuoti tikrovę ekonominiu, sociologiniu, socialiniu, psichologiniu ir kitais požiūriais. Lyties tyrimams darė įtaką naujausios filosofinės ir metodologinės įžvalgos, kurios įvairias moters ir vyro gyvenimo kaitos sritis laiko tarpusavyje susijusias. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę buvo priimti teisės aktai, užtikrinantys lyčių lygių galimybių nuostatų įgyvendinimą, kurios draudžia diskriminuoti asmenį dėl lyties ar kitaip žeminti jo orumą.

Lietuvoje yra sukaupta nemažai informacijos apie gyventojų požiūrį į moters ir vyro vietą visuomenėje ir šeimoje. Apie tai rašo V.Kanopienė, A.Mitrikas, A.Purvaneckas ir G.Purvaneckienė.



Apie pareigų pasiskirstymo tarp sutuoktinių ypatumus - V. Kanopienė, o moterų šeiminių ir profesinių vaidmenų tarpusavio ryšį – J. Reingardienė, D. Tureikytė, A. Valackienė, R. Žukauskienė, J. Šakalytė.

Nors Lietuvos Respublikos įstatymai moterų ir vyrų lygių galimybių klausimu gana gerai reglamentuoti, nes jie parengti atsižvelgiant į Jungtinių Tautų organizacijos siūlymus bei derinant su Europos sąjungos teisės aktais, realiame gyvenime neišvengiame diskriminacijos lyties atžvilgiu, nes tai daugiau siejama su tradicijomis ir stereotipais, istoriškai nusistovėjusiais visuomenėje. Pagrindinės kliūtys siekti tikrosios moterų ir vyrų lygybės yra vis dar vyraujantis patriarchalinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje ir visuomenėje. Nors sukurtoji nacionalinė lygių galimybių sistema rodo tam tikrą ryžtą šioje srityje, lygių galimybių principas nėra pats svarbiausias klausimas, todėl ir nėra atidžiai ir nuosekliai svarstomas. Daugelis tyrimų rodo, kad patriarchalinės nuostatos, grindžiamos tradicine moteriškumo ir vyriškumo samprata tebėra gana gajos Lietuvoje: vyriškumas tapatinamas su sugebėjimu uždirbti, išlaikyti šeimą, o moteriškumas – su atsakomybe už vaikų priežiūrą bei auklėjimą, namų ūkio tvarkymą, rūpinimąsi senyvo amžiaus ar neįgaliais šeimos nariais. Taip yra ir dėl visuomenės požiūrio, teikiančio pirmenybę ekonominei padėčiai ar socialiniams klausimams, o ne moterų ir vyrų lygiateisiškumui. Todėl tokia situacija yra aktuali ir sąlygoja būtinybę bei poreikį suvokti lyčių lygybės principą bei jį skatinti visuomenėje. Lietuvoje š yra nepakankamai statistinės informacijos, apibūdinančios skirtingų socialinių grupių socialinę ir ekonominę padėtį, trūksta duomenų apie diskriminacijos apraiškas įvairiose gyvenimo sferose ar veiklose. Todėl ne visada galima pateikti atitinkamą statistinę informaciją pagal analizuojamą galimos diskriminacijos požymį.

Lyčių lygybės požiūris taip pat svarbus kuriant ir įgyvendinant valstybės ekonominę politiką, nes tai daro įtaką ekonomikai ne tik mikrolygiu – namų ūkių veiklai, tačiau ir mezolygmeniu - instituciniu, t.y. gamybos sektorių, įmonių, bankų bei makrolygmeniu – valstybės biudžeto formavimo, pinigų politikos, užsienio prekybos ir ekonomikos augimo aspektais.

Lyčių socialinių bei ekonominių vaidmenų klausimai užima svarbią vietą tiek užsienyje, tiek ir Lietuvos sociologinėje literatūroje bei feministiniame diskurse. Mūsų šalyje, vykdant įvairius sociologinius tyrimus yra sukaupta nemažai informacijos apie gyventojų požiūrį į moters ir vyro vietą visuomenėje ir šeimoje, pareigų pasiskirstymo tarp moters ir vyro šeimoje ypatumus, moterų šeiminių ir profesinių vaidmenų tarpusavio ryšį.

Tačiau vis dar trūksta tyrimų, kokios pagrindinės priežastys labiausiai įtakoja lyčių lygybę, koks diskriminacijos paplitimas, kodėl vis dar aktualus ir keliamas lyčių lygybės klausimas ir kokiomis priemonėmis reikėtų spręsti šią problemą šiandieninėje visuomenėje?

**Darbo aktualumas** – visuomenėje vykstanti diskusija lyčių lygybės klausimais, lygių galimybių politikos svarba ir priemonės spręsti vis labiau ryškėjančias demografines, ekonomines

bei socialines problemas realiame gyvenime, nes daugelyje sričių padėtis tarp vyrų ir moterų išlieka skirtinga.

**Darbo objektas ir dalykas** - moterų ir vyrų lygybė ir lygios galimybės Lietuvoje.

**Darbo tikslas** – remiantis mokslinėje literatūroje pateikiamomis koncepcijomis, išnagrinėti lyčių lygybės problemas socialiniu ekonominiu aspektu Lietuvoje, atskleisti priežastis, kylančias pasekmes bei pateikti moterų ir vyrų lygybės siekimo kryptis ir priemones.

**Darbo metodai** – mokslinės literatūros, įstatymų ir dokumentų analizė, statistinių duomenų analizė, anketinės apklausos analizė, naudojant SPSS (Statistical Package for Social sciences, versija 16,0) ir Microsoft Office programinio paketo lentelių redaktorius MsExcel.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Aptarti vyrų ir moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje.
2. Išsiaiškinti priežastis ir ypatumus, lemiančius moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje.
3. Išsiaiškinti darbų, pareigų pasiskirstymo šeimoje ypatumus.
4. Išsiaiškinti moterų ir vyrų vaidmenų šeimoje ir darbo rinkoje suvokimo lygį.
5. Aptarti moterų ir vyrų diskriminacijos aktualumą, paplitimą bei lygių galimybių skatinimo priemones ir būdus.

**Hipotezės:**

1. Požiūris į lyčių vaidmenis visuomenėje turi įtakos moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje.
2. Požiūris į lyčių lygybės skatinimo priemones priklauso nuo lyties.

# 1. LYČIŲ LYGYBĖS TEORINIAI KLAUSIMAI (SOCIALINIS EKONOMINIS ASPEKTAS)

## 1.1 Lyčių lygybė: moterų ir vyrų lygių galimybių samprata

Šiuolaikinė žmogaus socialinės raidos samprata grindžiama lygių galimybių suteikimo visiems visuomenės nariams, jų aktyvumo skatinimo ir tuo pačiu žmogiškojo potencialo panaudojimo principais. Tai reiškia, kad kiekviena šalis, vykdydama savo socialinę ekonominę politiką turi siekti užtikrinti lyčių lygybę visose visuomenės ir privataus gyvenimo srityse.

Kalbant moterų ir vyrų lygybės arba lyčių lygybės tema dažnai susiduriama su sąvokų ir terminų naudojimo problema. Lyčių studijų ir tyrimų, lyčių politikos klausimai Lietuvoje ilgą laiką nesulaukė dėmesio dėl atsargios ir kartais gana konservatyvios naujovių ir tarptautinių terminų diegimo politikos ir gana tradicinio ir patriarchalinio visuomenės požiūrio. Vieni lyčių studijų specialistai, siekiantys pristatyti naujus reiškinius ir drauge išsaugoti kalbos grynumą, patys vertė ir „sulietuvino“ arba aiškino iš kitų kalbų atėjusius terminus, o šalia pateikė originalo kalba, o kiti diskutuoja dėl kai kurių terminų ar sąvokų vartojimo su kalbininkais. Prie tokių galima priskirti mokslininkus A.Tereškina, G.Mažeikį, M.A.Pavilionienę, G.Purvaneckienę, G.Čepaitienę, A.Žukauskaitę, J.Reingardienę, D.Marcinkevičienę. Taip lietuvių kalboje yra atsiradę vertiniai iš anglų kalbos, pvz. lytinė išskirtis ir lyties atskirtis, lyties nematomumas ir lyties neatvaizdavimas, genderinis tyrimas ir lyčių tyrimas, lyčių lygybės požiūris ir genderinis požiūris, genderinis biudžetas ir lyčių biudžetas arba lyčių lygių galimybių biudžetas, genderinė biudžeto analizė ir biudžeto analizė lyčių aspektu ir daugelis kitų vertinių.

Moterys ir vyrai yra dvi skirtingos lytys. Yra išskiriama biologinė lytis (sex) ir socialinė lytis (gender). Toks skirstymas dažniausiai naudojamas skirtumams tarp lyčių visuomenėje išryškinti. Biologinė lytis paprastai yra iš anksto apsręsta biologinių lyčių ypatumų, o socialinė lytis – tai skirtingi socialiniai ir kultūriniai vaidmenys. Gimdyti vaikus gali tik moterys. Aišku socialinė lytis gali priklausyti ir nuo biologinių, tačiau ji gali būti išmokta ir gali keistis.

Kalbant apie iš anglų kalbos kilusį terminą - **gender**, A.Žvinklienė pateikia tokį bendriausią apibrėžimą: tai yra socialiai sukonstruotas supratimas apie tai, kas yra moteriška ir kas vyriška. Juo nurodoma į specifinį socialinį identitetą, statusą ir vaidmenų visumą, kuri dažnai, bet nebūtinai, grindžiama lytimi (Žvinklienė, 2006). Todėl, sociologiniu požiūriu, autorė terminą **gender** apibūdina, kaip moteriško ir vyriško kontinuumo daugialygį galios ir nelygybės rodiklį. Šiame darbe, cituojant įvairius autorius taip pat naudojamas terminas *gender*.

Pradedant analizuoti lyčių lygybės sąvoką, svarbu suvokti pačios lygybės sąvoką. Teisinio reguliavimo prasme - nei vienas asmuo nėra pranašesnis už kitą. Lygiateisiškumas reiškia ne tai, kad asmenys yra vienodi, o kad įstatymas neatsižvelgia į jų skirtingumą. Todėl tas skirtingumas

visuomenėje neturėtų turėti jokio vaidmens. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad „lygybė, tai lygus asmenų traktavimas, kultūrų ir visuomenių lygybė, skirtingų religijų atstovų, rasės atstovų lygybė, vienodas užmokestis už vienodą darbą, lygios galimybės darbe, sutuoktinių lygybė, moterų ir vyrų lygybė, mokslo galimybių lygybė, lygybė pagal įstatymą, vienodos galimybės naudotis viešąja nuosavybe ir žmonijos kultūriniu paveldu ir kt.“ (Vidrinskaitė, 2004). Todėl pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo reiškiamas pažeminimas, panieka, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens savybių pažeidžia teisinę lygybę ir galimybes į vienodą išsilavinimą, darbą, vienodas darbo sąlygas, vienodą atlyginimą už tokį patį darbą, karjeros siekimą, apsaugą nuo atleidimo iš darbo, galimybę kelti kvalifikaciją, gauti socialinę ir sveikatos apsaugą ir pan.

Pagal LR lygių galimybių įstatymą, sąvoka *lygios galimybės* yra taikoma kai kalbama apie diskriminaciją kitais nei lytis pagrindais. Taigi, pagal Lietuvos Respublikos teisę, sąvoka lygios galimybės nesisieja su sąvoka lytis, išskyrus nediskriminavimo lyties pagrindu atvejus. Lietuvos teisinėje bazėje apibrėžta sąvoka *moterų ir vyrų lygios galimybės*, tuo atveju, sąvoka turi būti naudojama pilnai, pavartojant visus sąvoką sudarančius žodžius, kitaip, palikus vien sąvoką *lygios galimybės*, prarandama galimybė identifikuoti objektą, apie kurį diskutuojama.

Lygybės ir nediskriminavimo suformulavimas teisiniais terminais gali būti pagrindas, kuriuo remiantis garantuojamas žmogaus teisių universalumo principas. Nors, reikia atkreipti dėmesį, kad kalbant apie lygybės sąvoką jos reikšmės skiriasi arba/ir priklauso nuo socialinio, ekonominio, politinio ir kultūrinio visuomenės konteksto. Vakarų Europoje lygybė viešuosiuose debatuose arba politikos gairėse apibrėžiama kaip lyčių lygybė, o tuo tarpu JAV šis terminas labiau siejamas su rasiniais ar etniniais skirtumais (Mazur, 2002).

Moterų ir vyrų lygios galimybės – tai tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas dalyvauti ekonominėje, politinėje bei socialinėje veikloje be apribojimų dėl lyties – sakoma elektroniniame „Lyčių lygybės terminų žodyne“ [2]. Tai suprantama kaip moterų ir vyrų lygių teisių įgyvendinimo užtikrinimas, o lygiateisiškumą pažeidžianti veikla – diskriminacija, kuri yra draudžiama. Lygybės principas grindžiamas lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. Diskriminacijos draudimas visada yra šalia lygybės įteisinimo. Teisės normos draudžia bet kokį teisių ribojimą, o diskriminacija suprantama kaip teisių atėmimas.

Apie lyčių lygybę kaip sudėtingą, daugiamatę sąvoką įvardija C. Berr [10]. Ji teigia, kad lyčių lygybė galėtų būti vertinama pagal tris sritis:

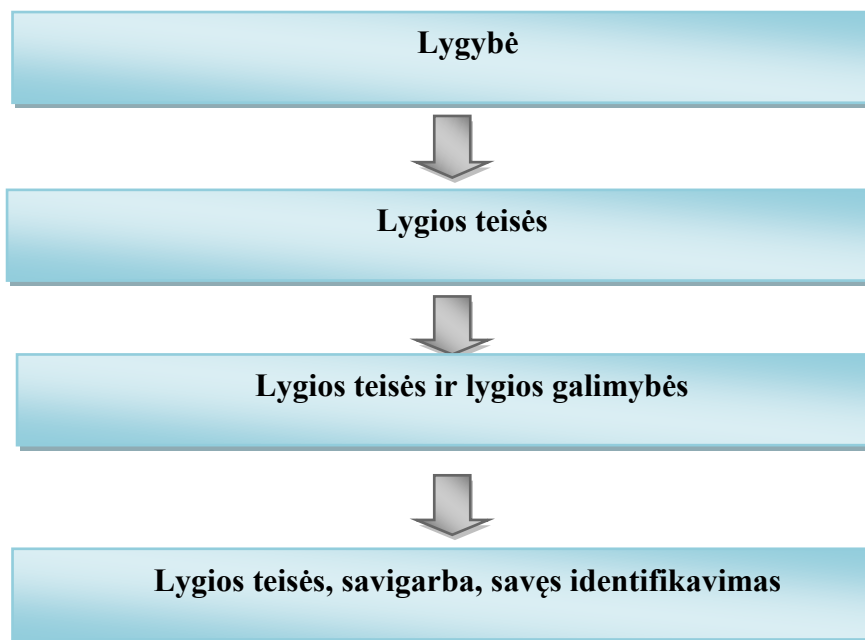
- pagal pajėgumus - plačiai naudojama matuojant rodiklius sveikatos, švietimo srityje. Dažniausiai matuojamas išsilavinimas ir studentų skaičius, gyvenimo trukmės pagal lytį rodikliai;
- pagal galimybes - matuojama pagal galimybes pasinaudoti tam tikrais ištekliais, pavyzdžiui – žeme, kreditais, kitu turtu, taip pat darbo jėgos dalyvavimu ir užimtumo lygiu;

- teisių suteikimas, įgaliojimas – susijęs su atstovavimu, pristatymu, moterų skaičiumi įstatymų leidyboje.

Dažnai mokslinėje literatūroje remiamasi prielaida, kur svarbiausias šeimos, tuo pačiu ir lyčių santykių modelio apibrėžimo kriterijus yra pareigų pasiskirstymas tarp sutuoktinių. Šeima, kurioje vyras dirba apmokamą darbą, o žmona rūpinasi tik namų ūkiu ir vaikais yra apibūdinama kaip patriarchalinė. Tuo tarpu šeima, kurioje abu sutuoktiniai dirba apmokamą darbą ir vienodai dalijasi buitinais rūpesčiais – kaip egalitarinė. Lyčių lygybės žodyne (*Словарь гендерных терминов*, 2002) gana plačiai aiškinamas lyčių lygybės terminas. Jame sakoma, kad lyčių lygybė – kitaip dar vadinama egalitarizmu – tai lygybės feministinė interpretacija, kur vyrai ir moterys turi lygias teises naudotis visuomeniniais ištekliais. Tai nėra tas pats kaip lyčių tapatybė. Šis aiškinimas reiškia, kad vyrams ir moterims turi būti suteiktos lygios socialinės garantijos naudojantis ištekliais. Tai visiškai netapatinama su lyčių bruožų ar savybių panašumais, nes prigimtinės savybės skiriasi. Kaip aiškinama Lyčių lygybės žodyne, egalitarizmo sąvoka (šiuo atveju lyčių lygybės suvokimas) perėjo bent keturis etapus.

Pirmojo etapo pagrindas buvo absoliučios lygybės siekimas tarp vyrų ir moterų kaip socialiai teisingos visuomenės projektas. Istorijos eigoje pastebėta, kad ši koncepcija yra utopinė. Tai dar kitaip galima pavadinti „lygybė be laisvės“, kur stabdomas asmenybių vystymasis, slopinant poreikį tobulėti. Tai bandymas sulaužyti moteriškumą, priimant vyrų elgesį ir būti lygioms su jais. Nepaisant to, vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą taip ir nepavyko pasiekti. Antrasis žingsnis lygybės sąvokos supratime buvo siekis informuoti apie lygias teises visiems piliečiams. Tačiau šis socialinės raidos įgyvendinimas pasirodė nepakankamas ir silpnas įgyvendinimo prasme, ypač marginalinėse grupėse. Atsiradęs trečiasis etapas egalitarizmo socialinės plėtros aiškinime dėmesį sukoncentruoja lygių galimybių teisių įgyvendinimui. Čia atsiranda sąvokos „pozityvioji diskriminacija“ ir „vienodas startas“. Esant lyčių diskriminacijai visuomenėje lygios teisės nesuteikia lygių galimybių diskriminuojamai grupei.

Sąlygų suderinimo ir įgyvendinimo sistema dar vadinama pozityviaja diskriminacija. Tačiau neaiškumas lygybės sampratoje formuojant visuomenę be diskriminacijos dėl lyties atsiranda, nes ir toliau veiksma vyksta „vyriškos“ visuomenės rėmuose. „Vyriškos“ normos egzistuoja vadovavime, valdyme ir kitose srityse. Ketvirtas žingsnis egalitarizmo sampratos aiškinime suprantamas kaip savigarbos pripažinimas, savimonė, vyrų ir moterų tapatybė, laikantis lygiateisiškumo principų. Čia vertinamos vyrų ir moterų savybės, darbo sritis. Vienodai vertinami visi: motinos tėvai, darbuotojai ir darbuotojos, slaugytojos ir gydytojai. Iš to išplaukia, kad profesinės segregacijos problema dėl lyties turi būti sprendžiama moterims įsidarbinant anksčiau nedirbtose profesijose bei pripažįstant „moteriškas“ profesijas ir moteriškas veiklos sritis. Egalitarizmo plėtros etapai grafiškai pavaizduoti 1 paveiksle.



**1 pav.** Egalitarizmo plėtros etapai

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Vienas iš teiginių - lyčių lygybės aspektas yra bet kokios planuojamos veiklos, įstatymų, strategijų ir programų visose veiklos srityse ir visais lygmenimis vertinimas, atsižvelgiant į poveikį tiek moterims, tiek vyrams (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005). Remiantis šiuo aspektu, moterų ir vyrų interesai ir patirtis tampa esminiu kriterijumi, kuriant bendrą koncepciją, įgyvendinant, kontroliuojant ir vertinant bendras veiklos kryptis bei programas visose politikos, ekonomikos ir visuomeninėse srityse. Taip siekiama, kas sprendimai būtų vienodai naudingi abiem lytims.

Lyčių lygybė – Lietuvos demokratinės visuomenės pagrindas ir viena svarbiausių Europos Sąjungos vertybių. Mūsų šalyje moterų ir vyrų lygias teises jau ilgą laiką užtikrina įstatymai. Lietuvoje nuosekliai ir sistemingai įgyvendinamos programos, priemonės ir projektai, kuriais visapusiškai gerinama moterų ir vyrų padėtis – teigia LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovai [8].

Lyčių lygybę, kaip vieną iš pagrindinių demokratijos principų, kuris grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse apibūdina Šidlauskienė (Šidlauskienė, 2005), teigdama, kad lygios galimybės vyrams ir moterims – tai kliūčių nebuvimas nė vienai ir iš lyčių visaverčiai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime. Vyrų ir moterų lygybė – vyrų ir moterų lygių teisių ir vienodos elgsenos su jais principas, kur lygios galimybės visose veiklos srityse turi būti užtikrintos tiek vyrams, tiek moterims. Diskriminacijos formų panaikinimas visose veiklos srityse: socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime yra būtina ir esminė sąlyga užtikrinanti kiekvieno žmogaus teises ir asmeninę gerovę.

Lyčių lygybės terminų žodyne [2], lyčių lygybė apibrėžiama bei pripažįstami lyčių specifiniai poreikiai ir sakoma, kad tai - moterų ir vyrų lygiavertiškumo pripažinimas, moterų ir vyrų lygios teisės ir galimybės, specifinių moterų ir vyrų poreikių pripažinimas, nepriklausomai nuo įsigalėjusio istorinio lyčių šališkumo, biologinių skirtumų ar socialinės nelygybės.

Kitokią lyčių lygybės sąvoką, kuri apima adekvačias ir Lietuvos kontekstui imlias matavimo priemones, siūlo Sapiro ir Conover (Sapiro, Conover, 2001). Autoriai teigia, kad: pirma, lyčių lygybė gali būti konceptualizuojama kaip normatyvinė lygybė (principai viešojoje sferoje, kur viešai tam pritariama) priešpriešinant ją empirinei lygybei (realiai, pvz. lygiaverčiam darbo pasidalijimui namų ūkio veikloje). Antra, autoriai lyčių lygybę bendrąja prasme siūlo skirstyti į tris politikos sritis: politikos, darbo/užimtumo ir šeimos. Trečia - normatyvinė lygybė, kuri galėtų būti labiau sietina su procedūrine nei substancine lygybe.

Tuo tarpu Smith ir Bettio (Smith ir Bettio, 2008) pasisako už lyčių lygybę, kuri susijusi ne tik su įvairove ir socialiniu teisingumu. Autoriai pasisako už lyčių lygybę, kuri taip pat yra būtina sąlyga siekiant tvaraus ekonomikos augimo, užimtumo, konkurencingumo ir socialinės sanglaudos tikslų. Jie taip pat teigia, kad investicijos į lyčių lygybės politiką padeda užtikrinti didesnę dirbančių moterų skaičių, moterų indėlį į BVP, mokestines pajamas ir nemažėjantį tvarų gimstamumą.

„Equal“ lyčių lygių galimybių integravimo vadove [6], lyčių lygybę siūloma nusakyti kaip principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesukelia skirtingų padarinių, kurie stiprintų nelygybę. Lyčių lygybė reiškia, kad abi lytys turi būti vienodai matomos, turėtų vienodus įgaliojimus ir vienodai dalyvautų visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Lyčių lygybė yra priešybė lyčių nelygybei, o ne lyčių skirtumams. O pagrindinis lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų pilnavertį dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.

Nagrinėdami teorines perspektyvas ir lyčių lygybės matavimo problemas K. Juraitė ir A. Zdanevičius (Juraitė, Zdanevičius, 2004) teigia, kad lyčių lygybė gali būti suvokiama skirtingai, o jos principai taikomi labai skirtingose lyčių politikos srityse – šeimoje, ekonomikoje ir politikoje. Liberaliosios demokratinės tradicijos kontekste feminizmo teorija kuria lyčių lygybės ir lygių galimybių reikšmes ir ideologijos įvertinimo principus. Istoriskai feministinė socialinė teorija ir jurisprudencija iškelia konceptualias, teorines ir politines problemas.

Kaip minėjome, kai kurie autoriai lyčių lygybę suskirsto lyčių lygybės politikos sritis. Jankauskaitė išskiria tokias pagrindines lyčių lygybės politikos kryptis (Mackevičiūtė, 2007):

- vienodos vyrų ir moterų galimybės būti ekonomiškai nepriklausomais;
- vienodos vyrų ir moterų galimybės dalyvauti priimant sprendimus;
- vienodas pasidalijimas vaikų priežiūra ir buities našta;
- laisvė nuo smurto dėl lyties;

- stereotipų nereprodukuojanti vyrų ir moterų reprezentacija.

Lyčių lygybės įgyvendinimas siejamas su vienu svarbiausių ūkinio, socialinio ir kultūrinio modernizavimo rezultatu – gerovės valstybės sukūrimo rezultatu, kurios sėkmė priklauso ne tik nuo politinės valios, bet ir nuo visuomenės struktūrinių išteklių bei kultūrinių ypatumų. Šiuolaikinės gerovės valstybės vienas iš tikslų – panaikinti lyties nulemtas socialines nelygybes, o priemonė šiam tikslui įgyvendinti yra globos patriarchalinėje kultūroje siejimas su moters tapatybe, institucionalizacija ir defeminizacija. Kalbėdama apie gerovės valstybę, Maslauskaitė teigia, kad užtikrindama socialinių teisių įgyvendinimą gerovės valstybė veikia kaip tarpininkas tarp rinkos ūkio ir šeimos, o vykdydama šias funkcijas gali sukurti skirtingas socialinės politikos strategijas bei jas įgyvendinančių institucijų struktūras. Gerovės valstybė įkūnija galią kontroliuoti ir apibrėžti tam tikrus tarpininkavimo tarp ūkio ir šeimos būdus. Socialinės paslaugos, išmokos, motinystės atostogų tvarka ir kitos priemonės yra svertai, kuriais remdamasi gerovės valstybė gali formuoti moterų bei vyrų biografijas ir skatinti ar slopinti patriarchytą (Maslauskaitė, 2004).

Tačiau, siekiant lyčių lygybės, svarbu suvokti, kas yra lyčių lygybė? Todėl tam reikia nusistatyti lyčių lygybės tikslus ir paskirti už jų įgyvendinimą atsakingas institucijas ar asmenis, iširti esamą padėtį (surinkti statistiką pagal lytis, peržiūrėti, kaip paskirstomi ištekliai moterims ir vyrams) bei sukurti lyčių lygybės veiksmų planą - teigia Jankauskaitė ir Mackevičiūtė (Jankauskaitė, Mackevičiūtė, 2005).

Lyčių lygybė minima ir darnaus vystymosi sąvokoje, kuri apima ne tik kiekybinius (ekonominio) augimo parametrus, bet ir kokybinius (socialinius, aplinkosauginius) elementus. Kaip teigia Čiegis ir Zeleniūtė, darnaus vystymosi tikslai aprėpia skurdo mažinimą, pilietiškumą, taiką, etiką, atsakomybę vietos ir pasaulio mastu, demokratiją ir valdymą, teisingumą, saugumą, žmogaus teises, sveikatą, sveiką gyvenseną, lyčių lygybę, kultūrų įvairovę, kaimo ir miesto plėtrą, ekonomiką, gamybos ir vartojimo modelius, socialiai atsakingą verslą, aplinkos apsaugą, gamtos išteklius, biologinę ir krašto įvairovę (Čiegis, Zeleniūtė, 2008).

Ekonomikos krizė suteikė naujus iššūkius Lietuvos žmonėms ir lygių galimybių srityje. Augantis nedarbas, socialinė atskirtis, mažinamos pensijos, darbo užmokestis visada kelia didžiausią pavojų mažiausiai socialiai saugioms piliečių grupėms – moterims, vyresnio amžiaus žmonėms, neįgaliesiems, vienišiesiems asmenims. Naujoje realybėje šioms grupėms reikės dar didesnės nei anksčiau pagalbos, dar geresnių lygių galimybes užtikrinančių įstatymų veikimo, dar atidesnio naujų, paslėptų diskriminavimo formų tyrimo.

Aptarus pateiktus įvairių mokslininkų apibrėžimus lyčių lygybės klausimais, galima teigti, kad:

- teorinių studijų lyčių lygybės ir lygių galimybių tema, pastebima skirtinga interpretacija. Vieni autoriai tai įvardija kaip kliūčių nebuvimą visapusiškai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime, kur pabrėžiamas vienodas elgsenos su abiem lytimis principas. Kiti autoriai



pasisako už lyčių lygybę, kuri susijusi ne tik su įvairove ir socialiniu teisingumu, bet ir už tokią lygybę, kuri būtų būtina sąlyga, siekiant tvaraus ekonomikos augimo, užimtumo, konkurencingumo bei siekti kitų socialinių ir ekonominių tikslų;

- darbo autorė, sutikdama ir remdamasi aukščiau minėtų autorių apibrėžimais, formuluoja tokį lyčių lygybės apibrėžimą: lyčių lygybė reiškia principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesuteikia skirtingų padarinių, kurie stiprintų lyčių nelygybę. Abi lytys turi būti vienodai matomos, turėtų vienodus įgaliojimus ir galėtų vienodai dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse, kur lygybė tarp moterų ir vyrų būtų darnios visuomenės plėtros prielaida ir vystymosi rodiklis;

- išanalizavus mokslinę literatūrą, galime teigti, kad lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų pilnavertį dalyvavimą visuomeniniame gyvenime, kur lyčių lygybės politika turi būti laikoma ilgalaikė investicija, o ne trumpalaikėmis išlaidomis. Todėl svarbu integruoti lyčių lygybės aspektą į bendrąją politiką, įvairių programų planavimą, politiką įvairiuose visuomenės gyvenimo lygmenyse. Iš to seka, kad visų šių uždavinių sprendimas yra žmogaus teisių, demokratijos, ekonominės nepriklausomybės siekis, kuris gali būti pasiekiamas moterims ir vyrams dalijantis atsakomybe ir pareigomis, šalinant nelygybės apraiškas, kuri turi būti skatinama teigiamais veiksmais bei priemonėmis, diegiant lyčių integravimo strategiją;

- aktyvus suinteresuotų grupių ir institucijų dalyvavimas įgyvendinant lygybės principus sudarytų sąlygas darnios visuomenės plėtrai, kuris veda į visuomenę, kurioje moterims ir vyrams užtikrinama gerovė tiek visuomeniniame, tiek ir politiniame gyvenime.

Lygių galimybių politika turi padėti spręsti vis labiau ryškėjančias demografines, ekonomines ir socialines problemas. Naujai kylantys globaliniai iššūkiai dar labiau pabrėžia valstybės antidiskriminacinės politikos aktualumą ir nediskriminavimo svarbą, taikomas strategijas bei priemones lyčių lygybės srityje, todėl sekančiame skyriuje aptarsime lyčių lygybės ir moterų ir vyrų lygių galimybių teisinį reglamentavimą Lietuvoje.

## **1.2. Teisės aktai ir dokumentai, kuriuose reglamentuojama lyčių lygybė Lietuvoje**

Kiekvienas visuomenės narys skiriasi savo individualiomis savybėmis, tačiau šie prigimtiniai ir vėliau susiformavę ar įgyti skirtumai negali nulemti ar daryti įtakos skirtingam žmonių traktavimui socialinėje erdvėje. Lygybės ir moterų ir vyrų lygių galimybių politika Lietuvoje tampa vienu iš esminių veiksmų sprendžiant demografines, ekonomines ir socialines problemas. Nuolat tobulinami Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai. Šiuos įstatymus prižiūrinčių institucijų principinga veikla, aktyvi nevyriausybinė organizacijų pozicija, užsienio partnerių parama bei viešumas teigiamai įtakoja siekiamų tikslų ir uždavinių įgyvendinimą.

Pagarba žmogaus teisėms ir laisvėms bei apsauga nuo įvairaus pobūdžio diskriminacijos yra vienas pagrindinių demokratijos principų. Žmogaus teisės pripažįstamos visiems individams nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių: amžiaus, socialinės padėties, negalios, lytinės orientacijos, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar turimų įsitikinimų. Asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje (Žin., 1992, Nr.33-1014), kuris skelbia:

“Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“.

Lyčių lygybės klausimų sprendimas sustiprėjo Lietuvai įstojus į Europos Sąjungos sudėtį. Politiniai ir akademiniai lyčių lygybės klausimai formaliai pradėti taikyti jau nuo 1999 metų, kai Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (Žin., 1998, Nr.112-3100). Nors šis įstatymas dar nereiškia moterų ir vyrų lygybės de facto, tačiau tokio įstatymo priėmimas parodė, kad lyčių lygybės principas yra aktualus ir reikšmingas dalykas. Tačiau labai svarbu užtikrinti, kad sutaptų lyčių lygybės politika ir praktika realiame gyvenime.

Kitame dokumente - Europos socialinėje chartijoje [5], taip pat nustatytos socialines teises, skirtos reguliuoti lyčių santykius visuomenėje. Pavyzdžiui, kartu su kitomis teisėmis chartijoje įrašyta teisė į darbą, teisė į tinkamas darbo sąlygas, teisė į teisingą atlyginimą, dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą, šeimos teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą, teisė į vienodą padėtį ir vienodas galimybes į darbą ir profesijas, nediskriminuojant dėl lyties darbuotojų, turinčių pareigų šeimai, teisė į lygias galimybes ir vienodą elgesį, teisė į apsaugą nuo skurdo ir socialinės atskirties bei kitos teisės.

Kai 2005 m. gegužės 1 d. Lietuva tapo pilnateise Europos Sąjungos nare, kartu atsirado įsipareigojimas įgyvendinti lyčių lygybės principus, įtvirtintus ES sutartyse, ES Konstitucijoje ir dvylikoje direktyvų. ES sutartyje lygių galimybių užtikrinimas keliamas kaip vienas iš pagrindinių tikslų ir lygių galimybių moterims ir vyrams politika laikoma sudėtine socialinės (ypač užimtumo) politikos dalimi. Įvesti ES lyčių lygybės standartai, susiję su vienodų sąlygų įsidarbinant, siekiant profesinio išsilavinimo/persikvalifikavimo, paaugstinimo tarnyboje (karjeros) bei nustatant vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą moterims ir vyrams, taikymu. Europos Sąjungos direktyvos reikalauja:

- vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbo vietoje ir profesinio rengimo srityje;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus įstatymų numatytoje socialinės apsaugos sistemoje;
- vienodo požiūrio į moteris ir vyrus profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius asmenis ir jam padedančius sutuoktinius;

- teisės gauti motinystės atostogas;
- priimtino darbo laiko organizavimo;
- teisės išeiti motinystės ir tėvystės atostogų tiek moterims, tiek vyrams;
- numatyti įrodinėjimo pareigą diskriminavimo dėl lyties atveju lyčių lygybės principo pažeidėjui;
- užtikrinti vienodas teises ir vienodą požiūrį į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną.

Lygių teisių moterims ir vyrams principas yra įtvirtintas ir daugelyje nacionalinių įstatymų, t.y. LR Seimo rinkimų įstatyme (Žin., 2002, Nr. 68-2766), LR referendumo įstatyme (Žin. 2002, Nr.64-2570) LR darbo kodekse (Žin., 2002, Nr.64-2569), LR užimtumo rėmimo įstatyme (Žin., 2006., Nr.73-2762) ir kituose įstatymuose ar teisniuose aktuose.

Vadovaujantis LR Darbo kodeksu (Žin., 2002, Nr.64-2569), yra draudžiama sumažinti darbo užmokestį dėl asmens lyties, blogai elgtis su asmeniu dėl jo lyties bet kokiuose darbo santykiuose. Taip pat kiekvienas Lietuvos Respublikos pilietis turi vienodas teises tapti valstybės tarnautoju. Kaip įtvirtinta LR Valstybės tarnybos įstatyme (Žin., 2002, Nr.45-1708), valstybės tarnautojo statusas negali būti apribojamas dėl asmens lyties. Įstatymai, reglamentuojantys socialinės apsaugos sistemą ligos, motinystės/tėvystės ar nelaimingo atsitikimo darbe atveju moterims ir vyrams numato tokias pačias išmokas ir garantijas. Be to, diskriminuojanti veikla ar blogas elgesys su asmeniu dėl jo lyties gali pažeidėjui užtraukti administracinę ar baudžiamąją atsakomybę.

LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (Žin., 1998, Nr.112-3100), įsigaliojęs 1999 m. kovo mėn., įtvirtina vienodas moterų ir vyrų teises ir galimybes. Įstatymui įgyvendinti keliami pagrindiniai uždaviniai: visaapimantis ir lygiateisiškas abiejų lyčių dalyvavimas pilietiniame, kultūriniame, ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime nacionaliniu, regioniniu ir tarptautiniu mastu bei visų formų diskriminacijos panaikinimas. LR lygių galimybių įstatyme diskriminacijos sąvoka apibrėžiama, kaip nevienodas asmenų ar jų grupių vertinimas rasės, lyties, lytinės orientacijos ar socialinio statuso pagrindu. Sąvoka apima tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti lyties, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Šis įstatymas, taikomas visoms valstybės, savivaldybių institucijoms ir privačioms organizacijoms, draudžia tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl asmens lyties profesinėje, švietimo ir mokslo bei paslaugų ir prekių teikimo srityse.

Šis įstatymas taip pat numato nuobaudas už seksualinį priekabiavimą ir leidžia imtis specialiųjų priemonių diskriminuojamos lyties atžvilgiu. Jei fizinio asmens lygios teisės yra pažeidžiamos, jis turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Lygių galimybių įstatymas taip pat draudžia skelbimuose priimti į darbą arba mokytis nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų civilinę padėtį, privatų gyvenimą ar

šeimos planus. Be to, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnį, valstybės institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo remti visuomeninių organizacijų programas, skirtas moterų ir vyrų lygių galimybių skatinimui. Savivaldybių institucijoms ši nuostata taip at yra privaloma.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Teisingumo ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vidaus reikalų ministerija ir kitos valstybės valdymo ir valdžios institucijos pagal savo kompetenciją užtikrina Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nustatančių nediskriminavimo ir lygių galimybių principą ir vykdymą. Lietuvos teisės aktai visiškai atitinka ES *acquis*, kitų tarptautinių teisės aktų nuostatas moterų ir vyrų lygybės klausimais. Tačiau atsižvelgiant į realią gyvenimo kaitą tiek Lietuvoje, tiek Europoje įstatymai yra nuolat papildomi, tobulinami, siekiant užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes (Socialinis pranešimas 2008-2009).

Lyčių skirtumui mažinti Lietuvoje buvo priimtos specialios programos, kurios taikytos tam tikrais laikotarpiais. Pirmoji Lietuvoje Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programa patvirtinta 2003 metais. Antrosios Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos tikslai buvo nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygių galimybių problemas visose srityse, užtikrinti lyčių aspekto integravimą, parodyti specifines moterų ir vyrų problemas ir jas spręsti. „Socialiniame pranešime“ kalbant apie minėtos programos įgyvendinimo rezultatus 2007 metais, (Socialinis pranešimas 2007-2008, 2008) teigiama, kad šiuo laikotarpiu sumažėjo moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygio skirtumai, didinamos moterų, ypač kaimo moterų, užimtumo galimybės, galimybės imtis verslo ir jį plėtoti rezultatai. Taip pat buvo gerinamos sąlygos derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus bei didinama moterų motyvacija, kompetencija ir gebėjimai aktyviau dalyvauti priimant sprendimus. 2008-2009 metų Socialiniame pranešime (Socialinis pranešimas 2008-2009, 2009), aptariant tos pačios - 2008 metų programos rezultatus sakoma, kad lyčių lygybės moterų ir vyrų atžvilgiu situacija gerėja, bei šiuo laikotarpiu patobulinta statistikos pagal lytis rodiklių pateikimo informacija. Aptariant duomenis “Socialiniame 2009-2010 metų pranešime” apie 2009 metų rezultatus (Socialinis pranešimas 2009-2010, 2010) sakoma, kad ekonominis nuosmukis skirtingai paveikė moterų ir vyrų padėtį.

Atsižvelgiant į tai, kad antrosios - tęstinės Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 - 2009 metų programos įgyvendinimas baigėsi, 2010 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino trečiąją - tęstinę Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 - 2014 metų programą. Šios programos pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai visose srityse būtų įgyvendinamos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos bei įvykdyti šios srities Europos Sąjungos ir tarptautiniai įsipareigojimai (Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa, 2010). Programos tikslų siekiama per užsibrėžtus uždavinius: ”užimtumo, švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos, aplinkosaugos, krašto apsaugos,

Europos Sąjungos ir tarptautinio bendradarbiavimo, sprendimų priėmimo bei moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmų ir metodų plėtros srityse. Programos uždaviniai įgyvendinami patvirtintu įgyvendinimo priemonių planu (Žin., 2010, Nr.83-4391). Siekiant kuo veiksmingiau įgyvendinti šią programą bei betarpiškai bendrauti su visuomene, bendradarbiaujama su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, nevyriausybinėmis organizacijomis, socialiniais partneriais ir savivaldybėmis.

Genderinius tyrimus inicijuoja ir aktyviai remia Pasaulio bankas, Tarptautinis valiutos fondas, Jungtinės Tautos, Tarptautinės plėtros tyrimų centras – IDRC (*International Development Research Centre*), UNDP (*United Nations Development Programme*) ir UNFEM (*United Nations Development Fund for Women*) Jungtinėse Amerikos Valstijose; Kanadoje – CIDA (*Canadian International Development Agency*); žinomos pasaulinės moterų organizacijos WID (*Women in Development*), WIDE (*Women in Development Europe*) ir daugelio šalių panašios veiklos organizacijos – WBI (*Women's Budget Initiative*). Gerai žinomi pasaulyje genderinės ekonomikos tyrimų centrai, kurie susiformavo Didžiojoje Britanijoje – Sasekso tarptautinės plėtros tyrimų institute, Kembridžo ir Oksfordo universitetuose, Londono Ekonomikos ir politinių mokslų mokykloje, Amerikoje – Harvardo universiteto Tarptautinės plėtros institute, Vokietijoje – Hanoverio Tarptautiniame moterų universitete.

Apibendrinant skyrių galime teigti, kad įgyvendinant lygių teisių politiką yra kuriami teisiniai dokumentai tiek Europos, tiek nacionaliniu lygmeniu, kuriais siekiama suteikti lygias galimybes visoms žmonių grupėms visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime - vadovaujantis lygių galimybių principais. Lietuva, kaip pilnateisė Europos Sąjungos narė, atsižvelgdama į šalyje galiojančią teisinę sistemą, administracines struktūras ir finansines galimybes, dalyvauja ES Tarybos posėdžiuose ir teikia pasiūlymus bei pastabas, teisės aktams tobulinti. Vienodos moterų ir vyrų teisės yra užtikrintos visose srityse ir integruotas lyčių lygybės principas. Lietuvos teisės aktai, visiškai atitinka Europos Sąjungos bei kitų tarptautinių teisės aktų nuostatas lyčių lygybės klausimais. Atsižvelgiant į realią gyvenimo kaitą tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje įstatymai yra nuolat papildomi ir tobulinami, kad būtų užtikrinamos geresnės moterų ir vyrų lygių galimybių teisės.

Tačiau praktinėje veikloje daugelyje sričių moterų ir vyrų padėtis išlieka skirtinga, todėl sekančiame skyriuje aptarsime lyčių lygių galimybių integravimo strategiją bei įgyvendinimo programas, kad kuo sėkmingiau būtų įgyvendinami lyčių lygių galimybių principai.

### 1.3. Lyčių lygių galimybių integravimas: strategija ir programos

Kalbant lyčių lygių galimybių integravimo tema, mokslinėje literatūroje sutinkama daug terminų: lyties aspekto integravimas, lyčių lygių galimybių integravimas, lyčių lygybės įtakos sustiprinimo strategija, lyčių vienodų galimybių užtikrinimas raidos procese, lyčių dėmens integravimo strategija, lyties įtakos politikai ir praktikai sustiprinimo tendencijos. Šiame darbe vartojami terminai lyties aspekto integravimas ar lyčių lygių galimybių integravimas.

Lyčių lygių galimybių integravimas traktuojamas kaip veiklos kryptis lygybės link ir reiškia lyčių lygybės integravimą į sistemas, struktūras, institucijas, programas, įvairią politiką ir praktiką. Pagrindinės lyčių politikos Lietuvoje problemos yra siejamos su įvairiausių formų prievarta prieš moteris, žema moterų politine reprezentacija, darbo rinkos segregacija ir kai kuriomis šeimos politikos sritimis. Todėl šioje dalyje aptarsime lyčių aspekto integravimo strategijos atsiradimo teorines ištakas, kaitą bei strategijos aspektus.

Lyčių dėmens integravimo politinis diskursas siejamas su feministinio judėjimo atgimimu XX a. antrojoje pusėje Vakarų Europoje ir JAV. Pagrindinis tikslas buvo pagerinti moterų padėtį visuomenėje. Feminizmo judėjimo atgimimas metė iššūkį androcentriškam pasaulio suvokimui (kuriame vyriška tvarka yra laikoma norma), seksizmui ir mizoginiškai kultūrinei tradicijai (Rengardienė, 2004). Svarbus konceptualinis lūžis įvyksta kartu su socialinio konstrukcionizmo sąjūdžiu socialiniuose moksluose, kuomet suvokta, kad socialiniai santykiai tarp lyčių negali būti nusakomi remiantis tik biologiniais ypatumais.

Politiniame lygmenyje lyčių aspekto integravimo strategijos vystymosi eigoje galima išskirti keletą pozityvių XX a. pabaigos lyčių lygybės sampratos kaitos tendencijų. Kaip nauja koncepcija pirmą kartą tarptautiniuose dokumentuose paminėta po trečiosios Jungtinių tautų pasaulinės moterų konferencijos 1985 m., Nairobyje. Ši koncepcija buvo pateikta kaip priemonė skatinti moterų vaidmens vystymąsi ir moterų vertybių integravimą ir raidą Jungtinių Tautų moterų padėties komisijoje vykusių debatų apie moterų vaidmens plėtrą metu. Šią strategiją buvo būtina parengti, todėl 1986 metais buvo priimta Jungtinių Tautų rezoliucija, kurioje šalims nurodoma pilnai integruoti Nairobio moterų pažangos strategijas tiek į ekonomines, tiek ir į socialinės raidos programas. 1995 m. Pekine vykusios Jungtinių Tautų ketvirtojo pasaulinio moterų suvažiavimo metu lyčių aspekto integravimo strategija buvo apibrėžta Veiksmų programoje, kuri buvo priimta šioje konferencijoje. Pekino konferencijos reikšmingiausia išdava buvo naujos lyčių lygybės sampratos ir metodologijos aprobavimas. Dar kartą buvo paraginta skatinti lyčių aspekto integravimo politiką. Po šios konferencijos daugelis šalių parengė nacionalines lyčių aspekto integravimo strategijas ir įgyvendinimo veiksmų planus.

Lyčių lygybės integravimo strategija – tai Lyčių aspekto integravimo specialistų darbo grupės, kurią sudarė 1995 metais Europos Taryba penkių darbinių susitikimų rezultatas. Šios grupės užduotis buvo parengti priemonės, kurias tiek valstybės Europos Tarybos narės, tiek regioninės ir tarptautinės organizacijos parengė bei įgyvendina integruodamos lyčių perspektyvą į bendrąją politiką, programų planavimą, sektorių politiką ir visą visuomeninę veiklą visuose lygmenyse, apžvalgą. Šios apžvalgos pagrindu komitetas parengė ir lyčių lygybės integravimo koncepcinius rėmus bei metodologiją ir identifikavo metodus, priemones integruojant ir įvertinant lyčių dimensiją efektyviu ir matomu būdu. Pateiktos rekomendacijos galioja nacionaliniams, regioniniams ir vietiniams lygmenims.

Oficialioji Europos Sąjungos apibrėžtis lyčių aspekto integravimo strategiją nusako, kaip politinių procesų organizavimą, reorganizavimą, tobulinimą, plėtrą ir vertinimą tokiu būdu, kad lyčių lygybės perspektyva būtų įtraukta į visas politikos sritis, visus lygmenis, visuose etapuose, visų veikėjų, paprastai dalyvaujančių politinėje veikloje (Europos Taryba, 1998). Svarbus strategijos išskirtinumas tas, kad feminizmo idėjų išpuoselėta lyčių lygybės paradigma atkreipia dėmesį ne tik į moteris, bet ir į santykius tarp lyčių, tuo įveikdama siaurą feministinį požiūrį. Čia tradiciniai vyro – šeimos maitintojo ir žmonos – namų šeimininkės vaidmenų modeliai keičiami individualizuotu lyčių kontraktu – individualumo, nepriklausomybės bei lygiavertio skirtingumo prielaida, dalinantis ne tik viešosios sferos teikiamomis galimybėmis ir gėrybėmis, bet ir namų ūkių įsipareigojimais, geriau derinant šeimą ir profesinę karjerą – teigiama lyčių lygybės žodyne [2]. Todėl lyčių aspekto integravimo strategiją galime įvardyti kaip valstybės politiką per moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo prizmę, kur lyčių aspektas integruojamas į valstybės socialinę ekonominę politiką.

Šidlauskienė V.[4], lyties aspekto integravimo strategiją įvardija lyčių lygybės kaip dominuojančio visuomenės trendo įtvirtinimą abiem lytims naudinga linkme ir tai yra sistemingas lyčių politikos planavimas, įgyvendinimas, stebėsena ir įvertinimas, siekiant lyčių lygybės.

Apie lyčių aspekto integravimo strategiją, kuri vadinama, kaip novatoriškas lyčių lygybės perspektyvos integravimo metodas ir apima glaudų atskirų padalinių bendradarbiavimą, politinių procesų reorganizavimą ir naujų visuomeninių organizacijų bendradarbiavimą pasisako Rakauskienė ir Lisauskaitė. Jų nuomone, lyčių aspekto integravimo strategija reiškia procedūrinius pokyčius, tokius kaip požiūrio į politikos formavimą pakeitimą, organizacinės kultūros pokyčius ir naujas bendradarbiavimo bei konsultacijų formas (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2005).

Moterų ir vyrų lygybės tikslui pasiekti gali būti pasirenkamos įvairios strategijos. Populiariausios iš jų:

*Lyčių aspekto integravimas arba lyčių lygybės viešosios politikos strategija.* Tai vyraujanti poveikio lytims strategija, sisteminis lyties aspekto ir lyčių lygybės principų diegimas į visas

politinės veikos sritis, visus lygmenis, visus etapus, visų veikėjų dalyvaujančių politinėje veikoje priemonės, taip pat bet kurios planuojamos veiklos, įstatymų, strategijų ir programų visose srityse ir visais lygmenimis įvertinimas, atsižvelgiant į poveikį tiek moterims, tiek vyrams;

*Nediskriminavimas dėl lyties ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo taikymas bei lygių galimybių sudarymas tiek moterims, tiek vyrams.*

Lygių galimybių moterims ir vyrams užtikrinimas suponuoja tam tikras konkrečias sritis kuriose šis metodas taikytinas, pavyzdžiui užimtumas, švietimas, mokslas, tačiau lyčių lygybė turi būti užtikrinta visose srityse. Didelėje dalyje sričių moterų ir vyrų lygių galimybių metodo siekiant lyčių lygybės tikslų taikyti netgi neįmanoma, pavyzdžiui, aplinkosaugoje ar kitose mažiau tradicinėse lyčių lygybės požiūriu srityse. Tas pat taikytina kalbant apie globalias sritis, apimančias plačią problematiką, didelį kiekį įvairių aspektų, o ypač procesų, pavyzdžiui, ekonomika. Šiais atvejais lygių galimybių moterims ir vyrams metodas, apimantis labai konkrečius dalykus, nebūtų efektyvus siekiant lyčių lygybės, dėl riboto ir susiaurinto taikymo, paliestų tik kai kuriuos nebūtinai svarbiausius aspektus. Todėl naudojamas lyčių aspekto integravimo (*gender mainstreaming*) metodas, kuomet atsižvelgiama į moterų ir vyrų patirtį, žinias, interesus, specifinius lyčių vaidmenis ir reikalavimus lytims visuomenėje, kad abi lytys vienodai galėtų pasinaudoti priemonėmis ar politinių programų nauda.

Pasak V.Šidlauskienės, viešojoji politika lyčių lygybės aspektu traktuotina kaip valdžios ir valdymo institucijų lyčių lygybės politinė elgsena ir veiksmai, procedūros bei sprendimų priėmimas vadovaujantis lygybės principu (Šidlauskienė, 2005). Kitaip sakant, tai valdžios pastangos reguliuoti visuomenėje kylančias įtampas dėl nevienodo lyčių traktavimo, skirstyti materialines ir simbolines vertybes bei paslaugas, fiskalinės politikos svertais reguliuoti biudžetą ir pinigų srautus.

Naujoji lyčių dėmens integravimo strategija žymi minties ir veiksmo paradigmos kaitą, lyginant ją su ankstesnėmis politinėmis gairėmis, siekiančiomis lyčių lygybės. Su naujuoju požiūriu iš esmės siekiama pakeisti vyriškosios perspektyvos dominavimą ir transformuoti santykius tarp lyčių (Rees, 1998). Kaip teigia Fraser (1994), (Reingardienė, 2004), lyčių aspekto integravimo strategija – tai ambicingas opozicijų griovimo ir viešosios/privačios sričių veiklos integravimo projektas, kurios pagrindas – lyčių vaidmenų ir jų kultūrinių kodų dekonstravimo strategija. Lyčių aspekto strategijos atspirties taškas tampa struktūrinės lyčių lygybės aspekto integravimas ir į politinius įvairių lygmenų procesus.

Lyčių lygybės žodyne (*Словарь гендерных терминов*, 2002) lyčių analizės terminu apibūdinamas procesas, kurio tikslas yra įvertinti moterų ir vyrų padėtį, esančias ir siūlomas programas, teisės aktus, viešosios politikos kryptis visose visuomenės ir valstybės srityse. Lyčių analizė apibūdinama kaip kokybinės informacijos rinkimas ir supratimas apie lyčių tendencijas ekonomikoje ir visuomenėje bei socialinių procesų supratimas. Analizė leidžia matyti ir palyginti politinių, ekonominių ir socialinių veiksnių poveikį moterims ir vyrams. Lyčių analizės procesas grindžiamas įsitikinimu, kad politika negali būti atskirta nuo socialinio konteksto, kad socialiniai klausimai



neatskiriami nuo ekonomikos. Vienas iš socialinių ekonominių duomenų rinkimo tikslų yra parodyti vyrų ir moterų gaunamas pajamas ir kad moterys yra nepalankesnėje situacijoje nei vyrai. Reali moterų ir vyrų padėtis gali skirtis dėl lyties (biologiniai skirtumai) ir dėl lyčių socialinių skirtumų. Kadangi šie aspektai yra glaudžiai susiję tarpusavyje, todėl pažanga vienoje iš sričių neįmanoma, nepakeitus situacijos kitose.

„Equal“ lyčių lygių galimybių integravimo vadove lyčių lygių galimybių integravimas apibūdinamas kaip procesas siekiant integruoti lyčių lygybės dėmenį į vyraujančią visuomeninę kryptį, kad moterims ir vyrams lyčių lygybės principas būtų vienodai naudingas. Tai reiškia, kad visi politinės programos etapai – kūrimas, įgyvendinimas, priežiūra ir vertinimas – traktuojami taip, kad būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė (Equal lyčių lygių galimybių integravimo vadovas, 2008).

Be to, lyčių lygių galimybių integravimo strategiją Reingardienė siūlo laikyti novacija (Reingardienė, 2004), kur socialiniams santykiams nustatomi nauji prioritetai bei sudaromos prielaidos naujų politikos instrumentų paieškai.

Toliau apžvelgsime lyčių lygybės strategiją, kurią moterų ir vyrų lygioms galimybėms įgyvendinti visose veiklos srityse siūloma naudoti ir kuri apibrėžiama kaip politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas tokiu būdu, kad lyčių lygybės aspektas būtų inkorporuotas į visas politikos sritis, visus lygmenis ir veiktų visuose etapuose. Bet kokia planuojama veikla, įstatymai, strategijos ir programos visose srityse ir lygmenyse turi būti vertinami atsižvelgiant į poveikį tiek moterims, tiek vyrams.

1996 metais Europos komisija patvirtino lyčių aspekto integravimo požiūrį ne kaip lygių galimybių politikos pakaitalą, bet kaip jos priedą. Todėl tai yra jungtinė idėja: “Lyčių aspekto integravimas apima ne tik pastangas skatinti lyčių lygybę diegiant konkrečias priemones moterims padėti, bet ir visų bendrų politikos kryptčių bei priemonių sutelkimą ties lyčių lygybės siekiu, jau planavimo etape aktyviai ir atvirai atsižvelgiant į jų galimą poveikį atitinkamai vyrų ir moterų situacijai (lyčių aspektas). Tam reikia sistemingai tirti priemones bei politiką ir apibrėžiant bei diegiant atsižvelgti į minėtąsias pasekmes” (Europos komisija, 1996).

Analizuojant lyčių aspekto integravimo strategijos patį dokumentą, pirmojoje strategijos dalyje lyčių aspekto integravimas pateikiamas pasiekimų lyčių lygybės srityje kontekste. Joje aprašoma lyčių aspekto integravimo strategijos kilmė ir sąryšis su specifine lyčių lygybės politika. Antrojoje strategijos dalyje atskleidžiama, kokios yra lyčių aspekto integravimo strategijos būtinos išankstinės prielaidos ir palankios sąlygos. Trečioji dalis parengta kaip parama imantis konkrečių veiksmų. Šioje dalyje aptariama, ką reikia akcentuoti, rengiant lyčių aspekto integravimo strategijos įgyvendinimo politikos planus ir pateikiami rodikliai šio proceso monitoringui bei integravimo strategijos įgyvendinimo pavyzdžių apžvalga.

V.Šidlauskienė [4] strategijos įgyvendinimui turimą techniką ir prieinamus instrumentus skirsto į tris grupes:

- analitinės – lyčių statistikos, išlaidų ir gautos naudos analizės, lyčių studijų tyrimai, apžvalgos, lyties poveikio analizė, nurodymai ir gairės;
- edukacinės technikos ir priemonės – mokymo kursai, ekspertizė, mokymo ir mokymosi medžiaga;
- konsultacinės ir komunikacinės – lygių galimybių valstybinės programos (plano) parengimas, darbo, stebėjimo, priežiūros, išklauso grupės, seminarai, konferencijos, sėkmingos praktikos sklaida.

Reingardienė (Reingardienė, J. 2004) teigia, kad lyčių aspekto strategijos įgyvendinimą įvairiose šalyse lemia ideologiniai, instituciniai, politiniai ir teisiniai veiksniai. Istorinis lyčių darbo pasidalijimas, susiklostę vyriškumo ir moteriškumo stereotipai yra pagrindinės beveik visose šalyse minimos lyčių aspekto integravimo politikos problemos.

Tam, kad deklaruojama lyčių lygybė taptų konkrečiais veiksmais, Gertrud Åström kartu Švedijos savivaldybių ir regionų asociacija sukūrė savivaldybių politikos ir darbo administravimo metodą, leidžiantį ištirti esamą padėtį lyčių lygybės požiūriu, įvertinti turimų išteklių panaudojimą ir parengti praktinių veiksmų planą. Metodas apima kiekybinių duomenų, skaičiavimų ir informacijos rengimą, kuris sudaro kokybinės veiklos analizės pagrindą. Šio metodo tikslas – palengvinti darbą, konkrečiai analizuojant veiklą lyčių lygybės požiūriu. Jis naudojamas kaip svertas kaupiant faktus ir informaciją apie moterų ir vyrų padėtį tam tikrose situacijose. Jis vadinamas 3R metodu. Metodo pavadinimas – 3R – yra sudarytas iš tris kertines analizės kryptis apibrėžiančių raktinių žodžių pirmosios raidės **R** (Rakauskienė O.G., Lisauskaitė V., 2005):

R1– Re prezentacija (atstovavimas);

R2 – Resursai (ištek liai);

R3 – Reali situacija (esama padėtis).

Šio metodo tikslas – ištirti moterų bei vyrų diskriminacijos priežastis konkrečioje gyvenimo srityje ir paskatinti bendruomenės diskusijas apie lyčių lygybę, remiantis tyrimo metu gauta informacija apie moterų ir vyrų atliekamus darbus, dalyvavimą sprendimų priėmime, jų padėtį visuomenėje, galimybes pasinaudoti ištek liais, kokį poveikį savivaldybės ar bendruomenės lygmeniu priimami sprendimai daro moterims ir vyrams, berniukams ir mergaitėms. Tačiau 3R, kaip problemų sprendimo priemonę, autorių nuomone, tikslinga ir efektyvu taikyti tik tuomet, kai sprendimų priėmėjai ir vykdytojai yra pasiruošę keisti vienos ar kitos lyties atstovams nepalankią situaciją. Metodo įgyvendinimui reikalinga ir politinė valia.

**R1 – Re prezentacija (atstovavimas).** R1 tyrimo tikslas – apžvelgti kiek moterų ir vyrų yra tarp sprendimo priėmėjų, vykdytojų ir vartotojų. Atliekant jį svarbu nustatyti, kiek moterų ir vyrų

dalyvauja priimant sprendimus tiriamoje srityje, kiek moterų ir vyrų yra atsakingi už jau priimtų sprendimų vykdymą, kiek moterų ir vyrų yra toje visuomenės grupėje, kuriai skirti konkretūs sprendimai. Taigi R1 padeda atsakyti į klausimą „kiek moterų ir vyrų?“ ir atskleidžia netolygų lyčių pasiskirstymą sprendimų priėmimo, vykdymo ir rezultatų vartojimo etapuose.

**R2 – Resursai (ištekliai).** R2 tyrimo tikslas – surinkti duomenis apie išteklius, susijusius su nagrinėjama problema, išsiaiškinti, kaip jie paskirstomi moterims ir vyrams, „ką moterys ir vyrai gauna?“ Paprastai tiriant moterų ir vyrų padėtį konkrečioje srityje, siūloma tirti šiuos išteklius:

- laiką (pvz., ar moterims ir vyrams suteikiamas vienodas laikas pasisakymams, atostogoms?);
- pinigus (pvz., ar skiriamos vienodos lėšos berniukų ir mergaičių sportinės veiklos skatinimui?);
- dėmesį, pripažinimą, įvertinimą (pvz., ar moterys ir vyrai vienodai paskatinami, įvertinami už savo pastangas darbe?);
- darbo priemones ir sąlygas (pvz., ar moterims ir vyrams sudaromos vienodos darbo sąlygos, suteikiamos vienodos darbo priemonės?);
- informaciją (pvz., ar moterys ir vyrai turi tokias pat sąlygas gauti rūpinimą informaciją apie savivaldybės teikiamas paslaugas, vykstančius renginius?).

**R3 – Reali situacija (esama padėtis).** R3 tyrimas – tai kokybinė tyrimo R1 (reprezentacijos) ir R2 (resursų) analizė. Jos tikslas – atskleisti, kaip konkrečius veiksmus lemia su asmenų lytimi susijusios normos ir vertybės. R1 ir R2 atsako į kiekybinį klausimą – kas, ko ir kiek gauna? O R3 analize siekiama nustatyti sąlygas, kuriomis tai vyksta. Kitaip tariant, R3 analizės tikslas yra atsakyti į klausimą „Kodėl moterys ir vyrai yra skirtingai atstovaujami ar gauna nevienodus išteklius?“ Taigi, pirmieji du tyrimo etapai pateikia „grynus“ skaičius, o trečiuoju etapu siekiama paaiškinti gautus rezultatus ir nustatyti jų priežastis. Kitaip tariant, būtina rasti atsakymą į klausimą, ar tam tikras elgesys, reiškinys ar praktika yra natūralūs, būdingi moteriškai ir vyriškai prigimčiai, yra savaimė suprantami? Ar tai tik susiklosčiusios socialinės praktikos, galios santykio tarp lyčių, tradicijų, mūsų suvokimo apie tai, kas moteriška ir vyriška, rezultatas?

Metodas 3R iš esmės atsako į klausimą: kas ką – kokius išteklius – ir kokiomis sąlygomis gauna, t. y. kas yra ekonominės naudos gavėjas ir kokią ekonominę naudą turi moterys?

Apibendinat skyrių, galime daryti išvadą, kad lyčių lygybės integravimo strategija yra reikšminga ir vertinga dėl sekančių priežasčių:

- tokiu būdu lyčių lygybės klausimai tampa labiau matomi visuomenėje;
- lyčių aspekto integravimo strategija (gender mainstreaming) traktuojama kaip fundamentinė kryptis, kuri turi būti diegiama tiek ekonominiu, tiek socialiniu, tiek visuomeniniu lygmeniu per moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo prizmę;

- moterų ir vyrų dalyvavimas integravimo procese skatina geriau panaudoti žmogiškuosius išteklius;

- užtikrinamas kokybiškesnis valdymas ir įtraukiama daugiau žmonių į visų rūšių politikų formavimą, o lyčių lygybės klausimai tampa labiau matomi visuomenėje;

- tokio pobūdžio strategiją reikia siekti įgyvendinti Lietuvoje, tačiau, turint omenyje šios strategijos diegimą ekonomikoje, akivaizdu, kad ši strategija apsiriboja praktiškai tik darbo užimtumo, darbo užmokesčio, socialinių paslaugų sritimis. Tuo tarpu šiuolaikiniai lyčių lygybės tyrimai sparčiai veržiasi ir į makroekonomikos sritį.

#### **1.4. Lyčių ekonomika. Lyčių lygybės socioekonominiai klausimai Lietuvoje**

XX a. antrojoje pusėje JAV ir Vakarų Europoje pasikeitus šeimos instituto struktūrai, atsiradę pokyčiai vedybų, skyrybų, gimstamumo rodikliuose, moterų darbas tiek apmokamo darbo sferoje, tiek namų ūkyje bei feministinio judėjimo atgimimas paskatino kurti naują sritį – lyčių ekonomiką (gender economics) ir atitinkamas jos sudėtines dalis – genderinis išteklių paskirstymas, genderinis biudžetas, genderinė užsienio prekybos politika, genderinė užimtumo ir pajamų politika, genderinė strategija ekonominėje politikoje, genderinė regioninė politika, genderinė ūkio politika ir t.t. Šiame skyriuje labiau apžvelgsime vieną iš sudedamųjų lyčių ekonomikos dalių – genderinę užimtumo ir pajamų politiką.

Mokslinėje literatūroje nagrinėjama moterų ir vyrų padėtis Lietuvos darbo rinkoje, aiškinamos darbo užmokesčio skirtumų priežastys ir kiti klausimai: N. Daukantienė kalba apie darbo rinkos pokyčius Lietuvoje, V. Grybaitė - apie lyčių lygybę darbo rinkoje bei moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, V. Kanopienė analizuoja socialinį ir profesinį Lietuvos moterų mobilumą, diskriminacijos darbo rinkoje formas, G.Purvanekienė, A. Purvanekas – tiria darbo rinkos segmentaciją pagal lytį, O.G. Rakauskienė, analizuoja moterų indėlį kuriant bendrą vidaus produktą, Mažeikienė N., Šidlauskienė V. ir kiti autoriai.

Autorius, kuris parašė vieną iš plačiausiai nagrinėjusių lyčių ekonomiką vadovėlių - J. Jacobsen [7], detalizuoja lyčių ekonomikos apibrėžimą taip, sakydamas, kad ji apima tris ekonomines problemas:

- teoriniai modeliai, kurie apima tiek vyrus, tiek moteris;
- empiriniai tyrimai, nukreipti į bendrus tyrimus ieškant panašumų ir skirtumų tarp abiejų lyčių;
- ekonominės politikos analizė, kuri įvairiais būdais paliečia kiekvieną iš lyčių.

Lyčių ekonomikos sritis, pasak Grybaitės (Grybaitė, 2006) atskleidžia lyčių nelygybės formaliam užimtumo sektoriuje mechanizmą, nagrinėja, kokią poveikį vyrų ir moterų socialiniam ir ekonominiam statusui turi politiniai, prekybų ir finansų institutai, tiria ekonominio vystymosi indeksus ir rodiklius, atsižvelgiant į lyčių ekonominių socialinių skirtumų didėjimą (mažėjimą),

prieinamumą prie ekonominių išteklių, jų naudojimo ir kontrolės galimybes. Svarbiausia lyčių ekonomikos esmė – remiantis ekonomikos, neoklasikine ir feministine teorijomis, tirti lyčių prieinamumo prie ekonominių išteklių, jų naudojimo bei kontrolės galimybes, tendencijas darbo rinkoje, darbo apmokėjimą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, nagrinėti profesinę segregaciją, ekonomines diskriminacijos teorijas. Analizuojant darbo rinką ir jos pokyčius, darbo užmokestis yra vienas iš svarbiausių rodiklių.

Analizuojant moterų ir vyrų padėtį Lietuvos darbo rinkoje būtina įvertinti, kad svarbiausios gyventojų užimtumo tendencijos susiformavo dar sovietiniu laikotarpiu, kai remiantis lyčių lygybės ideologija, moterys buvo skatinamos aktyviai įsijungti į apmokamo darbo sferą (Kanopienė, 2006). Pasak N.Daukantienės, moterų padėčiai Lietuvoje didelę įtaką turi: identifikacija, vertybės ir patriarchalinis modelis, kuris ir formuoja požiūrį į individą visuomenėje ir jo darbinėje veikloje. Mūsų visuomenėje pastebimas darbo kaip vertybės statuso kilimas. Darbas ir šeima lieka svarbiausiomis mūsų šalies gyventojų vertybėmis, tačiau dažnai moterys priskiriamos namų, šeimos sričiai, o vyrai – darbo (Daukantienė, 2006).

Moterų ir vyrų lygybės sąsajos su socialine ekonomine plėtra laikoma svarbia, laikantis nuomonės, kad lyties aspektas integruotinas į visas veiklas, faktinė lyčių lygybė jokių būdu negali būti traktuojama kaip antraeilis socialinis ekonominis prieštaravimas. Pripažįstama, kad moterų ir vyrų lygios galimybės skatina socialinę ekonominę plėtrą. Ekonominis augimas garantuoja geresnį išsilavinimą, demokratijos ir lyčių lygybės plėtrą. Ypač svarbu lygių galimybių prioritetą įgyvendinti ne tik socialinės rizikos prasme per specialias priemones, bet ir lygių galimybių prasme, taikant kitas priemones netiesioginei diskriminacijai mažinti. Dar svarbu atsižvelgti į visų lygių galimybių tikslinių grupių poreikius, integruojant juos visose gyvenimo srityse kartu su likusia visuomenės dalimi.

V. Kanopienė moterų karjeros praktikoje išskiria keturis moterų diskriminacijos tipus (Kanopienė, 2000):

*Atlyginimo diskriminacija* – kai už tokį patį darbą, mokamas skirtingas darbo užmokestis;

*Užimtumo diskriminacija*, kai esant vienodoms sąlygoms moterys nepriimamos ar pirmiau atleidžiamos iš darbo, todėl moterų ekonominis aktyvumas žemesnis nei vyrų;

*Užsiėmimo diskriminacija* – moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiems stereotipams, kaip menkesnių sugebėjimų, nesugebančios dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera nwingalinčios priimti sprendimų;

*Žmogiškojo kapitalo diskriminacija* – kuomet moterims sudaromos kliūtys siekti išsilavinimo, kvalifikacijos tobulinimo.

Grybaitė moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį skirsto į du poveikius: pirma, lyčių skirtingų charakteristikų t.y. kiekvienos lyties skirtingų indėlių į savo žmogiškąjį kapitalą ir antra,

diskriminacijos darbo rinkoje. Prie priežasčių, turinčių įtakos darbo užmokesčiui priskiriama ir profesinė segregacija (Grybaitė, 2006).

Vienas iš svarbių šiuolaikinės darbo rinkos bruožų, būdingas tiek Vakarų valstybėms, tiek pokoministinėms šalims, yra jos pasidalijimas į „vyriškąjį“ ir „moteriškąjį“ sektorius. Šiam reiškiniui paaiškinti naudojami terminai lyčių užimtumo segregacija. Elektroniniame lyčių lygybės žodyne [2], A.Žvinklienė teigia, kad lyčių užimtumo segregacija arba profesinė segregacija – tai „stabili tendencija įdarbinti vyrus ir moteris pagal griežtai apibrėžtas profesijas, ekonomikos šakas ir pareigybes“. Feministinėje ekonominėje teorijoje skiriamos dviejų rūšių lyčių užimtumo segregacijos: horizontalioji ir vertikalioji. Horizontalioji suvokiama kaip netolygus vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomikos šakas ir profesijas, o vertikalioji suprantama kaip netolygus pasiskirstymas pagal pareigų hierarchiją. Horizontalioji ir vertikalioji, pasak A.Žvinklienės, veikdamos kartu sukelia dvigubą dirbančių moterų diskriminaciją.

Mokslinėje literatūroje, nagrinėjant socialinių kliūčių spektrą, sutinkamas „stiklinių lubų“ terminas. Elektroniniame lyčių lygybės žodyne [2], „stiklinės lubos“ įvardijamos kaip moterų politinės, socialinės ir ekonominės nelygybės priežastimi. „Stiklinių lubų“ apibūdinimas pasirodė pasaulinėje literatūroje 70-aisiais metais, ir reiškia nematomus dirbtinius barjerus profesinės karjeros siekiančiai moteriai – išankstinį nusistatymą ir organizacines kliūtis, kurios trukdo moterims užimti aukštas vadovaujančias pareigas. Ši formuluotė atspindi lyčių nelygybę, ypač aukštos hierarchinės struktūros pakopose. Moterys ir vyrai turi skirtingą prieinamumą prie ekonominių išteklių, nevienodas įsidarbinimo ir materialinio bei socialinio statuso siekimo galimybes. Moterų galimybes, siekiant profesinės karjeros, metafora – „**stiklinės lubos**“ reiškia tam tikros asmenų grupės (dažniausiai moterų), kurios formaliai gali siekti atsakingesnio darbo ar aukštesnių pareigų, tačiau praktiškai negali peržengti tam tikros profesijos karjeros pakopos. Šiuo terminu apibūdinamas moterų diskriminacijos modelis, kai paaukštinimas priklauso nuo vadovaujantį postą užimančio vyro. Egzistuoja ir horizontaliosios segregacijos koncepcija – „**stiklinės sienos**“, kuri apibūdina moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus. Moterys užima mažiau svarbias, neprestižines darbo vietas ir dažniau dirba lanksčiose, nepagrindinėse darbo rinkose. Iš to seka, jog tam tikros lyties atstovai (dažniausiai moterys) yra apriboti darbo/ profesijos pasirinkimo galimybėmis.

Pasak Daukantienės (Daukantienė, 2006), sociologų teigimu (V. Kanopienės, G. Purvaneckienės, A. Purvanecko, O.G. Rakauskienės ir kt.), mūsų visuomenėje moterys, palyginti su vyrais, užima nelygią padėtį. Pasak jos, priežastys, kurios verčia taip manyti, yra šios:

- moterys ir vyrai turi nelygias teises ekonominių išteklių paskirstyme. Moterų pajamos, kurias sudaro iš esmės darbo užmokestis, vidutiniškai 20% mažesnės negu vyrų, horizontalios ir

vertikalių segregacijų darbo rinkoje dėka. Daugiau moterų nei vyrų dirba ne visą darbo dieną, o tai turi įtakos darbo užmokesčiui;

- moterys ir vyrai užimti skirtinguose ūkio sektoriuose ir yra skirtinguose darbinės veiklos lygmenyse; moterys dažnai dirba tokiose specialybėse ir pareigybėse, kurios yra mažiau apmokamos; moterys dažniausiai dirba aptarnavimo ir paslaugų srityse. Moterys užima žemesnes pareigas, jų profesinės karjeros galimybės yra labiau apribotos negu vyrų;

- darbo sąlygos dar nepasiekė tokio lygio, kad būtų palankios šeimai su vaikais. Papildoma kliūtis pilnaverčiam moterų dalyvavimui ekonominiame gyvenime yra tai, kad daugelis vyrų nedalyvauja namų ūkio veikloje ir auklėjant vaikus. Be to, yra neapmokamas moterų darbas šeimoje ir namų ūkyje. Tai autorė laiko svarbiu indėliu į ekonomiką, kuris vis dar nesulaukia pripažinimo ir neatsižvelgiama formuojant socialinę ir ekonominę politiką;

- egzistuoja ženklūs vyrų ir moterų skirtumai, sąlygojant svarbių socialinių ekonominių sprendimų priėmimą, ekonominę valstybės politiką, valstybės biudžetą ir jos išlaidas, mokesčių sistemą. Priimant svarbius sprendimus valstybiniu lygiu dalyvauja palyginti nedaug moterų.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo buvimą galima paaiškinti įvairiomis kompleksinėmis ir dažnai tarpusavyje susijusiomis priežastimis:

- tiesioginė diskriminacija - kai kurios moterys gauna mažesnę atlyginimą nei vyrai, nors dirba tą patį darbą;

- nepakankamas moterų darbo vertinimas - moterys dažniau uždirba mažiau nei vyrai už tokios pat vertės darbus. Viena iš pagrindinių priežasčių yra tai, kaip vertinama moterų kompetencija lyginant su vyrais. Darbai, kuriems reikia panašių įgūdžių, kvalifikacijų ar patirties, paprastai būna prasčiau apmokami ir nepakankamai įvertinami, jei juose dominuoja moterys, o ne vyrai;

- moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą taip pat didina segregacija darbo rinkoje, nes moterys ir vyrai dažnai dominuoja skirtinguose sektoriuose. Kita vertus, tame pačiame sektoriuje ar įmonėje moterys dominuoja tarp mažiau vertinamų ir mažiau apmokamų profesijų. Moterys dažnai dirba tokiuose sektoriuose, kur jų darbas mažiau vertinamas ir blogiau apmokamas nei srityse, kuriose dominuoja vyrai;

- tradicijos ir stereotipai - segregacija dažnai siejama su tradicijomis ir stereotipais. Kartais tai atspindi asmenines nuostatas, bet tradicijos ir stereotipai gali turėti įtakos, pavyzdžiui, merginoms ir moterims renkantis mokymosi kryptis ir atitinkamai profesinę karjerą;

- darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas - moterys susiduria su didesniais sunkumais nei vyrai, kai tenka derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Šeimos ir priežiūros pareigomis vis dar dalijamasi ne po lygiai. Nesavarankiškų šeimos narių priežiūros užduotis dažniausiai tenka moterims. Gerokai daugiau moterų nei vyrų nusprendžia imti vaiko priežiūros atostogas. Darbas ne visą darbo dieną gali būti ir asmeninis pasirinkimas, bet moterys taip dažniausiai dirba tam, kad galėtų suderinti

darbą ir pareigas šeimai. Todėl moterys dažniau laikinai nutraukia karjerą arba dirba mažiau valandų nei vyrai. Tai gali pakenkti jų karjerai ir aukštesnių pareigų skyrimo galimybėms. Tai taip pat reiškia mažiau pelningą karjerą.

O.G. Rakauskienė (Rakauskienė, 2002), analizuodama moterų indėlį į bendrąjį vidaus produktą, teigia, kad tokius moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus galima paaiškinti šiomis priežastimis:

- ilgesne vyrų apmokamo darbo laiko trukme;
- vertikalia darbo rinkos segregacija (vyrai užima atsakingesnes, vadovaujančias pareigas, netgi tose pačiose veiklos srityse, kitaip tariant, jie sparčiau kyla profesinės karjeros laiptais);
- tiesiogine moterų diskriminacija, kai už tą patį darbą joms mokamas mažesnis atlyginimas;
- feminizuotų profesinės veiklos sričių žemesniu apmokėjimu.

Aktyvus moterų dalyvavimas darbo rinkoje bei priimant politinius sprendimus yra svarbi ekonomikos plėtros, žmonių gyvenimo sąlygų gerinimo ir socialinių sprendimų prielaida, nes:

- žmogaus teisių perspektyvos požiūriu moterų diskriminacijos likvidavimas yra būtinas, siekiant užtikrinti pilietines bei politines, socialines, ekonomines bei kultūrinės teises;
- nepakankamas moterų dalyvavimas ekonominiame gyvenime rodo, kad reikšminga žmogiškųjų išteklių dalis (išsimokslinimo, kvalifikacijos ir sugebėjimų prasme) yra nepanaudojama;
- moterų švietimas ir ekonominio aktyvumo didėjimas yra neatsiejami nuo žmonijai aktualių demografinių problemų sprendimo.

Lyčių analizės metodai vis labiau skverbiasi ir užima tinkamą vietą kuriant valstybės makroekonominę politiką. Ši sąsaja atskleidžiama valstybės finansų formavimo – biudžeto ir pinigų politika, užsienio prekybos politika, gyventojų pajamų formavimu ir šalies konkurencingumo didinimu bei ekonomikos augimu. Visuomenėje vyraujančios nuostatos, socialinis ekonominis lyčių vaidmuo, elgesys, teisės ir normos, vertybių sistema, prieinamumas prie ekonominių išteklių ir jų panaudojimo galimybės moterų atžvilgiu dažnai būna diskriminuojančios. Kadangi skiriasi lyčių socialiniai motyvai ir lūkesčiai, todėl egzistuoja vadinamoji genderinė asimetrija (Rakauskienė, 2006). Taip atsirado nauja mokslo sritis - genderinė makroekonomika ir atitinkamos jos sudėtinės dalys: genderinis biudžetas, genderinė užsienio prekybos politika, genderinė strategija ekonominėje politikoje, genderinė regioninė politika, genderinė ūkio politika. O genderinė mikroekonomika apima moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą darbo ir užimtumo, darbo užmokesčio ir pajamų, smulkaus ir vidutinio verslo, regioninėje ir bankininkystės politikoje.

Lyčių lygybė – svarbi ekonominės ir socialinės gerovės sąlyga. Tai nėra tik demokratinės retorikos dalis, nes moterų ir vyrų lygybė yra būtina ekonominės plėtros sąlyga. Tyrimais įrodyta, kad sudarius lygias galimybes moterims ir vyrams, didėja visuomenės gyvenimo kokybė, nes gerėja žmonių ekonominė ir socialinė padėtis. Valstybė, sudariusi galimybę moterims ir vyrams realizuoti



savo gebėjimus, veiksmingiau panaudoja turimus žmogiškuosius išteklius. Užsienio valstybių lyčių lygybės politiką įgyvendinančių jau ne vieną dešimtmetį patirtis rodo, kad pokyčiai šioje srityje nevyksta jei nesiimama specialių, kryptingų priemonių norimiems rezultatams pasiekti. Tenka pripažinti, kad moterų ir vyrų nelygybę įvairiose gyvenimo srityse lemia ne jų biologiniai skirtumai ar asmeniniai pasiekimai. Šios problemos yra struktūrinės prigimties. Prielaidas joms atsirasti sudaro vyraujantis požiūris į skirtingus moterų ir vyrų vaidmenis visuomenėje tariamai nevienodus jų sugebėjimus bei skirtingos prigimties savybės.

Kadangi moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra visiškai įgyvendintos nei Lietuvoje, nei daugelyje kitų šalių, todėl pastebimas didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei iki šiol išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris taip pat trukdo moterims integruotis į darbo rinką. Moterims, ypač vyresnio amžiaus, kur kas sunkiau susirasti darbą, nes kaip teigia sociologai, Lietuvoje egzistuoja amžiaus diskriminacija. Todėl Lietuvoje atsiranda vadinamoji skurdo feminizacija.

**Moterų integracija ekonomikos procese.** Lyčių lygybės tema labiau pradėta kalbėti XX a. antrojoje pusėje, kai JAV ir Vakarų Europoje feministinio judėjimo atgimimas, pasikeitimai šeimos instituto struktūroje, vedybų, skyrybų, gimstamumo rodiklių pokyčiai, moterų darbo tiek namų ūkyje, tiek darbo sferoje paskatino kurti naują ekonominių tyrinėjimų sritį – *gender economics*. Ši sritis atskleidžia lyčių nelygybės formaliam ir neformaliai užimtumo sektoriuje mechanizmą bei nagrinėja, kokį poveikį vyrų ir moterų socialiniam ir ekonominiam statusui turi politiniai, prekybiniai ir finansų institutai, tiria ekonominio vystymosi indeksus ir rodiklius, atsižvelgiant į lyčių ekonominių socialinių skirtumų didėjimą ar mažėjimą, prieinamumą prie ekonominių išteklių, jų naudojimo ir kontrolės galimybes (Grybaitė, 2006).

Svarbūs pasaulio moterų judėjimo rezultatai - šios integracijos etapai buvo penkios Jungtinių Tautų Organizacijos surengtos konferencijos moterų problemų klausimais – Mechike (1975 m.), Kopenhagoje (1980 m.), Nairobyje (1985 m.) ir Pekine (1995 m.), Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos specialioji sesija Niujorke (2000 m.).

Šidlauskienė [40] teigia, kad remiantis socialinės ekonomikos politikos lyčių požiūriu tyrimais ir taikant lyčių analizę, poveikio lytims vertinimą makroekonomikos politikos srityje, paneigiamas neoklasikinės teorijos požiūris, anot kurio makroekonominė politika – valstybės biudžeto, mokesčių, pinigų politika yra neutrali lyčių požiūriu. Tačiau, kaip teigia autorė, realiai taip nėra, nes pirma, makroekonomika ir makrosocialinė politika yra lytiškai asimetriška moterų ir vyrų lygių galimybių pasekmių atžvilgiu kai susiklosto lyčių asimetrija stambiame versle, fiskalinėje, pinigų ir kreditų teikimo politikoje, užsienio prekybos ir užsienio investicijų politikoje ir ypač gyventojų pajamų politikoje. Antra, lyčių asimetrija, iškraipymai, kurie pasireškia makroekonominės politikos lygmenyje – darbo ir užimtumo, darbo užmokesčio, pajamų srityse bei mezolygmenyje –

privatizavimo, stambaus ir vidutinio verslo, finansų ir gamybos srityse. Namų ūkio organizavimas (namų ūkio priežiūra, mityba, laisvalaikio, atostogų organizavimas, vaikų ir sergančiųjų globa, vaikų ugdymas ir auklėjimas ir kt.) ir valdymas – privačioji sritis dažniau gula ant moterų pečių – ekonomiškai neįvertinti. O kasdienis darbas namų ūkyje, kaip ir kitose ūkio šakose, ir kuri įneša svarų indėlį į šalies BVP, dar atsako už žmogiškųjų išteklių ir darbo potencialo kokybę.

Rakauskienė ir Makauskaitė (Rakauskienė, Makauskaitė, 2004) teigia, kad Lietuvos valstybės biudžeto tyrimai atskleidžia, jog labiausiai remiamos veiklos sritys – krašto apsauga, valstybės valdymas, viešoji tvarka, pramonės šakos orientuotos į eksportą, finansų, energetikos, transporto ir ryšių, pramonės ir statybos sektoriai, kur tradiciškai dominuoja vyrai. O švietimo, kultūros, sveikatos, socialinės apsaugos, paslaugų, aptarnavimo, kuriose vyrauja moterys finansuojamos iš biudžeto likutiniu principu. Lyčių požiūriu asimetriškas valstybės išlaidų paskirstymas neigiamai veikia ekonomiką, nes gerovės valstybių patirtis akivaizdžiai rodo, kad investicijos į žmogiškuosius išteklius, į jų kokybę – tai aušto ekonominio lygio, kartu ir valstybės pajamų, pagrindas. Kadangi už žmogiškųjų išteklių kokybę atsakingas socialinis sektorius ir moterų reprodukcinė ekonomika.

Lyčių socialinių vaidmenų klausimai, pasak Kanopienės (Kanopienė, 2006) užima svarbią vietą tiek Vakarų, tiek ir Lietuvos sociologinėje literatūroje bei feministiniame diskurse. Lietuvoje atliktų tyrimų informacija rodo, kad patriarchalinės nuostatos grindžiamos tradicine moteriškumo ir vyriškumo samprata ir yra gan paplitusios. Vyriškumas tapatinamas su sugebėjimu uždirbti, išlaikyti šeimą, o moteriškumas – su atsakomybe už vaikų priežiūrą bei auklėjimą, namų ūkio tvarkymą, rūpinimąsi senyvo amžiaus ar neįgaliais ar pagalbos reikalaujantiems šeimos nariais.

Pagrindinės prielaidos, kurios sąlygojo genderinės ekonomikos atsiradimą, yra šios (Rakauskienė, 2006):

- genderinių vaidmenų koncepcija;
- trejopo moterų vaidmens modelis, arba genderinio planavimo koncepcija;
- socialinių santykių koncepcija;
- „profeministinių“ ekonomistų sukurti modeliai, kurie apjungia taip vadinamos neoklasikinės mokyklos ir ekonominės teorijos feministinės kritikos šalininkus.

Šie požiūriai skiriasi įvairiu genderinių problemų suvokimu, institucinės analizės, genderinių santykių įtakos ekonomikai vertinimu, o taip pat skirtinga ekonomikos plėtros esminių problemų interpretacija ir siūlomais pokyčiais. Trumpai apžvelgsime jas plačiau.

**Genderinių vaidmenų koncepcija** buvo sukurta Harvardo universiteto Tarptautinės plėtros institute. Šios koncepcijos dėmesys telkiamas į šias problemų grupes:

- prieinamumo prie išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės problema;
- dalyvavimo gamybos procese ir reprodukcijos proceso skatinimo bei kliūčių problemos;
- pareigų pasiskirstymo namų ūkio veikloje problema.

Šios koncepcijos esmė tampa idėja, kad moterys – tai vienalytė, homogeninė, nesikeičianti grupė. Analizės išeities taškas – pirma, požiūris į namų ūkio šaką, kur yra sukuriama pridėtinė vertė, kuri yra neįvertinama, ir darbas, sukuriant šią pridėtinę vertę, kuris yra nemokamas. Antra, genderinė lygybė suprantama kaip vienodos moterų ir vyrų prieinamumo prie ekonominių išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės galimybės. Trečia, šioje koncepcijoje pabrėžiama, kad genderinė lygybė ir ekonominis efektyvumas yra sinergetiniai, t.y. glaudžiai vienas su kitu susiję elementai. Ketvirta, genderinė analizė pateikiama kaip diagnostinis planavimo instrumentas, naudojamas užkirsti kelią neefektyviam išteklių paskirstymui. Vienas iš šios koncepcijos ribotumų yra tas, kad apsiriboja daugiausia namų ūkių veikla ir nenagrinėja politinių institucijų veiklos genderiniu aspektu.

**Trejopo moterų vaidmens modelis arba genderinio planavimo koncepcijos** terminą įvedė Caroline Moser – Londono universiteto koledžo atstovė. Ši koncepcija nagrinėja moterų vaidmenis, tačiau išsiplėčia už namų ūkių veiklos ribų. Čia išsiriamas trejopas moterų vaidmuo: gamyboje (dayvavimas rinkos realiaame sektoriuje ir namų ūkyje, kur sukuriama pridėtinė vertė), reprodukcijos procese (moters atsakomybė už vaikų gmdymą, auginimą ir priežiūrą, namų ūkio pareigų vykdymą) tai lyg savotiškas “rūpybos ekonomikos” sektorius ir vietos bendruomenių savivaldoje (tai veikla, į kurią įeina atsakomybė už komunalinių ir kitų paslaugų teikimą ir palaikymą), atskleidžiant, kaip susikuria ir atsinaujina genderinė nelygybė. Šioje koncepcijoje pabrėžiama, jog nepaisant, kad šių visų rūšių namų ūkio veikloje dalyvauja ir vyrai, tačiau darbo paskirstymas ne visada yra akivaizdus ir tolygus. Tai lemia visuomenėje egzistuojanti gendernių vaidmenų sistema. Dėl šios priežasties didelė dalis moterų darbo lieka lyg ir nematoma, nepripažinta ir vertinama kaip savame suprantamas bei apibūdinamas moters gamtine paskirtimi. Pasiūlyta trejopo moters vaidmens schema buvo siekiama atkreipti pasaulinių organizacijų struktūrinių plėtros programų rengėjų dėmesį į asimetrišką genderinį darbo paskirstymą, atsižvelgiant į padidėjusias sąnaudas. Genderinio planavimo koncepcijos požiūriu yra smarkiai kritikuojama ekonomikos augimo ir makroekonominės plėtros prioritetų nuostata. Koncepcijos trūkumas – neapima visapusiško moters dalyvavimo ekonominiame gyvenime, kuris nesibaigia tik namų ūkiu, bet pereina į institucinį kontekstą – rinką, valstybę, viešąjį administravimą. Esminis trūkumas – analizė atitrūkusi nuo institucinio konteksto ir neatsako į klausimą kokie socialiniai procesai atveda prie moterų skurdo ir pavaldžios jų padėties.

**Socialinių santykių koncepcija** parengta Didžiosios Britanijos Sasekso plėtros problemų tyrimų institute. Ši koncepcija grindžiama socialinių santykių analize. Pirmiausia čia akcentuojama vaidmenų ir atsakomybės sričių diferenciacija, taip pat genderiniai prieinamumo prie išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės skirtumai. Socialinių santykių koncepcijoje darbo pasidalijimas traktuojamas kaip mainų santykiai tarp vyro ir moters, kurie nėra simetriški. Nelygybė paskirstant

ekonominius išteklius ir atsakomybę reiškia, kad į genderinius santykius įsipina konkurencija arba bendradarbiavimas. Antra, šioje koncepcijoje gamyba ir materialiniai ištekliai traktuojami kaip rinkos ekonomikos veiksniai, suteikiantys subjektams individualumą ir savarankiškumą. Moterims genderiniai santykiai šeimoje dažnai reiškia kompromisą – tam, kad būtų galima pasirinkti ekonominę saugumą, reikia paaukoti savarankiškumą, poreikį išreikšti save kaip asmenybę. Trečia, nelygiateisiškas išteklių ir atsakomybės sričių paskirstymas, taip pat sociokultūrinės normos, sankcionuojančios nelygybę, reiškia, kad vyrai kaip socialinė grupė turi didesnius įgaliojimus ir didesnes galimybes kontroliuoti išteklius negu moterys.

**Feministinė ekonomika: genderinė analizė ir makroekonomika.** Ryškiausi feministinės ekonomikos atstovai – Nilufer Cagatay, Ungrid Palmer, Diana Elson, Nensi Folber. Feministinė ekonomikos teorija tik pradėjo formuotis. Ji siekia parodyti, kad genderinės asimetrijos, iškreipimų padariniai pasireikia ne tik struktūriniu ekonomikos aspektu, t.y. mikrolygmeniu, tačiau apima ir visą makroekonomikos sferą. Čia išryškėja dvi kryptys: neoklasikinė feministinė ekonomika ir feministinė kritiškoji ekonomika. Feministinė ekonomika tiria gamybą ir reprodukciją genderinės hierarchijos aspektu, kur dėmesio centre – ekonominės politikos ir teisinės reformos. Feministinė kritiškoji ekonomika žvelgia į genderinę ekonomiką integruotai – makrolygmeniu, mezolygmeniu, mikrolygmeniu. Makroekonominis požiūris siejamas su šalies ekonomikos pajamomis ir vartojimu; teigiama, kad pinigų (monetariniai) agregatai priklauso ir daro įtaką individų veiklos rezultatams (mikrolygmeniu) ir yra integruoti su mezolygmens institucijoms (atskiroms rinkoms, įmonėms ir firmoms). Feministiškoji kritiškoji ekonomika teigia, kad genderinė nelygybė nėra nulemta iš anksto – ją skatina rinkos institucijos. Šiems institutams daro įtaką genderinė nelygybė. Genderiniai santykiai nustato socialinių – ekonominių santykių tarp vyrų ir moterų formas, kai šios grupės dalyvauja rinkos sandoriuose (Waithead, 1979, Rakauskienė, 2002). Pagrindine makrolygmens problema yra makroekonominės analizės rezultatų, kurie atspindi tik rinkos sektoriaus rodiklius, kurie atspindi tik rinkos paslaugų, kurios turi išskirtinę reikšmę žmoniškųjų išteklių reprodukcijai, santykis ir sąveika. Tai genderinė problema, nes didžioji atsakomybės dalis tenka moteriai (Rakauskienė, 2002).

Valstybės finansų politika ir genderiniai santykiai:

- nepakankamas moterų atstovavimas priimant sprendimus finansų valdymo srityje;
- didėjantis genderinis atotrūkis tarp moterų ir vyrų ekonominės padėties rodiklių;
- asimetriniai genderiniai santykiai didina valstybės finansų ir pinigų nestabilumą;
- genderinė diskriminacija neigiamai veikia valstybės finansų efektyvų panaudojimą.

Užsienio prekybos politika: genderinis požiūris. Išskiriami du pagrindiniai aspektai:

- užsienio prekybos liberalizavimas gali padidinti genderinę nelygybę;
- genderinė nelygybė neigiamai veikia užsienio prekybos efektyvumą.

Įvairūs mokslo atstovai sako, kad gnderinė komponentė yra ne neutralus, o labai svarbus užsienio prekybos politikos veiksnys.

Apibendrinat skyrių galime padaryti išvadas:

- lyčių ekonomikos samprata susiformavo XX a. II pusėje, JAV;
- lyčių ekonomikos sritis atskleidžia lyčių nelygybės formaliajame užimtumo sektoriuje mechanizmą ir nagrinėja, kokį poveikį tai turi lyčių socialiniam ekonominiam statusui;
- svarbi lyčių ekonomikos esmė – remiantis teorijomis, tirti lyčių prieinamumo prie ekonominių išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės galimybes, tendencijas darbo rinkoje, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus bei nagrinėti profesinę segregaciją;
- Lietuvos pavyzdžiu svarbiausios gyventojų užimtumo tendencijos susiformavo sovietiniu laikotarpiu ir mūsų visuomenėje didelę įtaką turi patriarchalinės nuostatos;
- feministinėje ekonominėje teorijoje skiriamos dviejų rūšių lyčių užimtumo segregacijos: horizontalioji ir vertikalioji. Horizontalioji suvokiama kaip netolygus vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonomikos šakas ir profesijas, o vertikalioji suprantama kaip netolygus pasiskirstymas pagal pareigų hierarchiją.

## 2. LYČIŲ LYGYBĖS TYRIMAS ŠALIES SOCIALINĖJE EKONOMINĖJE SFEROJE

### 2.1. Lyčių lygybės tyrimų metodika

Faktai rodo, kad kai kurios gyventojų grupės įvairiose gyvenimo srityse susiduria su diskriminacijos apraiškomis, nors yra sudarytos teisinės lygybės bei apsaugos nuo nelygybės ir diskriminacijos sąlygos. Įtakos/poveikio lytims analizė ir vertinimas skirtas tirti esamoms politikos programoms ir įprastai praktikai užtikrinti, kad jos būtų vienodai naudingos ir moterims, ir vyrams, ir atsakytų į klausimą kaip programos, projektai ir veiklos pakeitė moterų ir vyrų padėtį? Analizė padeda identifikuoti moterų ir vyrų skirtumus bei jų mastą ir išsiaiškinti, kokią reikšmę tie skirtumai gali turėti tam tikroms politikos sritims. Ji padeda įvertinti politikos programas ir įprastą praktiką, išsiaiškinti, ar šios programos ir praktika padarys moterims ir vyrams skirtingą įtaką, neutralizuoti diskriminaciją ir užtikrinti lygybę. Tokiai analizei atlikti būtini pagal lytį diferencijuoti statistiniai duomenys ir rodikliai.

Įvairios Europos Sąjungos institucijos, nepriklausomi lygių galimybių, žmogaus teisių ekspertai yra parengę metodines rekomendacijas ir išsamius vadovus, kokie rodikliai turėtų būti renkami ir kokia statistinė informacija rengiama nelygybės ir diskriminacijos reiškiniams apibūdinti; kokias gyventojų apklausas ir kaip vertėtų atlikti, kaip naudoti administracinius duomenis ir kaip naudoti gyventojų surašymų suvestinius duomenis rengiant statistinę informaciją nelygybės ar diskriminacijos fenomenams analizuoti.

Nuo 2009 m. Lietuvoje lygybės statistika yra išskiriama kaip atskira svarbi demografinės ir socialinės statistikos dalis. Šiuo metu mūsų šalyje nėra pakankami statistinės informacijos, teikiančios kokybišką ir tarptautiniu mastu palyginamos apie lygių galimybių politikos įgyvendinimą. Todėl dažnai būna sunku nustatyti diskriminacijos paplitimą pagal diskriminacijos pagrindą. Pažymėtina, kad yra oficialioji statistika, kurią galima naudoti norint atpažinti ir apibūdinti nelygybės ar netiesioginės diskriminacijos apraiškas, tačiau reikia parengti rodiklių skaičiavimo metodikas, atlikti bandomuosius skaičiavimus, vertinimus.

2009 metais išleistas mokslinis leidinys - „Lygybės statistikos pagrindai. Nacionalinis lygybės statistikos rengimo veiksmų planas“ (Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Gruževskis B., 2009), skirtas lygybės statistikos problematikai ir diskriminacijos apraiškų visuomenėje stebėsenos metodologinių klausimų sprendimui. Leidinyje nagrinėjamas lygybės statistikos rengimas Europos Sąjungoje ir Lietuvoje bei pateikiamos pagrindinės lygybės statistikos metodologinės nuostatos, analizuojamos diskriminacijos apraiškos bei jos mažinimo priemonės. Sprędžiant lygių galimybių ir diskriminacijos problemas bei mastą, labai svarbus informacijos vartotojų poreikių išsiaiškinimas, metodikų ir apibrėžimų suderinimas bei lygybės statistinių rodiklių rengimas, duomenų bazės sukūrimas ir sklaida.

Nagrinėjant diskriminaciją, vienas iš informacijos šaltinių yra rengiama metinė LR lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaita. Lietuvoje sociologiniai tyrimai lyčių lygybės klausimais atliekami nereguliariai ir atliekami pagal skirtingas metodikas, įgyvendinant apklausas taikomas skirtingas instrumentarius. Ekspertai statistikai lygių galimybių, nelygybės ir diskriminacijos reiškinius tiriančią statistikos šaką pasiūlė pavadinti lygybės statistika. Lygybės statistika – statistinių duomenų apie lygių galimybių užtikrinimą ir diskriminacijos reiškinius rinkimo, tvarkymo ir statistinės informacijos rengimo, kaupimo ir skelbimo sistema.

Pagrindinis Eurostato darbo grupės uždavinys 2009-2010 m. buvo analizuoti esamus statistikos rodiklius ir parengti siūlymus visoms Europos Sąjungos valstybėms, kaip rengti kokybišką, tarptautiniu mastu palyginamą lygybės statistiką. Darbo grupė pirmą kartą atliekant diskriminacijos vertinimus, atitinkamus poreikius dėl lygybės politikos, pasiūlė remtis diskriminacijos pagrindais (priežastimis) ir sritimis pagal 2 priede pateiktus duomenis.

Rengiant lygybės statistikos duomenų rinkimo ir statistikos rengimo metodologiją, išskiriamos pagrindinės lygybės statistikos metodologinės nuostatos ir būtina naudotis esamais Europos standartais. Jie yra pritaikyti lygių galimybių duomenims rengti. Europos komisija yra parengusi rekomendacijas - „Lygių galimybių duomenų Europos vadovas“. Pagal šį vadovą lygybės statistikai rengti, išskiriami šie pagrindiniai informacijos šaltiniai:

- statistikos departamento skelbiama socialinė statistinė informacija;
- administracinių duomenų šaltiniai;
- moksliniai tyrimai ir kita moksliniais metodais parengta medžiaga;
- sociologiniai tyrimai.

„Lygių galimybių duomenų Europos vadove“ (toliau – vadovas) rekomenduojami šie lygybės statistikos rodikliai:

- užimtumo ir nedarbo lygis;
- ilgalaikių bedarbių dalis, palyginti su bendru darbo ieškančių gyventojų skaičiumi;
- nedarbo trukmė;
- iš dalies užimti (žemos kvalifikacijos ir dirbantys ne visą darbo dieną) asmenys;
- imigrantų darbo užmokesčio atotrūkis;
- užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis ir profesijų grupes;
- vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis;
- skurdo rizikos lygis;
- darbo saugumas: dalis asmenų, dirbančių ne visą darbo dieną ar pagal terminuotą darbo sutartį;
- 25-64 metų amžiaus gyventojų mokymosi visą gyvenimą lygis;
- 18-24 metų amžiaus gyventojų, neturinčių išsilavinimo ir nesimokančių, dalis;

- asmenys, turintys žemiausią išsilavinimo lygį;
- gyvenimo sąlygos (būsto nuosavybės forma, būsto tipas, patogumai, kompensacijos, susijusios su būsto išlaikymu).

Šiuos rodiklius rekomenduojama išnagrinėti ir pritaikyti, atsižvelgiant į nacionalinių informacijos vartotojų poreikius.

Remiantis Vadovu, Lietuvoje rekomenduojama lygybės statistikos rengimą planuoti keliais etapais. Pirmiausia turi būti sudarytas rodiklių sąrašas, parengtos bendros metodologinės nuostatos ir metaduomenys, parengtos ir patvirtintos tyrimų metodikos, tada atliekami statistiniai tyrimai ir studijos. Svarbu atsižvelgti į nacionalines reikmes ir į Europos statistikos sistemoje rengiamą lygybės statistikos metodologiją. Lygybės administracinius duomenis pagal savo kompetenciją turėtų kaupti ir valstybės institucijos, nes tokius duomenis galima naudoti lygybės statistikai rengti.

**Tyrimo metodika** - siekdama išsiaiškinti moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, pareigų pasidalijimą šeimoje, norėdama išsiaiškinti respondentų požiūrį į darbą, darbo vertybes, diskriminacijos patyrimą, pareigų pasidalijimą šeimoje bei kliūtis, su kuriomis susiduria vyrai ir moterys socialiniame ir ekonominiame gyvenime, darbo autorė atliko sociologinį tyrimą. Šiuo tyrimu norėta patikrinti mokslinės literatūros analizės pagrindu iškeltas hipotezes.

Tyrimui atlikti buvo pasirinktas anketinės apklausos metodas – tai iš anksto parengtos apklausos anketa. Anketos klausimai buvo parengti remiantis išanalizuota literatūra. Tyrimas atliktas Klaipėdos mieste. Apklausti Klaipėdos apskrities viešosios I.Simonaitytės bibliotekos lankytojai ir darbuotojai, dirbantys bibliotekoje. Atliktas kiekybinis tyrimas.

*Tyrimo imtis.* Atliekant tyrimą apskaičiavus duomenų patikimumą pagal Panioto (Valackienė, 2008) pateiktą formulę, gauta kad reikėtų apklausti 222 respondentus, esant 5 proc.paklaidai, kad duomenys būtų reprezentatyvūs. Iš viso buvo išdalintos 225 anketos, o grįžo - 205.

Atliekant tyrimą buvo remtasi tiek tikimybinio, tiek netikimybinio atrankos metodu. Apklausiant darbuotojus buvo taikomas tikimybinis atrankos metodas, nes tiriamojo populiacijos elemento tikimybė pakliūti į imtį buvo žinoma, o apklausiant ne bibliotekos darbuotojus buvo taikomas netikimybinis atrankos metodas.

Buvo vykdoma individuali apklausa, kai respondentas, atsakydamas į anketos klausimus, gali skirti kiek nori laiko, jo neveikia aplinka ir pats apklausėjas, tačiau darant tokią apklausą, sumažėja anketų grąžinimo lygis, žemesnis ir atsakymų į anketos klausimus lygis (Luobikienė, 2005, Kardelis, 2002). Anketa buvo išdalinta bibliotekoje dirbantiems darbuotojams bei paliktos anketos užpildyti ateinantiems bibliotekos lankytojams. Respondentams buvo paaiškinta, kokiam tikslui ir kas atlieka šį tyrimą, supažindinta, kad tyrimo metu gauti duomenys bus naudojami tik apibendrintoms išvadoms pateikti. Anketa yra anoniminė.



Tyrimo logikos struktūra:

I etapas	II etapas	III etapas	IV etapas
Problemos apibrėžtis	Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė	Kiekybinis tyrimas, taikant anketinę apklausą	Tyrimo rezultatų analizė, interpretacijos, išvados, rekomendacijos

Siekiant iškelto tikslo, tyrimas vykdytas keliais etapais:

- apibrėžta tyrimo problema, remiantis darbo patirtimi, atlikta dokumentų ir mokslinės literatūros analizė;

- atlikta lyčių lygybę reglamentuojančių dokumentų, socialinių mokslų, mokslinių darbų, lyčių lygybę reglamentuojančius aspektus, veiklos kryptis bei kitų mokslinių darbų analizė. Parengtas mišraus tipo klausimynas, kurį sudarė uždari ir atviri klausimai (iš viso 30 klausimų). Visas klausimynas pateikiamas 1 priede.

Tyrimas atliktas 2011 metų vasario mėnesį.

## 2.2 Moteris ir vyrai Lietuvos darbo rinkoje

Atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje, pirmieji statistinės analizės ir fragmentiškų sociologinių tyrimų rezultatai atkreipė dėmesį į tai, kad Lietuvos moteris yra žymiai nepalankesnėje padėtyje nei vyrai. Šalyje taip pat pradėta sistemingai domėtis moterų klausimais. Atliktas pirmasis išsamus tyrimas „Moteris Lietuvos visuomenėje“, parengta Vyriausybės ataskaita apie moterų padėtį, pradėtas kurti nacionalinis lyčių lygybės mechanizmas (tyrimo ataskaita „Moteris ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2009“). Vėliau buvo priimtos ir įgyvendinamos lyčių lygybei visose srityse užtikrinti skirtos Valstybinės moterų ir vyrų lygų galimybių 2003-2004 metų ir 2005-2009 metų programos ir jų įgyvendinimo planai.

Atsižvelgiant į „Lygybės statistikos pagrindų Nacionalinės lygybės statistikos veiksmų plano“ rekomenduojamus lygybės statistikos rodiklius, remiantis Statistikos departamento skelbiama socialine statistine informacija, palyginsime rekomenduojamus lygybės statistikos rodiklius, tačiau dėl darbo apimties ribotumo, palyginsime tik kai kuriuos rekomenduojamus rodiklius, tokius kaip:

- darbo jėgos aktyvumo lygį pagal lytį;
- darbo jėgos užimtumo lygį;
- nedarbo lygį pagal lytį;
- nedarbo trukmę pagal lytį;
- užimtus gyventojus pagal ekonominės veiklos rūšis ir profesijų grupes pagal lytį;
- moterų darbo užmokesčio atotrūkį;

- mokymosi visą gyvenimą lygį.

Panagrinėsime moterų ir vyrų darbo jėgos aktyvumo lygį, kuris yra išreiškiamas pasirinktos amžiaus grupės darbo jėgos ir to paties amžiaus visų gyventojų skaičiaus santykiu. Darbo jėgos aktyvumo lygio rodikliai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė

**Darbo jėgos aktyvumo lygis Lietuvoje 2005 -2010 m., (%)**

	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.
<b>Vyrai</b>	72,0	70,5	71,0	71,4	72,0	72,4
<b>Moterys</b>	64,9	64,6	65,0	65,5	67,8	68,8
<b>Lyčių skirtumas</b>	7,10	5,90	6,0	5,90	4,20	3,6

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Politinės, ekonominės ir socialinės reformos, kurios prasidėjo Lietuvoje XX a. paskutiniojo dešimtmečio padžioje, lėmė esminius gyventojų užimtumo pokyčius. Tuo metu mažėjo dirbančiųjų skaičius, augo nedarbo lygis bei atsirado naujų ekonominio statuso grupių (darbdavių ir savarankiškų darbuotojų). Iš 1 lentelės matome, kad analizuojamu 2005-2009 metų laikotarpiu, nuo 2006 m. pradėjo augti tiek vyrų, tiek ir moterų darbo jėgos aktyvumo lygis. Nors, kaip rodo statistiniai duomenys, vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis 2009 m. sugrįžo į 2005 m. lygį, o moterų išaugo nuo 64,9 % 2005 m. iki 68,8% - 2010 metais, t.y. išaugo 3,9%. Visą analizuojamą laikotarpį vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis (lyčių skirtumas) nors ir nedaug skiriasi, tačiau didesnis nei moterų. Didžiausias skirtumas tarp lyčių pastebimas 2005 m. (7,1%), o mažiausias – 2010 m., kuris sudarė 3,6 %.

Kalbant apie vyrų ir moterų užimtumo lygį - rodiklį, išreiškiamą pasirinktos amžiaus grupės užimtų gyventojų ir to paties amžiaus visų gyventojų skaičiaus santykiu, iš 2 lentelės matome, kad 2009 m. moterų darbo jėgos užimtumas buvo 60,7%, o vyrų 59,5%, palyginus su 2005 m. – atitinkamai buvo 59,4% ir 66,0%. Spartus ekonomikos augimas 2005-2007 metais teigiamai paveikė padėtį darbo rinkoje. Nors vyrų užimtumo lygis kyla šiek tiek sparčiau nei moterų, skirtumas tarp lyčių 2005-2008 metais išlieka beveik toks pat 5,3-5,7% , išskyrus 2009 metus, kai staiga nukritus vyrų užimtumo lygiui, lyčių skirtumas pakito moterų naudai. Tam įtakos turėjo ekonomikos krizė, kuri sukėlė rimtų padarinių darbo rinkai ir nedarbo lygiui. 2008-2009 m. vyrų nedarbo lygis didėjo sparčiau nei moterų. Ankstesnių krizių laikotarpiu įgyta patirtis rodo, vyrų užimtumo lygis paprastai pradeda didėti greičiau nei moterų (Smith, 2009). Tačiau netekusios darbo moterys patiria daugiau rizikos likti bedarbėmis.

**Moterų ir vyrų darbo jėgos užimtumo lygis Lietuvoje 2005 – 2010 m., (%)**

	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.
<b>Vyrai</b>	66,0	66,3	67,9	67,1	59,5	56,8
<b>Moterys</b>	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7	58,7
<b>Lyčių skirtumas</b>	<b>6,60</b>	<b>5,30</b>	<b>5,70</b>	<b>5,30</b>	<b>-1,20</b>	<b>-1,90</b>

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Nedarbo lygio rodiklis, išreiškiamas bedarbių ir darbo jėgos santykiu. Remiantis statistikos departamento pateiktais duomenimis matome, kad moterų nedarbo lygis didėja lėčiau nei vyrų - 3 lentelė. Gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, 2009 metais nedirbo 85,3 tūkst. moterų ir 139,8 tūkst. vyrų. Vyrų nedarbo lygis 2009 m. buvo 17% ir per metus išaugo 2,8 karto, o moterų - 10,4 % ir per metus išaugo 1,9 karto. Analizuojant nedarbo rodiklius už 2010 m. pastebimas nedarbo lygio tolesnis kilimas. Vyrų nedarbo lygis 2010 m. lyginant su 2009 metais, pakilo 1,3 kartus, o moterų 1,4. Statistiniai duomenys rodo, kad vyrų nedarbas Lietuvoje 2010 m. siekė 21,2 % ir buvo 4,1 procentinio punkto didesnis nei 2009-aisiais, o moterų pasiekė 14,4 % ir buvo 4 procentiniais punktais didesnis nei 2009 metais. Analizuojant nedarbo lygį tarp lyčių, nuo 2005 m. iki 2008 m. jis buvo beveik vienodas. Skirtumas išryškėja tik 2009 metais, kada vyrų nedarbo lygis pasiekė 17,0 % , o moterų 10,4 %, todėl skirtumas tarp lyčių sudarė 6,6%. 2010 metais nedarbo skirtumas tarp lyčių šiek tiek išaugo ir sudarė 6,8%.

**Moterų ir vyrų nedarbo lygis Lietuvoje 2005 - 2010 m., (%)**

	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.	2010 m.
<b>Vyrai</b>	8,20	5,80	4,30	6,00	17,0	21,2
<b>Moterys</b>	8,30	5,40	4,30	5,60	10,4	14,4
<b>Lyčių skirtumas</b>	-0,10	0,40	0,00	0,40	6,60	6,80

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Pažymėtina, kad didesnę dalį valstybinio sektoriaus darbuotojų sudaro moterys, to tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje yra didesnis vyrų užimtumas. Kokios yra lėtesnės privataus sektoriaus feminizacijos priežastys? Visų pirma vadinamosios „moteriškos“ ūkio šakos, tokios kaip švietimas, sveikatos apsauga, socialinis darbas ir kt., praktiškai yra valstybinio sektoriaus dalis. Tuo

tarpu „vyriškos“ veiklos sferos (statyba, pramonė) yra privatizuota arba ten daugiau privataus kapitalo nuosavybės. Kita vertus, moterys lėčiau nei vyrai įsitraukia į privatų verslą. 4 lentelėje matome, kad 2005-2009 metų laikotarpiu, moterų ir vyrų santykis valstybiniame ir privačiame sektoriuose praktiškai išliko nepakitęs. Jei 2005 m. valstybiniame sektoriuje moterų dirbo 36,7%, o vyrų 19,1%, tai 2009 metais atitinkamai buvo 37,9% ir 19,5%. Privačiame sektoriuje 2005 m. moterų dirbo 63,3%, o vyrų 80,9% , o 2009 m. atitinkamai dirbo 62,1% ir 80,5%. Todėl tikėtina, kad vyrų vaidmens didesnė įtaka privačiame sektoriuje taip pat turi įtakos ir stiprina egzistuojančią nelygybę bei pagilina darbo rinkos segregaciją pagal lytį.

4 lentelė

**Moterų ir vyrų užimtumas pagal sektorius Lietuvoje 2005-2009 m., (%)**

	2005 metai		2006 metai		2007 metai		2008 metai		2009 metai	
	Valstybinis sektorius	Privatus sektorius	Valstybinis sektorius	Privatus sektorius	Valstybinis sektorius	Privatus sektorius	Valstybinis sektorius	Privatus sektorius	Valstybinis sektorius	Privatus sektorius
<b>Moterys</b>	36,7	63,3	35,9	64,1	36,7	63,3	37,1	62,9	37,9	62,1
<b>Vyrai</b>	19,1	80,9	16,9	83,1	16,0	84,0	18,2	81,8	19,5	80,5

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Detalesnę informaciją apie darbo laiko trukmę matome 5 lentelėje, kur yra moterų ir vyrų užimtumas pagal darbo laiko trukmę – dirbančių darbuotojų visą ir ne visą darbo dieną rodikliai. Lyginant vyrų ir moterų užimtumą (5 lentelė), galime teigti, kad 2005-2009 m. visą darbo dieną dirbančių vyrų skaičius buvo didesnis nei moterų, tuo tarpu ne visą darbo dieną 2005-2009 m. moterų skaičius buvo didesnis. Didžiausias procentas ne visą darbo dieną dirbančių moterų (10,2%) buvo 2007 metais, 2009 sumažėjo iki 9,5%. Moterų padėtis darbo rinkoje būna mažiau palanki, dėl to, kad jos dažnai dirba pagal terminuotas sutartis nesavanoriškai dirba ne visą darbo dieną, o tai atsispindi jų darbo užmokesčio dydyje.

5 lentelė

**Užimti gyventojai pagal darbo laiko trukmę Lietuvoje 2005-2009 m., (%)**

	2005 m.		2006 m.		2007 m.		2008 m.		2009 m.	
	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys
<b>Visą darbo dieną</b>	94,9	90,9	92,2	87,9	93,0	89,8	95,1	91,4	93,0	90,5
<b>Ne visą darbo dieną</b>	5,1	9,1	7,8	12,1	7,0	10,2	4,9	8,6	7,0	9,5

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Lietuvos statistikos departamentas pateikia informaciją apie moterų ir vyrų vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius įvairiais pjuviais. 6 lentelėje parodyti vidutiniai mėnesiniai bruto darbo užmokesčio dydžiai pagal ekonomikos sektorius. Iš 6 lentelės matome, kad Lietuvoje moterys uždirba vidutiniškai beveik penktadaliu mažiau nei vyrai (apie 80-85% vyrų darbo užmokesčio). Ši nelygybė egzistuoja tiek valstybiniame, tiek ir privačiame sektoriuose. Analizuojant 2005-2009 metų moterų vidutinį atlyginimą valstybės sektoriuje, matome, kad 2005 m. jis sudarė 78,0%, 2009 m. - 83,5% ir pakilo 5,5 procentiniais punktais lyginant su vyrų vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu. Šiek tiek kitokia tendencija privačiame sektoriuje. Jei 2005 metas moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis sudarė 82,2% vyrų vidutinio darbo užmokesčio, tai 2009 metais jis sumažėjo iki 81,8% arba 0,4 procentiniais punktais.

Kokios priežastys lemia vidutinių atlyginimų skirtumus? Vakarų autorių nuomone, moterų atliekami darbai, jų pareigos ir kvalifikacija yra visuomenės požiūriu nepakankamai vertinami, kitaip tarint - socialiniu požiūriu nuvertinti. Iš dalies tai paaiškinama, kad „moteriškos“ veiklos sritys (pirmiausia paslaugų sferoje) suteikia užimtumo ne visą darbo dieną galimybes, kartu jos mažiau susijusios su atsakomybe už priimamus sprendimus. Tačiau iki šiol neatsakoma į klausimą, kodėl praktiškai vienodai susijusios su nervine bei fizine įtampa ir atsakomybe darbe, reikalaujančios panašaus kvalifikacinio pasirengimo mokymosi trukmės atžvilgiu feminizuotose ir maskulinizuotose ekonomikos sektoriuose yra apmokamos nevienodai?

6 lentelė

**Vidutinis mėnesinis moterų ir vyrų bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius  
Lietuvoje 2005-2009 m., (Lt)**

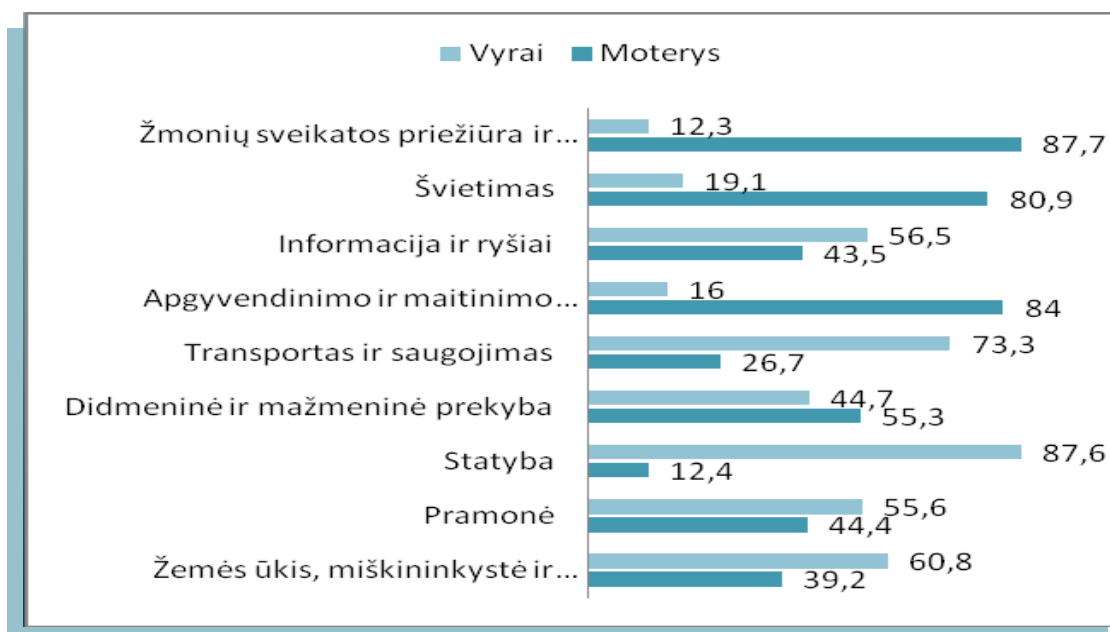
	Šalies ūkis		Moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis palyginti su vyrų (%)	Valstybės sektorius		Moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis palyginti su vyrų/valstybės sektorius (%)	Privatus sektorius		Moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis palyginti su vyrų/privatus sektorius (%)
	moterys	vyrų		moterys	vyrų		moterys	vyrų	
2005	1230	1493	82,4	1290	1654	78,0	1168	1421	82,2
2006	1432	1743	82,2	1510	1913	78,9	1356	1677	80,9
2007	1677	2115	79,3	1740	2193	79,3	1621	2087	77,7
2008	2020	2505	80,6	2139	2685	79,7	1916	2440	78,5
2009	1990	2349	84,7	2133	2556	83,5	1847	2259	81,8

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Darbo laiko trukmės skirtumai pagal lytį mūsų šalyje yra nedideli ir reikšmingesnės įtakos atlyginimams negali turėti, tačiau leidžia įvertinti užimtumo struktūros veiksnio svarbą. Vidutiniai darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį susiję su horizontalia darbo rinkos segregacija. Mažiausi

moterų atlyginimai yra labiausiai feminizuotose ūkio šakose: restoranų, viešbučių versle, sveikatos apsaugos sistemoje, kitose aptarnavimo veiklose, tekstilės pramonėje.

Viena iš priežasčių, kuri lemia moterų ir vyrų nelygią padėtį visuomenėje yra užimtumas skirtinguose ekonominiuose sektoriuose. Moterys ir vyrai užimti skirtinguose ūkio sektoriuose ir yra skirtinguose darbinės veiklos lygmenyse. Kadangi Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys labiau dirba aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferose, tuo tarpu vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose), tai matome 2 pav. Paprastai moterys dirba antraeilės reikšmės darbą, daugiausia paslaugų ir aptarnavimo srityse, jos užima žemesnes pareigas, jų profesinės karjeros galimybės yra labiau apribotos nei vyrų. Nors moterų iki šiol daugiau dirba valstybiniame sektoriuje, ypač švietimo, sveikatos priežiūros ir kitose „moteriškose“ veiklose, tačiau statistiniai duomenys patvirtina, kad jos vis sparčiau žengia ir į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias, kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas bei kt. Statistikos duomenys rodo, kad tose veiklos srityse, kuriose didžiąją dalį dirbančiųjų sudaro moterys, darbo užmokestis yra kur kas mažesnis nei ten, kur dirba daugiau vyrų.

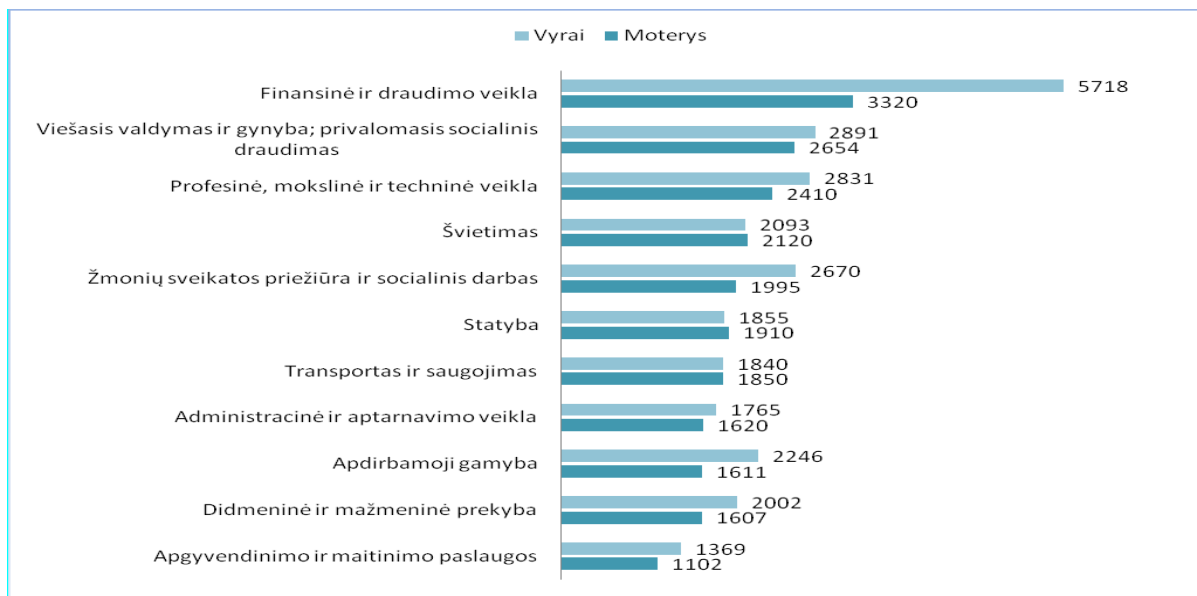


**2 pav.** Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje (2009 m.), (%)

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Analizuodami 3 pav. pateiktus duomenis matome, kad visose ekonomikos srityse, išskyrus statybą ir švietimą, moterys uždirba vidutiniškai mažiau nei vyrai. Šie skirtumai yra didžiausi geriausiai apmokamose profesinėse veiklos sferose. Finansinėje ir draudimo veikloje dirbančių moterų vidutinis atlyginimas sudaro tik 58% vidutinio vyrų atlyginimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veikloje - 75%. Tose veiklos sferose, kuriose dirba daugiausia vyrų, moterys irgi uždirba gerokai daugiau, netgi nepaisant ryškios atlyginimų diferenciacijos pagal lytį. Tai akivaizdžiai matoma finansinėje ir draudimo veiklos srityse. Mažiausi moterų (kaip ir visų

dirbančiųjų) atlyginimai yra labiausiai feminizuotose ūkio šakose: administracinėje ir aptarnavimo veikloje, apdirbamojoje gamyboje, didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityse. Vidutinio darbo užmokesčio diferenciaciją tose pačiose ūkio šakose iš dalies galima paaiškinti vertikaliaja profesijų segregacija t.y., kad vyrai daugiau dirba vadovaujančiose pareigose, aukščiausios kvalifikacijos bei didžiausios profesinės patirties reikalaujančioje veiklose.



**3 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje 2009 m., Lt**

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Sudėtinga vienareikšmiškai atsakyti į klausimą, kokios yra priežastys, nulemiančios moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Kaip vieną iš priežasčių galima įvardinti, kad darbdavių elgsenai įtaką daro tradiciniai stereotipai apie lyčių gebėjimus bei moterų pareigas šeimoje. Galima daryti prielaidą, jog sprendimus, susijusius su atlyginimų nustatymu, pirmiausia privačiame sektoriuje gali nulemti patriarchalinės nuostatos į lyčių socialinius vaidmenis: moterims priskiriama atsakomybė už šeimą, buitį, vaikus, o vyras laikomas pagrindiniu šeimos maitintoju ir išlaikytoju. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas taip pat turi didelės įtakos viso gyvenimo pajamoms ir moterų pensijoms. Mažesnis darbo užmokestis reiškia mažesnes pensijas ir didesnę skurdo pavojų vyresnio amžiaus moterims. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas atsirado dėl ilgalaikės diskriminacijos ir nelygybių darbo rinkoje, kurios labiausiai sunkina moterų padėtį. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas susijęs su įvairiais teisiniais, socialiniais ir ekonominiais veiksniais, kurie gerokai pranoksta atskirą vienodo užmokesčio už vienodą darbą problemą.

Socialiniame pranešime apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje teigiama, kad „švietimas yra viena iš sričių, kurioje Lietuvos moterys yra pasiekusios daugiausia. Šalyje daugiau moterų nei vyrų siekia įgyti kuo aukštesnį išsimokslinimą, daugiau moterų nei vyrų įtraukta į švietimo politiką“

(Socialinis pranešimas apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje, 2011). Nors aukštojo išsimokslinimo siekia daugiau moterų negu vyrų, tačiau moterų išsilavinimas dar negarantuoja didesnio ar bent jau vienodo darbo užmokesčio, lyginant su vyrų darbo užmokesčiu. Iš 7 lentelės matome, kad visu 2005 – 2009 m. analizuojamu laikotarpiu, moterys sudarė didesnę dalį 25-64 metų amžiaus vyrų ir moterų mokymosi visą gyvenimą lygio dalį. Tačiau matome, kad tiek moterų, tiek vyrų mokymosi visą gyvenimą lygis mažėja. Jei 2005 m. besimokančių moterų buvo 7,7%, o vyrų 4,2%, tai 2009 metais moterų sumažėjo iki 5,4%, o vyrų – 3,6%, atitinkamai sumažėjo 2,3 % ir 0,6 %.

7 lentelė

**25-64 m. amžiaus vyrų ir moterų mokymosi visą gyvenimą lygis Lietuvoje, (%)**

	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.
Vyrai	4,2	2,9	3,6	3,7	3,6
Moterys	7,7	6,6	6,8	6,1	5,4

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis statistikos departamento duomenimis

Vadovaujantis Statistikos departamento duomenimis, 2009-2010 mokslo metų pradžioje universitetuose ir kolegijose moterys sudarė 59 proc. visų studentų. Didžiausią studijuojančiųjų dalį (75 proc.) moterys sudaro Kauno medicinos universitete ir Lietuvos veterinarijos akademijoje. Populiariausios studijų sritys tarp moterų tebėra socialinės paslaugos - 90 proc. jas studijuoti pasirinkusiųjų sudarė moterys, sveikatos priežiūrą - 80, žurnalistiką - 79, pedagogiką ir humanitarinius mokslus - 76, socialinius mokslus - 72 proc.

Tačiau moterys renkasi ir vadinamąsias "vyriškas" specialybes. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijoje tarp 378 kariūnų - 25 moterys (7 proc. nuo visų studentų), studijuojančios orlaivių pilotavimą, skrydžių valdymą, tarptautinius santykius ir personalo vadybą. Mykolo Romerio universitete studijuoja 88 būsimos policijos pareigūnės (43 proc. studentų). 2009 metais aukštąjį išsilavinimą įgijo 22 tūkst. moterų, arba 65 proc. visų absolventų. Moterys sudarė 68 proc. baigusiujų antrąją studijų pakopą ir įgijusiųjų magistro kvalifikacinius laipsnius, daktaro mokslo laipsnį įgijo 338 asmenys, iš jų 208 moterys (62 proc.).

Didžiausia kliūtis siekiant vyrų ir moterų lygybės švietimo srityje tampa stereotipinės žmonių nuostatos apie lyčių vaidmenis visuomenėje. Šios nuostatos sudaro kliūtis ir turi įtakos asmeniniams pasirinkimams įgyvendinti. Dėl stereotipų išlieka nelygybė, turinti įtakos studijų krypčių, profesinės orientacijos ir darbo pasirinkimui, dalyvavimui atliekant namų ir šeimos užduotis bei atsakingas pareigas einančių moterų skaičiui. Jie taip pat daro įtaką kiekvieno asmens darbo vertinimui (Komisijos ataskaita Tarybai..., 2008).



Kadangi moterų ir vyrų lygios galimybės bei lyčių lygybė nėra visiškai įgyvendintos nei Lietuvoje, nei daugelyje kitų šalių, todėl pastebimas didelis atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei iki šiol išlikęs stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris taip pat trukdo moterims integruotis į darbo rinką. Moterims, ypač vyresnio amžiaus, kur kas sunkiau susirasti darbą, nes kaip teigia sociologai, Lietuvoje egzistuoja amžiaus diskriminacija. Todėl Lietuvoje atsiranda vadinamoji skurdo feminizacija. Nors apskritai moterų išsilavinimo ir kvalifikacijos lygis yra aukštesnis už vyrų, jos susiduria su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu. Viena iš priežasčių yra didžiulė darbo rinkos segregacija tarp vyrų ir moterų. Dažnai moterų darbas yra nepakankamai vertinamas. Daug moterų susiduria su kliūtimis kilti karjeros laiptais ir darbo rinkoje užimti geriau apmokamas ir aukštesnės kvalifikacijos pareigas.

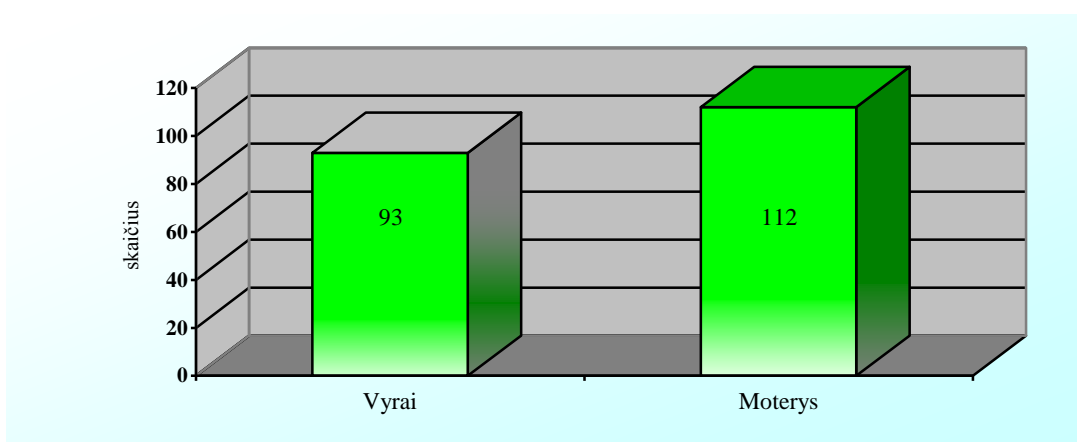
Šiame skyriuje aptarėme vyrų ir moterų ekonominių vaidmenų aspektus: užimtumą šalies ūkyje, darbo laiko ir vidutinių atlyginimų skirtumus. Akivaizdu, jog darbo užmokesčio statistika tik iš dalis parodo faktines gyventojų pajamas. Ji neatspindi tų procesų, kurie vyksta vadinamojoje šešėlinėje ekonomikoje – nedeklaruotų pajamų, atlyginimų „vokeliuose“. Nėra abejonės, kad vyrų veiklos mastai (taip pat ir pajamos) yra didesni. Kita vertus, vyrai sudaro didžiąją daugumą sprendimų priėmimų sferoje - tiek valstybės valdymo institucijose, tiek apskritai ekonomikoje. Manoma, kad dėl dabartinės ekonomikos krizės lyčių lygybės srities pasiekimams gresia pavojus ir, kad nuosmukio padarinius moterys pajus labiau. Nors ekonominė ir socialinė padėtis pakito, pagrindiniai uždaviniai krizės laikotarpiu liko tie patys – geresnis darbo rinkų veikimas, socialinės apsaugos tvarumas ir tinkamumas. Statistiniai duomenys rodo moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumus Lietuvoje. Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis jau eilę metų sudaro apie 20% -25%. Tai reiškia, kad moterys uždirbo apie 20% - 25% mažiau. Netolygus moterų ir vyrų pasiskirstymas ūkio šakose ir užimamų pareigų lygmeniu, t.y. horizontali ir vertikali profesinė segregacija yra viena aktualiausių problemų, sudaranti darbo užmokesčio skirtumus. Nors moterų užimtumas paskutiniaisiais metais buvo didesnis nei vyrų, tačiau jis ir toliau išsilaiko tose pozicijose, kuriose ir anksčiau dominavo moterys. Tai dar labiau suskaido darbo rinką. Šakose, kuriose dominuoja moterys, darbo užmokesčiai mažesni. Nelygybės darbo apmokėjimo srityje, kartu ir darbo užmokesčio skirtumų sumažinimo galima tikėtis taikant vienodą darbų vertinimo metodiką, kuri objektyviau įvertintų darbų sudėtingumą, padėtų teisingiau nustatyti vienodą darbo užmokestį vyrams už tokį pat ar lygiavertį darbą. Kova su tebevyraujančia lyčių nelygybe įvairiose visuomenės srityse yra ilgalaikis uždavinys, nes jam išspręsti būtini struktūriniai ir elgesio pokyčiai, taip pat nauja moters ir vyro vaidmenų apibrėžtis. Pažanga lėta, o moterų ir vyrų padėties, susijusios su užimtumo lygiu, darbo užmokesčiu, darbo valandų skaičiumi, atsakingomis pareigomis, skirtumai ir toliau išlieka.

### **2.3. Sociologinis tyrimas lyčių lygybės aspekto tema**

Moterų ir vyrų užimtumas, jų padėtis darbo rinkoje statistiniu požiūriu buvo ir yra pakankamai gerai išanalizuoti, tačiau trūksta analizės, pagrindžiančios veiksmų, lemiančių moterų profesinę karjerą ir jų poziciją darbo rinkoje. Šiuo tyrimu siekiama akcentuoti kultūrinius socialinės lyties stereotipus, patriarchalinį moterų ir vyrų vaidmenų suvokimą, kurie veikia jų įsidarbinimo galimybes, darbo užmokesčio dydį, karjeros galimybes kadangi kultūriniai lyčių vaidmenų stereotipai visuomenėje stabdo moterų užimtumą darbo rinkoje ir turi įtakos žemesnei moterų padėčiai joje.

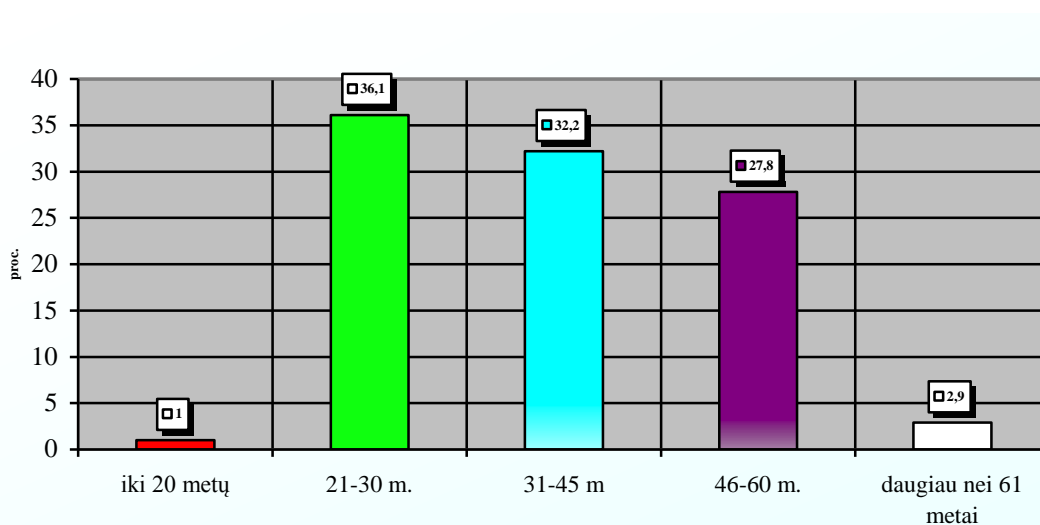
#### Tyrimo rezultatai

Socialinės demografinės respondentų charakteristikos. Iš 4 pav. matome, kad apklausoje iš viso dalyvavo 205 respondentai: 112 moterų (54,6%) ir 93 vyrai (45,4%).



**4 pav.** Tyrimo dalyvavusių vyrų ir moterų skaičius

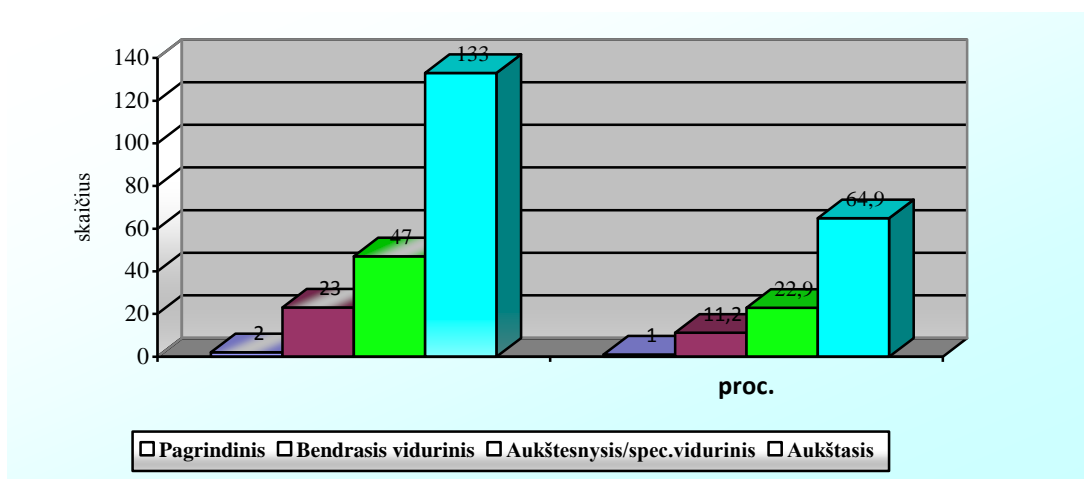
Tyrimo dalyvavusių respondentų pasiskirstymą pagal amžių matome – 5 pav. Mažiausia respondentų dalis buvo tyrimo imties dalyje iki 20 metų - 2 respondentai, tai sudarė 1 %, o didžiausia respondentų dalis yra tarp respondentų nuo 21 iki 30 metų - 74 (36,1%), 31 – 45 metų amžiaus grupėje, apklausoje dalyvavo 57 respondentai (27,8%) ir 6 - vyriausios amžiaus grupės respondentai (daugiau nei 61 metai), kurie sudarė 2,9% nuo visų apklausos dalyvių.



**5 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, (%)

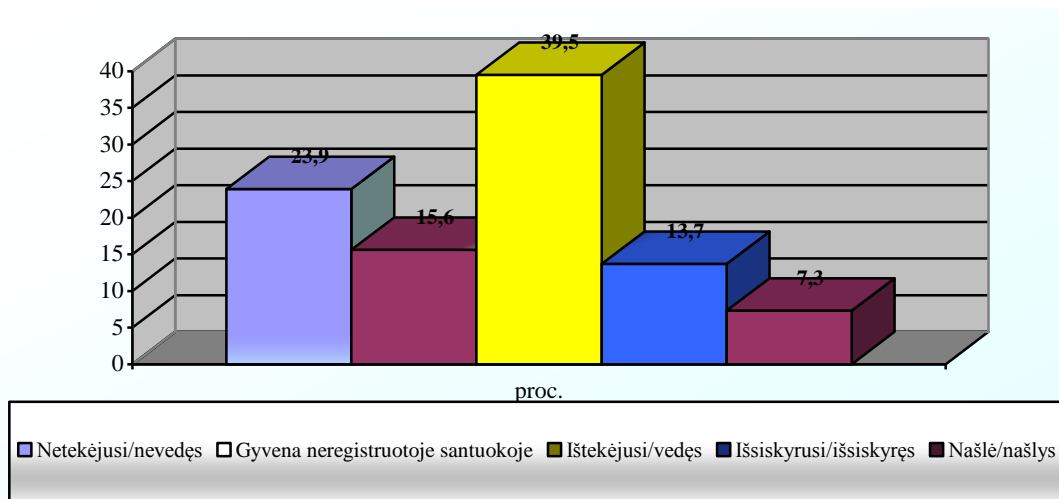
Respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą matome 6 pav. Daugelio tyrime dalyvavusių respondentų išsilavinimas - aukštasis - 133, (tai sudaro 64,9 % nuo visų apklausoje dalyvavusių respondentų). Turintys aukštesnįjį/spec.vidurinį išsilavinimą apklausoje dalyvavo 47 respondentai (22,9%). Dar mažiau - 23 respondentai (11,2%) - turėjo bendrąjį vidurinį išsilavinimą ir tik 2 apklausoje dalyvavę respondentai turėjo pagrindinį išsilavinimą ir sudarė 1%.

Patikrinsime aukščiau minėtą faktą, kad išsilavinimo lygiui įtakos turi lytis. Tyrimo rezultatai rodo, kad 44,9% moterų turi aukštąjį išsilavinimą, o tuo tarpu vyraisuaukštuoju išsilavinimu, sudarė 20,0% (18 priedas). Turinčių aukštesnįjį/ spec.vidurinį išsilavinimą vyrų buvo 15,1%, o moterų – 7,8%. Kadangi vienas iš kintamųjų išmatuotas tvarkos skalėje, tai naudosime neparametrinį – Mann'o ir Whitney U testą (14 priedas). Iš 18 priedo galime teigti, kad su 95% garantija išsilavinimo reikšmių pogrupių, išskirtų pagal lytį skirstiniai pagal Mann Whitney U testą skiriasi vienas nuo kito (*Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,00 < 0,05*), taigi ryšys tarp kintamųjų yra. Darome išvadą, kad hipotezė pasitvirtino: moterys turi aukštesnį išsilavinimą, taigi išsilavinimo lygis priklauso nuo lyties.



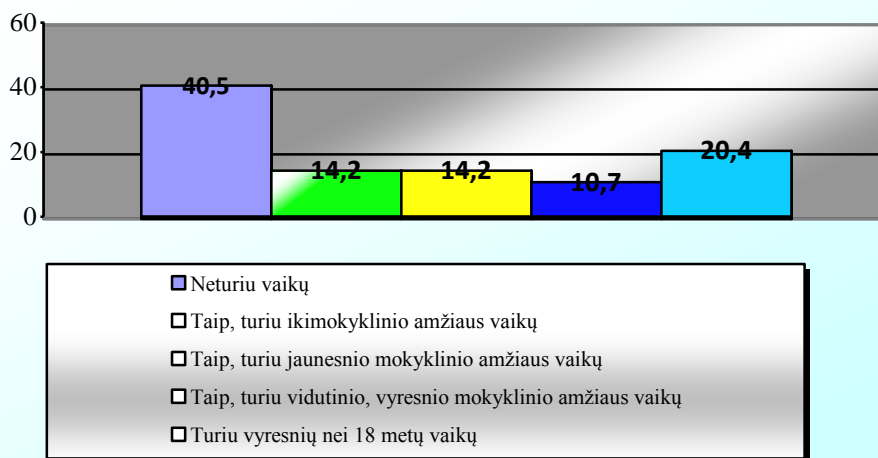
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą skaičiumi ir (%)

7 pav. grafiškai pavaizduotas „Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį“. Iš grafiko matome, kad didžiausią respondentų dalį – 81 (39,5%) sudarė „Ištekėjusios/vedė“ respondentai. 49 respondentai dalyvavo apklausoje, kurie priklausė grupei - „Netekėjusi/nevedęs“ ir sudarė 23,9%. Panašiai pasiskirstė respondentai, priklausantys grupėms - „Gyvenu neregistruotoje santuokoje“ - 32 ir „Išsiskyrusi/išsiskyręs“ – 28, tai atitinkamai sudaro 15,6% ir 13,7% nuo visų apklausoje dalyvavusių respondentų. Mažiausiai apklausoje dalyvavo iš grupės „Našlė/ našlys“ – 15 respondentų (15,3%).



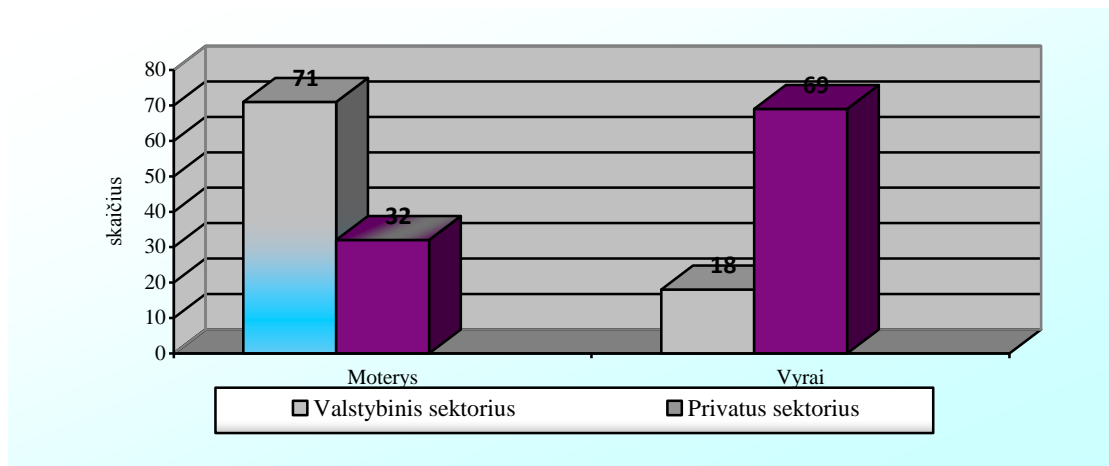
**7 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį, (%)

Į klausimą „Ar Jūs turite vaikų“ – atsakė 205 apklausoje dalyvavę respondentai. 122 tyrime dalyvavę respondentai turi vaikų, o 83 (40,5%) respondentai – neturi vaikų visai. Šie duomenys grafiškai pavaizduoti 8 pav. – „Ar Jūs turite vaikų?“. 42 apklausos dalyviai turi vyresnių, nei 18 metų vaikų, tai sudaro 20,5% nuo visų apklausoje dalyvavusiųjų, o po 29 respondentus atsakė, kad „turi ikimokyklinio amžiaus vaikų“ ir turi „jaunesnio mokyklinio amžiaus vaikų“, o tai sudaro po 14,1%.



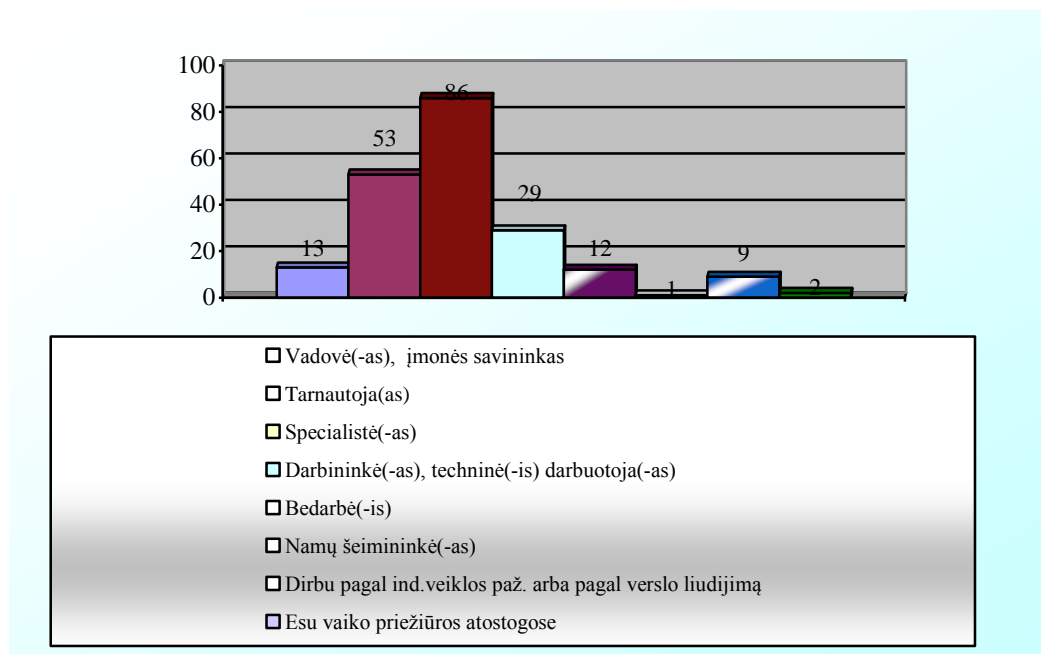
**8 pav.** Ar Jūs turite vaikų?, (%)

Respondentų paprašyta nurodyti, iš kurios srities jie gauna pagrindines pajamas: iš privataus ar valstybinio sektoriaus? Iš 9 pav. matome, kad 71 (68,9%) moteris dirba valstybiniame sektoriuje, 32 (31,1%) moterys dirba privačiame sektoriuje, o tuo tarpu 69 (79,3%) vyrai pagrindines pajamas gauna iš privataus sektoriaus ir tik 18 (20,7%) – iš valstybinio sektoriaus. Tokias tendencijas patvirtina ir statistiniai duomenys apie moterų ir vyrų užimtumą darbo rinkoje.



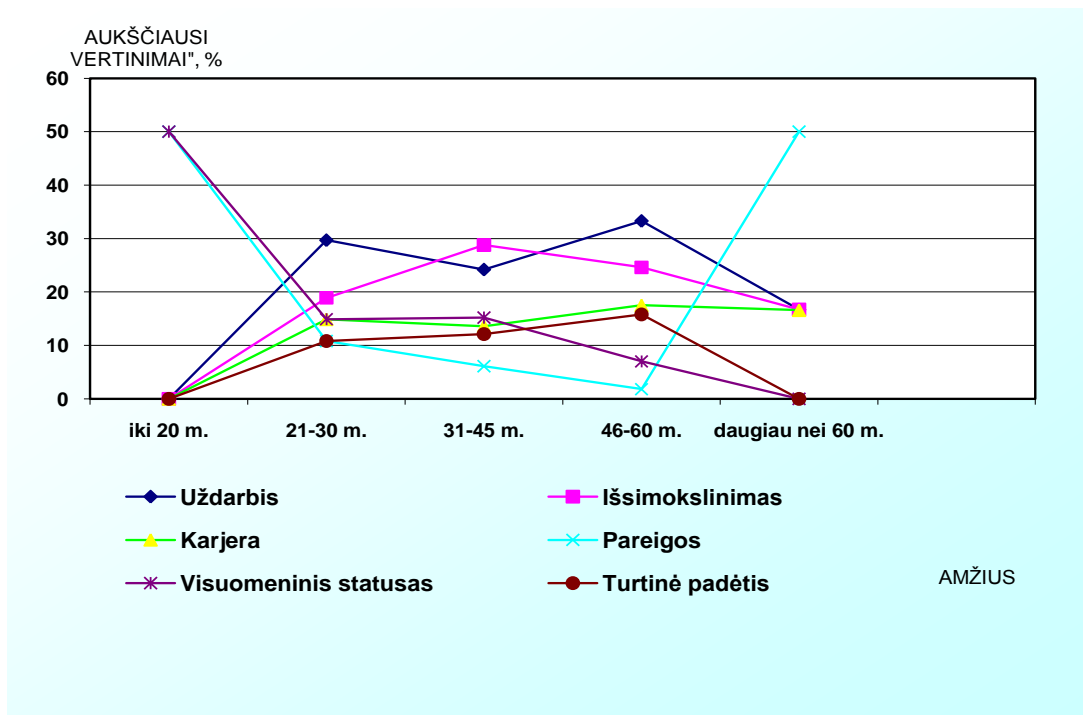
**9 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir sektorius, (%)

Pagal veiklos sritį respondentų pasiskirstymą matome 10 pav. Daugiausia specialistų tarpe – 86 (50 moterų ir 36 vyrai) ir sudaro 42%, 53 (38 moterys ir 15 vyrų) – sudaro tarnautojai (25,8%), 29 (11 moterų ir 18 vyrų) (14.1%) respondentai yra darbininkai, 13 (4 moterys ir 9 vyrai) – vadovų, kurie sudaro 6,3%, 12 (6 moterys ir 6 vyrai) (5,9%) – bedarbių, 9 vyrai (4,4%) dirba pagal individualios veiklos pažymėjimą arba verslo liudijimą ir viena moteris – namų šeimininkė.



**10 pav.** Respondentų darbinės veiklos sritis, (%)

Siekinat išsiaiškinti priežastis, lemiančias moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, respondentams buvo pateikti klausimai tai, kokie veiksniai (uždarbis, išsimokslinimas, karjera, pareigos, visuomeninis statusas ar turtinė padėtis) respondentų nuomone, turi didžiausią įtaką asmens socialiniam ekonominiam statusui, apie darbo prasmę, ar jie patenkinti savo darbu, respondentų poziciją darbo vietoje, apie karjeros galimybes bei svarbiausias kliūtis darbinantis ar dirbant.

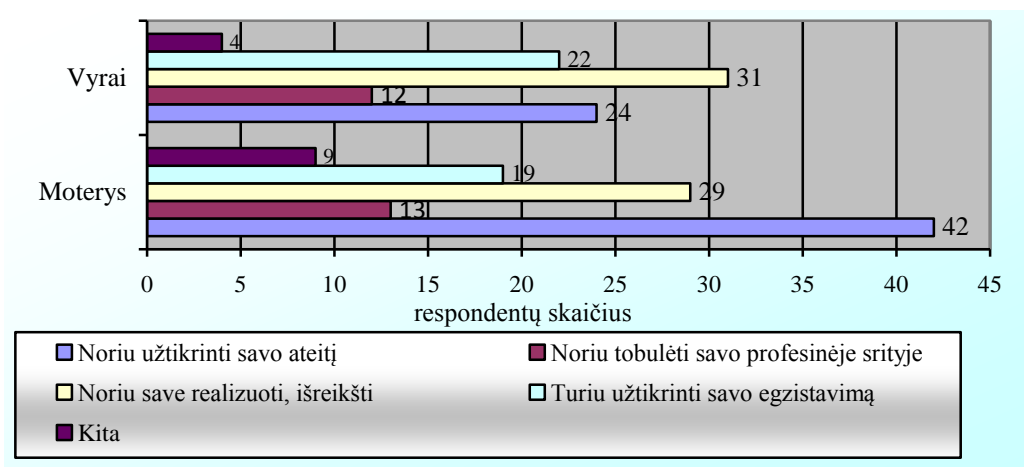


**11 pav.** Didžiausia įtaka asmens socialiniam ekonominiam statusui, (%)

Atliekant tyrimą, respondentų buvo klausama, kokios paskatos ir veiksniai skatina respondentus dirbti. 11 pav. pateikiami respondentų atsakymai. Iš pateiktų duomenų matome, kad respondentams svarbiausią įtaką beveik visose amžiaus grupėse turi uždarbis. Jis svarbiausiu išlieka tarp visų amžiaus grupių, išskyrus 31-45 m., kuomet respondentai svarbesniu laiko išsimokslinimą. Užimamos pareigos tampa svarbiomis vyresnio amžiaus respondentams. Mažiausią įtaką asmens socialiniam ekonominiam statusui turi turtinė padėtis beveik tarp visų amžiaus grupių.

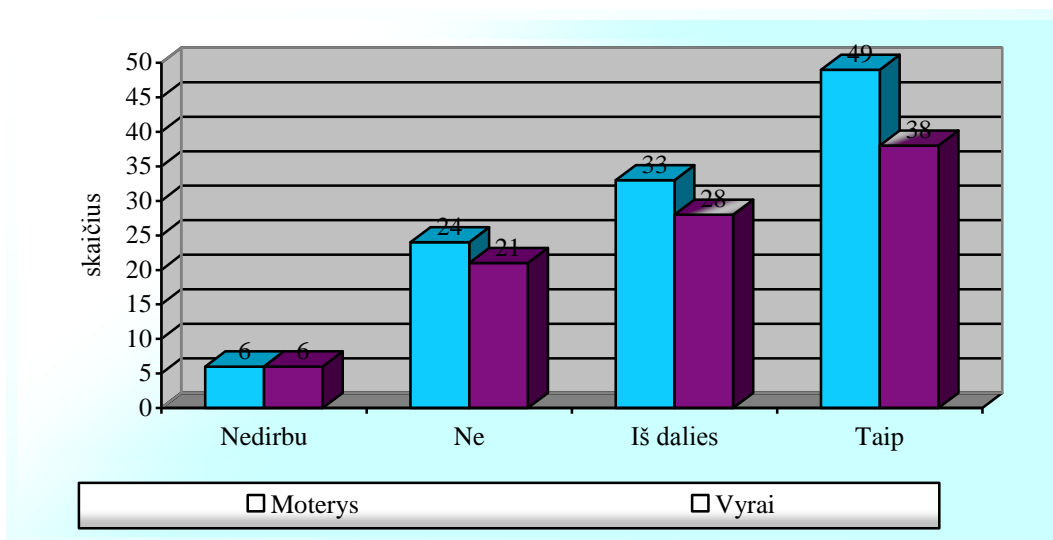
Norėdami sužinoti svarbiausią priežastį, dėl kurios respondentai mano dirbantys, uždavėme klausimą. Atsakymai pateikti 12 pav. Daugeliui respondentų yra svarbu užtikrinti savo ateitį – 66 (32,2%), tarp jų vyrų - 24 (25,8%), o moterų – 42 (37,5%). Daugiausia respondentų, atsakiusių į šį klausimą buvo 21-30 metų amžiaus (tai sudaro 36,1%). Kita svarbi išraiškos galimybė – savęs realizavimas, išreiškimas. Į šį klausimą teigimai atsakė 60 respondentų – 29,3%, iš jų vyrų – 31, o moterų – 29, atitinkamai 33,3% ir 25,9%. Tarp respondentų vyrų išsiskyrė nuomonė apie norą save realizuoti - 33,3% ir norą užtikrinti savo ateitį – 25,8%, o tarp moterų – noras užtikrinti savo ateitį sudarė 37,5% ir 25,9% - noras save realizuoti, išreikšti. Tai galima paaiškinti profesine segregacija darbo rinkoje, moteriškais ir vyriškais darbais, bei sunkumais, su kuriais moterys susiduria darbo rinkoje. Analizuojant absoliučiuosius dažnius pastebime, kad vyrai šioje imtyje norą save realizuoti vertina palankiau nei moterys, tačiau aiškinantis, ar tai priklauso nuo lyties ir kiek stipri priklausomybė pažiūrėsime ir į prognozuojamus dažnius. Iš gautų statistinių duomenų matome, kad vyrų teiginio „noriu save realizuoti, išreikšti“ prognozuojami dažniai yra žemesni (absoliutūs dažniai - 31,0, o prognozuojamas - 27,2), o tuo tarpu moterų vertinimų prognozuojamieji dažniai yra

didesni už absoliučius (29,0 ir 32,8). Kiek kitaip atrodo absoliučiujų ir prognozuojamų dažnių pasiskirstymas į teiginį „noriu užtikrinti savo ateitį“. Matome, kad vyrų vertinimo absoliutieji dažniai (24,0) yra mažesni už prognozuojamus (29,9), o moterų absoliutieji dažniai yra didesni (42,0) už prognozuojamus (36,1).



12 pav. Svarbiausia darbo prasmė pagal lytį

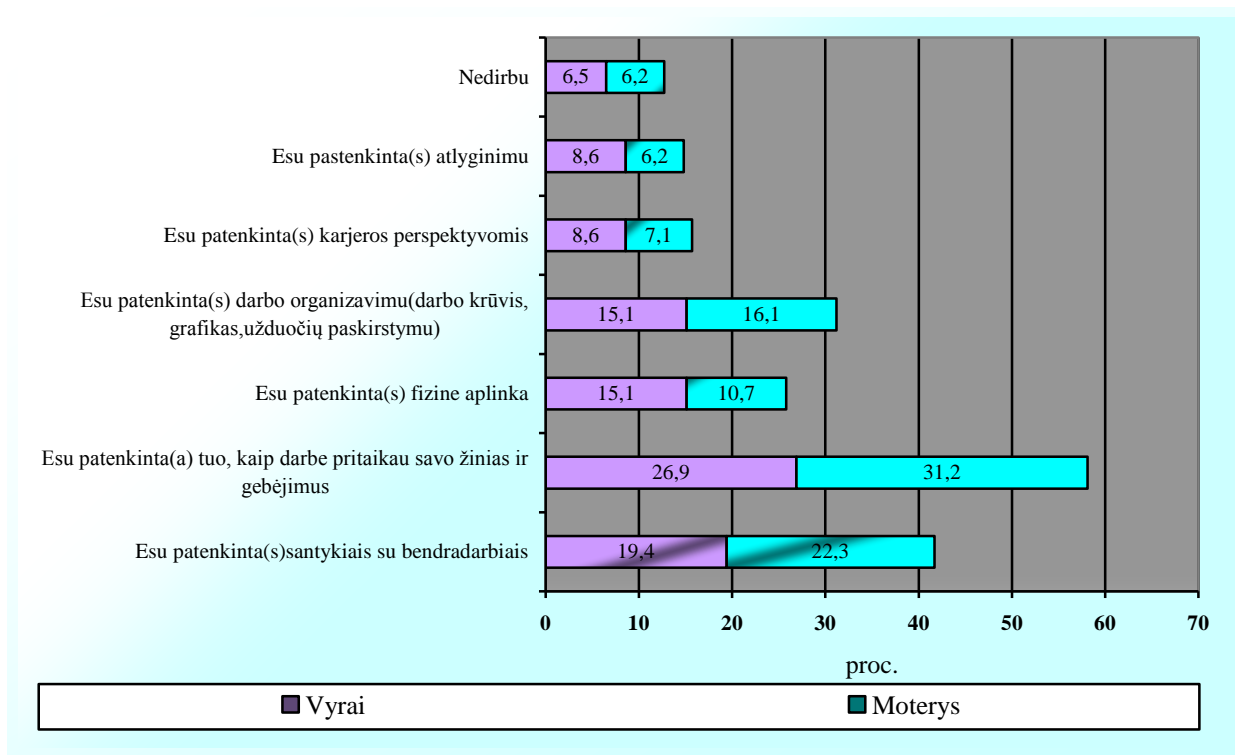
Kitas klausimas susijęs su pasitenkinimu darbu organizacijoje, kurioje jie dirba - 13 pav. Didžiausią dalį sudaro respondentai, kurie teigė esantys patenkinti darbu: 49 moterys - 43,8% ir 38 vyrai (40,9%). Bendrai nuo visų respondentų į šį klausimą atsakiusių teigiamai buvo 42,4%. Didesnė dalis moterų nei vyrų buvo iš dalies patenkintų darbu: vyrų buvo 28 ir sudarė 30,1%, o moterys buvo 33 ir sudarė 29,5%. Nepatenkintų darbu buvo beveik vienodai iš abiejų lyčių atstovų ir sudarė - 22%.



13 pav. Pasitenkinimas darbu pagal lytį

14 pav. pateikiami duomenys, rodantys respondentų poziciją organizacijoje, kurioje dirba. Darbo vietose respondentai labiausiai patenkinti tuo, kaip darbe pritaiko savo žinias ir gebėjimus – 29,3% - 35 moterys ir 25 vyrai atitinkamai 31,2% ir 26,9%. Daugiau moterų – 25 (22,3%) nei vyrų – 18 (19,4%) yra patenkinti santykiais su bendradarbiais. Beveik vienodai respondentai pasiskirstė atsakydami į klausimus, kad yra patenkinti fizine aplinka - 12,7% ir 15,6% - patenkinti darbo

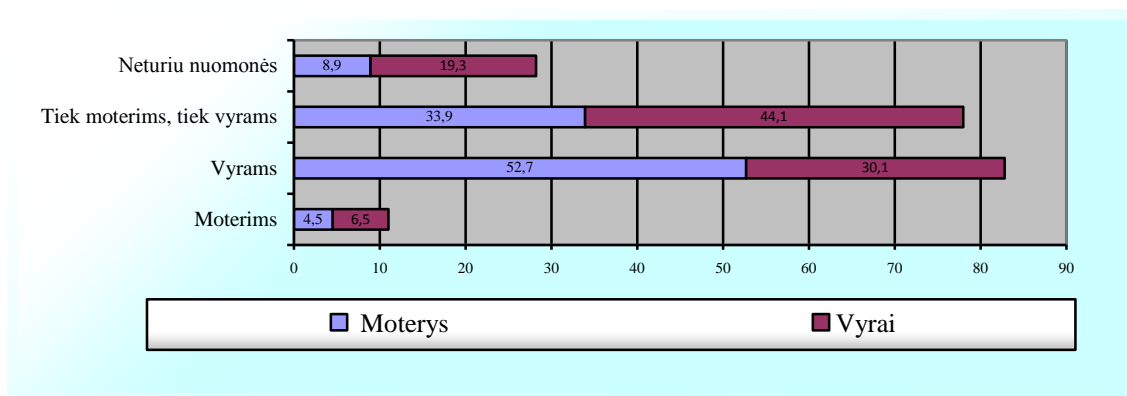
organizavimo krūviu. Darbo vietoje, kurioje jie dirba, vyrai yra labiau nei moterys patenkinti fizine aplinka ir sudaro 15,1%, o moterys sudaro – 10,7%. Beveik vienodai patenkintų darbo organizavimo krūviu: moterų 16,1%, vyrų -15,1%. Karjeros perspektyvomis patenkinti 8,6% vyrų ir 7,1% moterų, tiek pat patenkintų darbo užmokesčiu: 8,6% vyrų ir 6,2% moterų.



14 pav.Savo organizacijoje aš..., (%)

Respondentų buvo klausiama, ar jų organizacijoje yra palankios sąlygos kilti karjeros laiptais. 15 pav., matome respondentų nuomonę apie tai: 42.4% respondentų mano, kad siekti karjeros lengviau yra vyrams: taip galvojančių yra 52,7% moterų ir 30,1% vyrų. Nemaža dalis respondentų mano (38,5%), kad siekti karjeros yra palanku tiek moterims, tiek vyrams: taip galvoja 33,9% moterų ir 44,1 % vyrų. Ir tik labai maža dalis manančių (5,4%), kad karjeros palankiau siekti moterims. Į šį klausimą teigiamai atsakė 4,5% moterų ir 6,5% vyrų. O 13,7% respondentų šiuo klausimu neturėjo nuomonės. Palyginus moterų ir vyrų nuomones apie karjeros siekimą, galime teigti, kad jos palankesnės yra vyrams nei moterims, tačiau nemažai respondentų manančių, kad tokios sąlygos yra sudarytos tiek moterims tiek vyrams. Tokie duomenys patvirtina prieš tai išsakytas mintis apie nelygią moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, bei vaidmenų konfliktus, kuriuos patiria moterys derindamos šeimos ir darbo interesus.

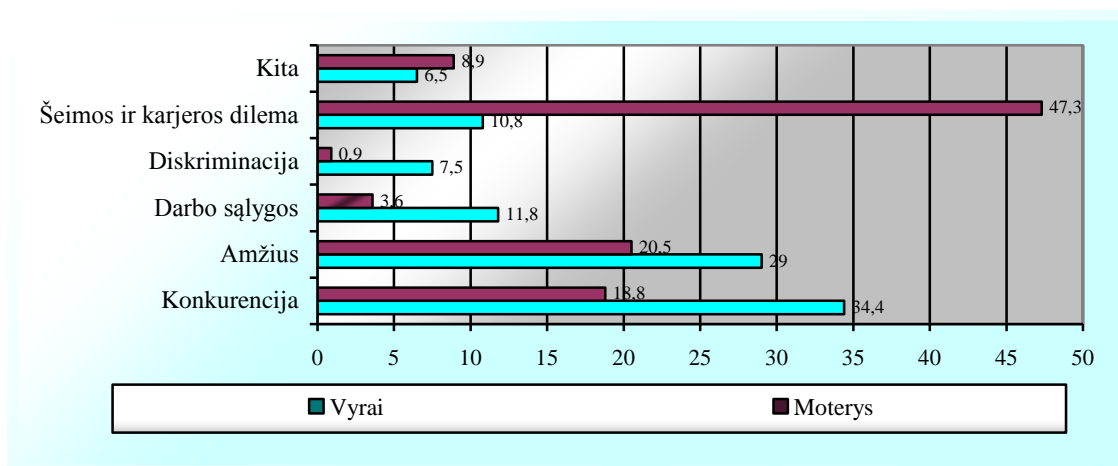




**15 pav.** Kam lengviau siekti profesinės karjeros lyties atžvilgiu?, (%)

Norėdami išsiaiškinti svarbiausias kliūtis, su kuriomis susiduriama darbinėje veikloje, buvo užduotas klausimas apie tai, su kokiomis kliūtimis dažniausiai susiduria respondentai dirbdami? Atsakymus matome 16 pav. Respondentai mano, kad svarbiausia kliūtis, kuri patiriama darbinėje veikloje yra – šeimos ir karjeros dilema. Taip mano 30,7% respondentų nuo visos imties. Kad tai svarbi problema teigia net 47,3% tyrime dalyvavusių moterų ir tik 10,8% vyrų. Antrą pagal svarbumą priežastį respondentai išskiria - konkurenciją. Taip mano 25,9% apklausoje dalyvavusių respondentų: 34,4% vyrų ir 18,8% moterų. Ir trečioji problema, respondentų nuomone, yra amžius. 24,4% nuo visų respondentų tai įvardijama kaip rimta kliūtimi. Vyrams ši kliūtis atrodo svarbesne, nes 29,0% tai sukelia sunkumų, o moterims tai atrodo mažiau svarbu bei sudaro 20,5% nuo visų apklausoje dalyvavusių respondenčių. Dar 7,8% apklausoje dalyvavusių respondentų paritai ir kitų kliūčių, kurios nebuvo įvardintos.

Aptarus svarbiausias kliūtis, kurios patiriamos darbinėje veikloje pagal lytį, matome, kad svarbiausios moterų patiriamos kliūtys yra šeimos ir karjeros dilema bei amžius. Pasitvirtina ir teorinėje dalyje aptartos kliūtys, kurios trukdo moterims integruotis į darbo rinką, nes joms tenka daugiau šeimos pareigų. Tuo tarpu vyrai kaip svarbiausias kliūtis įvardija amžių - 29% ir konkurenciją - 34,4%.



**16 pav.** Svarbiausios kliūtys, kurios patiriamos darbinėje veikloje pagal lytį, (%)

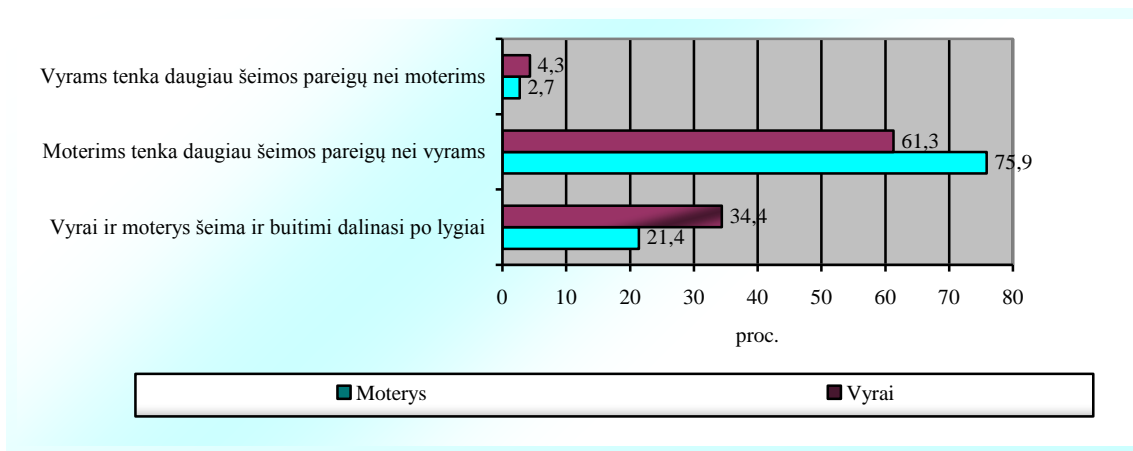
Išsiaiškinus priežastis ir ypatumus, lemiančias moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, galima teigti, kad nors moterys ir vyrai turi vienodą prigimtine darbo motyvaciją, tačiau jų pasirinkimai skiriasi dėl skirtingos patirties bei nevienodų socialinių struktūrinių galimybių. Tyrimo duomenys rodo, kad respondentai vyrai darbinėje veikloje nori save realizuoti, išreikšti bei nori užtikrinti savo ateitį, o moterų – vienas iš pagrindinių tikslų - užtikrinti savo ateitį. Tai galima paaiškinti profesine segregacija darbo rinkoje, moteriškais ir vyriškais darbais, bei sunkumais, su kuriais moterys susiduria darbo rinkoje. Respondentai gana teigimai vertina pasitenkinimą turimu darbu, tačiau moterys linkusios būti labiau patenkintos turimu darbu nei tyrime dalyvavę vyrai. Palyginus moterų ir vyrų pozicijų savo organizacijoje vertinimą, galime sakyti, kad moterys palankiau nei vyrai vertina savo gebėjimus pritaikyti savo žinias darbe ir šiek tiek labiau patenkintos santykiais su bendradarbiais, tuo tarpu vyrai yra labiau patenkinti fizine aplinka bei karjeros perspektyvomis darbe. Tyrimo rezultatai rodo, kad karjeros siekimo galimybės labiau palankesnės vyrams nei moterims. Palyginus moterų ir vyrų vertinimus matyti, kad kliūtys, trukdančios siekti karjeros vyrams ir moterims yra skirtingos. Tyrime dalyvavusios moterys kaip vieną iš svarbiausių kliūčių, patiriamų darbinėje veikloje įvardijo šeimos ir karjeros dilemą, o tuo tarpu vyrams svarbesne priežastimi įvardijama konkurencija. Todėl, apžvelgus tyrimo rezultatus, galime teigti, kad moterys karjeros kelyje susiduria su problemomis, labiau priklausančiomis nuo jos padėties ir įsipareigojimų šeimai, todėl jų pozicija darbo rinkoje yra labiau nepalankesnė, palyginus su vyrų pozicija.

Ar šie vertinimai skirtumai yra statistiškai reikšmingi? Tokiems ryšiams aptikti ir įvertinti naudojamas Pirsono tiesinės koreliacijos koeficientas. Pritaikę Chi-kvadrato kriterijų ( $\chi^2$ ), kurį skaičiavome pagal Pirsono (*Pearson*) formulę (3 priedas), matome, kad statistinis reikšmingumas nustatytas klausimams „Kam lengviau siekti karjeros“ ir „Kokia svarbiausia kliūtis, kurią patiriate darbinėje veikloje“, priklausomai nuo lyties. Tuomet atsižvelgę į *p* reikšmę (*Asymp.Sig (2 –sided)*), kuri pirmajam klausimui yra 0,008, o antrajam 0,015 (3 priedas) t.y.  $p > \alpha = 0,01$ . Todėl galime sakyti, kad vyrų ir moterų vertinimai į šiuos klausimus yra statistiškai reikšmingi. Statistiškai reikšmingam ryšiui tarp kintamųjų nustatyti naudojome koreliacijos koeficientą. Naudodami Pirsono koreliacijos koeficientą, nustatėme, ar egzistuoja koreliacija tarp lyties ir karjeros siekimo bei kliūčių, kurios patiriamos darbinėje veikloje? Nustatyta, kad egzistuoja labai silpnas statistinis ryšys tarp lyties ir karjeros siekimo ( $r = -0,184$ ). Tai reiškia, kad didėjant vieno kintamojo reikšmei, kito kintamojo reikšmės proporcingai mažėja, o tarp lyties ir kliūčių patyrimo darbinėje veikloje ( $r = 0,315$ ) nustatytas silpnas statistinis ryšys, kuris reiškia, kad didėjant vieno iš kintamųjų reikšmei, didėja ir kito kintamojo reikšmės.

Siekiant išsiaiškinti kitą darbo uždavinį - darbų, pareigų pasiskirstymo šeimoje ypatumus, respondentams buvo užduoti klausimai, susiję su pareigų šeimoje pasiskirstymu: analizuojamas vyro ir moters indėlis į šeimos biudžetą, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo, rūpinimusi vaikais

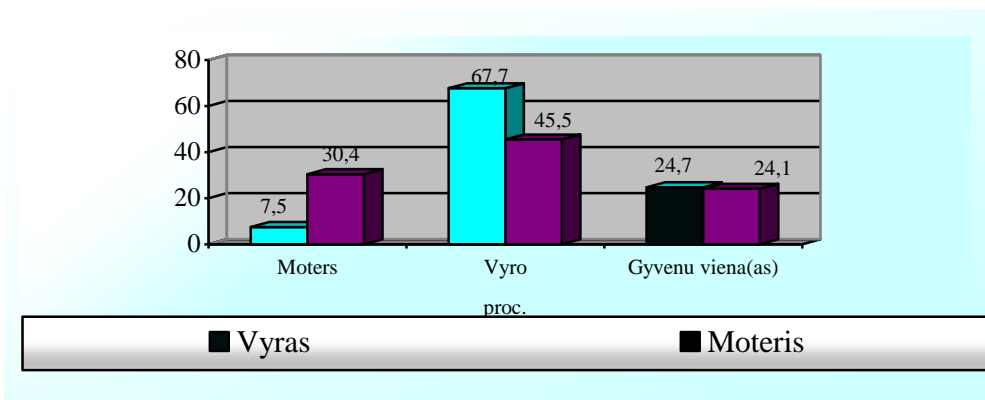
ir šeima sunkumais, respondentų požiūris į lakstaus darbo grafiko idėjų įgyvendinimo klausimus bei lopšelių - darželių darbo laiko patogumą dirbantiems tėvams. Taip pat respondentams buvo pateikti teiginiai, į kuriuos atsakydami jie įvardijo konkrečių darbų šeimoje pasiskirstymą.

Norėdami sužinoti respondentų nuomonę, ar vienodai vyrai ir moterys šeimoje turi pareigų ar buities darbų, pateikėme klausimą: “ Ar vyrai ir moterys turi vienodai pareigų šeimoje t.y. ar abu vienodai rūpinasi šeima ir buitimi“. Respondentų atsakymai pateikti 17 pav. Daugelio respondentų nuomone, moterims tenka daugiau pareigų šeimoje. Taip mano 69,3% visų respondentų. Iš jų 75,9% moterų ir 61,3% vyrų. Žymiai mažesnė respondentų dalis – 27,3 % iš jų 34,4% vyrų ir 21,4% moterų mano, kad vyrai ir moterys šeimos ir buities darbais dalinasi po lygiai. Ir tik 3,4% respondentų mano, kad vyrams tenka daugiau šeimos pareigų nei moterims.



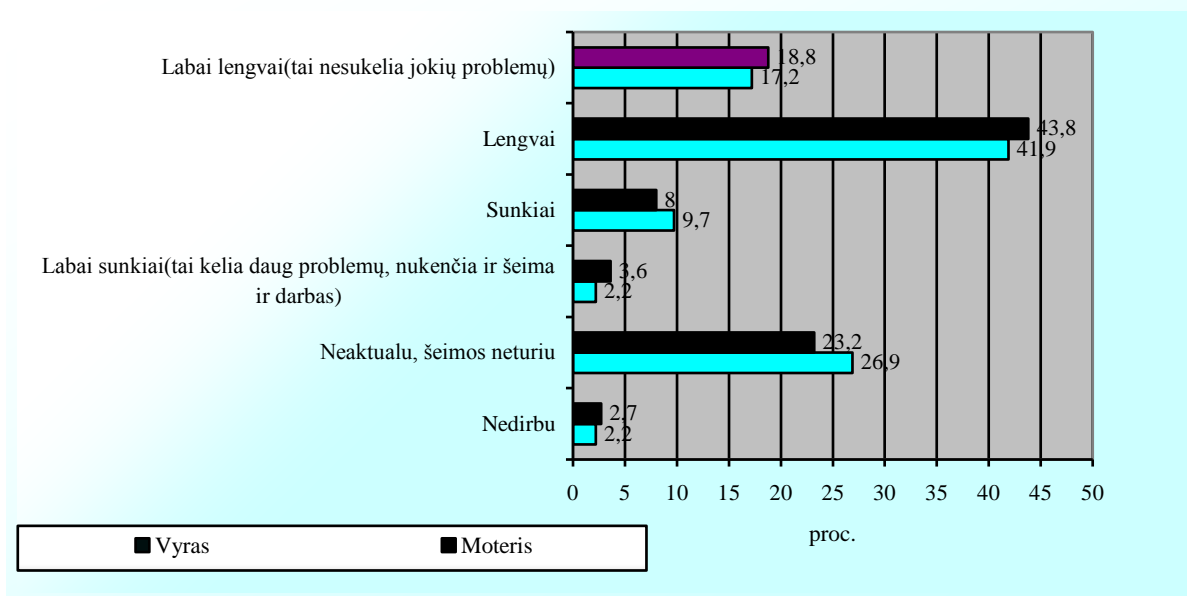
**17 pav.** Pareigos šeimoje t.y. ar abu vienodai rūpinasi šeima ir buitimi?, (%)

Kadangi ankstesniuose skyriuose teigėme, kad moterys uždirba mažiau nei vyrai, todėl respondentų buvo klausama apie indėlį į šeimos biudžetą (pinigų prasme): kurio vyro ar moters šis indėlis yra didesnis. Iš 18 pav. matome, kad didžioji dauguma respondentų (net 55,6%) teigia, kad didesnis indėlis į šeimos biudžetą yra vyro. Taip atsakė 67,7 % vyrų ir 45,5% moterų, tik 20,0% nuo visų atsakusių respondentų teigia, kad didesnis indėlis į šeimos biudžetą: 30,4% moterų ir 7,5 % vyrų. Likusi dalis (24,4%) respondentų atsakė, kad gyvena vieni. Todėl galime sakyti, kad ir šioje imtyje vyrai uždirba daugiau nei moterys.



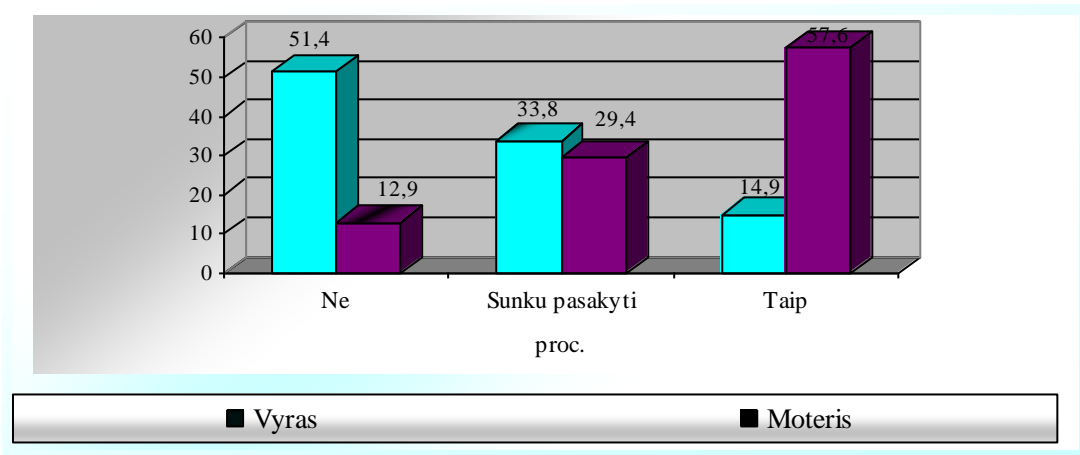
**18 pav.** Didesnis indėlis į šeimos biudžetą Jūsų šeimoje (pinigų prasme), (%)

Respondentų klausėme, kaip jiems sekasi suderinti darbą ir pareigas šeimoje? Iš 19 pav. rezultatų matome, kad tiriamieji neturi didelių sunkumų, derinant darbą ir pareigas šeimoje. Didžioji dauguma respondentų (42,9%) atsakė, kad šias pareigas jie suderina lengvai: 41,9% vyrų ir 43,8% moterų ar net labai lengvai (18,0%): iš jų 18,8% vyrų ir 17,2% moterų. Kad šias pareigas sunku suderinti atsakė (8,8%) respondentų: iš jų 9,7% vyrų ir 8,0% moterų, o „labai sunku suderinti“ – (2,9%) respondentų: 2,2% vyrų ir 3,6% moterų.



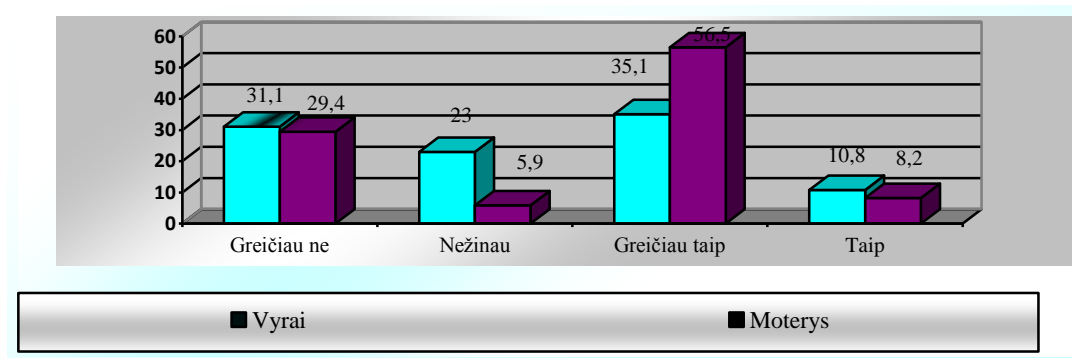
**19 pav.** Kaip sekasi suderinti darbą ir pareigas šeimoje?, (%)

Norėdami sužinoti, ar respondentai norėtų dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad galėtų suderinti darbą ir pareigas šeimoje, paklausėme jų ar norėtų dirbti pagal lankstų grafiką, kad galėtų suderinti darbą ir pareigas šeimoje? Respondentų atsakymus matome 20 pav. Galime sakyti, kad respondentų nuomonė pasidalijo į tris beveik vienodas dalis. Nors didžiausia respondentų dalis, net 37,7% nuo visų atsakiusiųjų buvo į klausimą „taip“, kad jie norėtų dirbti pagal lankstų darbo grafiką. Didžioji dalis respondentų, net 57,6% buvo moterys ir tik 14,9% vyrų. Visai kitaip pasiskirstė respondentų nuomonė, atsakant, kad respondentai nenorėtų dirbti pagal lankstų darbo grafiką. Neigiamai atsakė 30,8% respondentų, tačiau čia didžioji dalis, net 51,4% atsakiusiųjų buvo vyrai, o tik 12,9% - moterų. Atsakymo variantą, kurie pasirinko – „sunku pasakyti“ buvo 31,4% nuo visų atsakiusiųjų. Šį variantą pasirinko 33,8% vyrų ir 29,4% moterų.



**20 pav.** Ar norėtumėte dirbti pagal lankstų darbo grafiką?, (%)

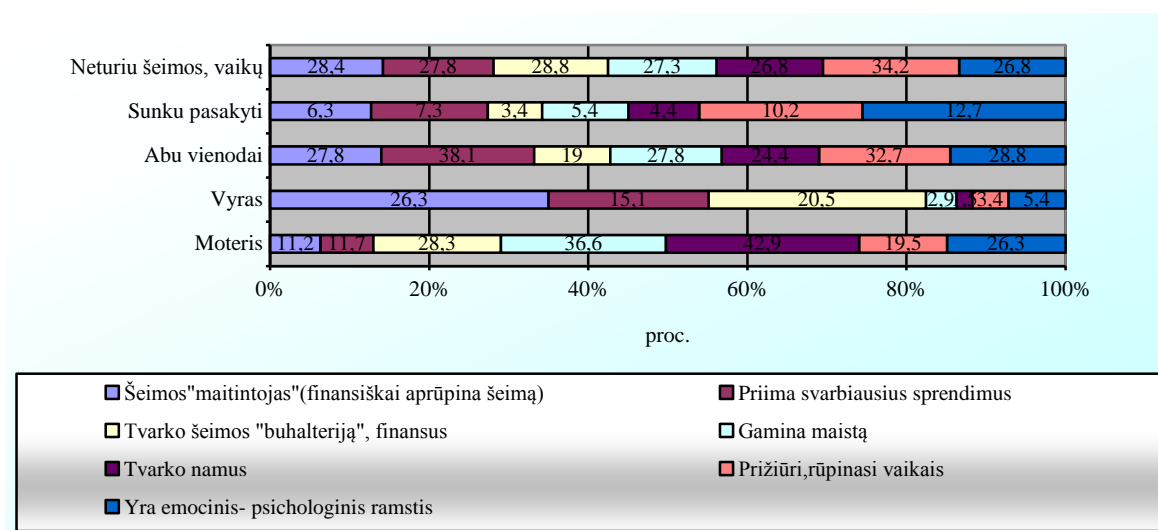
Dirbančių tėvų, turinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų klausėme, ar patogus jiems lopšelių-darželių darbo laikas? Atsakymai pateikti 21 pav. Iš atsakymų matome, kad net 46,5% respondentų mano, kad lopšelių-darželių darbo laikas yra patogus dirbantiems tėvams. Taip mano 56,5% moterų ir 35,1% vyrų. Nors 30,2% respondentų mano, kad lopšelių darželių darbo laikas nėra patogus (atsakymo variantas „greičiau ne“): iš jų 31,1% vyrų ir 29,4% moterų. Kita dalis respondentų - 13,8% neturi nuomonės šiuo klausimu ir tik 15% respondentų tvirtai atsakė į šį klausimą „taip“.



**21 pav.** Ar darželių darbo laikas yra patogus dirbantiems tėvams?, (%)

Galiausiai respondentų klausėme apie konkrečius darbų ir pareigų pasiskirstymus tarp vyro ir moters šeimoje: kas yra jų šeimos „maitintojas“, tvarko šeimos buhalteriją, finansus, tvarko namus, yra emocinis psichologinimis ramstis, priima svarbiausius sprendimus šeimoje, gamina maistą ar prižiūri ir rūpinasi vaikais? Iš pateiktų atsakymų 22 pav., matome, kad šeimose dažniausiai moterys užsiima namų tvarkymu (42,9%), 36,6% moterų gamina maistą ir 28,3% moterų užsiima šeimos buhalterijos, finansų tvarkymu, o mažiausiai moterų – tik 11,2% yra šeimos „maitintojos“ ir tik 11,7% moterų priima svarbiausius sprendimus. Tuo tarpu didžioji dauguma vyrų - 26,3% yra šeimos „maitintojai“ t.y. finansiškai aprūpina šeimą, 20,5% vyrų tvarko šeimos buhalteriją ir finansus, o 15,1% vyrų priima šeimose svarbiausius sprendimus. Tuo tarpu mažiausiai vyrų - tik 1,5% - tvarko namus, 2,9% - gamina maistą ir 3,4% vyrų prižiūri vaikus. Šeimose, kur respondentai atsakė, kad abu vienodai prisideda prie šeimos aprūpinimo ir darbų joje, daugiausia atsakymų – 38,1% priima

svarbiausius sprendimus, 32,7% - prižiūri vaikus, 28,8% - yra „emocinis psichologinis ramstis“ - 27,8%.



**22 pav.** Teiginiai apie pareigų pasiskirstymą šeimoje, (%)

Patikrinsime grupės klausimų apie darbų ir pareigų šeimoje pasiskirstymą statistinį reikšmingumą priklausomai nuo lyties. Pritaikę šį kriterijų, rezultatus matome 3 priede. Kadangi nėra nei vieno tikėtino dažnio mažesnio už 5, ryšiui tarp kintamųjų nustatyti naudosime Pearsono Chi – kvadrato testą. Su 95% garantija galime teigti, kad tikėtini bendro dviejų kintamųjų skirstinio dažniai nėra lygūs stebėtiems dažniams. Statistinis reikšmingumas nustatytas tarp lyties ir indėlio į šeimos biudžetą šeimoje, noro dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad suderinti darbą ir pareigas šeimoje ir lopšelių – darželių darbo laiko dirbantiems tėvams. Tuomet atsižvelgę į *p reikšmę* (*Asymp.Sig (2 –sided)*), kuri pirmajam ir antrajam klausimams yra 0,00, o trečiajam – 0,006 t.y.  $0,000 < 0,05$ , galime teigti, kad vyrų ir moterų vertinimai yra statistiškai reikšmingi. Ryšio stiprumui nustatyti naudojome Pirsono koreliacijos koeficientą. Nustatyta, kad egzistuoja labai silpnas ryšys tarp kintamųjų – lyties ir indėlio į šeimos biudžetą ( $r = - 0,176$ ), o tarp lyties ir noro dirbti pagal lankstų darbo grafiką nustatytas vidutinio stiprumo ryšys ( $r = 0,491$ ), kuris reiškia, kad didėjant vieno kintamojo reikšmei, didėja ir kito kintamojo reikšmės.

5 priede pateikta koreliacija ir 4 priede Chi kvadrato testai tarp atsakymų į teiginius apie pareigų pasiskirstymą šeimoje. Iš pateiktų rezultatų matome, kad yra nustatytas statistinis reikšmingumas tarp teiginių bei ryšys tarp daugelio teiginių atsakymų nuo silpno iki stipraus.

Išanalizavus darbų ir pareigų pasiskirstymo ypatumus šeimose, galime teigti, kad moterims tenka daugiau pareigų šeimoje nei vyrams. Kadangi vyrų yra didesnis indėlis į šeimos biudžetą, todėl galime teigti, kad vyrai uždirba daugiau nei moterys. Iš tyrimo rezultatų matome, kad tiek vyrai, tiek moterys darbą ir pareigas šeimoje suderina lengvai, tačiau dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad lengviau suderintų darbą ir pareigas šeimoje norėtų daugiau nei pusė (57,6%) apklausoje dalyvavusių moterų, o 51,4% vyrų nenori dirbti pagal lankstų darbo grafiką. Dirbantys

tėvai, turintys ikimokyklinio amžiaus vaikų, kurie lanko lopšelius - darželius tvirtina, kad jiems patogus šių įstaigų darbo laikas. Iš tyrimo rezultatų matome, kad šeimose dažniausiai moterys užsiima namų tvarkymu, maisto gaminimu bei šeimos buhalterijos, finansų tvarkymu, mažiausiai moterys yra šeimos „maitintojos“ bei sprendimų priėmėjos. Tuo tarpu didžioji dauguma vyrų yra šeimos „maitintojai“ t.y. finansiškai aprūpina šeimą, tvarko šeimos buhalteriją ir finansus, bei priima šeimose svarbiausius sprendimus. O mažiausiai vyrų - tvarko namus, gamina maistą ir prižiūri vaikus.

Lyčių lygybės problemos išryškėjo rinkos ekonomikos metais ir tapo rimtu iššūkiu institucinėje ir visuomenės struktūroje, todėl nenuostabu, kad šios problemos siejamos su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, genderine asimetrija, lyčių diskriminacija. Nusistovėję genderiniai stereotipai - tradicinis moterų ir vyrų vaidmenų suvokimas, nes stereotipiniai klausimai remiasi vyro prioritetu, dominavimu ir „gamtinė moters prigimtimi“. Namų ruošą, darbas namų ūkyje traktuojamas kaip „asmeninis gyvenimas“, kuris yra mažiau svarbus visuomenėje nei viešoji erdvė, kurioje vyksta profesinis gyvenimas, formuojama ekonomika bei politika. Todėl, siekiant išsiaiškinti moterų ir vyrų vaidmenų suvokimą šeimoje ir visuomenėje, respondentams buvo užduoti apie tai susiję klausimai.

Vaidmenų suvokimui pateiktų teiginių atsakymai pateikti 10 priede. Didžiausias procentas (29,8%) respondentų nesutinka su teiginiu, kad šeimai yra daug geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus, nors, palyginus vyrų ir moterų, nesutikusių su šiuo teiginiu atsakymus matome, kad taip mano 15,1% vyrų ir 42,0% moterų, vadinasi vyrai mažiau pritaria šiam teiginiui.

Panašus procentas atsakiusių buvo ir į teiginį, kad „tikrai gerai pasirūpinti šeima, namais ir vaikais gali tik nedirbanti moteris“. Su šiuo teiginiu nesutinka 33,7% respondentų (22,6% vyrų ir 42,9% moterų). Tačiau iš rezultatų matome, kad 31,2% vyrų „greičiau sutinka“ su šiuo teiginiu.

Kad „būti namų šeimininke yra tiek pat reikšminga, kaip ir dirbti“ - pasirinko atsakymo variantą: „sutinka“ 27,8% apklausoje dalyvavusių respondentų. Taip teigia 30,1% vyrų ir 25,9% moterų. Panašus procentas - 26,8 (14,0% vyrų ir 37,5% moterų) teigiančių, kad nesutinka su šiuo teiginiu.

36,1% (28,0% vyrų ir 42,9% moterų) respondentų sutinka su teiginiu, kad „dirbanti motina gali sukurti tokius pat šiltus ir tvirtus santykius su vaikais, kaip ir nedirbanti“.

Dauguma respondentų neigiamai pasisakė į pateiktą teiginį, kad „darbas yra svarbu, tačiau moters prigimtine pareiga yra šeima ir vaikai“. Net 38,0% respondentų nesutinka su šiuo teiginiu. Tačiau taip mano pusė apklausoje dalyvavusių moterų 50,9% ir 22,6 % vyrų. Vyrai šiuo klausimu labiau linkę teigti (32,3%), kad jie „greičiau sutinka“ su šiuo teiginiu.

35,1% respondentų „sutinka“, kad „geriausia išeitis moteriai būti nepriklausoma – dirbti“. Su tokiu teiginiu sutinka 32,3% vyrų ir 37,5% moterų.

Kad „savo indėlį į šeimos biudžetą turi įnešti tiek vyras, tiek moteris“ sutinka 40,5% respondentų. Tai mano 30,1% vyrų ir 49,1% moterų.

Beveik pusė - 47,8% apklausoje dalyvavusių respondentų atsakė į teiginį, kad „sutinka“ jog „tėvai gali taip pat gerai rūpintis vaikais kaip ir motinos“. Nors tarp taip manančių yra 30,1% vyrų ir 47,8% moterų.

Apie sutuoktinių buitinių rūpesčių, namų ruošos darbais dalijimąsi po lygiai pasisako, kad „sutinka“ – 40,0% respondentų. Šiam teiginiui pritaria 23,7% vyrų ir 53,6% moterų. Didesnė dalis vyrų -36,6% renkasi kiek „atsargesnį“ variantą – „greičiau sutinku“.

Didesnė dalis respondentų - 43,9% nepitaria teiginiui, kad „šeimoje svarbiausius sprendimus turėtų priimti vyras, o moteris turi užtikrinti gerą emocinį klimatą“. Jų atsakymo variantas – „nesutinku“. Nors tarp lyčių pasiskirstymas gan skirtingas: 33,3% vyrų ir 52,7% moterų pasirinko šį variantą. 24,7% vyrų rinkosi variantą, kad „greičiau sutinka“ ir 21,5% vyrų pasirinko variantą, kad „sutinka“ su tokiu teiginiu.

Gan skirtingai pasidalijo respondentų nuomonės į teiginį apie tai, kad „šeimoje, kurioje vyras uždirba mažiau nei moteris, gimus kūdikiui, vyras turėtų pasiimti vaiko auginimo atostogas“. Iš visų respondentų šiam teiginiui labiausiai nepitaria ir pasirinko daugiausia atsakymo variantą – „nesutinku“ – 34,1% respondentų (40,9% vyrų ir 28,6% moterų). Po 21,5% respondentų pasirinko atsakymą: „nežinau“ - (11,8% vyrų ir 29,5% moterų) ir „sutinku“ (18,3% vyrų ir 24,1% moterų).

Didesnė dalis respondentų – 35,1% (iš jų 35,5% vyrų ir 34,8% moterų) – „nesutinka“ su teiginiu, kad „negerai, jei gimus vaikui jį augina tėvas, o mama dirba“. Nors kita dalis respondentų, kurie sudaro 20,5% (25,7% vyrų ir 16,1% moterų) sako, kad jie „sutinka“ su tokiu teiginiu. Į panašų teiginį, kad „normalu, kai vyras (tėvas) atsisako karjeros ir paima vaiko priežiūros atostogas, net 32,7% (30,1% vyrų ir 34,8% moterų) respondentų pasirinko variantą, kad „greičiau sutinka“. Šiam teiginiui 25,9% respondentų pasirinko variantą, kad „nesutinka, taip mano 25,8% vyrų ir 25,9% moterų.

Tačiau respondentai „nesutinka“, kad „vyrui darbas privalo būti svarbiau nei šeima“. Taip mano daugiau kaip pusė respondentų – 53,2% (36,6% vyrų ir 67% moterų). Be to, respondentai „nesutinka“ su teiginiu, kad „ikimokyklinio amžiaus vaikai nukenčia, jei jų mama dirba“ – 44,4% respondentų pasirinko šį variantą. Nors tarp jų daugiau moterų (58,0%), nei vyrų (28,0%). Daugiau vyrų -22,6% ir 23,7% rinkosi variantą – „greičiau sutinku“ ir „sutinku“.

41,0% apklausoje dalyvavusių respondentų pasisakė, kad „nesutinka“, „kad darbe moterims karjera yra mažiau svarbi nei vyrams“. Taip atsakė 30,1% vyrų ir 50,0% moterų.



Kadangi nėra nei vieno tikėtino dažnio mažesnio už 5, ryšiui tarp kintamųjų nustatyti naudosime Pearsono Chi-kvadrato kriterijų ( $\chi^2$ ). Su 95% garantija galime teigti, kad tikėtini bendro dviejų kintamųjų skirstinio dažniai nėra lygūs stebėtiems dažniams. (*Pearson Chi – square Asymp Sig (2-sided)*) = 0,000 < 0,05, taigi ryšys tarp kintamųjų yra (8 priedas).

Kita didelė teiginių grupė susijusi vyrų ir moterų vaidmenų darbo rinkoje suvokimu - 11 priedas. Į teiginį, kad „moterys bijo atsakomybės“ 50,2% respondentų atsakė, kad nesutinka (38,7% vyrų ir 59,8% moterų), nors 20,4% vyrų rinkosi variantą – „sutinku“.

Kad lakūno, politiko, inžinieriaus, advokato profesijos tinka tik vyrams nesutinka 39,5% visų respondentų, tarp jų 20,4% vyrų ir 55,4% moterų. 34,4% vyrų dar rinkosi teiginio variantą „sutinku“. Labai panašiai pasiskirstė nuomonė ir apie tai, kad sekretorės, mokytojos, medicinos sesers, pardavėjos profesija tinka tik moterims. 42,9% (22,6% vyrų ir 59,8% moterų) respondentų nesutinka su šiuo teiginiu, tačiau beveik ketvirtadalis vyrų (25,8%) „sutinka“ su tokiu teiginiu.

Apie moterų gebėjimą geriau ir racionaliau mąstyti, net 36,1% (38,7% vyrų ir 33,9% moterų) „nesutinka“, tačiau 24,4% visų respondentų su tokiu teiginiu „greičiau sutinka“. Moterys į šį teiginį teigiamai pasisako labiau: net 36,6% jų mano, kad moterys geba geriau ir racionaliau mąstyti, tačiau vyrų nuomone apie tai, kad „greičiau sutinka“ yra tik 9,7% pasisakiusių.

31,7% (36,6% vyrų ir 27,7% moterų) respondentų „sutinka“, kad moterys savo veikloje dažniau vadovaujasi jausmais ir emocijomis, o 27,3% visų respondentų su tokiu teiginiu „greičiau sutinka“.

Teigiamą požiūrį į moterų sugebėjimą dirbti vadovaujamą darbą kaip ir vyrams, parodo kito teiginio atsakymai. Net 37,6% (33,3% vyrų ir 41,1% moterų) visų respondentų su tuo „sutinka“.

Kad moterys dažniau serga nesutinka 40,5% visų apklausoje dalyvavusių respondentų. Tačiau didžioji dalis iš atsakiusių, kad „nesutinka“ – net 62,5% buvo moterys ir 14,0% vyrų. O 21,5% vyrų rinkosi atsakymo variantą, kad „greičiau sutinka“ ir 22,6% vyrų - „sutinka“.

31,2% respondentų nepritaria teiginiui, kad vyrai turi daugiau matematinių sugebėjimų nei moterys. Taip mano 24,7% vyrų ir 36,6% moterų, o 25,8% vyrų sako, kad „sutinka“ su šiuo teiginiu.

Į teiginį, kad moterys gerai dirba tik tada kai joms kas nors vadovauja, 46,8% procentai visų respondentų atsakė, kad „nesutinka“: 31,2% vyrų ir 59,8% moterų. Tačiau vyrų imtyje 25,8% manančių, kad moterys gerai dirba tik tada, kai joms kas nors vadovauja ir sako, kad „sutinka“ su tokiu teiginiu.

50,9% moterų ir 32,3% vyrų sutinka (42,4% visų respondentų), kad šeima, vaikai netrukdo moteriai būti tokia pat gera darbuotoja kaip ir neturinčioms vaikų. O kad moteriai reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos, gabumų pripažinimo 30,2% (20,5% vyrų ir 38,4% moterų) respondentų sako, kas „sutinka“ su šiuo teiginiu, 24,7% vyrų ir 25,0 moterų „greičiau sutinka“ su tokiu teiginiu. Apie pusė apklausoje dalyvavusių moterų –

50,9% ir 26,9% vyrų „sutinka“ su teiginiu, kad moteris dėl šeimos ir vaikų neturėtų atsisakyti savo darbinės karjeros, tačiau vyrų respondentų dalis šiuo klausimu sako, kad „greičiau sutinka“ 29,0% arba - nesutinka – 23,7%.

Panašus vyrų požiūris ir į teiginį, kad moteriai geriau nesiimti didelės atsakomybės darbe, nes tada ji galės geriau pasirūpinti šeima. Vyrų 35,5% „sutinka“, o 33,3% vyrų ir 46,4% moterų „nesutinka“ su tokiu teiginiu. Kad tik dirbanti moteris gali būti įdomi ir patraukti savo šeimai „greičiau sutinka“ 31,2% respondentų (26,9% vyrų ir 34,8% moterų). O į teiginį, kad vyrai taip pat dažnai kaip ir moterys turėtų atsisakyti karjeros dėl šeimos poreikių nesutinka net 42,4% respondentų. Ir labai įdomus faktas, kad didesnė dalis moterų net - 46,4% ir 37,6% vyrų atsakė, kad „nesutinka“ su šiuo teiginiu. Taip pat daugiausia respondentų – 39,0% (24,7% vyrų ir 50,9% moterų) pasisakė – „nesutinku“, kad iniciatyvumas, veržlumas, racionalus mąstymas ir sugebėjimas vadovauti daugiau būdinga savybė vyrams, tačiau 26,9% vyrų ir tik 10,7% moterų sako, kad „sutinka“ su tokiu teiginiu.

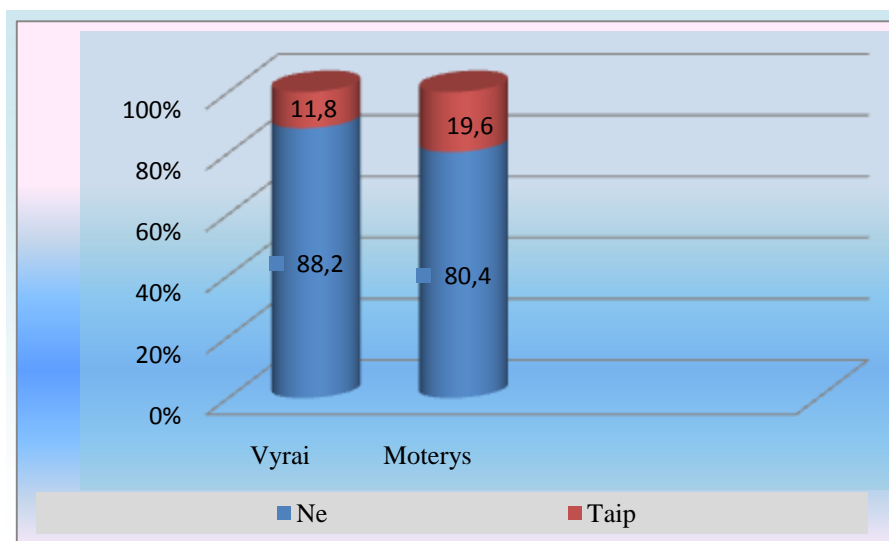
Į teiginį „natūralu, kad moterys uždirba mažiau“ - 36,6% respondentų atsakė, kad „nesutinka“: iš jų 21,5% vyrų ir 49,1% moterų, 28,0% vyrų „sutinka“ su šiuo teiginiu. Paskutiniu teiginiu 37,3% respondentų pritaria nuomonei ir sako, kad „sutinka“, o 23,5% - „greičiau sutinka“, kad „moteris, jei tik nori darbinėje karjeroje gali pasiekti tiek pat kiek ir vyrai“.

Aptariant uždavinį galime pasakyti, kad visiems aptartiems teiginiams apie vyrų ir moterų darbo vietą rinkoje supratimą paskaičiuotas statistinis reikšmingumas (9 priedas). Pasirinktas statistinio reikšmingumo lygmuo yra 0,05. Apskaičiuota Pirsono chi kvadrato kriterjaus reikšmė *p reikšmė (Asymp.Sig (2 –sided))*, patikrinome ir nustatėme, kad visi kintamieji priklausomai nuo lyties yra statistiškai reikšmingi, nes visų kintamųjų *p reikšmė* neviršija reikšmingumo lygmens.

Išanalizavus vyrų ir moterų vaidmenį visuomenėje ir darbo rinkoje, galime teigti, kad vyrai mažiau pritaria teiginiui, kad vyrai turi uždirbti pinigus, o moterys prižiūrėti namus ir vaikus. Atsisakoma požiūrio, kad moters prigimtinė pareiga yra šeima. Labiau pritariama šeimos modeliui, kuriame tiek vyras, tiek moteris įneštų savo indėlį į šeimos biudžetą. Vis labiau pritariama požiūriui, kad tėvai lygiai taip pat kaip ir motinos gali prižiūrėti ir rūpintis vaikais bei vienodai dalintis buities darbais. Tačiau tam pritaria daugiau moterų nei vyrų. Respondentai taip pat mano, kad šeimoje svarbiausius sprendimus turi priimti vyras, o moterys užtikrintų gerą emocinį-psichologinį klimatą. Tačiau respondentų vyrų tarpe mažiau pritariančių, kad vyrai irgi turėtų paimti vaiko auginimo atostogas ir auginti vaikus, tačiau respondentai sutinka, kad vyrams darbas neturi būti svarbiau nei šeima bei pritaria, kad moterims karjera lygiai taip pat kaip ir vyrams turėtų būti svarbi. Nors nemaža dalis respondentų pasisako prieš stereotipinius darbo rinkoje pasiskirstymus, tačiau tam vyrai labiau linkę pritarti. Manoma, kad moterys darbinėje veikloje labiau vadovaujasi jausmais ir emocijomis. Vyrai taip pat labiau linkę manyti, kad moterys geriau dirba tada, kai joms

kas nors vadovauja. Tačiau daugelis pritaria nuomonei, kad šeima ir vaikai netrukdo moteriai būti gera darbuotoja, bet joms reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktų pripažinimo. Vis dėlto, daugelis vyrų mano, kad moterims dėl šeimos ir vaikų nereikėtų atsisakyti karjeros, tačiau mano, kas joms geriau nesiiimti didesnės atsakomybės darbe ir sutinka, kad natūralu, kad moterys uždirba mažiau nei vyrai.

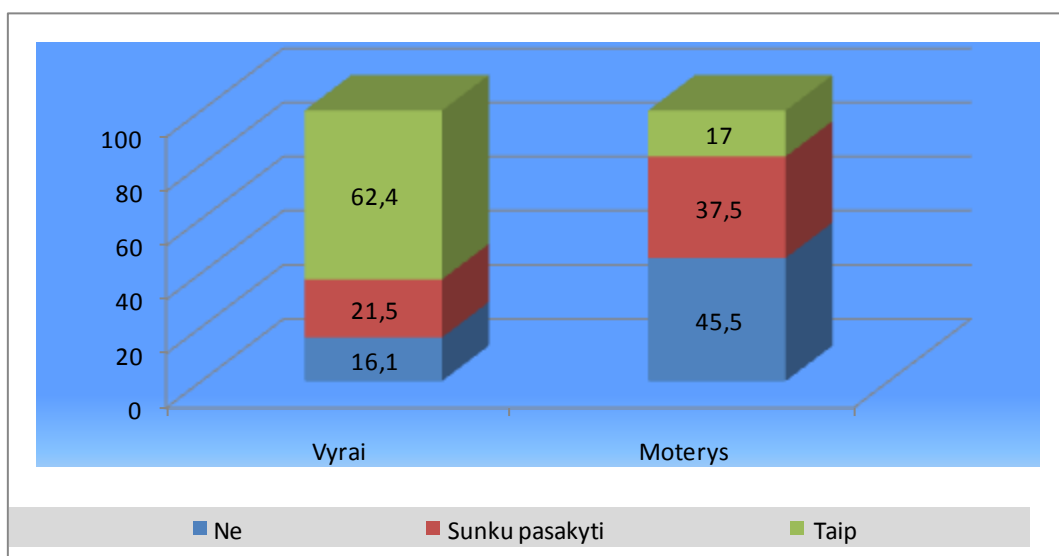
Sekančiu uždaviniu siekiama išsiaiškinti vyrų ir moterų diskriminacijos paplitimą, lygybės suvokimą visuomenėje bei moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemones. Norint sužinoti respondentų diskriminacijos paplitimo lygį, buvo užduodamas klausimas, ar kada nors jautėsi respondentai diskriminuojami dėl to, kad jie yra vyrai ar moterys. Iš pateiktų atsakymų matome (23 pav.) matome, kad diskriminaciją dėl lyties jaučia daugiau moterų (19,6%) nei vyrų (11,8%). Nustatysime požymio priklausomumą. Kadangi nėra nei vieno tikėtino dažnio mažesnio už 5 (20 priedas), ryšiui tarp kintamųjų nustatyti naudosime Pearsono chi kvadrato testą. Su 95% garantija galime teigti, kad tikėtini bendro dviejų kokybinių kintamųjų skirstinio dažniai (*Pearsons Chi-Square Asymp. Sig (2 sided) = 0.130 > 0.05*. Matome, kad  $p = 0,130$  t.y. reikšmė viršija reikšmingumo lygmenį 0,05, todėl ryšys tarp kintamųjų nėra nustatytas.



**23 pav.** Ar kada nors jautėtės diskriminuojamas dėl to, kad esate vyras, moteris?, (%)

Norėdami sužinoti respondentų požiūrį į tai, kaip jie vertina darbdavių poelgį priimant į darbą darbuotojus iš anksto žinant kurios lyties asmenį jie priims, uždavėme susijusį klausimą. Atsakymo variantus matome 24 pav. Visų apklausoje dalyvavusių respondentų nuomonės į tris atsakymų variantus pasiskirstė beveik po lygiai: 37,6 % vyrų ir moterų atsakė, kad pateisina tokius darbdavius, 30,2% respondentų atsakė, kad jiems į šį klausimą „sunku pasakyti“ ir 32,2% atsakė, kad nesutinka su tokiu darbdavių elgesiu. Tačiau žiūrint pagal lytį, vyrų ir moterų požiūris išsiskiria. 62,4% vyrų ir tik 17,0% moterų sutinka su tokiu darbdavių elgesiu ir atsakė – „taip“. Matome, kad vyrai labiau pritaria tokiam elgesiui, nes 45,5% moterų ir tik 16,1% vyrų nepitaria, kad į darbą būtų priimami jau iš anksto žinant, kurios lyties asmenys dirbs.

Nustatysime požymio priklausomumą. Kadangi nėra nei vieno tikėtino dažnio mažesnio už 5 (19 priedas), ryšiui tarp kintamųjų nustatyti naudosime Pearsono chi kvadrato testą. Su 95% garantija galime teigti, kad tikėtini bendro dviejų kokybinių kintamųjų skirstinio dažniai nėra lygūs stebėtiems dažniams (Pearsons Chi-Square Asymp. Sig (2 sided) = 0.000 > 0.05, taigi ryšys tarp kintamųjų yra. Ryšio tarp dviejų kintamųjų stiprumui nustatyti naudosime Spearman koreliacijos koeficientą. Pagal 19 priede pateiktus duomenis matome, kad ryšys tarp kintamųjų yra  $r = -0,450$  t.y. ryšys tarp požymių yra vidutinis su atvirkštine priklausomybe. Todėl galime teigti, kad vyrai labiau pritaria darbdavių veiksams, priimant į darbą iš anksto žinant kokios lyties darbuotojas dirbs.



**24 pav.** Ar pateisinate darbdavį, kuris priima į darbą iš anksto žinodamas kurios lyties (vyro ar moters) asmenį priims?, (%)

Tyrimo buvo pateikti klausimai apie diskriminacijos pobūdį t.y. kur diskriminaciją respondentai labiausiai patiria (per paskutinius 12 mėn.): ar savo darbo vietoje, ar ieškodami darbo, ar naudodamiesi sveikatos priežiūros paslaugomis, ar parduotuvėje, restorane, kavinėje, bare?

Iš 20 priede pateiktų rezultatų matome, kad didžioji dauguma respondentų diskriminacijos per paskutiniuosius 12 mėnesių nepatyrė. Tačiau lyginant visų tipų patiriamą diskriminaciją, daugiausia respondentų teigė, kad diskriminaciją patyrė ieškodami darbo.

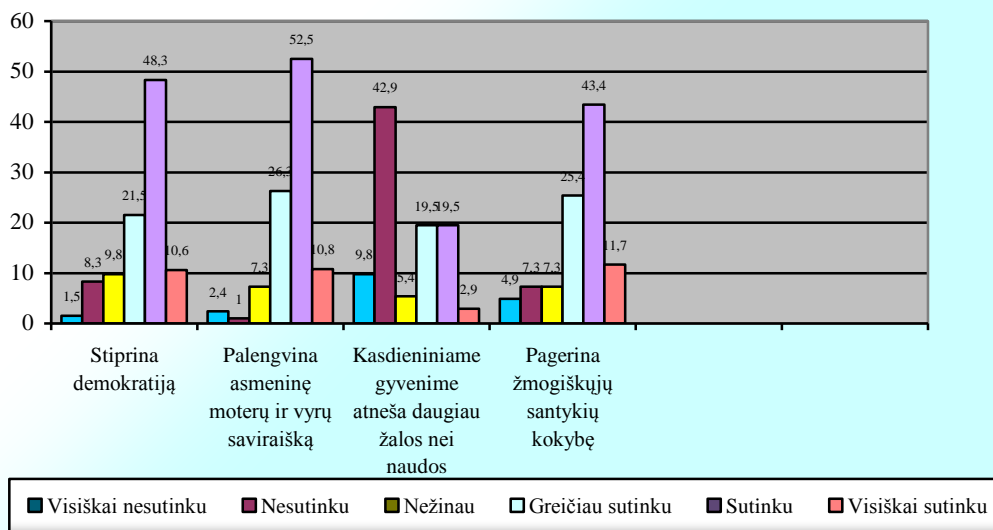
Siekiant išsiaiškinti lyčių lygybės suvokimą visuomenėje, respondentams buvo pateikti teiginiai, ar jų nuomone vyrų ir moterų lygybė stiprina demokratiją, ar pagerina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką, ar pagerina žmogiškųjų santykių kokybę, o gal kasdieniniame gyvenime atneša daugiau žalos nei naudos? Taip pat buvo siekiama sužinoti respondentų nuomonę apie pateiktų vyrų ir moterų lygių galimybių skatinimo priemonių priimtinumą.

Respondentų atsakymus į teiginius matome 22 pav. 48,3% respondentų „sutinka“ su teiginiu, kad tai stiprina demokratiją. Su tuo sutinka 39,8% vyrų ir 55,4% moterų. Kad „greičiau sutinka“ su šiuo teiginiu, atsakė 21,5% respondentų (29,0% vyrų ir 15,2% moterų).

Kiek daugiau nei pusė respondentų – 52,2% ( 43,0% vyrų ir 59,8% moterų) sutinka, kad vyrų ir moterų lygybė palengvina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką, o „greičiau sutinka“ – 26,3% visų respondentų: kiek didesnis procentas vyrų -35,5%, o moterų -18,8%.

Panaši respondentų nuomonė ir į tai, kad „vyrų ir moterų lygybė pagerina žmogiškųjų santykių kokybę“. Su šiuo teiginiu „sutinka“ - 43,4% visų respondentų: 30,1% - vyrų ir 54,5% -moterų. Kaip ir ankstesniuose atsakymuose, vyrai labiau renkasi teiginio variantą - „greičiau sutinku“ – 35,5%, o moterys -17,0%.

Iš ankstesnių atsakymų matėme, kad respondentai pritaria lyčių lygybei, todėl teiginiui, kad „vyrų ir moterų lygybė kasdieninėje veikloje atneša daugiau žalos nei naudos“ jie linkę nepritari ir rinkosi variantą „nesutinku“ . Tai sudarė 42,9% visų respondentų, iš jų 23,7% vyrų ir 58,9% moterų. 32,3% vyrų rinkosi teiginio variantą „greičiau sutinku“, tuo tarpu tik 8,9% moterų rinkosi šį variantą.



**25 pav.** Moterų ir vyrų lygybės pasekmių suvokimas visuomenėje, (%)

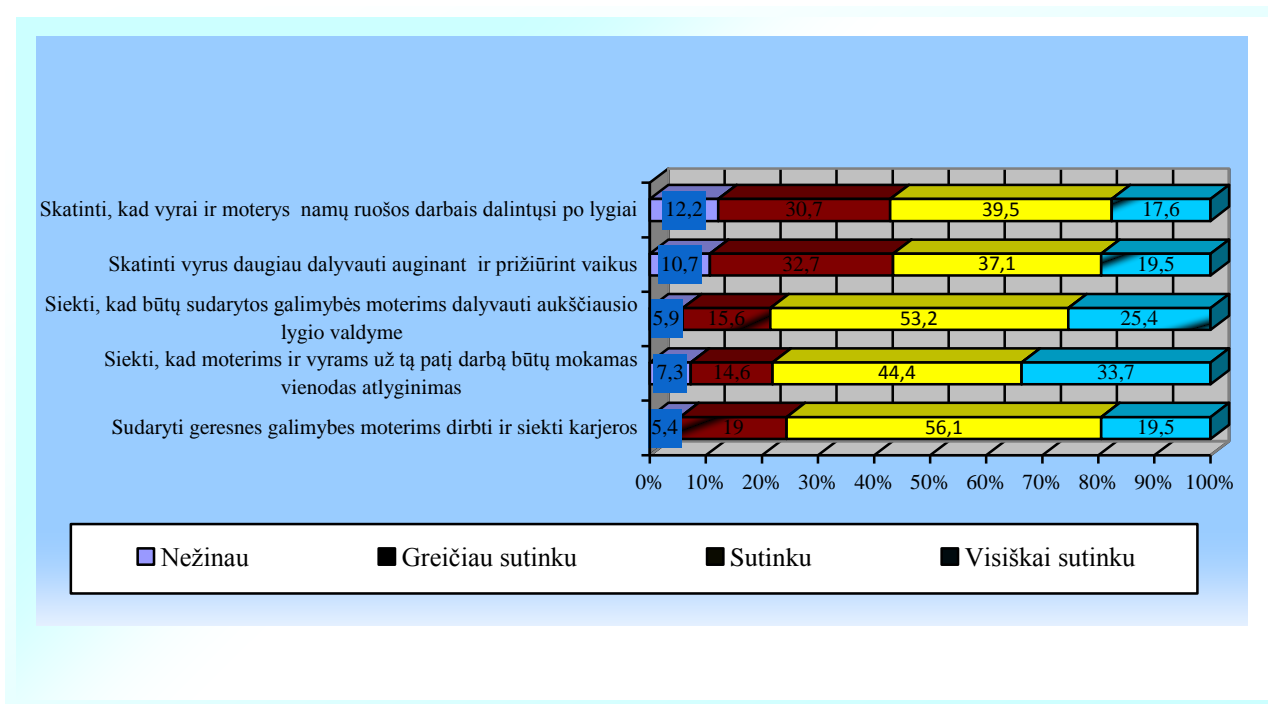
Tyrimo metu buvo norima sužinoti, kurioms moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemonės, pritaria ar nepritaria respondentai. Teiginių atsakymo variantai pateikti 26 pav. Iš pateiktų rezultatų matome, kad visiems pateiktiems teiginiams, daugiausiai respondentai atsakė, kad „sutinka“. Palyginus atsakymus tarp vyrų ir moterų, tai matome, kad į kai kuriuos teiginius vyrai atsako, kad „greičiau sutinku“. Į pirmąjį teiginį apie sąlygų sudarymą turėti geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros atsakė 56,1% nuo visų apklausoje dalyvavusių respondentų: 54,8 % vyrų ir 57,1% moterų.

Į teiginį, kad siekti, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas atsakė, kad „sutinka“ 44,4% (51,6% vyrų ir 38,4% moterų) respondentai. Nemaža dalis respondentų rinkosi variantą „visiškai sutinku“ – 33,7%, iš jų 46,4% vyrų ir 33,7% moterų.

Kad kuo daugiau moterų turėtų galimybę dalyvauti aukščiausio lygio valdyme, šiek tiek daugiau nei pusė respondentų – 53,2% taip pat rinkos variantą „sutinku“. Labai panašus vyrų ir moterų teiginio pasirinkimo procentas: 51,6% vyrų ir 54,5% moterų.

Kiek kitaip pasiskirstė respondentų nuomonė apie vyrų didesnę dalyvavimą auginant ir prižiūrint vaikus. Nors daugiausia respondentų – 37,1% pasisakė, kad „sutinka“ su šiuo teiginiu, tačiau žiūrint pagal lytį, čia moterys sudarė 46,4%, o vyrai – 25,8%, tačiau matome, kad vyrai šiuo klausimu yra konservatyvesni ir rinkosi atsargesnį variantą – „greičiau sutinku“. Šį variantą pasirinko 37,6% vyrų ir 28,6% moterų.

Paskutiniu teiginiu buvo norima sužinoti respondentų nuomonę, ar jie sutinka, kad reikia skatinti, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai. Iš paveikslo matome, kad ir čia daugiausia respondentų – 39,5% rinkosi teiginio variantą – „sutinku“. Situacija panaši kaip ir aukčiau minėtame teiginyje. Kad „sutinka“ variantą pasirinko 25,8% vyrų ir 50,9% moterų, o „greičiau sutinku“ -38,7% vyrų ir 24,1% moterų. Matome, kad ir šiuo klausimu vyrai ne taip tvirtai sutinka, nes net 22,6% vyrų atsakė, kad „nežino“ atsakymo į teiginį.



**26 pav.** Moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemonės, (%)

Aptariant iškeltą uždavinį – išsiaiškinti vyrų ir moterų lygybės suvokimą visuomenėje bei moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemonės galime pasakyti, kad visiems aptartiems teiginiams apie vyrų ir moterų lygybės suvokimą visuomenėje ir moterų padėties visuomeniniame gyvenime gerinimo priemonės, paskaičiuotas statistinis reikšmingumas - 12 priedas. Pasirinktas statistinio reikšmingumo lygmuo yra 0,05. Apskaičiuota Pirsono chi kvadrato kriterjaus reikšmė *p reikšmė (Asymp.Sig (2 –sided))*, patikrinome ir nustatėme, kad visi kintamieji priklausomai nuo lyties yra statistiškai reikšmingi, nes visų kintamųjų *p reikšmė* neviršija

reikšmingumo lygmens. 13 priede paskaičiuota koreliacija tarp kintamųjų. Apskaičiuoti rezultatai rodo, kad tarp teiginių yra nustatyti koreliacijos ryšiai, kurių stiprumą rodo koreliacijos koeficientai.

Patikrinsime iškeltą hipotezę: požiūris į lyčių lygybės skatinimą priklauso nuo lyties. Paimsime kintamuosius pagal anketos 29 klausimą kad lyčių lygybę galima pasiekti: sudarant geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros; siekiant, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas; siekiant, kad būtų sudarytos galimybės moterims dalyvauti aukščiausio lygio valdyme, skatinant vyrus daugiau dalyvauti auginant ir prižiūrint vaikus; skatinant, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai - tvarkos skalė ir lytis (pavadinimų skalė, dvi reikšmės). Kadangi kintamieji išmatuoti tvarkos skalėje, tai naudosime neparametrinį Mann Whitney U testą.

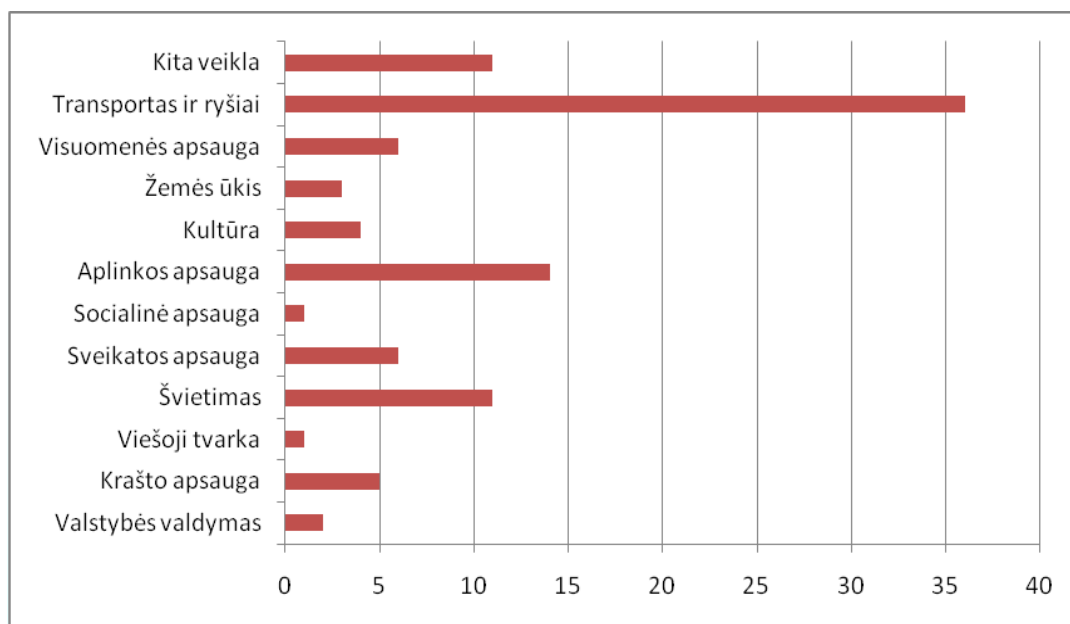
Su 95 % garantija galime teigti (17 priedas), kad kintamųjų reikšmių požymių išskirtų pagal lytį skirstiniai pagal Mann Whitney U testą skiriasi vienas nuo kito (Asymp. Sig (2-tailed) = 0.00 < 0.05, taigi ryšys tarp kintamųjų yra. Taigi hipotezė, kad požiūris į lyčių lygybės skatinimą priklauso nuo lyties, pasitvirtino.

### 3. LYČIŲ LYGYBĖS ĮGYVENDINIMO KRYPTYS IR PRIEMONĖS

#### 3.1 Lyčių lygybei jautraus biudžeto formavimas

Kaip vienas iš alternatyvių būdų lyčių lygybei užtikrinti yra siūlomas lyčių lygybei jautraus biudžeto sudarymas. Tai biudžeto sudarymas, įvertinant moterų ir vyrų grupes kaip lygiavertes tarpusavyje, atsižvelgiant į socialinę padėtį, remiantis lyčių lygybės principu. Lyčių aspektas formuojant valstybės biudžetą – nepaprastai aktualus ir svarbus. Tai aktualu ir labai svarbu, nes valstybės finansų sritis – tai pagrindas ir šaltinis ekonomikai plėtotis. Kaip teigia O.G. Rakauskienė, „lyčių lygių galimybių valstybės finansų sistemos analizė nagrinėja moterų ir vyrų mokesčių dydį, našta ir valstybės biudžeto pajamų paskirstymą lyčių lygių galimybių aspektu. Ji leidžia nustatyti lyčių lygių galimybių nukrypimą valstybės išlaidų struktūroje, gamyboje, taip pat darbo našumo, vartojimo, taupymo, investicijų, pajamų srityse“ (Rakauskienė, 2005).

Lietuvoje apie valstybės finansų analizės rezultatus lyčių lygybės aspektu dar mažai kalbama, nes jautraus lyčių lygybei biudžeto parengimas būtų labai aktualus, o lyčių asimetrija paskirstant lėšas valstybės biudžete - matoma net nesigilinant. Valstybės išlaidų struktūroje labiausiai remiamos valstybės biudžeto veiklos sritys yra transportas ir ryšiai, aplinkos apsauga, viešoji tvarka. Tuo tarpu kultūros, sveikatos apsaugos, socialinės apsaugos veiklos, kuriose vyrauja moterys, finansavimas iš biudžeto yra žymiai mažesnis.



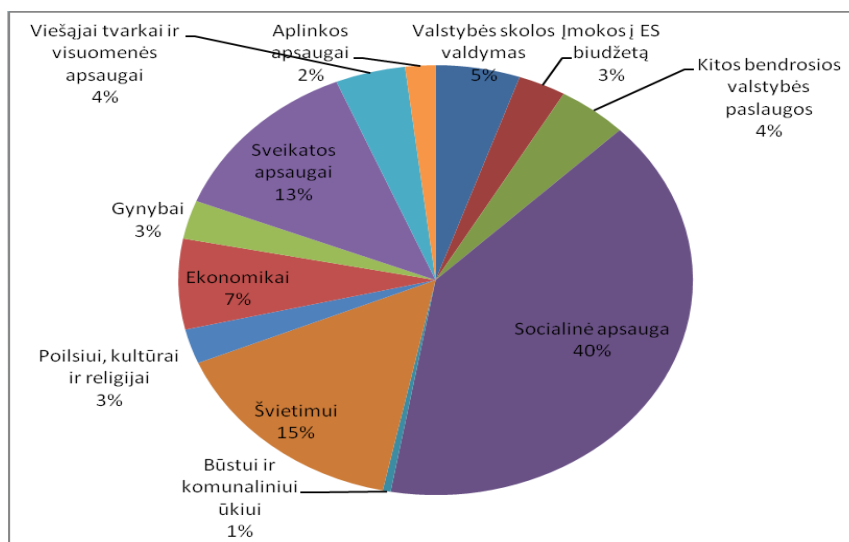
27 pav. Valstybės biudžeto išlaidos pagal ūkio šakas, 2009 m. (%)

Remiantis 27 pav. pateiktais duomenimis, galime teigti, kad Lietuvoje, skirstant 2009 m. biudžeto išlaidas pastebima simetrija, todėl biudžetinio finansavimo praktikoje pastebima lyčių nelygybė, nes lyčių požiūriu asimetriškas išlaidų paskirstymas gali neigiamai veikti ekonomiką, ir ypač valstybės pajamas. Toks išlaidų paskirstymas yra ne tik asimetriškas lyčių lygybės požiūriu,



bet ir ydingas šalies ekonomikai, kadangi pagrindiniams visuomenės poreikiams (sveikatai, kultūrai, socialinei apsaugai) tenkančios valstybės lėšos sudaro mažesnę valstybės išlaidų dalį nei kitoms sritims. Tai priverčia moteris „kompensuoti“ valstybės išlaidų mažėjimą namų ūkių „rūpybos“ ekonomikos sąskaita. Tokiu būdu, valstybės biudžeto lėšų sumažėjimas, subsidijų atsisakymas maisto produktų gamyboje, žemės ūkyje, valstybės lėšų mažėjimas socialinėms reikmėms, sveikatos apsaugai labiau pažeidžia moteris nei vyrus.

Pažvelgus į 2011 metų biudžeto išlaidų paskirstymą (28 pav.) matome, kad pati didžiausia išlaidų dalis skiriama socialinei apsaugai - net 40%, švietimui -13%, sveikatos apsaugai 13%. Tai ženkliai pakitusi biudžeto išlaidų struktūra. Tačiau ženklus valstybės biudžeto padidėjimas dar nereiškia, kad žymiai pagerės socialinių paslaugų finansavimas. Tai sąlygojo krizės laikotarpiu padidėjęs socialinės paramos gavėjų skaičius.



**28 pav.** Valstybės biudžeto išlaidos pagal sritis, 2011 m., (%)

Aptarus lyčių lygybės ekonominius klausimus, galima teigti, kad taikant naujausius socialinės - ekonominės analizės metodus, aktualu atsižvelgti į lyčių lygybės svarbą kuriant ir įgyvendinant valstybės ekonominę politiką, nes lyčių lygybės įgyvendinimas turi įtakos ekonomikai ir jos augimui. Todėl formuojant valstybės ekonominę politiką reikia taikyti lyčių lygių galimybių integravimo priemones bei jos sudėtinės dalis. Lyčių aspektas formuojant valstybės biudžetą aktualus ir svarbus, nes valstybės finansų sritis – tai pagrindas ir šaltinis ekonomikai plėtotis. Makroekonominė politika ignoruoja tokią svarbią nemonetarinę sritį kaip žmoniškųjų išteklių reprodukcija: vaikų gimdymas, auginimas, priežiūra, ugdymas, lavinimas, kuris yra nematomas, neįvertinamas ir nemokamas žmoniškųjų išteklių „gamybos sektorius“. Nuolatinis biudžetinių lėšų stygius užkrauna moterims papildomą socialinę, švietimo, sveikatos apsaugos našta, rūpinantis šeimos nariais, kurią moteris stengiasi kompensuoti papildomu savo darbu namų ūkio ekonomikoje. Valstybės investicijų efektyvumas gali būti padidinamas keičiant asimetriją išlaidų paskirstymo

lyčių aspektu moterų naudai, kas leistų sutaupyti lėšų būtinoms socialinėms reikmėms ir investuoti moterų naudai - užimtumo ir išsilavinimo programoms, vyresnio amžiaus žmonių socialinių paslaugų gerinimui. Lietuvos ekonominės politikos pakeitimas lyčių lygybės aspektu bei jos modernizavimas atvertų valstybei naujas stabilaus ir subalansuoto ekonomikos augimo perspektyvas bei sušvelnintų globalizacijos proceso padarinius.

### **3.2 Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos praktinis pritaikymas**

Siekiant sumažinti diskusijas ir padidinti sprendimų nustatant darbo užmokesčio skaidrumą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija dar 2004 m. užsakė mokslinį tyrimą, kurį atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Šio tyrimo pagrindu buvo parengta darbų ir pareigybių vertinimo metodika (Šileika, 2004), (toliau Metodika), kurią rekomenduojama taikyti šalies įmonėms ir organizacijoms. Darbų ir pareigybių vertinimo metodika parengta remiantis ankstesniuose tyrimo etapuose atliktais tyrimais, daugiamete tyrimo autorių patirtimi bei užsienio šalių praktika. Šią metodiką galima būtų naudoti Lietuvos įmonėse vertinant konkrečius darbus ir pareigybes. Remiantis pagrindiniais pasiūlytos darbų ir pareigybių vertinimo metodikos kriterijais ir principais galėtų būti sudaromos bei kolektyvinėse šakinėse sutartyse įtvirtinamos skirtingos, tik tai konkrečiai šakai būdingos, darbų ir pareigybių vertinimo schemas.

Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos praktinis taikymas lyčių lygių galimybių srityje padidintų darbo apmokėjimo skaidrumą, leistų objektyviau įvertinti darbų (pareigybių) sudėtingumą, jų lygius įmonėse ir organizacijose bei pasitarnautų nustatant pagrindinio darbo užmokesčio tarifus tiek atskirose ūkiniuose vienetuose, tiek ūkio šakose. Darbai būtų vertinami analitiniu - baliniu darbų (pareigybių) vertinimo metodu. Darbai (pareigybes) vertinamos pagal *Darbų (pareigybių) vertinimo schemą*, kurioje numatyti aštuoni pagrindiniai veiksniai, bei šio veiksnio vertė (maksimai galima) balais ir procentais. Į schemą (15 priedas) įtraukiami šie pagrindiniai veiksniai: išsimokslinimas, profesinė patirtis, pareigų ir vadybos lygiai, sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė, savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe, atsakomybė, darbo sunkumas ir darbo sąlygos.

Remiantis šia metodika, pagrindiniais darbų (pareigybių) vertinimo kriterijais ir jais vadovaujantis praktiškai, būtų galima išspręsti akivaizdžius moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Pritaikius šią metodiką, ypač privataus verslo sektoriuje, sumažėtų lyčių diskriminacija darbo užmokesčio atžvilgiu, kadangi valstybės tarnyboje dirbančių pareiginių algų tarifavimo ir darbo apmokėjimo sistema nustatoma centralizuotai, todėl ir lygiateisiškumo principas valstybiniame sektoriuje įgyvendinamas geriau.

### 3.3 Lyčių lygybės skatinimo būdai ir priemonės

Išskiriamos pagrindinės priemonės lyčių lygybės stiprinimui:

*Stiprinti lyčių lygybę ir užimtumą, siekiant skatinti ekonomiką ir jos augimą:*

- lyčių lygybė darbo rinkoje gali suteikti galimybių išnaudoti visą darbo jėgos pasiūlos potencialą, visų pirma galimų kvalifikuotų specialistų trūkumo atžvilgiu. Taip pat gali padėti sėkmingai įgyvendinti užimtumo politikos reformas, įskaitant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategiją. Pirmenybę teikti darbo užmokesčio skirtumų šalinimui ir kovai su pagrindinėmis jų priežastimis. Veiksmų šioje srityje turėtų imtis visos susijusios šalys, pasinaudodamos visomis turimomis priemonėmis, įskaitant veiksmingą galiojančių teisės aktų įgyvendinimą, skaidrų užmokesčio sistemų vertinimą, informuotumo gerinimą, kovą su stereotipais ir profesijų klasifikavimo peržiūra;

- mokesčių ir išmokų sistemose turėtų būti numatytos finansinės paskatos moterims ir vyrams, kad jie galėtų imtis darbo, jį išsaugoti ir į jį grįžti. Prireikus šios sistemos turėtų būti pertvarkytos siekiant pašalinti antrines pajamas gaunančių asmenų ir pagrindinių prižiūrėtojų nedalyvavimo darbo rinkoje finansines priežastis ir užtikrinti vienodą moterų ir vyrų ekonominę nepriklausomybę, taip pat pensijų teisių atžvilgiu, ir ginti asmenis, kurių karjeros modelis netipiškas;

- kad būtų mažinamas neigiamas ekonomikos krizės poveikis lygiateisiškam moterų ir vyrų dalyvavimui darbo rinkoje, politikos formuotojai politinius veiksmus krizei įveikti turi nustatyti remdamiesi darbo rinkos tyrimu lyčių lygybės aspektu bei sistemingais poveikio lyčių lygybei įvertinimais.

*Remti moterų ir vyrų profesinio, asmeninio ir šeiminio gyvenimo derinimą:*

- plėtoti ir užtikrinti nebrangias, prieinamas ir kokybiškas vaikų, ir kitų išlaikomų asmenų priežiūros paslaugas;

- skatinti vyrus po lygiai dalintis vaiko priežiūros pareigomis su moterimis, o darbovietėje turėtų būti labiau atsižvelgiama į moterų ir vyrų poreikį derinti profesinį ir šeiminį gyvenimą;

- ekonomikos nuosmukis neturėtų būti priežastimi sulėtinti pažangą įgyvendinant derinimo politiką ir sumažinti priežiūros paslaugų ir tėvystės atostogų biudžetą, apribojant galimybes patekti į darbo rinką, ypač moterims.

*Socialinės įtraukties ir lyčių lygybės skatinimas:*

- geros darbo visą darbo dieną sąlygos geriausiai padeda išvengti skurdo ir socialinės atskirties. Siekiant veiksmingai užtikrinti pastovų ryšį su darbo rinka, svarbu suformuluoti ir įgyvendinti politiką, įskaitant galimybes naudotis palankesnes sąlygas sudarančiomis paslaugomis, kuriomis būtų tenkinami atitinkami moterų ir vyrų poreikiai;

- nuosmukio laikotarpiu, kai skurstantiems žmonėms gresia pavojus dar labiau nuskursti, ypatingas dėmesys turi būti skiriamas apsaugoti tokias žmonių grupes ir užtikrinti jų įtrauktį į visuomenę.

*Įsipareigojimui užtikrinti lyčių lygybę įvykdyti skirti veiksmai ir gauti rezultatai:*

- paraginti lyčių lygybės politikos formuotojus ir suteikti jiems galimybes į jų atitinkamas kompetencijos sritis įtraukti lyčių aspektą ir įvertinti konkretų politikos poveikį moterims ir vyrams, būtinas geresnis mokymas ir gebėjimų ugdymas. Būtina rengti lyčių statistiką, rodiklius, taip pat nustatyti priemones ir parengti vadovus, įsikaitant dalijimąsi gerąja patirtimi;

- tiek moterys, tiek vyrai turi prisiimti atsakomybę už lyčių klausimus ir neabejoti veiksmingos lyčių lygybės politikos nauda visuomenei.

## IŠVADOS

Teorinėje darbo dalyje pateikiama lyčių lygybės ir moterų ir vyrų lygių galimybių samprata. Šioje darbo dalyje aptariami teisės aktai bei dokumentai, kuriuose reglamentuojama lyčių lygybė bei moterų ir vyrų lygios galimybės Lietuvoje. Konceptualiojoje darbo dalyje plačiau aptariamas vienas iš lyčių lygybės integravimo metodų – lyčių lygybės integravimo strategija. Aptariamas lyčių lygybės santykis su socialine ekonomine plėtra, išskiriami moterų diskriminacijos bei užimtumo segregacijos tipai. Šioje darbo dalyje išskiriama viena iš mokslo sričių – genderinė ekonomika bei jos sudėtinės dalys.

Empirinėje darbo dalyje palyginti vyrų ir moterų padėties Lietuvos darbo rinkoje statistikos duomenys, priežastys ir ypatumai lemiantys moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, darbų ir pareigų pasiskirstymo ypatumai šeimose, išsiaiškintas moterų ir vyrų vaidmenų šeimoje ir darbo rinkoje suvokimas bei atlikta vyrų ir moterų lygybės suvokimo visuomenėje bei moterų padėties visuomeniniame gyvenime, gerinimo priemonių analizė.

Atlikus tyrimą lyčių lygybės tema, galima pateikti šias išvadas:

- išanalizavus rekomenduojamus moterų ir vyrų Lietuvos darbo rinkoje lygybės statistikos rodiklius matome, kad analizuojamu laikotarpiu pastebimas darbo jėgos aktyvumo lygio lyčių skirtumas. Nors spartus ekonomikos augimas 2005-2007 metais teigiamai paveikė padėtį darbo srinkoje, skirtumas tarp lyčių išlieka. Analizuojamu laikotarpiu pastebimas staigus vyrų nedarbo lygio kilimas, tačiau skirtumas tarp lyčių 2010 metais sudarė 6,8%. Pažymėtina, kad didesnę dalį valstybinio sektoriaus darbuotojų sudaro moterys, tuo tarpu privačioje ekonominės veiklos sferoje pastebimas didesnis vyrų užimtumas. Matome vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį lyties atžvilgiu bei netolygų moterų ir vyrų pasiskirstymą ūkio šakose ir užimamų pareigų lygmeniu, t.y. matoma horizontali ir vertikalė profesinė segregacija, kuri yra viena aktualiausių problemų, sukeltanti darbo užmokesčio skirtumus. Viena iš priežasčių, kuri lemia moterų ir vyrų nelygią padėtį visuomenėje yra užimtumas skirtinguose ekonominiuose sektoriuose. Kadangi moterys ir vyrai užimti skirtinguose ūkio sektoriuose, todėl ir yra skirtinguose darbinės veiklos lygmenyse. Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys labiau dirba aptarnavimo, socialinių paslaugų sferose, tuo tarpu vyrai – industriniame sektoriuje. Moterų išsilavinimo ir kvalifikacijos lygis yra aukštesnis už vyrų, tačiau pastebimas skirtumas tarp lyčių darbo užmokesčio;

- išsiaiškinus priežastis ir ypatumus, lemiančius moterų ir vyrų padėtį darbo rinkoje, galime teigti, kad nors moterys ir vyrai turi vienodą prigimtine darbo motyvaciją, tačiau jų pasirinkimai skiriasi dėl skirtingos patirties bei nevienodų socialinių struktūrinių galimybių. Tyrimo duomenys rodo, kad respondentai vyrai darbinėje veikloje labiau nori save realizuoti, išreikšti bei užtikrinti savo ateitį, o moterų vienas iš pagrindinių tikslų - užtikrinti savo ateitį. Tai galima paaiškinti

profesine segregacija darbo rinkoje, moteriškais ir vyriškais darbais, bei sunkumais, su kuriais moterys susiduria darbo rinkoje. Tyrimo dalyviai gana teigimai vertina pasitenkinimą turimu darbu, tačiau moterys linkusios būti labiau patenkintos turimu darbu nei vyrai. Palyginus moterų ir vyrų pozicijų savo organizacijoje vertinimą, galime sakyti, kad moterys palankiau nei vyrai vertina savo gebėjimus pritaikyti savo žinias darbe ir šiek tiek labiau patenkintos santykiais su bendradarbiais, tuo tarpu vyrai yra labiau patenkinti fizine aplinka bei karjeros perspektyvomis darbe. Tyrimo rezultatai rodo, kad karjeros siekimo galimybės labiau palankesnės vyrams nei moterims. Palyginus moterų ir vyrų vertinimus matome, kad kliūtys, trukdančios siekti karjeros vyrams ir moterims yra skirtingos. Tyrime dalyvavusios moterys kaip vieną iš svarbiausių kliūčių, patiriamų darbinėje veikloje įvardijo šeimos ir karjeros dilemą, o tuo tarpu vyrai svarbesne piežastimi įvardija konkurenciją darbe. Todėl, apžvelgus tyrimo rezultatus, galime teigti, kad moterys karjeros kelyje susiduria su problemomis, labiau priklausančiomis nuo jos padėties ir įsipareigojimų šeimai, todėl jų pozicija darbo rinkoje yra labiau nepalankesnė, palyginus su vyrų pozicija;

- išanalizavus darbų ir pareigų pasiskirstymo ypatumus šeimose, galime teigti, kad moterims tenka daugiau pareigų šeimoje nei vyrams. Kadangi vyrų didesnis indėlis į šeimos biudžetą, todėl galime teigti, kad vyrai uždirba daugiau nei moterys. Iš tyrimo rezultatų matome, kad tiek vyrai, tiek moterys darbą ir pareigas šeimoje suderina pakankamai lengvai, tačiau dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad lengviau suderintų darbą ir pareigas šeimoje norėtų dauguma moterų, o vyrai to nenorėtų. Dirbantiems tėvams palankus lopšelių darželių darbo laikas. Iš tyrimo rezultatų matome, kad šeimose dažniausiai moterys užsiima namų tvarkymu, maisto gaminiu bei šeimos buhalterijos, finansų tvarkymu, mažiausiai moterų yra šeimos „maitintojos“ bei sprendimų prėmėjos. Tuo tarpu didžioji dauguma vyrų yra šeimos „maitintojai“ t.y. finansiškai aprūpina šeimą, tvarko šeimos buhalteriją ir finansus, bei priima šeimose svarbiausius sprendimus, o mažiausiai vyrai užsiima buities darbais namuose ar vaikų priežiūra;

- išanalizavus vyrų ir moterų vaidmenį visuomenėje ir darbo rinkoje, galime teigti, kad vyrai mažiau pritaria teiginiui, kad vyrai turi uždirbti pinigų, o moterys prižiūrėti namus ir vaikus. Atsisakoma požiūrio, kad moters prigimtinė pareiga yra šeima. Labiau pritariama šeimos modeliui, kuriame tiek vyras, tiek moteris įneštų savo indėlį į šeimos biudžetą. Moterys labiau pritaria požiūriui, kad tėvai lygiai taip pat kaip ir motinos gali prižiūrėti ir rūpintis vaikais bei vienodai dalintis buities darbais. Respondentai taip pat mano, kad šeimoje svarbiausius sprendimus turi priimti vyrai, o moterys užtikrintų gerą emocinį - psichologinį klimatą. Tačiau respondentų vyrų tarpe mažiau pritariančių, kad vyrai turėtų paimti vaiko auginimo atostogas ir auginti vaikus, tačiau respondentai sutinka, kad vyrams darbas neturi būti svarbiau nei šeima bei pritaria, kad moterims karjera lygiai taip pat kaip ir vyrams turėtų būti svarbi. Nors nemaža dalis respondentų pasisako prieš stereotipinius darbo rinkoje pasiskirstymus, tačiau stereotipiniam darbų paskirstymui labiau

pritaria vyrai. Tačiau daugelis pritaria nuomonei, kad šeima ir vaikai netrukdo moteriai būti gera darbuotoja, bet joms reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktų pripažinimo. Vis dėlto, daugelis vyrų mano, kad moterims dėl šeimos ir vaikų nereikėtų atsisakyti karjeros, tačiau mano, kas joms geriau nesiimti didesnės atsakomybės darbe ir sutinka, kad natūralu, kad moterys uždirba mažiau nei vyrai;

- tyrimo rezultatai parodė, kad diskriminaciją dėl lyties labiau patiria moterys nei vyrai. Aptariant vieną iš diskriminacijos apraiškų – priėmimą į darbą iš anksto žinant kurios lyties atstovas bus priimtas, galime teigti, kad respondentai vyrai labiau pritaria tokioms nuostatoms. Tyrimo metu paaiškėjo, kad respondentai per pastaruosius 12 mėn., nepatyrė arba neįvardijo konkrečių diskriminacijos patyrimo atvejų. Daugiausia respondentų patyrė diskriminaciją ieškodami darbo. Galime teigti, jog didžioji dalis respondentų pritaria, kad lyčių lygybė stiprina demokratiją, palengvina asmeninę vyrų ir moterų saviraišką, pagerina žmogiškųjų santykių kokybę, bet nesutinka, kad kasdieniniame gyvenime lyčių lygybė atneša daugiau žalos nei naudos. Tyrimo dalyviai pritaria lyčių lygybės skatinimo priemonėms, nors vyrų požiūris yra mažiau pritariančias.

Tinkamas darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas tiek moterims, tiek vyrams priklauso nuo šiuolaikinio darbo organizavimo, galimybių gauti tinkamos kokybės priežiūros paslaugas ir lygiateisio šeimos pareigų ir namų ruošos užduočių pasidalijimo. Galimybė suderinti profesinį ir šeiminių gyvenimą turi tiesioginio poveikio moters užimtumui, padėčiai darbo rinkoje, darbo užmokesčiui ir ekonominei nepriklausomybei per visą jos gyvenimą. Pagrindinis uždavinys – daugiau dėmesio skirti politikos priemonėms ir paskatoms raginti vyrus prisiimti daugiau priežiūros ir šeimos pareigų. Formuojant politiką taip pat reikia atsižvelgti į didėjantį vienišų tėvų (dažniausiai vienišų motinų) namų ūkių skaičių. Kadangi moterys patiria didesnę skurdo riziką nei vyrai, o tai iš dalies galima paaiškinti mažesniu darbo uždarbiu, didesniu moterų skaičiumi mažiau vertinamose ir laikinose pareigose ir priežiūros pareigomis, už kurias negaunamas atlygis. Lyčių lygybę galima užtikrinti tik nustatčius tvirtą ir aiškų aukščiausio politinio lygmens įsipareigojimą. Tam, kad būtų pasiekta pažanga, įsipareigojimus lyčių lygybės klausimais būtina vykdyti taikant veiksmingas priemones. Labai svarbu, kad lyčių lygybė taptų matomu ir pagrindiniu politikos ir planavimo uždaviniu, o lyčių aspekto integravimas taptų veiksmingesne politikos formavimo priemone. Moterų ir vyrų lygybės užtikrinimas įgyvendinant lyčių lygybės politiką gali būti laikomas ekonomikos augimą skatinančiu veiksniu, o ne išlaidomis visuomenei.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Anker, R. (2001). *Theories of occupational segregation by sex: an overview*//Loutfi M. F. (ed.) *Women, gender and work: What is equality and how to get there?*. Geneva: International labour office.
2. Bartosevičienė, V. (2003). *Ekonominė statistika*. Kaunas: Technologija.
3. Bandzevičienė, R. (2005). Socialinės nuostatos ir lyčių politika. *Viešoji politika lyčių lygybės aspektu* (Sud. M. Taljūnaitė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
4. Čekanavičius V., Murauskas G. (2002). *Statistika ir jos taikymai. 1 dalis*. Vilnius.
5. Čiegis, R., Zeleniutė, R., (2008). Ekonomikos plėtra darnaus vystymosi aspektu. *Taikomoji ekonomika: Sisteminiai tyrimai*, 2008 2/1.
6. Daukantienė, N. (2006). Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. Sociologija*, Nr. 4.
7. Indrė Mackevičiūtė (compiler). *Discrimination Prohibited Integration: standards, stereotypes, prejudice, opportunities*. (2007). Vilnius: Office of Equal Opportunities Ombudsman.
8. Europos komisija. (1996). *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*. COM(1996) 67 galutinis.
9. Europos Taryba. (1998). *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbūras.
10. Farmer H.S. (1997). *Diversity & Women's Career Development. From Adolescence to Adulthood*. SAGE Publications.
11. Gečaitė K., Mališauskaitė L. (2006). *Briefly about Equal Treatment*. Vilnius : Office of Equal Opportunities Ombudsman.
12. Grybaitė, V. (2006). *Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. Verslas: teorija ir praktika*. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
13. Jankauskaitė, M., Mackevičiūtė I. (2005). *Lyčių dialogui atvira visuomenė*. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras.
14. Juraitė, K., Zdanevičius A. (2004). Lyčių lygybės vertinimai ir Lietuvos viešoji nuomonė. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, Nr.3. psl. 95-109.
15. Kanopienė, V., (2000). Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija, sociologija*, Nr.4.
16. Kanopienė, V. (2006). Lyčių ekonominiai vaidmenys. *Lyčių studijos ir tyrimai*, 2(2006). Teminis straipsnių rinkinys.
17. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Technologija.
18. Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Moterų ir vyrų lygybė – 2008. (2008). *Europos bendrijų komisija*, Briuselis.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr.33-1014.



20. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 112-3100.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. birželio 3 d. nutarimas Nr.712 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr.55-2452.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 26 d. nutarimas Nr.1042 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2005, Nr.116-4202.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimas Nr.530 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr.56-2757.
24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. iešos 7 d. įsakymas Nr. A1-323 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos įgyvendinimo priemonių plano patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr.83-4391.
25. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr.68-2766.
26. Lietuvos Respublikos referendumo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr.64 – 2570.
27. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 2569.
28. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios* 2006, Nr.73-2762.
29. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr.45-1708.
30. Maslauskaitė, A. (2004). Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2004/3 (teminis numeris).
31. Mazur, A.G. (2002). *Theorizing Feminist Policy*. Oxford: Oxford university Press.
32. Мезенцева Е., (2001). *Гендерная проблематика в экономической теории, Кн.: Введение в гендерные исследования, под ред. И. Жеребкиной, часть I*, Харьков: ХЦГИ, Санкт-Петербург: Из-во Алетея.
33. Moterų informacijos centras. (2009). *Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje - 2009: Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas (Tyrimo ataskaita)*. Vilnius, Moterų informacijos centras.
34. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Gruževskis B. (2009). *Lygybės statistikos pagrindai. Nacionalinis lygybės statistikos rengimo veiksmų planas*. Vilnius: Eugrimas.
35. Okunevičiūtė Neverauskienė L., Moskvina J., Gruževskis B. (2011). *Socialinis pranešimas apie diskriminacijos apraškas Lietuvoje*. Vilnius, Eugrimas.
36. Padavic I., Reskin B. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press.
37. Rakauskienė O. G., Makauskaitė I. (2004). Lietuvos makroekonominiai pasiekimai ir valstybės pajamų didinimo problema. *Viešoji politika ir administravimas*, 2004 Nr.7.
38. Rakauskienė O. G., (2006). *Valstybės ekonominė politika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
39. Rakauskienė O. G. (2002). Makroekonominė politika: genderinis požiūris. *Viešoji politika ir administravimas*, 2002 Nr.3.
40. Rakauskienė, O. G. (2005). *Genderinė asimetrija Lietuvos makroekonomikoje. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

41. Rakauskienė O.G., Lisauskaitė V. (2005). Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai. *Viešoji politika ir administravimas*, 2005, Nr. 12.
42. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). Magistro darbo rengimo metodika. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla
43. Luobikienė, I. (2005). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
44. Rees, Terese. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge.
45. Reingardienė, J. (2004). *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
46. Reingardienė, J. (2004). Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. *Sociologija: Mintis ir veiksmas*, 2004/3 (teminis numeris).
47. Sapiro V., Cover P.J. (2001). *Gender Equality in the Public Mind*. Women & Politics. 2001 22(1).
48. Денисова, А.А. (2002). *Словарь гендерных терминов*. Москва: Информация-XXI век.
49. Socialinis pranešimas 2007-2008. (2008). *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*: Vilnius.
50. Socialinis pranešimas 2008-2009. (2009). *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*: Vilnius.
51. Socialinis pranešimas 2009-2010. (2010). *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*: Vilnius.
52. Smith, M. (2009). *Analysis Note: Gender equality and recession*. EGGE.
53. Smith, M., Bettio, F. (2008). *Analysis Note: The economic case for gender equality*. EGGE.
54. Šileika, A. ir kt. (2004). *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
55. Vidrinskaitė, S. (2004). Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. *Jurisprudencija*, 2004 t.56 (48).
56. Vaitkevičius, R., Saudargaitė A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose. Mokomoji knyga*. Kaunas: VDU.
57. Valackienė, A., Mikėnė, S. (2008). *Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika*. Kaunas: Technologija.
58. Vengalė L., Mackevičiūtė I. (2007). *Equality and Diversity at Work. Review of Equal Opportunities Policy and Legal Recommendations*. Vilnius: Office of Equal Opportunities Ombudsman.
59. Žvinklienė, A. (2006). Gender, kurio nėra Lietuvos lyčių studijose. *Lyčių studijos ir tyrimai*, Nr. 2 (2006). Teminis straipsnių rinkinys.

**Internetiniai šaltiniai:**

1. Mezenceva E., Genderinė problema ekonomikos teorijoje. Žiūrėta 2011 m. kovo 10 d. Prieiga per internetą: <http://www.owl.ru/win/books/articles/mezenzeva.htm>.
2. Lyčių lygybės terminų žodynas. Žiūrėta 2011 m. kovo 10 d. Prieiga per internetą: [http://www.lsc.su.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=53&Itemid=33](http://www.lsc.su.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=53&Itemid=33).
3. Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Žiūrėta 2010 m. gruodžio 21d. Prieiga per internetą:

[http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/Darbu\\_pareigybiu\\_vertinimo\\_metod\\_leidinys2004.pdf](http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/Darbu_pareigybiu_vertinimo_metod_leidinys2004.pdf).

4. Šidlauskienė, V. Lyties aspekto integravimo strategija arba lyčių lygių galimybių integravimas. Žiūrėta 2010 m. gegužės 15 d. Prieiga per internetą: [gender.su.lt/straipsniai/SIDLAUSKIENE2.doc](http://gender.su.lt/straipsniai/SIDLAUSKIENE2.doc).
5. Europos socialinė chartija (pataisyta). Žiūrėta 2010 m. gegužės 17 d. Prieiga per internetą: [http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20DOKAI/EUROPOS\\_SOCIALINE\\_CHARTIJA.pdf](http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20DOKAI/EUROPOS_SOCIALINE_CHARTIJA.pdf).
6. Equal lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. Žiūrėta 2010 m. gegužės 19 d. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_lt.pdf).
7. European Handbook on Equality Data. European Communities. 2007. Žiūrėta 2010 gruodžio 13 d. Prieiga per internetą: [http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/4ff520e7ec760fb08ad314af5b30b06c/1293648992/application/pdf/117492/Europeanhandbook\\_WEB.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/4ff520e7ec760fb08ad314af5b30b06c/1293648992/application/pdf/117492/Europeanhandbook_WEB.pdf).
8. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Žiūrėta 2010 m. lapkričio 28 d. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?733982083>.
9. Europos lyčių lygybės institutas. Žiūrėta 2010 m. lapkričio 17 d. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=lt>.
10. Beer, C. (2009). Democracy and Gender Equality. Žiūrėta 2011-04-10. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&hid=15&sid=d1d4d52a-f463-4b80-a273-9def03bcf500%40sessionmgr10>.

## PRIEDAI

1 priedas

### ANKETA

Esu Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakulteto ekonomikos studijų programos magistrantė. Šios apklausos duomenys bus naudojami baigiamojo magistro darbo "Lyčių lygių galimybių Lietuvoje tyrimas: socialinis ekonominis aspektas" apibendrintai analizei atlikti.

Šio tyrimo tikslas - išsiaiškinti moterų ir vyrų pareigų pasidalijimą šeimoje, respondentų požiūrį į darbą, darbo vertybes, kliūtis, su kuriomis susiduria santykiuose tarp moterų ir vyrų socialiniame ir ekonominiame gyvenime.

Apklausa anoniminė. Jūsų atsakymai bus naudojami apibendrintai analizei atlikti.

Prašau, tinkamus atsakymų variantus ir lentelių skiltyse tinkamą variantą pažymėti - ( X ).

#### 1. Jūsų lytis

- Moteris  
 Vyras

#### 2. Jūsų amžius

- Iki 20 metų  
 21 – 30 m.  
 31 – 45 m.  
 46 – 60 m.  
 daugiau nei 61 m.

#### 3. Jūsų išsilavinimas

- Pradinis  
 Pagrindinis  
 Bendras vidurinis  
 Aukštesnysis/ specialus vidurinis  
 Aukštasis

#### 4. Jūsų šeiminei padėtis

- Ištekėjusi/vedęs  
 Netekėjusi/nevedęs  
 Išsiskyrusi/išsiskyręs  
 Našlė/našlys

- Gyvenu neregistruotoje santuokoje

#### 5. Ar Jūs turite vaikų iki 18m.?

- Taip, turiu ikimokyklinio amžiaus vaikų  
 Taip, turiu jaunesnio mokyklinio amžiaus vaikų  
 Taip, turiu vidutinio, vyresnio mokyklinio amžiaus vaikų  
 Turiu vyresnių bei 18 metų vaikų  
 Neturiu vaikų

#### 6. Ar Jūs šiuo metu dirbate?

- Dirbu  
 Nedirbu

#### 7. Šiuo metu Jūs...

- Vadovė (-as), įmonės savininkė(-as)  
 Tarnautoja(-as)  
 Specialistė (-as),  
 Darbininkė (-as), techninė (-is) darbuotoja(-as)  
 Bedarbė(is)  
 Namų šeimininkė(as)  
 Turite individualią veiklą, patentą  
 Esate vaiko priežiūros atostogose

- 8. Jūs dirbate:**
- Valstybiniame sektoriuje
  - Privačiame sektoriuje
- 9. Kas turi didžiausią įtaką asmens socialiniam ekonominiam statusui? (sugrupuokite pagal svarbą nuo mažiausio iki didžiausio skaičiais nuo 1 iki 6)**
- Uždarbis
  - Išsimokslinimas
  - Karjera
  - Pareigos
  - Visuomeninis statusas
  - Turtinė padėtis
- 10. Kokia svarbiausia darbo prasmė?**
- Noriu užtikrinti savo ateitį
  - Noriu tobulėti savo profesinėje srityje
  - Noriu save realizuoti, išreikšti
  - Turiu užtikrinti savo egzistavimą
  - Kita
- 11. Ar esate patenkinta(-as) savo darbu?**
- Taip
  - Ne
  - Iš dalies
- 12. Savo organizacijoje aš... (pažymėkite Jums svarbiausią teiginį)**
- Esu patenkinta(s) santykiais su bendradarbiais
  - Esu patenkinta(s) tuo, kaip darbe pritaikau savo žinias ir gebėjimus
  - Esu patenkinta(s) fizine aplinka
    - Esu patenkinta(s) darbo organizavimo (darbo krūviu, grafiku, užduočių paskirstymu)
    - Esu patenkinta(s) karjeros perspektyvomis
    - Esu patenkinta(s) atlyginimu
- 13. Kam lengviau siekti karjeros (nebūtinai Jūsų darbo aplinkoje)?**
- Moterims
  - Vyrams
  - Tiek moterims, tiek vyrams
  - Neturiu nuomonės
- 14. Kokia svarbiausia kliūtis darbinantis?**
- Konkurencija
  - Amžius
  - Darbo sąlygos
  - Diskriminacija
  - Šeimos ir karjeros dilema
  - Kita
- 15. Ar vyrai ir moterys turi vienodai pareigų šeimoje t.y. ar abu vienodai rūpinasi šeima ir buitimi?**
- Vyras ir moterys šeima ir buitimi dalinasi po lygiai
  - Moterims tenka daugiau šeimos pareigų nei vyrams
  - Vyrams tenka daugiau šeimos pareigų nei moterims
- 16. Didelis indelis į šeimos biudžetą Jūsų šeimoje (pinigų prasme)?**
- Moters
  - Vyro
- Neturintiems šeimos, vaikų prašome pereiti prie 25 klausimo**
- 17. Ar kada nors turėjote sunkumų darbe dėl to kad turėjote rūpintis vaikais, šeima?**
- Taip, vieną kartą
  - Taip, keletą kartų
  - Taip, daugiau nei 10 kartų
  - Taip būna nuolat
  - Ne, neturėjau
- 18. Ar Jūs norėtumėte dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad galėtumėte suderinti darbą ir šeimą?**
- Taip
  - Ne
  - Sunku pasakyti
- 19. Ar darželių darbo laikas yra patogus dirbantiems tėvams?**
- Taip
  - Greičiau taip
  - Greičiau ne
- 26. Atsakykite į teiginius apie Jūsų šeimoje pareigų pasiskirstymą:**

- 20. Ar kada nors jautėtės diskriminuojamas dėl to, kad esate vyras/ moteris?**
- Taip
  - Ne
- 21. Ar pateisinate darbdavį, kuris priima į darbą iš anksto žinodamas kurios lyties (vyro ar moters) asmenį priims?**
- Taip
  - Ne
  - Sunku pasakyti
- 22. Ar per pastaruosius 12 mėnesių savo darbovietėje patyrėte diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne – prie 23 klausimo
- 22.1 Paskutinį kartą diskriminaciją patyrėte dėl:**
- Amžiaus
  - Negalios
  - Lyties
  - Kita \_\_\_\_\_
- 22.2 Ar pranešėte apie diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne
- 22.3 Ar paskutinis incidentas Jums reikšmingas?**
- Labai reikšmingas
  - Pakankamai reikšmingas
  - Nelabai reikšmingas
  - Kita \_\_\_\_\_
- 23. Ar per pastaruosius 12 mėn. ieškodami darbo patyrėte diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne – prie 24 klausimo
- 23.1 Paskutinį kartą diskriminaciją patyrėte dėl:**
- Amžiaus
  - Negalios
  - Lyties
- 23.2 Ar tai įvyko dėl (per paskutinius 12 mėn.):**
- Darbo užmokesčio
  - Pareigų
  - Darbo sąlygų
- 23.3 Ar pranešėte apie diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne
- 23.4 Ar paskutinis incidentas Jums reikšmingas?**
- Labai reikšmingas
  - Pakankamai reikšmingas
  - Nelabai reikšmingas
- 24. Ar per pastaruosius 12 mėn. naudodamiesi sveikatos priežiūros paslaugomis patyrėte diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne – prie 25 klausimo
- 24.1 Paskutinį kartą diskriminaciją patyrėte dėl:**
- Amžiaus
  - Negalios
  - Lyties
- 24.2 Ar pranešėte apie diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne
- 24.3 Ar paskutinis incidentas Jums reikšmingas?**
- Labai reikšmingas
  - Pakankamai reikšmingas
  - Nelabai reikšmingas
- 25. Ar per pastaruosius 12 mėn. parduotuvėje, restorane, kavinėje, bare ar pan. patyrėte diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne – prie 27 klausimo
- 25.1 Paskutinį kartą diskriminaciją patyrėte dėl:**
- Amžiaus
  - Negalios
  - Lyties
- 25.2 Ar pranešėte apie diskriminaciją?**
- Taip
  - Ne
- 25.3 Ar paskutinis incidentas Jums reikšmingas?**
- Labai reikšmingas
  - Pakankamai reikšmingas
  - Nelabai reikšmingas

	Moteris	Vyras	Abu	Sunku
--	---------	-------	-----	-------

				vienodai	pasakyti
Šeimos "maitintojas" (finansiskai aprūpina šeimą)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Priima svarbiausius sprendimus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tvarko šeimos "buhalteriją", finansus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gamina maistą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tvarko namus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prižiūri, rūpinasi vaikais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yra emocinis – psichologinis "ramstis"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**27. Atsakykite į teiginius:**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Greičiau sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	Nežinau
Šeimai yra daug geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tikrai gerai pasirūpinti šeima, namais ir vaikais gali tik nedirbanti moteris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Būti namų šeimininke yra tiek pat reikšminga, kiek ir dirbti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nedirbančios moterys jaučiasi atskirtos nuo išorinio pasaulio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirbanti motina gali sukurti tokius pat šiltus ir tvirtus santykius su savo vaiku, kaip ir nedirbanti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbas yra svarbu, tačiau moters prigimtinei pareigai yra šeima ir vaikai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geriausia išeitis moteriai būti nepriklausoma - dirbti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savo indelį į šeimos biudžetą turi įnešti tiek vyras, tiek moteris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apskritai tėvai gali taip pat gerai rūpintis savo vaikais, kaip ir motinos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sutuoktiniai buitiniams rūpesčiais, namų ruošos darbais turėtų dalintis po lygiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Šeimoje svarbiausius sprendimus turėtų priimti vyras, o moteris turi užtikrinti gerą emocinį klimatą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Šeimoje, kurioje vyras uždirba mažiau negu moteris, gimus kūdikiui, vyras turėtų nutraukti darbą ir rūpintis mažamečiais vaikais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarpusavio santykiams kenkia, jei moteris uždirba daugiau nei vyras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moters gyvenimas yra pilnavertis tik tuomet kai ji turi vaikų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negerai, jei gimus vaikui metus ar kelis jį augina tėvas, o motina dirba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normalu, kai vyras (tėvas) atsisako karjeros ir paima vaiko priežiūros atostogas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vyru darbas privalo būti svarbiau nei šeima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ikimokyklinio amžiaus vaikai nukenčia jei jų mama dirba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dauguma moterų turi dirbti tik tam, kad prisidėtų prie šeimos išlaikymo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbe moterims karjera yra mažiau svarbi nei vyrams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**28. Vyrų ir moterų lygybė.....**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Greičiau sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	Nežinau
Stiprina demokratiją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palengvina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kasdieniniame gyvenime atneša daugiau žalos nei naudos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagerina žmogiškųjų santykių kokybę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**29. Lyčių lygybę galima pasiekti ...**

	Neturiu nuomonės	Visiškai sutinku	Sutinku	Greičiau sutinku
Sudarant geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siekiant, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siekiant, kad būtų sudarytos galimybės moterims dalyvauti aukščiausio lygio valdyme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skatinant vyrus daugiau dalyvauti auginant ir prižiūrint vaikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Skatinant, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
------------------------------------------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**30. Toliau Jums pateiksime keletą teiginių apie vyrų ir moterų vietą darbo rinkoje**

	Visiškai sutinku	Sutinku	Greičiau sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	Nežinau
Moterys bijo atsakomybės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lakūnas, politikas, inžinierius, advokatas - šios profesijos tinka tik vyrams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sekretorė, mokytoja, medicinos sesuo, pardavėja - šios profesijos tinka tik moterims	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys sugeba geriau racionaliai mąstyti nei vyrai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys savo veikloje dažniau vadovaujasi jausmais ir emocijomis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys gali taip pat gerai dirbti vadovaujantį darbą kaip ir vyrai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys dažniau serga negu vyrai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vyrai turi daugiau matematinių sugebėjimų, negu moterys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys gerai dirba tada, kai joms kas nors vadovauja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Šeima, vaikai netrukdo moteriai būti tokia pat gera darbuotoja, kaip ir netekėjusios, be vaikų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys yra geresnės verslininkės, nei vyrai (joms labiau būdingas verslumas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteriai reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos/gabumų pripažinimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteries dėl šeimos (vaikų ir vyro) neturėtų atsisakyti savo darbinės karjeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteriai geriau nesiimti didelės atsakomybės darbe, tada ji galės geriau pasirūpinti šeima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tik dirbanti moteris gali būti iš tikrųjų įdomi ir patraukli savo šeimai (vyriui, vaikams)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vyrai taip pat dažnai kaip ir moterys turėtų atsisakyti karjeros/ darbo dėl šeimos poreikių	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciatyvumas, veržlumas, racionalus mąstymą ir sugebėjimą vadovauti daugiau būdinga vyrams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natūralu, jog moterys mažiau uždirba nei vyrai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kruopštumas, atidumas, paklusnumas, paslaugumas yra savybės iš principo daugiau būdingos moterims	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteries jei tik nori darbinėje veikloje gali pasiekti tiek pat kiek ir vyrai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Dėkoju už atsakymus**

2 priedas

**Lygybės statistikai rengti numatytos kryptys diskriminacijos reiškiniai matuoti**

Pagrindas(priežastis)/ sritis	Tautybė	Religija	Negalia	Amžius	Lytinė orientacija	Lytis
Užimtumas (darbo rinka) ir profesinis mokymas	X	X	X	X	X	X
Švietimas	X					
Prekių ir paslaugų prieinamumas(įskaitant būstą)	X					X
Socialinė apsauga	X					X

Šaltinis: Okunevičiūtė Neverauskienė, Gruževskis, 2009. Lygybės statistikos pagrindai. Nacionalinis lygybės statistikos rengimo veiksmų planas.

**Chi-Square testai, priklausomai nuo lyties****Chi-Square Tests****Kam lengviau siekti karjeros (nebūtinai Jūsų darbo aplinkoje? \* Lytis)**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,878 <sup>a</sup>	3	,008
Likelihood Ratio	12,052	3	,007
Linear-by-Linear Association	6,875	1	,009
N of Valid Cases	205		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,99.

**Chi-Square Tests****Kokia svarbiausia kliūtis darbinėje veikloje? \* Lytis)**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
--	-------	----	-----------------------

Pearson Chi-Square	14,17 1 <sup>a</sup>	5	,015
--------------------	-------------------------	---	------

**Chi-Square Tests Lytis \* Ar lopšelių-darželių darbo laikas yra patogus dirbatiems tėvams**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,535 <sup>a</sup>	3	,006
Likelihood Ratio	12,945	3	,005
Linear-by-Linear Association	1,228	1	,268
N of Valid Cases	159		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,98.

b.

Likelihood Ratio	14,86 5	5	,011
Linear-by-Linear Association	,566	1	,452
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,63.

4 priedas

**Koreliacijos koeficientas apie darbinės veiklos priklausomybę nuo lyties**

**Correlations**

		Lytis	Kokia, Jūsų nuomone, svarbiausia darbo prasmė?	Ar esate patenkintas savo darbu?	Savo organizacijoje aš...(pažymėkite Jums svarbiausią teiginį)	Kam lengviau siekti karjeros(nebūtinai Jūsų darbo aplinkoje)?	Kokias kliūtis patiriate darbinėje veikloje?
Lytis	Pearson Correlation	1	-,082	,033	-,055	-,184**	,315**
	Sig. (2-tailed)		,242	,636	,431	,008	,000
	N	205	205	205	205	205	205



Kokia, Jūsų nuomone, svarbiausia darbo prasmė?	Pearson Correlation	-,082	1	-,267**	,268**	,074	,068
	Sig. (2-tailed)	,242		,000	,000	,291	,332
	N	205	205	205	205	205	205
Ar esate patenkintas savo darbu?	Pearson Correlation	,033	-,267**	1	-,391**	-,013	,011
	Sig. (2-tailed)	,636	,000		,000	,858	,878
	N	205	205	205	205	205	205
Savo organizacijoje aš...(pažymėkite Jums svarbiausią teiginį)	Pearson Correlation	-,055	,268**	-,391**	1	,075	,069
	Sig. (2-tailed)	,431	,000	,000		,284	,324
	N	205	205	205	205	205	205
Kam lengviau siekti karjeros(nebūtinai Jūsų darbo aplinkoje)?	Pearson Correlation	-,184**	,074	-,013	,075	1	,060
	Sig. (2-tailed)	,008	,291	,858	,284		,396
	N	205	205	205	205	205	205
Kokias kliūtis patiriate darbinėje veikloje?	Pearson Correlation	,315**	,068	,011	,069	,060	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,332	,878	,324	,396	
	N	205	205	205	205	205	205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kintamųjų koreliacija apie pareigų pasiskirstymą šeimoje, priklausomai nuo lyties

## Correlations

		Lytis	Ar vyrai ir moterys turi vienodai pareigų šeimoje t.y.ar abu vienodai rūpinasi šeima ir buitimi?	Didesnis indėlis į šeimos biudžetą Jūsų šeimoje (pinigų prasme)	Kaip sekasi suderinti darbą ir pareigas šeimoje?	Ar norėtumėte dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad galėtumėte suderinti darbą ir pareigas šeimoje?	Ar lopšelių-darželių darbo laikas yra patogus dirbantiems tėvams
Lytis	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,113 205	,113 ,107 205	-,176* ,012 205	,030 ,670 205	,491** ,000 159	,088 ,269 159
Ar vyrai ir moterys turi vienodai pareigų šeimoje t.y.ar abu vienodai rūpinasi šeima ir buitimi?	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,113 ,107 205	1 ,107 205	-,130 ,064 205	,161* ,021 205	-,054 ,503 159	-,045 ,574 159
Didesnis indėlis į šeimos biudžetą Jūsų šeimoje (pinigų prasme)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,176* ,012 205	-,130 ,064 205	1 ,000 205	,343** ,000 205	-,217** ,006 159	,143 ,073 159
Kaip sekasi suderinti darbą ir pareigas šeimoje?	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,030 ,670 205	,161* ,021 205	,343** ,000 205	1 ,351 159	,074 ,351 159	-,064 ,420 159
Ar norėtumėte dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad galėtumėte suderinti darbą ir pareigas šeimoje?	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491** ,000 159	-,054 ,503 159	-,217** ,006 159	,074 ,351 159	1 ,697 159	,031 ,697 159
Ar lopšelių-darželių darbo laikas yra patogus dirbantiems tėvams	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,088 ,269 159	-,045 ,574 159	,143 ,073 159	-,064 ,420 159	,031 ,697 159	1 159

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Chi-Square testai apie pareigas šeimoje. priklausomai nuo lyties****Chi-Square Tests Didesnis indėlis į šeimos biudžetą Jūsų šeimoje (pinigų prasme) \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,755 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	19,183	2	,000
Linear-by-Linear Association	6,293	1	,012
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,60.

**Chi-Square Tests**

**Lytis \* Ar norėtumėte dirbti pagal lankstų darbo grafiką, kad galėtumėte suderinti darbą ir pareigas šeimoje?**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,367 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	40,987	2	,000
Linear-by-Linear Association	38,068	1	,000
N of Valid Cases	159		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,81.

## Kintamųjų koreliacija apie pareigų pasiskirstymą šeimoje Correlations

		Šeimos"maitintojas"(finansišškai aprūpina šeimą)	Priima svarbiausius sprendimus	Tvarko šeimos "būhalteriją", finansus	Gamina maistą	Tvarko namus	Prižiūri,rūpinasi vaikais	Yra emocinis-psichologinis ramstis
Šeimos"maitintojas"(finansišškai aprūpina šeimą)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  205	,771** ,000 205	,788** ,000 205	,669** ,000 205	,693** ,000 205	,469** ,000 205	,669** ,000 205
Priima svarbiausius sprendimus	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,771** ,000 205	1  205	,827** ,000 205	,790** ,000 205	,790** ,000 205	,533** ,000 205	,708** ,000 205
Tvarko šeimos "būhalteriją", finansus	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,788** ,000 205	,827** ,000 205	1  205	,742** ,000 205	,736** ,000 205	,483** ,000 205	,659** ,000 205
Gamina maistą	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,669** ,000 205	,790** ,000 205	,742** ,000 205	1  205	,816** ,000 205	,570** ,000 205	,648** ,000 205
Tvarko namus	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,693** ,000 205	,790** ,000 205	,736** ,000 205	,816** ,000 205	1  205	,536** ,000 205	,648** ,000 205
Prižiūri,rūpinasi vaikais	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,469** ,000 205	,533** ,000 205	,483** ,000 205	,570** ,000 205	,536** ,000 205	1  205	,563** ,000 205
Yra emocinis-psichologinis ramstis	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,669** ,000 205	,708** ,000 205	,659** ,000 205	,648** ,000 205	,648** ,000 205	,563** ,000 205	1  205

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Chi-Square testai apie vaidmenų pasidalijimą šeimoje, priklausomai nuo lyties**  
**Chi-Square Tests Šeimai daug geriau, kai vyras uždirba pinigų, o moteris prižiūri namus ir vaikus**

\* Lytis

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,932 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	26,946	5	,000
Linear-by-Linear Association	11,124	1	,001
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.

**Chi-Square Tests Tikrai gerai pasirūpinti šeima, namais ir vaikais gali tik nedirbanti moteris \***

Lytis

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,460 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	24,088	5	,000
Linear-by-Linear Association	16,726	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.

**Chi-Square Tests Būti namų šeimininke yra tiek pat reikšminga, kiek dirbti \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,395 <sup>a</sup>	5	,006
Likelihood Ratio	17,071	5	,004
Linear-by-Linear Association	3,153	1	,076
N of Valid Cases	205		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

**Chi-Square Tests Dirbanti motina gali sukurti tokius pat šiltus ir tvirtus santykius su vaikais, kaip ir nedirbanti \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,618 <sup>a</sup>	5	,008
Likelihood Ratio	15,908	5	,007
Linear-by-Linear Association	11,537	1	,001
N of Valid Cases	205		

a. 3 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,08.

**Chi-Square Tests Darbas yra svarbu, tačiau moters prigimtinė pareiga yra šeima ir vaikai \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,472 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	28,372	5	,000
Linear-by-Linear Association	1,886	1	,170
N of Valid Cases	205		

**Chi-Square Tests Šeimai daug geriau, kai vyras uždirba pinigus, o moteris prižiūri namus ir vaikus \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,932 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	26,946	5	,000
Linear-by-Linear Association	11,124	1	,001

**Chi-Square Tests Geriausia išėitis moteriai būti nepriklausoma - dirbti \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,947 <sup>a</sup>	5	,003
Likelihood Ratio	18,595	5	,002
Linear-by-Linear Association	12,129	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81.

**Chi-Square Tests Savo indėlių į biudžetą turi įnešti tiek vyrai, tiek moteris \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,918 <sup>a</sup>	5	,016
Likelihood Ratio	14,112	5	,015
Linear-by-Linear Association	9,630	1	,002
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,36.

**Chi-Square Tests Apskritai tėvai gali taip pat gerai rūpintis savo vaikais kaip ir motinos \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29,211 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	31,006	5	,000
Linear-by-Linear Association	12,809	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

**Chi-Square Tests Sutuoktiniai buitiniiais rūpesčiais, namų ruošos darbai turėtų dalintis po lygiai \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33,417 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	36,593	5	,000
Linear-by-Linear Association	20,276	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,27.

**Chi-Square Tests Šeimoje svarbiausius sprendimus turėtų priimti vyras, o moteris turi užtkrinti gerą emocinį limatą \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,035 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	24,988	5	,000
Linear-by-Linear Association	16,892	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,90.

**Chi-Square Tests Šeimai daug geriau, kai vyras uždirba pinigų, o moteris prižiūri namus ir vaikus \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,932 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	26,946	5	,000
Linear-by-Linear Association	11,124	1	,001

**Chi-Square Tests Šeimoje, kur vyras uždirba mažiau negu moteris, gimus kūdikiui, vyras turėtų nutraukti darbą ir rūpintis mažamečiais vaikais \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,191 <sup>a</sup>	5	,010
Likelihood Ratio	16,373	5	,006
Linear-by-Linear Association	1,776	1	,183
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91.

**Chi-Square Tests Negerai, jei gimus vaikui, metus ar elis jį augina tėvas, o motina dirba \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,525 <sup>a</sup>	5	,002
Likelihood Ratio	21,512	5	,001
Linear-by-Linear Association	3,556	1	,059
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,35.

**Chi-Square Tests Vyrui darbas privalo būti svarbiau nei šeima \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	34,733 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	40,102	5	,000
Linear-by-Linear Association	11,728	1	,001
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,18.

**Chi-Square Tests Ikimokyklinio amžiaus vaikai nukentčia jei jų mama dirba \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,056 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	24,836	5	,000
Linear-by-Linear Association	17,197	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81.

**Chi-Square Tests Darbe moterims karjera yra mažiau svarbi nei vyrams \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,254 <sup>a</sup>	5	,004
Likelihood Ratio	17,493	5	,004
Linear-by-Linear Association	6,310	1	,012
N of Valid Cases	205		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,54.

## Chi-Square testai apie vyrų ir moterų vietą darbo rinkoje, priklausomai nuo lyties

### Chi-Square Tests

**Lytis \* Moterys bijo atsakomybės**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29,927 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	33,892	5	,000
Linear-by-Linear Association	15,066	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,18.

### Chi-Square Tests

**Lytis \* Lakūnas, politikas, inžinierius, advokatas šios profesijos tinka tik vyrams**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,817 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	42,487	5	,000
Linear-by-Linear Association	19,755	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,90.

### Chi-Square Tests

**Lytis \* Sekretorė, mokytoja, medicinos sesuo, pardavėja - šios profesijos tinka tik moterims**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,127 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	42,136	5	,000
Linear-by-Linear Association	26,385	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,18.

### Chi-Square Tests

**Lytis \* Moterys sugeba geriau racionaliai mąstyti nei vyrai**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31,289 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	33,794	5	,000
Linear-by-Linear Association	4,178	1	,041
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91.

### Chi-Square Tests

**Lytis \* Moterys gali taip pat gerai dirbti vadovaujantį darbą kaip ir vyrai**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,876 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	36,210	5	,000
Linear-by-Linear Association	20,317	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.

### Chi-Square Tests

**Lytis \* Moterys dažniau serga nei vyrai**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	85,730 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	95,388	5	,000
Linear-by-Linear Association	68,824	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,71.



**Chi-Square Tests****Lytis \* Vyras turi daugiau matematinių sugebėjimų negu moterys**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,023 <sup>a</sup>	5	,003
Likelihood Ratio	18,539	5	,002
Linear-by-Linear Association	11,072	1	,001
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,35.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Moterys gerai dirba tik kada, kai joms kas nors vadovauja**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	49,142 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	54,721	5	,000
Linear-by-Linear Association	36,443	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,90.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Šeima, vaikai netrukdo moteriai būti tokia pat gera darbuotoja, kaip ir netekėjusioms, be vaikų**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,132 <sup>a</sup>	5	,001
Likelihood Ratio	20,556	5	,001
Linear-by-Linear Association	12,209	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,99.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Moteriai reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos/gabumų pripažinimo**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,803 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	24,588	5	,000
Linear-by-Linear Association	23,064	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,71.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Moteris dėl šeimos (vaikų, vyro) neturėtų atsisakyti savo darbinės karjeros**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,673 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	26,755	5	,000
Linear-by-Linear Association	15,660	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Moteriai geriau nesiimti didelės atsakomybės darbe, tada ji galės geriau pasirūpinti šeima**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,398 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	42,362	5	,000
Linear-by-Linear Association	25,603	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,27.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Vyrai tai pat dažnai kaip ir moterys turėtų atsisakyti karjeros/darbo dėl šeimos poreikių**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,554 <sup>a</sup>	5	,005
Likelihood Ratio	16,930	5	,005
Linear-by-Linear Association	,444	1	,505
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Iniciatyvumas, veržlumas, racionalus mastymas ir sugebėjimas vadovauti daugiau būdingas vyrams**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31,529 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	33,437	5	,000
Linear-by-Linear Association	30,390	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Natūralu, jog moterys mažiau uždirba nei vyrai**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,751 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	36,865	5	,000
Linear-by-Linear Association	24,736	1	,000
N of Valid Cases	205		

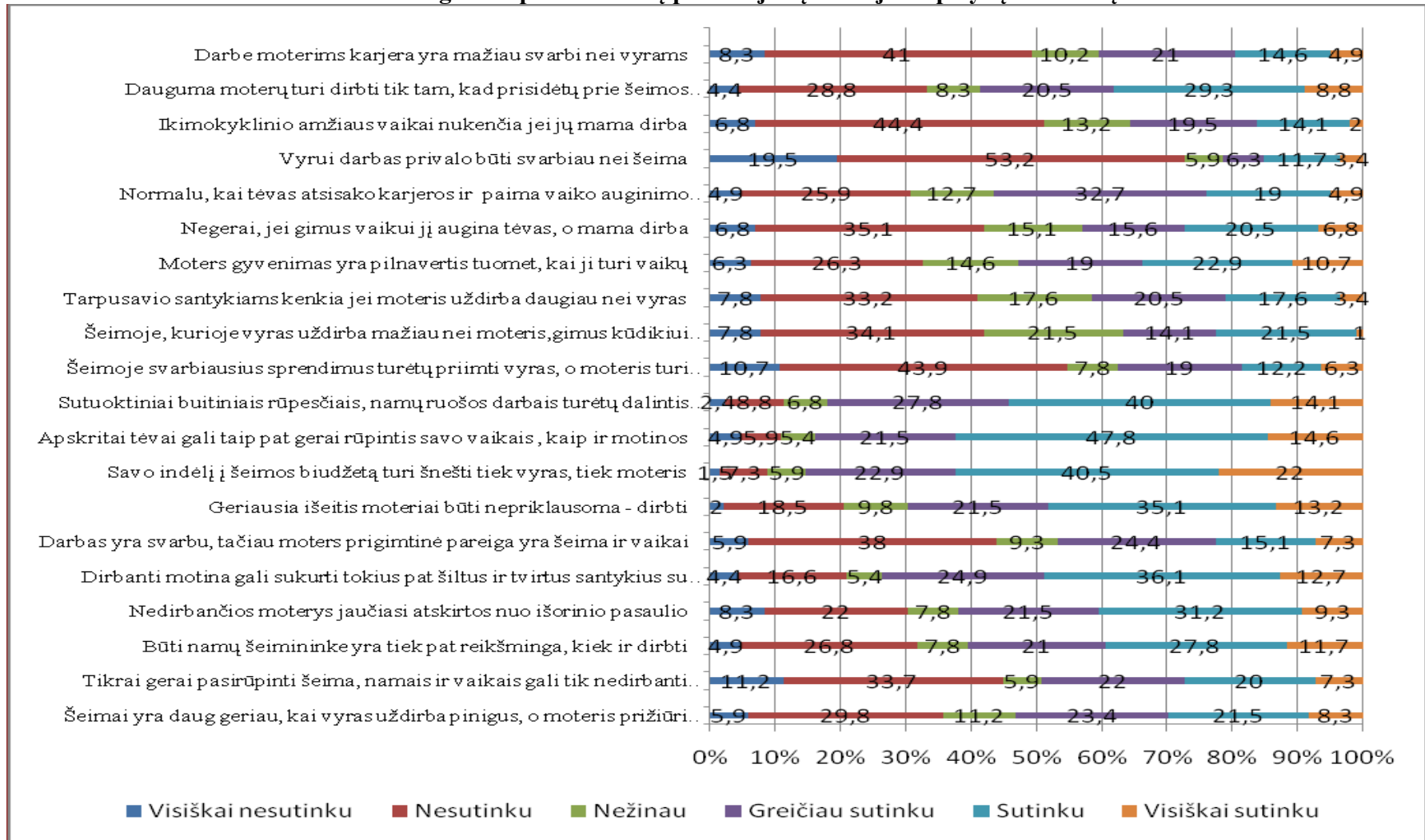
a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,35.

**Chi-Square Tests****Lytis \* Moteris, jei tik nori, darbinėje veikloje gali pasiekti tiek pat kaip ir vyrai**

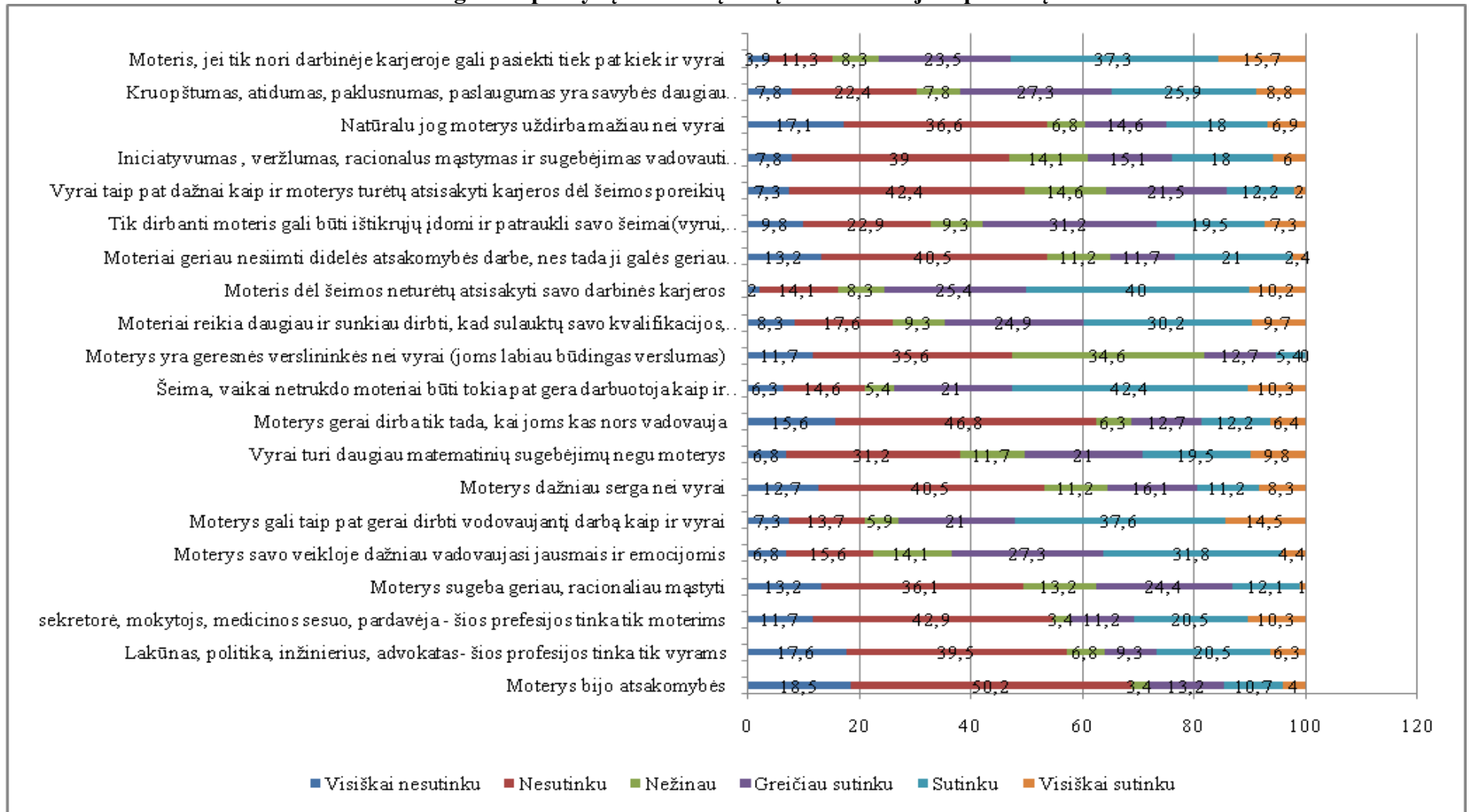
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,247 <sup>a</sup>	5	,021
Likelihood Ratio	13,863	5	,017
Linear-by-Linear Association	5,307	1	,021
N of Valid Cases	204		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,65.

**Teiginiai apie vaidmenų pasidalijimą šeimoje tarp vyrų ir moterų**



**Teiginiai apie vyrų ir moterų vietą darbo rinkoje supratimą**



### Chi-Square testai, priklausomai nuo lyties

**Chi-Square Tests Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,776 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	30,122	3	,000
Linear-by-Linear Association	22,786	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,34.

**Chi-Square Tests Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti vyrus daugiau dalyvauti auginat ir prižiūrint vaikus \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,023 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	24,433	3	,000
Linear-by-Linear Association	15,671	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,98.

**Chi-Square Tests Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: siekti, kad būtų sudarytos galimybės moterims dalyvauti aukščiausio lygio valdyme \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,315 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	23,126	3	,000
Linear-by-Linear Association	19,305	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,44.

**Chi-Square Tests Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: siekti, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,241 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	21,049	3	,000
Linear-by-Linear Association	17,222	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,80.

**Chi-Square Tests Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: sudaryti geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros \* Lytis**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,255 <sup>a</sup>	3	,003
Likelihood Ratio	14,683	3	,002
Linear-by-Linear Association	11,338	1	,001
N of Valid Cases	205		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,99.

**Koreliacija, rekomendacijų politikos srityje priklausomai nuo lyties**  
Correlations

		Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: siekti, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: siekti, kad būtų sudarytos galimybės moterims dayvauti aukščiausio lygio valdyme	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti vyrus daugiau dalyvauti auginat ir prižiūrint vaikus	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai		
<b>Spearman's rho</b>	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: sudaryti geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 205	,502** ,000 205	,495** ,000 205	,263 ,000 205	,418 ,000 205
	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: siekti, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atyginimas	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,502** ,000 205	1,000 . 205	,677** ,000 205	,472 ,000 205	,497 ,000 205
	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: siekti, kad būtų sudarytos galimybės moterims dayvauti aukščiausio lygio valdyme	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,495** ,000 205	,677** ,000 205	1,000 . 205	,527 ,000 205	,567 ,000 205
	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti vyrus daugiau dalyvauti auginat ir prižiūrint vaikus	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,263** ,000 205	,472** ,000 205	,527** ,000 205	1,000 . 205	,611 ,000 205
	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti, kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,418** ,000 205	,497** ,000 205	,567** ,000 205	,611 ,000 205	1,000 . 205

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Mann'o ir Whitney U testas

Tai žinomiausias ir plačiausiai taikomas dviejų nepriklausomų imčių neparimetrinio palyginimo testas. Mann'o ir Whitney U testas yra Stjudento t testo dviem nepriklausomoms imtims neparimetrinis analogas. Jis yra grindžiamas jungtinės imties analize. Mann'o ir Whitney U testo esmę trumpai galima paaiškinti taip: jungtiniai abiejų imčių duomenys, gauti testuojant tuo pačiu testu, išdėstomi pagal rangus. Tada kiekvienos imties rangai (gauti ranguojant jungtinius duomenis) sumuojami atskirai. Jei teisinga nulinė hipotezė, t.y. kintamųjų skirstiniai vienodi, rangai bus pasiskirstę tarp grupių atsitiktiniu būdu. Kiekvienos imties rangų sumos pagrindu skaičiuojama Mann'o ir Whitney U statistika, kuria remiantis priimamas sprendimas dėl statistinės hipotezės:

*H0: kintamųjų skirstiniai yra vienodi,*

*H1: kintamųjų skirstiniai nėra vienodi.*

Daroma išvada, kad skirstiniai skiriasi, jeigu  $p$ -reikšmė mažesnė už  $\alpha$  ir skirstiniai nesiskiria, jeigu  $p$ -reikšmė didesnė už  $\alpha$  arba jai lygi, čia  $\alpha$  — reikšmingumo lygmuo.

### Koreliacijos ryšys

Ryšio stiprumas. Dažniausiai statistinio ryšio koeficientai matematiškai sukonstruojami taip, kad jų galimos reikšmės yra nuo -1 iki +1. 0 rodo kintamųjų ryšio nebuvimą (kinatmieji nepriklausomi).

+1 reiškia visišką teigiamą ryšį: didėjant vieno iš kintamojo reikšmėms vienareikšmiškai ir proporcingai (tiesinio ryšio atveju) didėja kito kintamojo reikšmės.

-1 reiškia visišką neigiamą (priešingos kitimo krypties) ryšį: didėjant vieno iš kintamųjų reikšmėms, kito kintamojo reikšmės vienareikšmiškai ir proporcingai (tiesinio ryšio atveju) mažėja (Vaitkevičius, Saudargaitė, 2006).

Čekanavičius ir Murauskas (Čekanavičius, Murauskas, 2000) koreliacijas, matuojamas Pirsono koeficientu, apibūdina taip:

- nuo 0,1 iki 0,3 - labai silpna arba jokios,
- nuo 0,3 iki 0,5 (nuo -0,3 iki -0,5) – silpna,
- nuo 0,5 iki 0,7 (nuo -0,5 iki -0,7) – vidutinė,
- nuo 0,7 iki 0,9 (nuo -0,7 iki -0,9) stipri,
- 0,9 iki 1,0 (nuo -0,9 iki -1,0) – labai stipri.

Intervaliniams kintamiesiems, kuriems normalumo prielaida nėra tenkinama, ir ranginiams kintamiesiems yra skaičiuojamas Spirmeno (*Spearman*). Spirmeno koreliacijos koeficientas skaičiuojamas tada, kai kintamųjų duomenys pateikti rangais arba kai nėra tenkinama normalumo prielaida.

Pateikiami empiriniai koreliacijos koeficientai ir kriterijaus  $p$ -reikšmė. Jeigu tikrinant hipotezę apie Spirmeno ar Kendall'o koreliacijos koeficientą  $p$ -reikšmė lygi  $p$ , o reikšmingumo lygmuo lygus  $\alpha$ , darome išvadą, kad (Bartosevičienė, 2003):

- kintamieji koreliuoja, kai  $p < \alpha$
- kintamieji nekoreliuoja, kai  $p \geq \alpha$ .

**Darbų (pareigybių) vertinimo veiksniai ir jų vertė**

Vertinimo veiksniai	Veiksnių vertė	
	Balai	Procentai
1. Išsimokslinimas	75	15
2. Profesinė patirtis	70	14
3. Pareigų ir vadybos lygiai	50	10
4. Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė	75	15
5. Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe	70	14
6. Atsakomybė	60	12
7. Darbo sunkumas	50	10
8. Darbo sąlygos	50	10
Viso:	500	100

Šaltinis: (Šileika ir kt. 2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.



## Koreliacijos koeficientai tarp lyčių lygybės supratimo

## Correlations

			Vyrų ir moterų lygybė stiprina demokratiją	Vyrų ir moterų lygybė palengvina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką	Vyrų ir moterų lygybė kasdieniniame gyvenime atneša daugiau žalos nei naudos	Vyrų ir moterų lygybė palengvina žmogiškųjų santykių kokybę
Spearman's rho	Vyrų ir moterų lygybė stiprina demokratiją	Correlation	1,000	<b>,540**</b>	<b>-,352**</b>	<b>,503**</b>
		Coefficient	.	,000	,000	,000
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	205	205	205	205
	Vyrų ir moterų lygybė palengvina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką	Correlation	<b>,540**</b>	1,000	<b>-,340**</b>	<b>,522**</b>
		Coefficient	,000	.	,000	,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	205	205	205	205
	Vyrų ir moterų lygybė kasdieniniame gyvenime atneša daugiau žalos nei nauodos	Correlation	<b>-,352**</b>	<b>-,340**</b>	1,000	<b>-,508**</b>
		Coefficient	,000	,000	.	,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	205	205	205	205
Vyrų ir moterų lygybė palengvina žmogiškųjų santykių kokybę	Correlation	<b>,503**</b>	<b>,522**</b>	<b>-,508**</b>	1,000	
	Coefficient	,000	,000	,000	.	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	
	N	205	205	205	205	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Mann Whitney kriterijus tarp lyties ir rekomendacijų politikos srityje****Ranks**

	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: sudaryti geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros	Vyras	93	88,23	8205,00
	Moteris	112	115,27	12910,00
	Total	205		
Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises:siekti, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas	Vyras	93	84,75	7881,50
	Moteris	112	118,16	13233,50
	Total	205		
Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises:siekti, kad būtų sudarytos galimybės moterims dalyvauti aukščiausio lygio valdyme	Vyras	93	84,10	7821,50
	Moteris	112	118,69	13293,50
	Total	205		
Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises:skatinti vyrus daugiau dalyvauti auginat ir prižiūrint vaikus	Vyras	93	86,25	8021,00
	Moteris	112	116,91	13094,00
	Total	205		
Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti,kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai	Vyras	93	82,48	7671,00
	Moteris	112	120,04	13444,00
	Total	205		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: sudaryti geresnes galimybes moterims dirbti ir siekti karjeros	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises:siekti, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises:siekti, kad būtų sudarytos galimybės moterims dalyvauti aukščiausio lygio valdyme	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises:skatinti vyrus daugiau dalyvauti auginat ir prižiūrint vaikus	Rekomendacijos politikos srityje, skatinant lygias moterų ir vyrų teises: skatinti,kad vyrai ir moterys namų ruošos darbus dalintųsi po lygiai
Mann-Whitney U	3834,000	3510,500	3450,500	3650,000	3300,000
Wilcoxon W	8205,000	7881,500	7821,500	8021,000	7671,000
Z	-3,613	-4,302	-4,564	-3,872	-4,751
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000

a. Grouping Variable: Lytis

**Mann Whitney kriterijaus priklausomybė tarp lyties ir išsilavinimo****Ranks**

	Lytis	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Išsilavinimas	Vyras	93	80,51	7487,00
	Moteris	112	121,68	13628,00
	Total	205		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Išsilavinimas
Mann-Whitney U	3116,000
Wilcoxon W	7487,000
Z	-5,857
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Lytis

Chi kvadratas

**Išsilavinimas \* Lytis Crosstabulation**

			Lytis		
			Vyras	Moteris	Total
Išsilavinimas	Pagrindinis	Count	2	0	2
		% of Total	1,0%	,0%	1,0%
	Bendrasis vidurinis	Count	19	4	23
		% of Total	9,3%	2,0%	11,2%
s	Aukštesnysis/spec.vidurini	Count	31	16	47
		% of Total	15,1%	7,8%	22,9%
	Aukštasis	Count	41	92	133
		% of Total	20,0%	44,9%	64,9%
Total		Count	93	112	205
		% of Total	45,4%	54,6%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	34,663 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	36,578	3	,000
Linear-by-Linear Association	33,287	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91.

## Chi kvadrato testai apie diskriminaciją

Chi-Square Tests Lytis \* Ar kada nors jautėtės diskriminuojamas dėl to, kad esate vyras/moteris?

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,298 <sup>a</sup>	1	,130		
Continuity Correction <sup>b</sup>	1,755	1	,185		
Likelihood Ratio	2,347	1	,126		
Fisher's Exact Test				,181	,092
Linear-by-Linear Association	2,286	1	,131		
N of Valid Cases <sup>b</sup>	205				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,97.

b. Computed only for a 2x2 table

Chi-Square Tests Lytis \* Ar pateisinate darbdavį, kuris priima į darbą iš anksto žinodamas, kurios lyties (vyro ar moters) asmenį priims?

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	45,829 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	47,663	2	,000
Linear-by-Linear Association	40,732	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28,13.

Symmetric Measures Lytis \* Ar pateisinate darbdavį, kuris priima į darbą iš anksto žinodamas, kurios lyties (vyro ar moters) asmenį priims?

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-,447	,060	-7,116	,000 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,450	,061	-7,184	,000 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		205			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

**Diskriminacijos apraiškos per paskutiniuosius 12 mėn.**

**Ar per paskutiniuosius 12 mėn. savo darbo vietoje patyrėte diskriminaciją?**

	Nedirbau	Ne	Taip
Vyrai	9,7	71,0	19,4
Moterys	0,9	84,7	14,4
<b>Bendrai nuo visų respondentų, %</b>	<b>4,9</b>	<b>78,4</b>	<b>16,7</b>

**Ar per paskutiniuosius 12 mėn., ieškodami darbo patyrėte diskriminaciją?**

	Neieškojau darbo	Ne	Taip
Vyrai	11,8	38,7	49,5
Moterys	2,7	46,4	50,9
<b>Bendrai nuo visų respondentų, %</b>	<b>6,8</b>	<b>42,9</b>	<b>50,2</b>

**Ar per paskutiniuosius 12 mėn., naudodamiesi sveikatos priežiūros paslaugomis patyrėte diskriminaciją?**

	Nesinaudojau paslaugomis	Ne	Taip
Vyrai	16,1	67,7	16,1
Moterys	4,5	87,5	8,0
<b>Bendrai nuo visų respondentų, %</b>	<b>9,8</b>	<b>78,5</b>	<b>11,7</b>

**Ar per paskutiniuosius 12 mėn. parduotuvėje, restorane, kavinėje, bare ar pan., patyrėte diskriminaciją?**

	Nesinaudojau paslaugomis	Ne	Taip
Vyrai	10,8	84,9	4,3
Moterys	2,7	92,9	4,5
<b>Bendrai nuo visų respondentų, %</b>	<b>6,3</b>	<b>89,3</b>	<b>4,4</b>