

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Verslo administravimo studijų programa
Kodas 62603S107

RIMA STONKUTĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE VERTINIMAS

Kaunas 2010

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

RIMA STONKUTĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOTERŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE VERTINIMAS

Darbo vadovas _____
(parašas)

Prof. Dr. Dalia Štreimikienė
(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2010

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	7
1. DISKRIMINACIJOS TEORINIAI ASPEKTAI.....	11
1.1. DISKRIMINACIJOS SAMPRATA, JOS RŪŠYS BEI TIPAI.....	11
1.2. MOTERŲ DIKSRIMINACIJA DARBO RINKOJE	16
1.3. MOTERŲ DIKSRIMINACIJA DARBO RINKOJE VEIKSNIAI.....	23
2. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS TYRIMO MODELIS.....	33
2.1. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS APIBŪDINANTYS RODIKLIAI	33
2.2. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS TYRIMO MODELIO STRUKTŪRA	39
2.3. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS PADĖTIES VERTINIMAS	44
3. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TYRIMAS.....	66
3.1. TYRIMO METODOLOGIJA	66
3.2. INTEGRUOTO APLINKOS INDIKATORIAUS SUDARYMAS IR DUOMENŲ RINKIMAS	67
3.3. TYRIMO REZULTATŲ VERTINIMAS	72
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	84
SUMMARY	85
MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	90
INFORMACIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	92
1 PRIEDAS Psichologinių rodiklių apskaičiavimas.....	95
2 PRIEDAS Kultūrinių rodiklių apskaičiavimas.....	96
3 PRIEDAS Institucinių ir ekonominio rodiklių apskaičiavimas.....	97
4 PRIEDAS Rodiklių maksimalių – minimalių reikšmių apskaičiavimas.....	98
2 PRIEDAS Tyrime analizuojamų rodiklių lentelė.....	99

SANTRUMPU SAŖAŠAS

BVP – Bendras vidaus produktas;

CEDAW(*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*)-

Konvencija dėl visų formų diskriminacijos prieš moteris panaikinimo;

CIDA (*Canadian International Development Agency*) – Kanados tarptautinės plėtros agentūra;

EK – Europos Komisija;

ES – Europos Sąjunga;

HDI(*Human Development index*) - Žmogaus socialinės raidos indeksas;

IDRC (*International Development Research Centre*)- Tarptautinės plėtros tyrimų centras;

IDV (*Individualism*) – Individualizmas;

LTO (*Long Term orientation*) – Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas.

MAS (*Masculinity*) – Vyriškumas;

PDI (*Power Distance index*) – Valdžios (jėgos) indeksas;

UAI (*Uncertainty Avoidance Index*) – Neaiškumų (nepastovumų) vengimas;

UNFEM (*United Nations Development Fund for Women*) – Jungtinių Tautų plėtros fondas moterims;

WGI (*World Government Index*)– Pasaulinis valdymo rodiklis.

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė Diskriminacijos samprata	12
2 lentelė Požiūris į diskriminaciją	22
3 lentelė Diskriminacijoje sutinkami fenomenai	29
4 lentelė Diskriminacijos vertinimo rodikliai	38
5 lentelė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai 2008 metais pateiktų skundų skaičius	45
6 lentelė Pedagogų skaičius 2008–2009 mokslo metų pradžioje	47
7 lentelė Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius	48
8 lentelė Užimti gyventojai valstybės ir privačiame sektoriuje 2008 m	49
9 lentelė Darbo jėgos aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygis (15–64 metų amžiaus gyventojų	52
10 lentelė Vidutinės disponuojamos pajamos pagal namų ūkio tipą 2008 m. vienam namų ūkio nariui per mėnesį, litais.	54
11 lentelė Parlamente moterų užimamos vietos pagal šalis	55
12 lentelė Lietuvos Respublikos Seimo nariai.	56
13 lentelė Turtiniausias valstybės pagal BVP/gyv	58
14 lentelė Kultūriniai šalių rodikliai	58
15 lentelė Šalių pasiskirstymas pagal psichologinius bruožus	59
16 lentelė Atskaitingumo ir politinio stabilumo rodikliai	60
17 lentelė Vyriausybės efektyvumo ir reguliavimo kokybės rodikliai	61
18 lentelė Teisėtumo ir korupcijos kontrolės rodikliai	62
19 lentelė Žmogaus socialinės raidos indeksas	64
20 lentelė 2009 m. Gerovės indeksas	65
21 lentelė Tyrime naudojami duomenys	68
22 lentelė Psichologinės aplinkos indeksų apskaičiavimas	69
23 lentelė Kultūrinės aplinkos indeksų apskaičiavimas	70
24 lentelė Kultūrinės aplinkos indeksų apskaičiavimas	71
25 lentelė Ekonominės aplinkos indekso apskaičiavimas	72
26 lentelė Šalių išsidėstymas pagal Lyčių lygybės indeksą ir integruotą Kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių	83

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Lyčių nelygybės indeksas.....	34
2 pav. Diskriminacijos rodiklių ryšys	35
3 pav. Moterų diskriminacijos tyrimo modelis	40
4 pav. Pagrindiniai antidiskriminaciniai teisės aktai.....	41
5 pav. Skirtumai tarp vyrų ir moterų valandinio darbo užmokesčio proc., 2007 m.....	48
6 pav. Nedarbo lygis pasaulio šalyse 2008 m	50
7 pav. Užimtumo lygis pasaulio šalyse 2008 m.....	51
8 pav. Moterų, kaip profesionalių darbuotojų, skaičius 1996-1999m. ir 2000-2002m.....	52
9 pav. Skurdo rizikos lygis prieš socialines reformas 2008 m.....	53
10 pav. Pajamų pasiskirstymo netolygumo ir gyvenimo trukmės ryšys ES naujosiose valstybėse 2008 m.....	56
11 pav. Lyčių lygybės indeksas 2009 m	63
12 pav. Lyčių lygybės ir kultūrinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.....	73
13 pav. Lyčių lygybės ir psichologinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.....	74
14 pav. Lyčių lygybės ir institucinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.....	75
15 pav. Lyčių lygybės ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė 2008 m.....	75
16 pav. Moterų skurdo lygio ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė 2008 m.....	76
17 pav. Moterų nedarbo lygio ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė 2008 m.....	77
18 pav. Lyčių lygybės ir psichologinės-institucinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m	78
19 pav. Lyčių lygybės ir kultūrinės-psichologinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.....	79
20 pav. Lyčių lygybės ir kultūrinės-psichologinės ir BVP/gyv. aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.....	80
21 pav. Moterų nedarbo lygio ir kultūrinės-psichologinės-institucinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.. ..	81
22 pav. Integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius, 2008 m	82

IVADAS

Temos aktualumas ir jos sprendimo būtinumas

Nuo senų laikų moters fenomenas asocijuojasi su namų židinio saugojimu. Patriarchalinės tradicijos šimtmečius laikė moteris vyrų šešėlyje, kurių pareiga buvo rūpintis namais ir auginti vaikus. Šie nusistovėję stereotipai neleisdavo joms pasiekti nors kiek aukštesnių valstybinės valdžios ir net profesinės karjeros aukštumų.

Keičiantys gyvenimo sąlygoms, nyksta tradicijos bei keičiasi nusistovėję vaidmenys šeimoje. Moteris vis aktyviau ištraukia į darbo rinką, siekia aukštesnių pareigų, kurias seniau užimdavo tik tai vyrai. Taip pat aktyvi moterų integracija matoma ir politiniame sektoriuje. Tačiau vis dar susiduriama su didele problema - moterų darbo užmokesčio diskriminacija, nes vyrai už tokį patį darbą gauna daug didesnę darbo užmokesčių nei moterys. Tradiciniu požiūriu, į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje, grindžiama darbdavių elgsena, tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje. Darbdavys turėdamas galimybę rinktis iš kandidatų į laisvą darbo vietą vis dar daugiau linkęs įdarbinti vyrą nei moterį.

Vienas svarbiausių kiekvienos šiuolaikinės modernios visuomenės tikslų, užtikrinančių jos pažangią ir efektyvią socialinę, kultūrinę bei ekonominę evoliuciją, yra garantuoti visų visuomenės narių lygiateisiškumą, paremtą antidiskriminacinės politikos įgyvendinimu. Moterys išlieka didele socialine atskirtimi Lietuvoje. Tai lemia tokie svarbūs ekonominiai veiksniai, kaip žemesnis užimtumo lygis, didėjantis moterų nedarbas bei pajamų nelygė. Šiuo požiūriu kaip esminis, ryškiausias moterų diskriminacijos socialinės aplinkos veiksnys išsiskiria lyčių vaidmenų socializacijos procesas. Išryškinama vienas šiuolaikinės ekonominės sferos bruožų – užsiėmimų segregacija ir lyčių vaidmenų stereotipai.

Moterys sudaro daugiau negu pusę pasaulio gyventojų, tame tarpe ir Lietuvos gyventojų skaičiaus. Nuostoliai nepanaudojant jų gebėjimų bei talentų yra didžiuliai. Ekonomika laimi mažinant apribojimus moterims įsijungti į darbo rinką. Dauguma tyrimų rodo, kad moterys dirba mažiau apmokamus darbus, todėl yra labiau priklausomos nuo ekonominės situacijos ir nuo ES teikiamos paramos.

Lietuvoje moterų ir vyrų lygios teisės yra ginamos įstatymų. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nuo 1998 metų draudžia bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimynine ar santuokine padėtimi.

Lytinę diskriminaciją panaikinti svarbu ne tik siekiant įgyvendinti socialinį teisingumą – tai kartu ir ekonominė būtinybė. Lyčių lygybė darbo rinkoje yra vienas svarbiausių elementų užtikrinant stabilų augimą bei kuriant darbo vietas.

Problemos ištyrimo lygis

Daugelis valstybių vykdo lygių užimtumo galimybių politiką, kurios tikslas yra panaikinti kliūtis, trukdančias moterims visiškai integruotis į darbo rinką. Moterų problemos darbo rinkoje nagrinėjamos daugelio autorių. L.Vengalė, I.Mackevičiūtė (2008) pateikia diskriminacijos pasireiškimo būdus, V.Kanopienė (2001) išskiria moterų diskriminacijos tipus, su kuriais susiduria moterys darbo rinkoje. A.Delonaitė (2008), J.Reingardienė(2008), V.Šidlauskienė (2007) išsamiau aptaria moterų diskriminaciją darbo rinkoje, siekiant karjeros aukštumų. M.Jankauskienė, I.Mackevičiūtė (2005), M.Graham (2004) pateikia moterų darbo užmokesčio skirtumus nuo vyrų paaiškinančias teorijas. M. Domenico, ir K.Jones (2006) pabrėžia, kad moterys dirba mažiau apmokamo darbo srityse, kur mažiau galima realizuoti save ir savo sugebėjimus. V.Kanopienė (2000) atskleidžia pasidalinimą pareigomis tarp moterų ir vyrų. Kadangi moterų karjeros galimybės yra apribotos, jų pajamos yra mažesnės nei vyrų, turinčių panašų išsilavinimą ir patirtį. Moterys yra mažiau įdarbinamos mokslo ir technikos profesijų srityse, nes tradiciškai šios sritys yra laikomos vyrų darbo sritimis. Atlikti tyrimai patvirtina, kad moterys labiau domisi karjera ir jos perspektyvomis, nei vyrai, todėl jos skiria didesnę dėmesį darbui ir jo kokybei. M. Elvira ir M. Graham (2004) taip pat tyrinėjo priežastis dėl ko skiriasi vyrų ir moterų darbo užmokestis. Jos pateikė tris skirtingus modelius, kurių pagalba bandė paaiškinti darbo užmokesčio diferencialą tarp vyrų ir moterų. M.Coedle (2007) aptaria moterų ir vyrų žynių įsisavinimą ir išsilavinimą mokantis lyderystės meno. O. Wallace (2003), L.Wirth (2004), J.Albrecht (2003) bei J.J. Dolado (2004) teigia, kad žodis „stiklo lubos“ reiškia, kad egzistuoja riba, kuri parodo kaip aukštai kažkas gali pakilti. M.F.Bagues, B.E.Volart (2008) pateikia, privalumus moterų, jei jos pralaužtų stiklo lubas, o R.Aidis (1999) išskyrė priežastis, dėl kurių moterims yra sunkiau pradėti savo verslą ir įsitvirtinti privačios veiklos sferoje.

Tyrimo objektas – moterų diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje.

Darbo tikslas – įvertinti moterų diskriminaciją Lietuvos darbo rinkoje.

Darbo uždaviniai

Siekiant atsakyti į užsibrėžtą tikslą, buvo išsikelti tam tikri uždaviniai:

1. Apibendrinti diskriminacijos sampratą ir susisteminti diskriminacijos formas ir tipus.
2. Išnagrinėti moterų diskriminaciją apibūdinančius rodiklius ir sukurti moterų diskriminacijos darbo rinkoje tyrimo modelį.
3. Sudaryti integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių.

4. Remiantis sudarytu integruotu kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatoriumi nustatyti ar jis įtakoja moterų diskriminaciję padėti.

Suformuluota hipotezė

H1: Instituciniai rodikliai bei BVP neturi įtakos lyčių lygybės vertinimui.

H2: Psichologinės-institucinės aplinkos indeksas labiau įtakoja lyčių lygybės vertinimą nei psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksas.

Darbo struktūra

Pirmoje dalyje „DISKRIMINACIJOS TEORINIAI ASPEKTAI“ (1 užd.) pateikiamos skirtingų autorių sampratos apie diskriminaciją, jos rūšis ir pasireiškimo sritis. Taip pat aptariamas stiklinių lubų efektas ir jo įtaka moterų karjere.

Antroje dalyje „MOTERŲ DISKRIMINACIJOS TYRIMO MODELIS“ (2 užd.) pateikiama diskriminacijos rodiklių klasifikavimas ir tarpusavio ryšys. Remiantis statistikos duomenimis aptariama moterų diskriminacijos situacija.

Trečioje dalyje „MOTERŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TYRIMAS“ (3, 4 užd.) remiantis surinkta informacija apie diskriminacijos vertinimo rodiklius, sudaromas integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius, kurio pagalba bandoma nustatyti ar jis įtakoja moterų diskriminaciją.

Tyrimo metodai

Analizuojant teorinę medžiagą apie moterų problemas darbo rinkoje, naudojamos bendramokslinio tyrimo metodai – *literatūros analizė, jos sisteminimas, sintezė, klasifikavimas*, kai pastebėti reiškiniai ir sąvokos skirstomos pagal bendrus požymius. Antroje darbo dalyje naudojamos *statistinių duomenų analizė. Daugiakriterinės analizės metodai* panaudoti kuriant integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius. Duomenys apdoroti naudojant excel programą, sudarant stulpelines diagramas, linijinius grafikus.

Darbe naudoti literatūros šaltiniai

Rašant magistrinį darbą naudotasi įvairiai užsienio ir lietuvių autorių moksliniais darbais. Nagrinėjant moterų diskriminaciją padėti darbo rinkoje naudotasi Lietuvos Statistikos Departamento pateikiamais rodikliais bei kitomis duomenų bazėmis.

Teorinė darbo reikšmė

Dauguma autorių nagrinėja diskriminacijos reiškinio padarinius. Darbe pateikiami ne tik diskriminacijos padariniai, bet ir aptariama teisinė aplinka, kuri turėtų labiausiai įtakoti diskriminacijos mažėjimą. Nors teisės aktų yra labai daug, tačiau daugelis iš jų nėra labai efektyvūs kovoje prieš lyčių diskriminaciją. Taip pat aptariami moterų diskriminacijos darbo rinkoje veiksniai: stiklinės lubos, stiklinės sienos bei lipnios grindys, bei privalumai moterims šiuos veiksnius panaikinus. Aptariami ir susiteminami pagrindiniai diskriminaciją padedantys įvertinti rodikliai bei jų tarpusavio priklausomybės ryšiai.

Praktinė darbo reikšmė

Moterų diskriminacijos problema vis dar aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir kitose pasaulio šalyse. Moterų diskriminacijai vertinti naudojama daugelis rodiklių, kurių dauguma apima socialinę aplinką. Remiantis G.Hofstede (2009) pateiktais kultūriniais šalių rodikliais, D.Stillwel (2009) šalių pasiskirstymu pagal psichologinius bruožus bei Pasaulinio banko (2009) duomenimis apie šalių institucinius rodiklius sudaromas integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius, kurio pagalba siekiama nustatyti ar jis įtakoja moterų diskriminaciją. Įvertinti moterų diskriminaciją ne tik socialiniu aspektu, bet įvertinant ir psichologinius, kultūrinius, institucinius bei ekonominius veiksnius.

Darbo struktūros paaiškinimas. Darbą sudaro įvadas, 3 dalys, išvados. Pagrindinė darbo medžiaga aprašyta 82 puslapiais, įskaitant 26 lentelių ir 22 paveikslų. Panaudotos literatūros sąrašą sudaro 90 šaltiniai.

1. DISKRIMINACIJOS TEORINIAI ASPEKTAI

Šiame skyriuje pateikiama diskriminacijos samprata bei jos tipai. Aptariama moterų padėtis darbo rinkoje bei problemos su kuriomis jos susiduria. Taip pat išsiaiškinama, kas yra stiklinių lubų, stiklinių sienų, lipnių grindų efektai bei kaip šie efektai įtakoja moterų karjeros perspektyvas.

1.1 Diskriminacijos samprata, jos rūšys bei tipai

Diskriminavimas suprantamas kaip žmonių teisių atėmimas ar turimų teisių apribojimas, kai žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, gauti tam tikras paslaugas ar įsigyti prekes, siekti mokslo ir pan.

L. Vengalė (2008) pabrėžia, kad visada būtina palyginti kelis žmones, t.y. ar jie yra vienodi savo požymiais, teisėmis ir galimybėmis, ir ar tokioje pačioje ar panašioje situacijoje jie vertinami vienodai.

Diskriminacijos sampratai palyginti pasirinkti penki autoriai, kurių sampratos pateikiamos 1 lentelėje. Norint palyginti, kurie autoriai išsamiau apibūdino personalo planavimą, lentelėje išskiriama keletas kriterijų, pagal kurias vertinama autorių pateiktos sąvokos.

Diskriminacijos samprata

<i>Autorius(-ė) metai</i>	<i>Samprata</i>	<i>Teisių apribo- jimas</i>	<i>Vaidme- nų apriboji- mas</i>	<i>Nelygi padėtis</i>	<i>Proble- ma</i>	<i>Privilegijų turėjimas</i>	<i>Sąlygota tam tikrų priežasčių</i>
L.Vengalė, I. Mackevičiūtė, 2008 m., psl.10	Diskriminavimas – kaip žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ar požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba turi privilegijų.	+				+	
A. Koivunen, 1998 m.	Diskriminacija – moterų ribotų vaidmenų ir lūkesčių socializacija: moterys diskriminuojamos nubrėžiant jų egzistencijai ir veiklai siauresnę sritį, nustatant joms nelygią padėtį.		+	+	+		
E.Platovas, 2007m., psl.4	Diskriminacija -nepaisanti lyties, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, rasės, religijos skirtumų.						
A.Valackienė, A.Krašenkienė, 2007m.	Diskriminacija -daugialypė problema, sąlygota ne vienos priežasties: politiniai procesai, įstatymų spragos, visuomeniniai stereotipai, žmogaus kaip individo trūkumai – visa tai tarpusavyje artimai susijusių socialinių problemų šaltinis.				+		+
Ž.Mišėikis, R. Klimavičiūtė, 2005 m.,psl.3	Diskriminacija -reiškia teisių mažinimą arba atėmimą asmenims ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos.	+					

Šaltinis: sudaryta autorės

Apibendrinant visų autorių sampratas galima teigti, kad tiksliau sąvoką apibūdino A. Koivunen (1998), nes pabrėžė, kad diskriminacijos atveju yra nubrėžiamos ribos egzistencijai ir veiklai. A.Valackienė, A.Krašenkienė (2007) pateikdamos diskriminacijos sąvoką, teigia, kad diskriminacija yra daugialypė problema, kuri susideda ne iš vieno, o keletos veiksnių.

Vertinant sąvokas pagal pateiktus lentelėje kriterijus galima teigti, kad ne taip tiksliai diskriminavimą apibūdino E. Platovas (2007), kuris nurodė tik ko nepaiso diskriminacija. Taigi

norint apibrėžti diskriminacijos sąvoką reikėtų atsižvelgti ne tik į tai, ko nepaiso diskriminaciją, bet ir ką ji apriboja ir kas ją sąlygoja.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lygių galimybių įstatymus žmogų draudžiama diskriminuoti dėl:

- ☒ Lyties;
- ☒ Amžiaus;
- ☒ Lyties orientacijos;
- ☒ Negalios;
- ☒ Rasės ar etninės priklausomybės;
- ☒ Religijos ar įsitikinimų (Vengalė, Mackevičiūtė, 2008, p.14)

Lygių galimybių įstatymas nurodo, kad negalima pateisinti kelių diskriminavimo dėl lyties orientacijos formų:

Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties orientacijos taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Tiesioginė diskriminacija atsiskleidžia tada, kai asmuo į kitą asmenį dėl pastarojo lytinės orientacijos nepalankiau žiūri nei į kitus, esant tokioms pat ar panašioms aplinkybėms (darbuotojo atleidimas, asmens neįtraukimas į galutinę atrankos sąrašą ar darbo nepaskirstymas, nepalankesnės asmens įdarbinimo sąlygos dėl jo lytinės orientacijos) (Platovas, 2007, p.27).

M.Jankauskienė, I.Mackevičiūtė (2005) teigia, jog tiesioginė diskriminacija dėl lyties atsiranda esant pasyviai ar aktyviai elgesiui, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas apribojamos teisės ar teikiamos privilegijos dėl asmens lyties.

Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet jos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikros lyties orientacijos asmenims (Platovas, 2007, p.27).

L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008) pabrėžia, kad dažniausiai netiesioginis diskriminavimas nėra tyčinis, jis apima ne vieno žmogaus, bet kelių žmonių ar net žmonių grupės interesus.

Norint išvengti tiesioginio ar netiesioginio diskriminavimo dėl lyties orientacijos, darbdavys turėtų užtikrinti, kad jo elgesys su kandidatais į darbą ar darbuotojais nebūtų nepalankesnis dėl jų asmeninių savybių (Platovas, 2007, p.27).

Kiti potencialūs diskriminavimo dėl lyties momentai gali išryškėti jau dirbant, t.y. dirbančio darbuotojo pareigybių skyrimo, darbo sąlygų keitimo ir atlyginimo kėlimo klausimuose. Išankstinės nuostatos dėl darbuotojų lyties gali privesti prie sprendimų, kurie sukels abejonių dėl darbuotojų lygių galimybių dirbti, mokytis, kelti kvalifikaciją, tobulėti bei kopti karjeros laiptais.

Išskiriama vertikali ir horizontali moterų diskriminacija:

☞ **vertikali** *diskriminacija* pasireiškia tuomet, kai atsiranda kliūčių kilti karjeros laiptais, užimti sprendimų galią suteikiančius postus. A.Valackienė ir A.Krašėnienė (2007) pažymi, kad moterys dirba valstybiniame sektoriuje, soc. paslaugų sferoje, o vyrai – privačiame sektoriuje, industrinėse ūkio šakose.

☞ **horizontalioji** *diskriminacija* pasireiškia tuomet, kai yra ryškus pasiskirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus, ir pastarieji atlyginami menčiau (Jankauskienė, Mackevičiūtė, 2005, p.17; Wirth, 2004).

N.Daudantienė (2006) pastebėjo, kad Lietuvos darbo rinkai būdinga tiek vertikali, tiek ir horizontali profesinė segregacija.

A.Valackienė ir A.Krašėnienė (2007), kaip ir M. Jankauskienė (2005), teigia, kad socialinėje ekonomikoje vartojamas terminas – užsiėmimų segregacija pagal lytį, kuriuo pažymima, kad vyrai ir moterys yra susitelkę skirtingose užsiėmimų ar profesijų grupėse: horizontali ir vertikali segregacija.

Lyčių tapatybės suvokimui ir vystymuisi didelės įtakos turi ankstyvieji tėvų-vaikų santykiai šeimoje, kaip mergaitės ir berniukai yra mokosi savarankiškumo, gyvenimo tikslo siekimo ir pan. Jeigu tradicinėje visuomenėje moteris galėjo patenkinti savo poreikius privačioje sferoje, tai šiuolaikinės visuomenės ekonominė sistema ir kintanti galimybių struktūra sukuria alternatyvias poreikių tenkinimo galimybes (tai rodo ir mažėjantys gimstamumo rodikliai, vedybų senėjimo reiškinys, didėjantis moterų išsilavinimo lygis ir jų aktyvumas darbo rinkoje)(Reingardienė, 2004, p. 60).

Net ir liberaliausi įstatymai nepajėgia užkirsti kelio diskriminacijai dėl lyties, jei planuojant bendruomenės gyvenimą nėra įvertinami moterų ir vyrų būties skirtumai, kuriuos sąlygoja jų socialinė patirtis, stereotipinės nuostatos, kultūrinės tradicijos. Antra vertus, dėl socialinės patirties skirtumų patriarchalinė lyčių tvarka vyrams ir moterims sukelia skirtingų problemų (Jankauskienė, Mackevičiūtė, 2005, p.14).

L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008) pateikia keletą diskriminacijos pasireiškimo būdų:

- Tiesiogiai diskriminuojančiais veiksmais;
- Netiesiogiai diskriminuojančiais veiksmais;
- Priekabiavimu ar seksualiniu priekabiavimu;
- Nurodymu atlikti tam tikrus diskriminuojančius veiksmus.

V. Kanopienė (2001) išskiria keturis **moterų diskriminacijos tipus**, su kuriais susiduria moterys savo karjeroje:

1. *Atlyginimo diskriminacija*;
2. *Užimtumo diskriminacija*, kai esant vienodoms sąlygoms moterys nepriimamos ar pirmos atleidžiamos iš darbo, dėl ko moterų ekonominis aktyvumas žemesnis nei vyrų;

3. *Užsiėmimo diskriminacija* – moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip menkesnių sugebėjimų, nesugebančios dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera, pasyvios, mažiau kūrybingos, iracionalios, nesugebančios priimti sprendimų;

4. *Žmogiškojo kapitalo diskriminacija* – kuomet moterims sudaromos kliūtys siekti išsilavinimo, karjeros tobulinimo, aukštesnio karjeros laiptelio. Dėl šių priežasčių didžioji dauguma moterų lieka vidutinio ir žemesnio rango pareigose. Tokie barjerai savo ruožtu silpnina moterų motyvaciją siekti profesinių aukštumų.

K.Juraitė ir A.Zdanevičius (2004) atlikdami lyčių lygybės vertinimus sukonstravo ***tradicinį lyčių santykių indeksą***, kurį sudaro aštuoni teiginiai:

1. Motina turėtų teikti pirmenybę vaikams ir šeimai, o ne darbui.
2. Vyro pareiga yra uždirbti pinigus, o moters – rūpintis namais ir šeima.
3. Negerai, jei gimus vaikui metus ar keletą metų jį augina tėvas, o motina dirba.
4. Vyruis darbas privalo būti svarbiau nei šeima.
5. Ikimokyklinio amžiaus vaikai nukenčia, jei jų motina dirba.
6. Darbas yra gerai, bet namai ir vaikai – štai ko iš tikrųjų nori moteris.
7. Dauguma moterų turi dirbti tik tam, kad prisidėtų prie šeimos išlaikymo.
8. Darbe moterims karjera yra mažiau svarbi nei vyrams.

K.Juraitė ir A.Zdanevičius (2004) atlikdami lyčių lygybės vertinimus taip pat sukonstravo ***normatyvinį lyčių lygybės indeksą***, kurį sudaro trys teiginiai:

1. Vyru ir moterų lygybę stiprina demokratija.
2. Vyru ir moterų lygybę palengvina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką.
3. Vyru ir moterų lygybę pagerina žmogiškųjų santykių kokybę.

Nors visuomenėje labiau vyrauja tradiciniai lyčių santykių vertinimai, tačiau dauguma sutinka, kad vyrų ir moterų lygybę stiprina demokratija, taip pat pagerėja saviraiška ir santykių kokybė. Šis normatyvinis lyčių lygybės indeksas labiau vyrauja šių laikų visuomenėje, kai keičiasi tradicijos ir naikinami nusistovėję stereotipai.

Atsižvelgiant į lyties orientaciją, diskriminacija gali būti skirstoma į keletą rūšių. Su diskriminavimo apraiškomis galima susidurti jau pradėjus dirbti, tai diskriminacijos tipai, kuriuos išskyrė V. Kanopienė (2001). Norint išvengti tiesioginio ar netiesioginio diskriminavimo dėl lyties orientacijos, darbdavys turėtų užtikrinti, kad jo elgesys su kandidatais į darbą ar darbuotojais nebūtų nepalankesnis dėl jų asmeninių savybių, nes net ir liberaliausi įstatymai nepajėgia užkirsti kelio diskriminacijai dėl lyties, todėl patys turime kovoti su šiuo reiškiniu.

1.2 Moterų diskriminacija darbo rinkoje

Šiuolaikinėje industrializuotoje visuomenėje, socialinis gyvenimas turėjo įprastų vaidmenų pasiskirstymą – šeimos maitintojai vyrai ir šeima besirūpinančios moterys. Privačios sferos paveikslas dramatiškai pasikeitė po praėjusių kelių dešimtmečių, ir atrodo, tarytum kompanijos pakankamai nepritaikė savo organizacijų prie šio fakto.

Po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo pasikeitusi politinė sistema pakeitė ir ekonominę situaciją šalyje, kartu keitėsi ir darbo rinkos sistema. Perėjus nuo planinio ūkio prie rinkos ekonomikos šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų „persilieėjimas“ iš valstybinio į privatų sektorių. Didesnę pusę valstybinio sektoriaus sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni yra vyrai. Moterų padėtis darbo rinkoje po Nepriklausomybės atkūrimo tapo kur kas nepalankesnė nei vyrų – užimtumo sumažėjimas, moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai (Daukantienė, 2006, p.53).

Daugiau moterų dirba, ir jos dirba daugiau darbo valandų. Moterų socialinė padėtis pasikeitė, jos daugiau įsitraukia į darbo sektorių ir yra mažiau pasiekiamos namie. Moterų integracija į darbo rinką buvo lėtas ir dažnai visuomenės atmetamas procesas. Vyrauja daugelis veiksnių, kurie slopina moterų integraciją į darbo rinką. Visuomenėje nuo seno buvo nusistovėjęs požiūris, kad dirbančios moterys yra aplaidžios motinos savo vaikams (Domenico, Jones, 2006).

Lietuvoje pastaruoju metu plačiai analizuojama diskriminacija darbo rinkoje egzistuojančiuose santykiuose. Diskriminacija darbo santykiuose yra pakankamai nesunkiai identifikuojama, nes visada galima palyginti kelių panašios kompetencijos, tačiau skirtingų lyčių, tautybių ir pan. darbuotojų įvertinimus ir jiems suteikiamas galimybes (Žukauskas, Vveinhardt, 2008, p.3).

Diskriminacija darbuotojų santykiuose, anot P.Žukausko ir J.Vveinhardt (2008), prasideda nuo organizacijos narių atskyrimo į savuosius ir ne savuosius, kitaip tariant, nuo neformalių (suvoktų ir nesuvoktų) grupių susidarymo. Svetimi yra visi, kurie nepriklauso grupei. Organizacijos darbuotojai yra visuomenės kultūros produktas, todėl mezgami tarpusavio santykius yra veikiami kultūros ir vyraujančių stereotipų.

Įmonės vis labiau ima vertinti tuos darbuotojus, kurie daugiau dėmesio skiria karjeros siekimui, nes tokie darbuotojai įmonei yra naudingesni.

Svarbiausia diskriminacijos darbe priežastis, anot V. Kanopienės (1998), yra laikomi lyčių stereotipai, požiūris į moterį kaip į „blogesnę“.

Dabar, jaunos moterys, įeinančios į darbo rinką, yra labiau išsilavinusios nei vyrai. Darbo jėga, susidedanti vien tik iš vyrų nėra pilnavertiška ir tobula. Moterys turi aukštą išsilavinimą,

didelę praktinę patirtį, ir didelę motyvaciją darbui. Dauguma jų labai domisi karjeros galimybėmis ir gavus progai atlikti atsakingą užduotį tai darbo kruopščiai, stengdamosi padaryti tai kuo geriau.

Žmogaus resursų specialistai pripažįsta: moteriškai vadybai būdinga daugybė pranašumų. Kai kurie vyrai turėtų moterims pavydėti nuojautos, gebėjimo greitai perprasti šiuolaikinio verslo subtilybes. Moterys atidžiau atlieka užduotis, atsakingiau priima sprendimus, sąžiningiau vykdo įsipareigojimus. Be to, jos geba ilgiau dirbti sudėtingomis sąlygomis, yra daug jautresnės, todėl geriau perpranta ne tik darbuotojų, bet ir partnerių bei konkurentų elgesį (Delonaitė, 2008).

V.Kanopienė (2000) pritaria A.Delonaitės (2008) nuomonei, kad moteris turi daug teigiamų bruožų reikalingų įmonės veiklai. Bet taip pat patvirtina, kad reikalavimai dėl būsimų darbuotojų demografinių charakteristikų (lyties) grindžiami, pirmiausia, susiformavusia nuostata apie moterų ir vyrų šeimyninius vaidmenis: darbdaviai tradiciškai šeimą sieja su moters pareigomis ir atsakomybe, laikydamiesi nuomonės, kad moterims labai sunku suderinti profesinius ir šeimyninius vaidmenis. Tuo tarpu tėvystė ir šeima daugeliu atvejų yra laikoma kandidato vyro pranašumu, jo patikimumo, suinteresuotumo siekti profesinės karjeros prielaida.

Moterys darbui yra ištikimos jei jos jame yra tinkamai įvertinamos, tada jos nekeičia darbo vietos, toliau siekia karjeros aukštumų. Daugelis kompanijų dabar pripažįsta vertę tokių kompetentingų moterų su dideliu atsidavimu darbui, ir todėl aprūpina tokiems asmenims sisteminių karjeros išvystymą (European Commission, Science and society, 2006).

Siekiant diskriminacijos panaikinimo yra priimti keli įstatymai, ginantys moterų ir vyrų interesus. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įsigaliojo 1998 m. bei Lygių galimybių įstatymas, kuris įsigaliojo 2005 m. – tai specialūs antidiskriminavimo įstatymai, suteikiantys realią galimybę žmogui, nukentėjusiam nuo diskriminavimo, ginti pažeistas teises, pateikiant skundą Lygių galimybių kontrolieriui (Vengalė, Mackevičiūtė, 2008, p.13).

Anot V.Šidlauskienės (2007), vyksta ekonominės lyčių nelygybės didėjimas dėl aktyvesnio ir ekonomiškai pajėgesnio vyrų dalyvavimo privatizavimo procese, dėl netolygaus moterų ir vyrų visuomeninio darbo pasidalijimo, moterų ekonominių galimybių apribojimų. Tam pritaria ir J. Reingardienė (2008), kad būtina konstatuoti, kad socialinis ir ekonominis moterų statusas tebėra žemesnis, nes vyrų dispozicijoje sukaupti svarbiausi materialiniai ir valdymo įrankiai, įtvirtinantys vyrų instrumentinį vaidmenį. Dabartinė vyrų politinė rinka paveldėjo iš socializmo vadovų aukštą socialinį, profesinį statusą ir politinę įtaką, sukoncentruotą jų rankose. Nors moterys ir vyrai atlieka skirtingus socialinius vaidmenis ir užima nevienodą padėtį visuomeninio darbo pasidalijimo sistemoje, į socialinius lyčių poreikius mažai atsižvelgiama. Visuomenėje labiau vertinamas vyrų instrumentinis nei moterų raiškos vaidmuo.

Šiandien moterys patiria visuomenės spaudimą dėl socialinio, ekonominio statuso būtinumo, saviraiškos poreikio, dėl šeimos gerovės užtikrinimo, nes vyrauja „dviejų karjerų šeimos“ modelis,

vėlgi labiau įpareigojantis moterį prisiimti atsakomybę. Moterų karjeros raida sudėtingesnė, problematiškesnė, įvairesnė nei vyrų ir pasižymi specifika, kas pasireiškia kaip moterų diskriminacija, nubrėžianti jų egzistencijai ir veiklai siauresnes galimybes arba nustatanti joms, kaip grupei, nelygią padėtį ir sąlygas (Rapoport, 1989).

V. Kanopienė (2000) teigia, kad apmokamo darbo sferoje, ypač “įėjimo” į darbo rinką fazėje moterys yra dažnai diskriminuojamos dėl savo lyties ir amžiaus. Tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena tebėra labai svarbus veiksnys, kontroliuojantis Lietuvos moterų dalyvavimą apmokamo darbo sferoje.

Tiek vyrai, tiek moterys visuomet dirbo, tačiau jiems prieinamas darbas ir to darbo atlyginimas daugiau priklausė nuo kultūriškai priskirtų etikečių „moterų darbas“ ir „vyrų darbas“, nei nuo jų, kaip individų, gabumų. Šios etiketės varijuoja įvairiose visuomenėse. Jos taip pat skiriasi atskirais tos pačios visuomenės istoriniais periodais.

Šiandien moteris, kaip ir vyras, yra apmokama darbo jėga ir dirba pilną darbo dieną visus metus. Tačiau gana žymūs skirtumai tarp vyrų ir moterų darbinių patirčių išlieka. Ypač tai pastebima ištekėjusių ir turinčių vaikų moterų atžvilgiu. Jos neša dvigubą darbinę naštą - skirtingai nei dirbantys vedę vyrai, jos ne tik atlieka apmokamą darbą ne namuose, bet kartu yra atsakingos už namų priežiūrą ir vaikų auginimą. Darbų pasidalijimas namuose dažnai riboja moterų galimybes uždirbti pajamų „išorėje“ (Prunskienė, 1997).

Patys darbdaviai sąmoningai varžo moterų karjeros plėtrą, siekdami gauti didesnę pelną ir tuo dar labiau segreguodami darbo rinką pagal lytį (Šidlauskienė, 2007).

Egzistuoja kelios *darbo užmokesčio skirtumus paaiškinančios teorijos* (Jankauskaitė, Mackevičiūtė, 2005, p.18):

➤ *Moterys renkasi mažiau apmokamus darbus, nes mainais gauna geresnes darbo sąlygas.* Anot M.Jankauskienės ir I. Mackevičiūtės (2005), “moteriškieji” darbai nenumato palengvinimų, priešingai, didelė moterų koncentracija vienoje vietoje sąlygoja mažesnę darbo grafiko, užduoties atlikimo būdų ir terminų pasirinkimo lankstumą, didesnę vadovų kontrolę. Siekti „vyriškų“, geriau apmokamų profesijų moterys dažnai nesiryžta dėl išankstinės darbdavių nuostatos, jog tam tikrus darbus gerai atlikti gali tik tam tikros lyties asmenys arba dėl baimės prarasti moteriško žavesio aureolę. M. Domenico, ir K.Jones (2006) pabrėžia, kad moterys dirba mažiau apmokamo darbo srityse, kur mažiau galima realizuoti save ir savo sugebėjimus, o tai parodo visuomenės stereotipinius vaidmenis vyrams ir moterims. J.Guščinskienė ir J.Čiburienė (2009) pritaria M.Domenico ir K.Jones (2006) nuomonei, ir patvirtina, kad moterys dirbdamos mažiau apmokamus darbus yra labiau priklausomos nuo ekonominės situacijos ir nuo ES teikiamos paramos.

✦ *Moterims mokama mažiau dėl to, kad jos yra ne tokios vertingos darbuotojos.*

Teigiama, kad moterys uždirba mažiau, nes mažiau išmano, turi menkesnį išsilavinimą ar patirtį – yra ne tokios vertingos darbuotojos kaip vyrai. Tačiau statistika patvirtina, kad Lietuvoje merginos kiekybiškai pralenkia vaikus studijų pakopose, bet aukštas išsilavinimas neužtikrina moterims gerai apmokamų pareigų ar vadovaujančių pozicijų. V. Šidlauskienė (2007), tvirtina, kad darbdaviams moterys yra potencialus antrinės darbo rinkos „šaltinis“, nes joms būdingas menkesnis domėjimasis profesinės kvalifikacijos kėlimu, karjera; jos pasirengę dirbti už mažesnę atlyginimą, jos nelinkę konkuruoti, solidarizuotis ir siekti aukštesnio atlyginimo. Ši teorija paaiškina vertikalią užsiėmimų segregaciją, vyrų dominavimą, moterų pavaldumą jiems, patriarchiją, reprodukuojančią hierarchinį darbo pasidalijimą pagal lytį.

✦ *Moterims mokama mažiau, nes jos ir tikisi gauti mažiau nei vyrai.* Tai gali būti dėl to, kad jos yra nusiteikusios gauti mažesnę uždarbį nei vyrai, kuriems nereikia rūpintis namais, vaikais, kurie gali lengviau siekti karjeros (Rothbard, Brett, 2000).

Kadangi moterų karjeros galimybės yra apribotos, jų pajamos yra mažesnės nei vyrų, turinčių panašų išsilavinimą ir patirtį. Moterys yra mažiau įdarbinamos mokslo ir technikos profesijų srityse, nes tradiciškai šios sritys yra laikomos vyrų darbo sritimis. Atlikti tyrimai patvirtina, kad moterys labiau domisi karjera ir jos perspektyvomis, nei vyrai, todėl jos skiria didesnę dėmesį darbui ir jo kokybei (Domenico, Jones, 2006).

M. Elvira ir M. Graham (2004) tyrinėjo priežastis dėl ko skiriasi vyrų ir moterų darbo užmokestis. Jos pateikė tris skirtingus modelius, kurių pagalba bandė paaiškinti darbo užmokesčio diferencialą tarp vyrų ir moterų. Buvo telkiamasi daugiausia ties užmokesčio struktūra ir jos reikšme tam, kad nustatytų darbo užmokestį.

Siekiant lygių galimybių įgyvendinimo, reikia ieškoti būdų vertikalios ir horizontalios diskriminacijos panaikinimui. M. Jankauskienė ir I. Mackevičiūtė (2005) teigia, kad vertikalios diskriminacijos panaikinimui, turi būti tobulinami įstatymai. Greitesnių rezultatų būtų gali pasiekti įteisinus pozityvias priemones ir kvotų sistemą, pvz. Švedijos moterys išsireikalavo, kad sudarant partijų sąrašus būtų taikoma kvotų sistema, taigi dabar jos turi 48 proc. atstovių Parlamente.

Horizontaliajai diskriminacijai panaikinti reikalingos kompleksiškesnės, lyčių stereotipų ir žmonių mąstysenos kaitą užtikrinančios priemonės (Jankauskienė, Mackevičiūtė, 2005, p.20).

L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008) išskiria visuomeninio gyvenimo sritis, kuriose pastebimas ***neproporcingas moterų ir vyrų atstovavimas, nelygi moterų ir vyrų padėtis***:

■ *Sprendimų priėmimas.* Nors moterys sudaro daugiau nei pusę šalies gyventojų, tačiau jos nėra proporcingai atstovaujamos nei valdžios, nei valdymo, nei savivaldos lygmenyje, jos ribotai dalyvauja politikoje bei sprendimų priėmimo procese.

■ *Užimtumas.* Moteriška darbo jėga yra susitelkusi valstybiniame sektoriuje, socialinių ir kitų paslaugų sferoje, tuo tarpu vyrai dirba privačiame sektoriuje, stambiosios pramonės šakose.

■ *Darbo užmokestis.* Nors moterys žymiai daugiau nei vyrai sėkmingai įgyja aukštojo mokslo diplomus, moterų darbo užmokestis sudaro tik 80 proc. vyrų darbo užmokesčio. L.Wirth (2004) pritaria L. Vengalės, ir I. Mackevičiūtės (2008) nuomonei, kad vis dar vyrauja didelis darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų. „Moteriškos“ profesijos paprastai žymiai mažiau apmokamos nei „vyriškosios“. A. Delonaitė (2008), teigia, kad atlyginimų skirtumus taip pat lemia nevienodos moterų bei vyrų galimybės aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Vis dar vyrauja nuostata, kad vaikais ir šeima turi rūpintis moteris. Akivaizdu, kad, kai moteris negali suderinti įsipareigojimų šeimai su vis didėjančiais reikalavimais darbo rinkoje, ji yra priversta rinktis mažiau apmokamą, žemesnės kvalifikacijos darbą arba dirbti ne pilną darbo dieną. Vyrų karjeros siekia kryptingiau, dažniau pasirinkdami veiklos sritis, kuriose greitai pakylama karjeros pakopomis, o moterims visuomenė siūlo apsiriboti antraeilės svarbos pozicijomis.

■ *Stereotipai.* Moterys tradiciškai siejamos su namų sfera, o vyrams priskiriama veikla viešajame gyvenime. Stereotipinis mąstymas apie moters ir vyro vaidmenis visuomenėje sąlygoja moterų ir vyrų socialinės padėties skirtumus (Kanopienė, 1998). J.Guščinskienė ir J.Čiburienė (2009) pabrėžia, kad darbo rinkoje yra ryškus asimetriškumo principas vertinant vyrų ir moterų galimybes, tradiciškai yra nusistovėjęs vyro verslininko stereotipas. J.Reingardienės (2004) pritaria, kad nuo senų laikų yra išlikęs stereotipinis mąstymas apie moters karjerą. Jos teigimu, karjeros sąvoka buvo ilgą laiką rezervuota vyrams. Jeigu moteris dirbo apmokamą darbą, buvo manoma, kad tai yra jos papildoma veikla, t.y. darbas, bet ne karjera kaip nuosekli orientacija į pasiekimus profesinės karjeros hierarchijoje. Dirbdamos viešojoje sferoje, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygmens ir statuso padėtis, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos.

Siekiant moters vaidmens įtvirtinimo ir išvadavimo jos iš žemesnės padėties visuomenėje tam būtina atskirti bloguosius, naikintinus stereotipus nuo tikrojo vidinio moters nusiteikimo (Obelienė, Narbekovas, 2007, p.58).

■ *Šeimos gyvenimas.* Dėl buičiai ir vaikų priežiūrai skiriamo neproporcingai didelio dėmesio, moterys neišvengiamai tampa nepatraukli darbo jėga. Nepaisant įstatymų teikiamų garantijų Lietuvoje vyrai vis dar aktyviai jomis nesinaudoja ir prioritetą teikia besąlygiškai skiria apmokamam darbui, o ne vaikų priežiūrai (Rothbard, Brett, 2000).

Kaip teigia Purvaneckas ir Purvaneckienė (2001), šeima moterims tebėra svarbiausia gyvenimo sritis, tačiau laikui bėgant skirtumas tarp šeimos ir darbo svarbos moterų vertinimuose mažėja. Skyrybų skaičiaus didėjimas irgi rodo, kad moterys tampa savarankiškesnės, finansiškai ir emociškai pajėgesnės išlaikyti savo namų ūkį. Vienas iš didžiausių sunkumų moters karjeros

raidoje, tai jos dalyvavimas dvejose sistemose (šeima ir darbo rinka), kurių funkcionavimo principai yra praktiškai nesuderinami. J.Reingardienė (2004) pabrėžia, kad santuoka nėra kliūtis moterims siekti karjeros. Darbas ir šeima, anot N.Daukantienės (2006), lieka svarbiausiomis mūsų šalies gyventojų vertybėmis, tačiau dažnai moterys priskiriamos namų, šeimos sričiai, o vyrai – darbo.

■ *Švietimas ir mokslas.* Nors aukštosiose mokyklose studijuoja daugiau merginų nei vaikinių, tačiau mokslo laipsnius ir pedagoginius mokslo vardus dažniau įgyja vyrai.

■ *Sveikata.* Moterų ir vyrų gyvenimo trukmės skirtumas Lietuvoje vienas didžiausių ES. Dėl išorinių mirties priežasčių dažniau miršta vyrai nei moterys.

■ *Viešoji informacija ir reklama.* Moters įvaizdis formuoja nuomonę, kad moters gyvenimo prasmė yra tarnavimas ir pataikavimas vyro įgeidžiams, pamirštama moters galima savirealizacija viešojoje srityje. L.Vaičaitytės (2009) nuomone, televizijos, radijo, interneto ir kitų visuomenės informavimo priemonių reklamos formuoja seksualizuotą moters įvaizdį, vaizduoja ją kaip pagalbininkę. Tuo tarpu vyrai dažniausiai vaizduojami protingi, talentingi, šaunūs, verslūs novatoriai, kuriuos lydi sėkmė. Reklamos, filmai, laidos, naujienos, netgi animaciniai filmai - tai galingos žinutės, nepastebimai formuojančios ir stiprinančios visuomenės stereotipus.

L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008) pastebi, kad moterys diskriminavimą dažniausiai patiria darbo santykių srityje. Joms nėra sudaromos lygios galimybės su vyrais įsidarbinant, kylant karjeros laiptais, keliant kvalifikaciją, mokant darbo užmokestį už tokį pat darbą, kurį dirba vyrai. Ypač dažnai diskriminuojamos nėščios moterys: atsisakoma mokėti premijas, perkelti į aukštesnes pareigas. Neretai iš motinystės atostogų grįžusiai moteriai darbdavys pasiūlo žemesnes pareigas dėl padarytos pertraukos karjeroje ir prarastos kvalifikacijos (Lauciūtė, 2008, p.9).

Šiaurės šalys investuoja į ikimokyklinės vaikų priežiūros įstaigas, socialines išmokas paskirsto per jas, kad visi vaikai nuo mažiausiųjų lankytojų vaikų lopšeliams ir darželiams, o moterys galėtų dirbti. Lietuvoje tik 42 proc. nuo 1 iki 6 metų vaikų lanko vaikų įstaigas. Iki 3 metų – tik 15 proc. Šiaurės šalyse, išskyrus Suomiją, kur socialinės išmokos skiriamos vaikams auginti namuose, daugelis vaikų lanko lopšeliams. Didžiausias gimstamumas Europoje – Islandijoje. Prancūzijoje gimstamumas padidėjo tada, kai buvo užtikrinta, kad darželiai dirbtų visą darbo dieną, kad moteris galėtų išlikti darbo rinkoje“ (Daunoraitė, 2004).

Moterys diskriminuojamos ir valstybės valdymo srityje. Lietuvos moterys į vadovaujančias pareigas paskiriamos tik tada, jei yra daug kartų geresnės už vyriškos lyties kandidatus. Smarkiai apribotas moterų dalyvavimas politinėje veikloje – joms nepavyksta panaudoti savo politinio ir pilietinio potencialo ir lygiai su vyrais dalyvauti valstybės kūrimo (Lietuvos aidas, 2005). Tam pritaria ir A.M. Caudle (2007), kuris tvirtina, kad moterims labiausiai nesiseka politinėje arenoje dėl viešo jų suvokimo. Anot G. Purvanckienės (2007), moterys, kaip ir vyrai, turi vienodas teises į visų rūšių veiklą, tarp jų ir dalyvauti politikoje. Tai – žmogaus teisių aspektas. Tačiau net ir dabar ne

visų šalių moterys tą teisę gali realizuoti. Lietuva buvo tarp pirmųjų pasaulio valstybių, kuriose moterys gavo pilnas rinkimų teises.

V. Kanopienė (1998) tvirtina, kad moterų padėtis valstybinėse įstaigose ir organizacijose yra daug geresnė, nes lyčių nelygybė čia nėra tokia akivaizdi, o tuo tarpu privačiose firmose moterų padėtį lemia darbdavių ekonominiai interesai bei konkurencinė kova.

Nors darbuotojai labai skirtingi, verslo produktyvumas ir gera vadyba reikalauja, kad kiekvienas darbuotojas būtų gerbiamas nepriklausomai nuo jo ar jo asmeninių savybių. Darbuotojų įvairovė darbe gali būti labai naudinga. Kompanijos vis dažniau pripažįsta, kad įvairovė yra ne tik svarbus moralinis argumentas ar įsipareigojimų vykdymas, bet ir akivaizdžiai naudinga įmonės verslui.

Apibendrinant visų pateiktų autorių mintis apie moterų diskriminaciją darbo rinkoje, sudaryta lentelė (žr. 2 lentelę), kurioje atsispindi įvairios autorių nuomonės apie moterų diskriminaciją.

2 lentelė

Požiūris į diskriminaciją

<i>Autorius(-ė), Metai</i>	<i>Teiginiai apie diskriminaciją</i>
A.Platovas, 2007m. L.Vengalė, I.Mackevičiūtė, 2008m.; I.Lauciūtė, 2008m	Diskriminavimas įsidarbinant, kai susiduriama su nepalankiomis įdarbinimo sąlygomis. Moterys su diskriminacija susiduria ne tik įsidarbinant, bet ir kylant karjeros laiptais, keliant kvalifikaciją.
M.Jankauskienė, I.Mackevičiūtė, 2005m.; Wirth, 2004m.; K.Prunskienė, 1997m.	Vyrauja pasiskirstymas į „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus. Darbai namie riboja moterų galimybes dirbti „išorėje“.
J.Reingardienė, 2004m.	Vaikų vystymuisi įtakos turi ankstyvieji tėvų – vaikų santykiai šeimoje. Berniukai dažniau mokomi labiau būti savarankiškais, siekti užsibrėžtų tikslų.
M.Jankauskaitė, I.Vancevičiūtė, 2005m.	Yra nusistovėjusios kultūrinės tradicijos, socialinė patirtis.
M.Jankauskaitė, I.Vancevičiūtė, 2005m.; V.Kanopienė, 1998m. M.Domenico, K.Jones, 2006m. N.Daukantaitė, 2006m.	Diskriminacijos darbe priežastys įvardijamos, kaip stereotipų buvimas, požiūris į moterį kaip į blogesnę. Taip pat yra nusistovėję stereotipai apie moterų vaidmenis šeimoje.
N.Daukantaitė, 2006m.; M.Elvira, M.Graham, 2004m.; N.Rothbard, J.Brett, 2000m. L.Wirth 2004 m.; L.Vengalė, I.Mackevičiūtė, 2008m.	Mažėja moterų užimtumas lyginant su vyrų užimtumu. Išlieka dideli moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai.
N.Daukantaitė, 2006m.; L.Vengalė, I.Mackevičiūtė, 2008 m.; A.M.Caudle, 2007m.	Moterys vyrauja daugiau valstybiniame sektoriuje. Moterys ribotai dalyvauja politikoje bei sprendimų priėmimo lygmenyje.
M.Domenico, K.Jones, 2006m.	Moterys dirba daugiau darbo valandų lyginant su vyrais. Moterys labiau įsitraukia į darbo sektorių. Taip pat jos daugiau dirba mažiau apmokamose darbo srityse, kur mažiau galima realizuoti save.

<i>Autorius(-ė), Metai</i>	<i>Teiginiai apie diskriminaciją</i>
P.Žukauskas, J.Vveinhardt, 2008m.	Vyrauja organizacijos narių skirstymas į savuosius ir svetimuosius, susidaro neformalios grupės.
A.Delonaitė, 2008m.; M.Domenico, K.Jones, 2006m. V.Kanopienė, 2000m.	Moterys turi daugiau teigiamų bruožų reikalingų įmonės veiklai. Moterys labiau išsilavinusios nei vyrai, didesnė motyvacija darbui, domisi karjeros galimybėmis. Darbo jėga susidedanti vien tik iš vyrų nėra pilnavertiška ir tobula.
J.Reingardienė, 2008m., V.Šidlauskienė, 2007m.	Moteryų socialinis, ekonominis statusas žemesnis nei vyrų. Visuomenėje vertinamas vyrų instrumentinis vaidmuo.
R.Rapoport, 1989m.	Vyrauja „dviejų karjerų šeimos“ modelis, įpareigojantis moterį priimti atsakomybę.
M.Jankauskaitė, I.Mackevičiūtė, 2005m.	Didelė moterų koncentracija vienoje vietoje sąlygoja mažesnę darbo grafiką, užduoties atlikimo būdų ir terminų pasirinkimo lankstumą, didesnę vadovų kontrolę.
V.Šidlauskienė, 2007m. L.Vengalė, I.Mackevičiūtė, 2008 m.	Moterys pasirengusios dirbti už mažesnę atlyginimą, nelinkusios konkuruoti, solidarizuotis ir siekti aukštesnio atlyginimo. Moters gyvenimo prasmė yra tarnavimas ir pataikavimas vyro įgeidžiams.
V.Kanopienė, 1998m.; N.Daukantienė, 2006m.	Moterys tradiciškai siejamos su namų sfera.
J.Čiburienė, 2009m.; M.E.Caudle, 2007m.	Darbo rinkoje yra ryškus asimetriškumo principas vertinant vyrų ir moterų galimybes, tradiciškai yra nusistovėjęs vyro verslininko, vadovo stereotipas.
L.Vaičiaitytė, 2009m.	Visuomenės informavimo priemonių reklamos formuoja seksualizuotą moters įvaizdį, vaizduoja ją kaip pagalbininkę.
L.Vengalė, I.Mackevičiūtė, 2008m.; I.Lauciūtė, 2008m.	Ypač dažnai diskriminuojamos nėščios moterys.
G.Purvanckienė, 2007m.	Moterys, kaip ir vyrai, turi vienodas teises į visų rūšių veiklą, tarp jų ir dalyvauti politikoje.
J.Guščiuskienė, J.Čiburienė, 2009m. B.Obelenienė, A.Narbelovas, 2007m.	Modernioje visuomenėje darbo įrankiai reikalauja nebe fizinės jėgos, bet ir intelekto.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Daugiausia autorių pritarė, kad didžiausia problema diskriminacijos, kad vis dar labai vyrauja nusistovėję stereotipai apie moterų vaidmenis šeimoje ir darbo sferoje. Darbo užmokesčio skirtumai taip pat labai aktuali problema, nes vis dar vyrauja tendencija, kad už tą patį darbą moterys gauna mažesnę darbo užmokestį nei vyrai.

Iš 2 lentelės matyti, kad dauguma autorių pabrėžė, kad darbo rinkoje vis dar vyrauja darbų skirstymas į „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus, nors moterys ir turi pakankamai daug tinkamų bruožų įmonės veiklai vystyti. Nors vis dar vyrauja moterų sąryšis su namų sfera ir moterys mažai dalyvauja politikoje ir sprendimų priėmime, G.Prunskienė (2007) teigia, kad ir moterys, ir vyrai turi vienodas teises dalyvauti visų rūšių veiklose.

1.3 Moterų diskriminacijos darbo rinkoje veiksniai

Socialinių lyčių skirtumų bei ypatumų pripažinimas, palaikymas, perėmimas, multiplikavimas formuoja stereotipus visuomenėje. Taigi individai renkasi profesijas, remdamiesi

socializacijos procese suformuotomis nuostatomis, kokia turi būti „vyriška“ arba „moteriška“ elgsena, kokie yra lyčių vaidmenų ypatumai. Negatyvūs stereotipai, laikant moteris „silpnąja lytimi“, įtvirtina žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnį darbo atlyginimą (Šidlauskienė, 2007, p.2).

Moterų profesinės karjeros vystymuisi, tobulėjimui, didelę įtaką daro „stiklo lubų“ efektas.

„**Stiklo lubos**“ – struktūriniai, dirbtini, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos virš kurių moterys negali pakilti, dėl šališkų nuostatų, klaidingų moterų gebėjimų, visuomenės prietarų (Šidlauskienė, 2007, p.3).

Nors frazė **stiklo lubos** yra metaforiška, daug moterų, kurios atsitrenkia į šias stiklo lubas, tvirtinai šio reiškinio egzistavimą. Šis reiškinys dažniausiai naudojamas, siekiant apibūdinti moterų įėjimą į darbo rinką. O. Wallace (2003) teigia, kad žodis „lubos“ reiškia, kad egzistuoja riba, kuri parodo kaip aukštai kažkas gali pakilti. Terminas **stiklo lubos** dažniausiai taikomas verslo situacijose, kai moterys jaučia, arba akivaizdžiai mato, kad vyrai labai tvirtai įsitvirtinę aukštesniuose valdžios postuose, pareigose, o moterys bando pralaužti tas neįmanomas lubas, kurios skiria jas nuo tų aukštų postų, kuriuos užima vyrai. Kitą išsireiškimą, kurį pateikia O.Wallace (2003), yra susijęs su stiklinių lubų efektu – **stiklo liftas** arba **eskalatorius**, tai kaip nematoma transporto priemonė, kuri gabena vyrus aukštyn per įmonės kliūtis į įmonės galią, aukštumas.

L.Wirth (2004) **stiklines lubas** sieja su situacija, kur kompetentingo asmens pažanga organizacijos hierarchijos viduje yra sustabdyta žemesniame lygmenyje dėl keletos diskriminacijos formų, dažniausiai lytinė diskriminacija ar rasizmas, bet kadangi terminas buvo pavadintas, "stiklinės lubos" taip pat naudojamas, kad apibūdintų apribotą pažangą kurtumo, aklo, nedarbingo ir seksualinės mažumos. Tai yra neoficialus, nematomas barjeras, kuris neleidžia moterims ir mažumoms kilti karjeros laiptais.

„**Stiklo lubos**“ – moterų politinės, socialinės ir ekonominės nelygybės priežastis. „Stiklo lubų“ efektas, anot V.Šidlauskienė (2007), aiškinamas taip:

➤ *Moterų indėlis į organizacijos žmogiškąjį kapitalą mažesnis, nes moterys turi nepakankamą darbo patirtį darbo rinkoje, mažiau uždirba, lėčiau kyla karjeros laiptais, užima žemesnį statusą organizacijose, nemotyvuotos karjeros atžvilgiu, o sukūrus šeimą ir ypač sulaukus vaikų, moters padėtis darbo rinkoje tampa nestabili. Vyrų motyvacija karjerai stipresnė ir jie drąsiai eksperimentuoja dalykinėje praktikoje, jiems pasiūlomos tokios pareigos, kurios tampa startinėmis siekiant įtakingiausių pozicijų. Moterys, pasirinkę vyriškąjį karjeros modelį, nesugeba pasivyti vyrų karjeros spartos.*

‣ *Moterys nesugeba vadovauti taip pat gerai kaip vyrai.* Nors moterys įvaldo kai kurias vadovavimo kompetencijas, bet jos pritrūksta lyderio gebėjimų.

‣ *Moterys darbovietėse neįgyja reikiamos patirties,* įgalinančios užimti aukštesnes pareigas. Dažniausiai vyrai užima pozicijas orientuotas į greitą profesinį žengimą karjeros laiptais. Moterys užima neįtakingas ir menkesnių galių bei galimybių pozicijas, t.y. jos patiria „struktūrinę diskriminaciją“ darbovietėse.

‣ *Organizacijų viduje išigalėję normos, neskirti moterų į aukštesnes pareigas,* kai tuo tarpu, vyrai gana greitai paskiriami vadovauti. Lyginant vadovaujančias pozicijas užimančius vyrą ir moterį, pastebima palankesnė nuostata ir didesnės simpatijos vyrams, pačios moterys pavaldinės labiau pasitiki vadovais vyrais, moterys rečiau materialiai skatinamos.

‣ *Tebėra stiprios patriarchalinės nuostatos visuomenėje ir tebevyrauja stereotipai,* išryškinę moterų profesinės karjeros, lyderiavimo, vadovavimo galimybių suvaržymą. (Žukauskienė, Šakalytė, 2003, p.34). Lyderių vyrų veiklą visuomenė vertina palankiau nei moterų. Vadovai vyrai nepripažįsta lygiavertiško moters kolegės statuso dėl stereotipinio požiūrio į moterį kaip į pagalbininkę ir pavaldinę. Dėl tokio požiūrio į moters pavaldumą vadovui vyrui, yra varžomas jos šuošis virš „stiklo lubų“. Moterys nuvertinamos kaip negebančios atlikti „vyrų darbų“. Nors įstatymai buvo nustatyta, kad būtų išvengta diskriminacijos prieš moteris darbo vietoje, atrodo, kad moterys vadovai vis dar susiduria su daugeliu kliūčių savo pastangas norint pasiekti aukšto lygio valdymo ir lyderio pozicijas (Michael, Andriane, 2004).

‣ *Lėto moterų kilimo karjeros pakopomis* viena priežasčių – neformalaus bendravimo, formuojant organizacijos politiką ir mentoriaus (vadovo-mokytojo-globėjo), stoka. Mentorius - aukštesnes pareigas užimantis bendradarbis, padedantis siekti profesinės karjeros, perduodantis savo patirtį ir patarantis. Daugelis vyresnių nei 40 metų moterų atsimuša į „stiklo lubas“, kai jau būna gerai įsitvirtinusios savo profesijoje ir pasirengusios dirbti atsakingą darbą.

‣ *Moterų šeiminiai įsipareigojimai ar jų partnerių karjera trukdo joms siekti karjeros.* Moterų karjera dažniausiai trumpesnė ir dažnai pertraukiama, nes dalis laiko skiriama vaikų gimdymui ir auginimui, o taip pat senyvo amžiaus šeimos narių globai.

‣ *Nemažai moterų sugeba derinti darbą ir vaidmenis šeimoje.* Paradoksas, bet darbdaviai moters šeimos faktą laiko jos profesinės karjeros trukdžiu, kai tuo tarpu vyrų karjeroje šeima – privalumas, įrodantis jo stabilumą ir patikimumą. Praktikoje pasitaiko faktų kai moteris neturi vaikų arba jai namų ūkyje padeda vyras, arba ji turi galimybę samdyti pagalbininkę, bet net tokioje situacijoje moterys labai sunku pakilti karjeros laiptais virš „stiklo lubų“. L.Wirth (2004) pritaria V.Šidlauskienei (2007), kad problema yra ta, darbdavių nuomone moterys, skirtingai nuo vyrų, nesugeba skirti savo visą darbo laiką ir energiją į darbą. Todėl, moterims neduodama tiek daug galimybių kaip vyrams užimti atsakingesnes pareigas, kurios padėtų kilti karjeros laiptais.

M.E. Caudle (2007) aprašė moterų vaidmenų įsiliejimą į įmones, kuriose nusistovėjusi vyro, kaip vadovo pozicija. Šiose organizacijose vyrauja vyrų suformuota organizacijos struktūra ir funkcijų pasiskirstymas. Lyderiai tokiose organizacijos būdavo išrenkami ir įvertinami per asmeninius tinklus. Šios kliūtys skelbia esant stiklių lubų fenomenui, kuris susidaro dėl mažo kiekio moteriškos lyties darbuotojų įmonėse, jų siekimo užimti aukštesnes pozicijas darbe.

J.Toussaint (1993) teigia, kad moterys, kurios negali siekti karjeros arba kurios neužsidirba pakankamai, kad išlaikytų atitinkamą gyvenimo lygį, yra priklausomos nuo savo vyrų arba vyriausybių institucijų finansinės paramos.

L.Wirth (2004) pateikia keletą būdų, kurie palengvintų bei paspartintų moterų vadovavimą ir vadovaujamų pareigų siekimo:

Ⓜ Aukšto lygio išipareigojimais pakeisti egzistuojančią kultūrą įmonės ar organizacijos viduje (įmonėje vykstančios procedūros, t.y. įskaitant įdarbinimą, darbo vietų paskyrimą, karjeros planavimą, rūšiavimą, darbo užmokestį, turi būti skaidrios, sąžiningos ir objektyvios);

Ⓜ Lygios užimtumo galimybių politikos įgyvendinimas, kuri įmonėje turi būti skaidri, objektyvi ir atidžiai stebima;

Ⓜ Šeimai palanki politika (įskaitant lanksčias darbo valandas, tėvų atostogų dėl vyrų ir moterų, vaikų priežiūros paslaugas, ir t.t.) turėtų būti svarbūs elementai integruotame priemonių pakete, svarbi elementai, bet integruotą priemonių paketą, remiant moteris darbe.

J.Gučinskienė, J.Čiburienė (2009) ir B.Obelenienė, A.Narbekovas (2007) teigia, kad modernioje visuomenėje darbo įrankiai reikalauja jau nebe fizinės jėgos, bet ir intelekto. Skirtingu lyčių asmenų intelektas yra lygiavertis. Darbo vieta šiuolaikinėje informacinių/komunikacinių technologijų pažangos eroje taip pat gali neturėti reikšmės, t. y. norint dirbti nebūtina išeiti iš namų. Vadinasi, darbų, nereikalaujančių išskirtinai vienos ar kitos lyties turimų savybių, skirstymas į “moteriškus” ir “vyriškus” darbus yra stereotipų formavimas blogąja prasme.

Taigi remiantis L.Wirth (2004) ir Laisvojoje vikipedijoje pateikta informacija apie stiklo lubas, išskiriami tokie **stiklinių lubų barjerai**:

- Skirtingas užmokestis už panašų darbą;
- Seksualinė, etninė, rasinė, religinė diskriminacija ar išnaudojimas darbo vietoje;
- Draugiškos-šeimyniškos (šeimai palanki politika) darbo aplinkos trūkumas.

R.Redwood (1996) nagrinėjo moterų diskriminaciją ir supažindino su **Federacine Stiklo Lubų Komisija**, kuri sprendžia problemas iškilusias moterims, kai jos susiduria su diskriminacija. Ši komisija nustatė tris lygius:

➤ Socialinės kliūtys, kurios susideda iš tiekimo barjerų įskaitant tiekimo kliūtis, susijusias su išsilavinimo galimybėmis ir darbo lygio įgijimu;

➤ "Skirtumas" barjero tarp sąmoningų ir nesąmoningų stereotipų ir tendencijų. Tai kaip sindromas, kai žmonės, kurie vykdo samdymo procesą, jaučiasi geriau, kai samdo į save panašius kandidatus. Tokių stereotipų vyravimas sutvirtina stiklo lubas;

➤ Vyriausybės kliūtys apima duomenų surinkimo apie įdarbinimą, kurios sukelia sunkumų siekiant identifikuoti padėtį įvairių grupių užimančių vadovaujama padėtį. Taip pat nepakankamai pateikiama ataskaitų apie stiklinių lubų efekto plitimą. Turi būtų ryžtingai ir nuosekliai stebimas šis efektas, bei imamasi teisės aktų, šiai problemai spręsti.

D. Vandzinskaitė (2008) pateikia tokius socialinius ekonominius reiškinius, susijusius su lyčių diskriminacija: *stiklinės lubos, stiklinės sienos ir lipnios grindys*, kuriomis yra parodoma šiuolaikinės nematomosios diskriminacijos bruožai, kurių negali lengvai pašalinti nei deklaruojamos vertybės, nei kalbos inovacijos, nei teisiniai sprendimai. Siekiant panaikinti šiuos reiškinius turi būti išleisti specialūs teisės aktai.

Stiklinių lubų padarinys Australijoje buvo identifikuotas privačiame, bet ne viešajame sektoriuje. A.Booth (2003) lipnių grindų modelį apibrėžė, kaip vyrų ir moterų rangavimas pagal gaunamas pajamas, kai moterys užima žemiausias užmokesčio skalės vietas. Šiame modelyje moterys ir vyrai vienodai skatinami darbo srityje ir nors moterys daugiau investuoja į kvalifikacijos kėlimą, tačiau jų darbo užmokestis tų pastangų neatspindi.

J.Albrecht (2003) parodė, kad stiprus stiklinių lubų padarinys egzistuoja Švedijos darbo rinkoje. J.J.Dolado (2004) analizavo ispanų darbo rinką ir padarė išvadą, kad gerai išsilavinusios moterys susiduria su stiklinėmis lubomis, bet grupė su pradiniu ir viduriniu išsilavinimu susiduria su lipniomis grindimis. Taigi J.J. Dolado (2004) pritaria A.Booth (2003), kad viešajame sektoriuje susiduriama su lipnių grindų fenomenu, o privačiame sektoriuje su stiklių lubų fenomenu.

Nyderlanduose, „stiklinės sienos“ tarp vyriškų ir moteriškų profesijų yra gana storos. Kitaip tariant, kai moterys siekia įsidarbinti stereotipiškuose vyriškuose darbuose, kuriuos seniau dirbdavo tik vyrai, tai jos susiduria su „*stikline siena*“, kuri neleidžia joms siekti norimos profesijos, dėl nusistovėjusių stereotipų kas yra „moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos (Kaus, 2010).

R. Aidžio (1999) nuomone, moterims, norinčioms pradėti savo verslą svarbų vaidmenį vaidina nepalanki verslui aplinka, susidariusi dėl atitinkamos vyriausybės vykdomos ekonominės politikos: nuolatinė įstatymų kaita, gniuždantys mokesčiai, labai menkos galimybės gauti kreditus ir pan. Gana dažnai moterų galimybes pradėti ir sėkmingai vystyti privačią veiklą riboja ir žinių bei informacijos, asmeninės patirties, specifinių įgūdžių versle stoka.

M.F.Bagues, B.E.Volart (2008) pateikia, *privalumus moterų, jei jos pralaužtų stiklo lubas*:

➤ Pirma, moterys viršuje galėtų tapti vaidmens modeliais. Jei moteris šiuo metu negauna aukštesnių vietų dėl socialinių normų ar stereotipų, tai moterys atsidūrusios viršuje gali padėti pakeisti šias nusistovėjusias socialines normas.

- Antra, moterys aukščiausiose pozicijose gali įtakoti sprendimus tokiais būdais, kurie galėtų padėti kitoms moterims patekti į viršų, užimti svarbesnes vietas įmonėje.
- Kita vertus, moterys, kurios patektų į aukščiausio lygio pozicijas gali samdyti daugiau darbuotojų moterų nei vyrų.

Lanksčios technologijos naikina tradicinį darbų pasidalinimą ir hierarchinę organizacijos struktūrą, tokiu būdu mažinamas stiklinių lubų efektas. Naujo tipo organizacijose be stiklinių lubų esminis vaidmuo tenka projektams, laikinai projekto komandai, o ne pareigoms, pastovioms pareigoms, kurios pagal pareigybinius reikalavimus reguliuojamos hierarchinės priežiūros. Taigi darbuotojai bus buriami į komandą iškilusiai problemai spręsti, o tai sąlygos žmogaus lankstumo ir mobilumo būtinybę (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999). Naujos darbo sąlygos reikalaus mokėti sėkmingai veikti grupėje, prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų, komandos narių, drausmės. Žmonių organizacijos hierarchinio valdymo aparate mažėjimas, silpnins darbuotojų kontrolę, bet didins individualią atsakomybę (Šidlauskienė, 2007, p.3).

Ekonomistų teigimu, kompanijos, turinčios moterų direktorių taryboje, yra 40 proc. produktyvesnės nei vien vyrų valdomos kompanijos (Vaičiaitė, 2009).

L. Stanevičiūtė (2009) teigia, kad norint išvengti „stiklinių lubų“ efekto pirmiausia reikia atsikratyti stereotipų susijusių su lytimi. Daugelis darbdavių įtikėję, kad moterys per daug emocionalios, konfliktiškos, gimdo vaikus, taigi išnaudoti tokį darbuotoją nebus taip lengva. Dėl vaikų auginimo, juk darbdavys nėra tikras, kad jo uolus darbuotojas vyras neišeis tėvystės atostogų, taigi stereotipas, kad moteriai nelemta užimti aukštas pareigas, nes pirmiausia ji turės rūpintis savo vaikais pamažu nyksta. Iš dalies stiklinėms luboms daro įtaką horizontali darbo segregacija. Daug kas nesistebi, kad socialinėje sferoje, medicinos aptarnaujančiame personale ar mokykloje daugiausia dirba moterys, o ekonomikoje, vadyboje, valstybės valdyme, techninėse srityse - vyrai. Taip atsiranda netolygus lyčių pasiskirstymas darbo sferose, taigi moteris siekianti karjeros tose srityse, kur tradiciškai dominuoja vyras - dažnu atveju atsitrenkia į stiklines lubas.

Apibendrinant visų pateiktų autorių mintis apie moterų diskriminacijos darbo rinkoje egzistuojančius veiksnius, sudaryta lentelė (žr. 3 lentelę), kurioje pateikiami autorių išskirti fenomenai, su kuriais susiduria moterys darbo rinkoje.

Diskriminacijoje sutinkami fenomenai

Stiklinės lubos	
<i>V.Šidlauskienė, 2007m.</i>	Tai struktūriniai, dirbtini, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos virš kurių moterys negali pakilti, dėl šališkų nuostatų, klaidingų moterų gebėjimų, visuomenės prietarų.
<i>O.Wallace, 2003m.</i>	Situacija, kur kompetentingo asmens pažanga organizacijos hierarchijos viduje yra sustabdyta žemesniame lygmenyje dėl keletos diskriminacijos formų, dažniausiai lytinė diskriminacija ar rasizmas. Tai yra neoficialus, nematomas barjeras, kuris neleidžia moterims ir mažumoms kilti karjeros laiptais.
<i>L.Wirth, 2004m.</i>	<i>Stiklinių lubų barjerai:</i> <ul style="list-style-type: none"> ⌘ Skirtingas užmokestis už panašų darbą; ⌘ Seksualinė, etninė, rasinė, religinga diskriminacija ar išnaudojimas darbo vietoje; ⌘ Draugiškos-šeimyniškos (šeimai palanki politika) darbo aplinkos trūkumas.
<i>D.Vandzinskaitė, 2008m.</i>	Tai socialinis ekonominis reiškinys, susijęs su lyčių diskriminacija, kuriuo yra parodomas šiuolaikinės nematomos diskriminacijos bruožai, kurių negali lengvai pašalinti nei deklaruojamos vertybės, nei kalbos inovacijos, nei teisiniai sprendimai. Siekiant panaikinti šį reiškinį turi būti išleisti specialūs teisės aktai.
<i>J.Albrecht, 2003m.</i>	Stiprus stiklinių lubų padarinyse egzistuoja Švedijos darbo rinkoje.
<i>J.J.Dolado, 2004m.</i>	Ispanų darbo rinkoje gerai išsilavinusios moterys susiduria su stiklinėmis lubomis. Privačiame sektoriuje moterys susiduria su stiklių lubų fenomenu.
<i>M.F.Bagues, B.E.Volart, 2008m.</i>	<i>Privalumai moterų, jei jos pralaužtų stiklo lubas:</i> <ul style="list-style-type: none"> ⌘ moterys viršuje galėtų tapti vaidmens modeliais; ⌘ moterys aukščiausiose pozicijose gali įtakoti sprendimus tokiais būdais, kurie galėtų padėti kitoms moterims patekti į viršų, užimti svarbesnes vietas įmonėje; ⌘ moterys, kurios patektų į aukščiausio lygio pozicijas gali samdyti daugiau darbuotojų moterų nei vyrų.
<i>L.Stankevičiūtė, 2009m.</i>	Norint išvengti „stiklinių lubų“efekto pirmiausia reikia atsikratyti stereotipų susijusių su lytimi. Iš dalies stiklinės luboms daro įtaką horizontali darbo segregacija. Atsiranda netolygus lyčių pasiskirstymas darbo sferose, taigi moteris siekianti karjeros tose srityse, kur tradiciškai dominuoja vyrai - dažnu atveju atsitrenkia į stiklines lubas.
Stiklo liftas	
<i>O.Wallace, 2003m.</i>	Tai kaip nematoma transporto priemonė, kuri gabena vyrus aukštyn per įmonės kliūtis į įmonės galią, aukštumas.
Stiklinė siena	
<i>D.Vandzinskaitė, 2008m.</i>	Tai socialinis ekonominis reiškinys, susijęs su lyčių diskriminacija, kuriuo yra parodomas šiuolaikinės nematomos diskriminacijos bruožai, kurių negali lengvai pašalinti nei deklaruojamos vertybės, nei kalbos inovacijos, nei teisiniai sprendimai. Siekiant panaikinti šį reiškinį turi būti išleisti specialūs teisės aktai.
<i>A.Kaus, 2010m.</i>	Nyderlanduose, „stiklinės sienos“ tarp vyriškų ir moteriškų profesijų yra gana storos. Moterys siekia įsidarbinti stereotipiškuose vyriškuose darbuose, kuriuos seniau dirbdavo tik vyrai, tai jos susiduria su „stikline siena“, kuri neleidžia joms siekti norimos profesijos, dėl nusistovėjusių stereotipų kas yra „moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos.
Lipnios grindys	
<i>J.J.Dolado, 2004m.</i>	Ispanų darbo rinkoje grupė su pradiniu ir viduriniu išsilavinimu susiduria su lipniomis grindimis. Taigi viešajame sektoriuje susiduriama su lipnių grindų fenomenu.
<i>D.Vandzinskaitė, 2008m.</i>	Tai socialinis ekonominis reiškinys, susijęs su lyčių diskriminacija, kuriuo yra parodomas šiuolaikinės nematomos diskriminacijos bruožai, kurių negali lengvai pašalinti nei deklaruojamos vertybės, nei kalbos inovacijos, nei teisiniai sprendimai. Siekiant panaikinti šį reiškinį turi būti išleisti specialūs teisės aktai.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Daugiausiai autoriai diskutuoja apie darbo rinkoje egzistuojančias stiklo lubas, kurios stabdo moterų karjeros kilimą. Kitas fenomenas, kuris padeda vyrams sėkmingiau siekti karjeros aukštumų nei moterims, tai stiklo liftas. Su stiklinės sienos fenomenu moterys susiduria, kai vyrauja horizontali diskriminacija, moterys siekia įsidarbinti taip vadinamose vyriškose profesijose. Taip

pat egzistuoja ir lipnių grindų fenomenas, apie kurį ne labai daug kalbama. Tai kai ribojamas karjeros siekimas dėl išsilavinimo, nors vyrai su tokiu pat išsilavinimu pasiekia žymiai daugiau nei moterys.

Be minėtų fenomenų egzistuoja ir keletas kitų veiksnių, tokie kaip kultūriniai, organizaciniai, psichologiniai, instituciniai, politiniai bei ideologiniai veiksniai, kurie taip pat įtakoja moterų padėties pasikeitimus darbo rinkoje. Skirtingose šalyse vyrauja skirtingas požiūris apie šių veiksnių įtaką moterų savarankiškumui ir karjeros siekimui.

A.Žvinklienė (2003) tvirtina, kad būtent kultūra meta iššūkį vyro ir moters lygybės principo įsitvirtinimui visuomeniniam gyvenime net XXI a. pradžioje. Nes kultūra kaip simbolinės struktūros turi amžinybės potencialą. Syki įkurdintos žmonių vaizduotėje, jos ten kažkaip ir palieka. Šiuolaikinės moters padėtis, taip pat ir moksle, yra intelektualiosios krikščioniškos tradicijos požiūriu į moterį ir iš dalies į išsilavinusią moterį tęstinumas. Netolimos praeities laikais Europos religinė ir pasaulietinė mintis buvo nusistačiusi ne tiek prieš moterų išsilavinimą apskritai, kiek prieš lygų su vyrais išsilavinimą.

J.Gučinskienė, J.Čiburienė (2009) teigia, kad kinta moterų padėtis Lietuvoje, moterys verslininkės ima aktyviai veikti ne tik tradicinėse verslo srityse, kuriose tradiciškai dominavo vyrai. Pagal moterų verslumo rezultatus Lietuva neatsilieka nuo Prancūzijos ir Jungtinės Karalystės.

G.Hofstede (1991) teigia, kad kultūriniai skirtumai egzistuoja atsižvelgiant į sritį, religiją, giminę, kartą, ir klases. Vyriškumas rodo mastą, iki kurio dominuojančios visuomenės vertės yra "vyriškos" (atkaklus, užsispyręs, konkurencingas). Vyriškumas priklauso visuomenėms, kuriose socialiniai giminės vaidmenys yra aiškiai skirtingi (t.y., vyrai, kaip manoma, yra užsispyrę, tvirti ir siekiantys materialinės gerovės, tuo tarpu moterys, kaip manoma, yra kuklesnės, švelnios, ir besidominčios gyvenimo kokybe. Moteriškumas vyrauja visuomenėse, kuriose socialiniai giminės vaidmenys persikloja t.y., abu vyrai ir moterys, kaip manoma, yra kuklūs, švelnūs, ir besidomintys gyvenimo kokybe.

Taigi kalbant apie vyriškumo dimensiją, kai kurios šalys linkusios labiau turėti vyriškų vertybių, tokių kaip pagarba, pinigų uždirbimas, rinkos užkariavimas. Moteriškų vertybių šalys labiau užsiima skatinimu, aplinkos pažinimu, auklėjimu.

A.Tereškinas (2004) išskiria *institucinius, politinius, ideologinius ir kultūrinius faktorius* trukdančius lyčių lygybei. Ypač šiuo požiūriu svarbūs yra kultūriniai veiksniai, arba Lietuvos žmonių mentaliteto dalykai, prisidedantys prie kasdienės lyčių diskriminacijos.

Moteris Lietuvos kultūroje nuolat siejama su žemesniu statusu. Moteriška veikla yra ne tokia reikšminga kaip vyrų. Moters darbai niekad nenudirbami. Moters elgesys yra silpnojo elgesys. Šie lytiniai skirtumai mūsų visuomenėje egzistuoja kaip dominavimo forma, kuri neretai išreiškiama ir per tiesioginę fizinę prievartą prieš moteris (Tereškinas, 2004).

L.Vaičiaitytė (2009) analizuodama veiksnius, kurie lemia moterų padėtį darbe, nustatė, kad didelę įtaką daro kultūrinių, organizacinių ir psichologinių veiksnių samplaika:

► **kultūriniai veiksniai** lemia, kad sąvokos „moteris“ ir „vadovavimas“ atrodo nesuderinamos, tarsi vienas kitam prieštaraujantys reiškiniai. Moteris dažnai nematoma kaip lyderė, nes lyderiavimas asocijuojamas su lytimi, t. y. tradiciniu dominuojančiu vyro vaidmeniu. Pavyzdžiui, 2008 m. Olandijoje, vienoje iš liberaliausių Europos šalių, buvo atliktas tyrimas, kuris parodė, jog nei vyrai, nei moterys nesuvokia moters kaip vadovės ir lyderės.

► **organizaciniai veiksniai**. Istoriskai susiklostė, kad organizacijoms vadovauja vyrai, kurie mėgsta vyrišką kompaniją, jaučiasi patogiai vienas kito draugijoje. Todėl darbuotojui yra paprasčiau nei darbuotojai užmegzti ir palaikyti kontaktą su vadovu. Turėdami neformalių kontaktų tinklą vyrai lengviau gauna strateginę informaciją, kuri padeda kilti karjeros laiptais. *Statistinė diskriminacija* - tai reiškinys, kai darbdavys bando nuspėti būsimo darbuotojo produktyvumą. Jei į darbą aplikuoja jauna moteris, darbdavys galvoja, kad ji gimdys mažiausiai du vaikus, taigi dvejus metus bus nedarbinga. Todėl jis linkęs samdyti vyrą.

► Galiausiai, tai, kad moterų vadovių yra mažiau nei vyrų, lemia ir **asmeniniai arba psichologiniai veiksniai**. Vyriui sėkmė - tai profesinė karjera, o moteriai reiškia daug daugiau. Šeimos gerovė, vaikai, puikūs santykiai su kolegomis ir teisingas įvertinimas už atliktą darbą - visa tai jai svarbiau nei vyriui. Moterims būdinga bendradarbiavimo dvasia, o vyrai įpratę rungtyniauti. Šiuo atveju jie pranašesni, nes daugumoje organizacijų vyrauja konkuravimo kultūra.

S.Kohlhammer (2007) pasauliniu mastu įvertino kultūrinių veiksnių įtaką žmonių gyvenimui. Per pasaulinės migracijos šimtmečius istorija atliko savotišką eksperimentą, įrodantį, kad tos pačios kultūros žmonėms visai skirtingose šalyse sekasi panašiai, o skirtingų kultūrų žmonės toje pačioje šalyje, esant vienodoms išorinėms aplinkybėms ir ekonominėms sąlygoms, elgiasi skirtingai ir sulaukia skirtingo pripažinimo. Imigrantai atsiveža ne savo gimtinės klimatą ar geografines sąlygas, ne jos politiką ar ekonominę sistemą, – jie atsiveža savo kultūrą.

Prie pagrindinių sėkmingos integracijos indikatorių priklauso mišrios santuokos. Musulmonų atveju tam kliudo keletas aplinkybių. Visų pirma tik musulmonams vyrams islamas leidžia vesti nemusulmonę; musulmonėms tekėti už nemusulmono draudžiama. Taigi didžiajai imigrančių daliai ši integracijos forma neprieinama. Konservatyvūs musulmonai tikisi, kad moteris rūpinsis namų ūkiu ir nedirbs jokio kito darbo. Taigi dirbančių musulmonų dalis jau iš karto sumažėja, o tai lemia ir menkesnes šeimos pajamas. Kitokia situacija yra kinų šeimose. Kinų šeimų pajamos JAV smarkiai viršijo vidutines, nes moterys dažniausiai dirbdavo. Moterims, priverstoms apsiriboti tik savo namais, kartu užkertamas kelias į vieną iš svarbiausių integracijos būdų

Vokietijoje – į darbo vietą. Vaikus tradiciškai auklėja moteris, tad kuo menkesnė moters integracija, tuo prastesnės ir vaikų integracijos galimybės.

Moterų, kaip vyro ir šeimos garbės saugotojų, priežiūra ir kontrolė, žemesnė moters padėtis islamo religijoje ir kultūrose smarkiai skiriasi nuo moters vaidmens Vokietijoje. Dėl to gali rasti trintis – tiek dėl Vokietijos teisės ir mokymo mokykloje, tiek dėl musulmonų požiūrio į lygiomis teisėmis besididžiuojančias vokietes moteris (Kohlhammer, 2007).

R.Romanovska (2006) tvirtina, kad moterys Rytuose dažnai laikomos daiktu, kurio likimas priklauso nuo jos šeimnininko vyro, nes jos esančios nuosavybė, tai yra už paties pinigų pirktos, o kiekvienas su savo pirktu daiktu gali elgtis kaip nori. Labai ryškiai atsispindi statiška Rytų moters padėtis bei visiškas vyrų dominavimas. Tokiu gyvenimu moterys yra patenkintos.

Į Australiją atvykstantys imigrantai iš įvairių šalių taip pat susiduria su kultūriniais veiksniais. Anot R.Evans ir J.Kelley (1991), šios šalys skiriasi nuo Australijos savo kultūra bei kalba, taip pat ekonominiu išsivystymo lygiu. Daugumos imigrantų anglų kalbos žinios yra mažos, dėl to norėdami įsidarbinti susiduria su įvairiomis kliūtimis, kurios neleidžia užimti gerų darbo vietų, lyginant su australais.

A.T.Franklin (1980) sutinka su L.Vaičaitytės (2009) ir S.Kohlhammer (2007) nuomone, kad kultūriniai veiksniai turi įtakos moterų padėčiai, jų visapusiškam dalyvavime šeimoje, visuomenėje ir ekonomikoje. Amerikoje dvasininkų darbą, mokytojų, slaugių ir aptarnavimo srityje daugiau dirba moterys, o Pietų Azijoje dauguma mokytojų ir dvasininkų yra vyrai. Islamo ir Rytų Afrikos šalyse moterys retai užsiima verslu. Lyčių diskriminacija pagrindinis faktorius skurde ir labai ribojantis darbo našumą.

Siekiant moterims sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje ir kelti savo kvalifikaciją, būtina šalinti susidariusius fenomenus, kurie stabdo moterų galimybes sėkmingai įsilieti į darbo rinką ir būti taip pat gerai įvertintoms kaip ir vyrai. Bet neužtenka atsižvelgti vien tik į egzistuojančius fenomenus, reikia taip pat įvertinti ir kitus autorių išskirtus veiksnius, kurie lemia moterų padėtį darbe, šeimoje, ekonomikoje bei visuomeninėje aplinkoje.

2. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS TYRIMO MODELIS

Šiame skyriuje pateikiama diskriminacijos rodiklių apžvalga. Remiantis statistikos duomenimis aptariama dabartinė moterų diskriminacijos situacija ne tik Lietuvoje, bet ir kitose pasaulio šalyse. Remiantis surinkta informacija apie moterų diskriminaciją, sudaromas moterų diskriminacijos tyrimo modelis bei aptariamos šio modelio sudedamosios dalys.

2.1 Diskriminaciją apibūdinantys rodikliai

Siekiant tinkamai įvertinti Lietuvoje ir visame pasaulyje aktualią problemą – moterų diskriminaciją, yra renkama informaciją diskriminacijos rodikliui apskaičiuoti.

Nediskriminavimo politikos pažangai matuoti Lietuvoje yra naudojamas rodiklis: ***Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pateiktų skundų skaičius***. Šis rodiklis yra naudojamas daugelyje ES šalių (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2009).

Žmogaus socialinės raidos indeksas (angl. *Human Development Index, HDI*) - bendras indeksas, kuriuo matuojama visų pasaulio valstybių gyventojų vid. gyvenimo trukmė, raštingumo lygis, švietimo lygis ir pragyvenimo lygis. Šis indeksas leidžia nustatyti socialines pragyvenimo sąlygas valstybėje. Pagal šį indeksą sprendžiama apie socialinį žmogaus pragyvenimo lygį valstybėje. Indeksas naudojamas nustatyti ar valstybė yra išsivysčiusi ir matuoti ekonominės politikos įtaka gyvenimo kokybei.

HDI matuoja tris pagrindinius valstybės gyventojų sociologinius parametrus:

- Gyvenimo trukmę;
- Žinias: raštingumo lygį, kuris sudaro 2/3 svorio ir aukštojo ir aukštesniojo išsimokslinimo lygį, kuris sudaro 1/3;
- Gyvenimo lygį, matuojama BVP, tenkančiu vienam žmogui (Wolff, Chong, 2009).






P.A.P. Blog-Human Rights (2009) pateikia „***Pasaulinį Lyčių lygybės indeksą***“, kuris skelbiamas Pasaulinio ekonomikos forumo. Pagal šį indeksą yra klasifikuojamos šalys, remiantis lyčių lygybės egzistavimu tose šalyse. Šis klasifikavimas paremtas 14 rodiklių, apimančių politikos dalyvavimą, atsižvelgia į išsimokslinimą, sveikatą ir ekonominį dalyvavimą.

LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSAS	
Ekonominis dalyvavimas ir galimybės	Santykis: moterų dalyvavimo darbo rinkoje iš vyrų įverčio
	Darbo užmokesčio lygybė tarp moterų ir vyrų panašaus darbo (skaičiuojant moterų iš vyrų lygio)
	Santykis: moterų dalyvavimo darbo rinkoje iš vyrų įverčio
	Santykis: moterų teisės, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų iš vyrų įverčio
	Santykis: profesionalių ir pramonės darbuotojų moterų iš vyrų įverčio
Išsilavinimo įgijimas	Santykis: moterų raštingumo lygio iš vyrų įverčio
	Santykis: moterų galutinis priėmimas į pradinę įstaigą iš vyrų įverčio
	Santykis: moterų galutinis priėmimas į vidurinę mokymo įstaigą iš vyrų įverčio
	Santykis: moterų bendro aukštojo mokslo studentai iš vyrų įverčio
Politiniai įgaliojimai	Santykis: moterų ir vietų skaičiaus parlamente iš vyrų įverčio
	Santykis: moterų ministerijos lygyje iš vyrų įverčio
	Santykis: metinis moterų skaičius šalies aukščiausiuose posteose (per paskutinius 50 metų) iš vyrų įverčio
Sveikata ir gyvenimo būdas	Santykis: moterų sveikos gyvensenos trukmė iš vyrų įverčio
	Lyčių santykis nuo gimimo (skaičiuojant moterų iš vyrų įverčio)








Šaltinis: sudaryta autorės, pagal P.A.P. Blog-Human Rights. Statistics on Discrimination of Women, 2009.

1 pav. Lyčių lygybės indeksas

Pranešime apie „Žmogaus socialinę raidą Lietuvoje“ (2003) pateikiami svarbiausi žmogaus socialinės raidos rodikliai, kuriuose pateikiamas duomenų pasiskirstymas pagal lytį:

-  Gyventojų skaičius;
-  Gyventojų vidutinė būsima gyvenimo trukmė;
-  Užimtumo ir nedarbo lygis;
-  Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokesčius pagal ekonominius sektorius;
-  Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų rezultatai.

Pranešime apie „Žmogaus socialinę raidą Lietuvoje“ (2000) pateikiami rodikliai, kurių pagalba Lietuvoje nustatoma lyčių galimybių skirtumai:

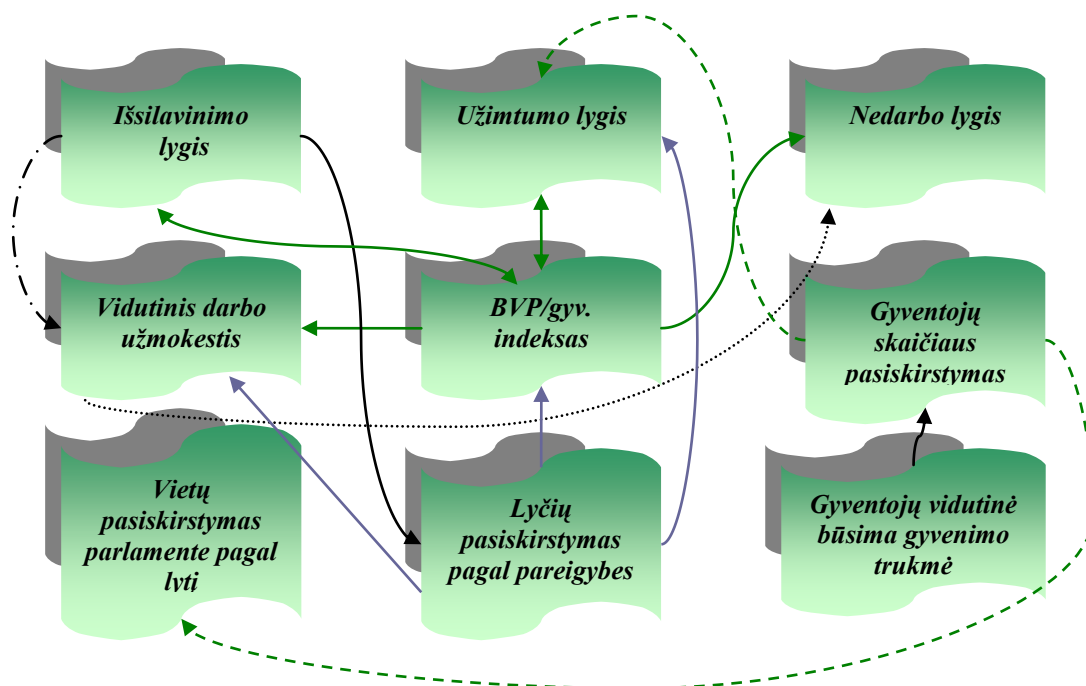
-  Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis;
-  Lietuvos Respublikos Seimo rinkimo rezultatai;
-  Savivaldybių tarybų nariai;
-  Ministrų kabinetas;
-  Mokymosi aprėbtis pagal mokymosi lygius;
-  Merginos ir vaikinai studijuojantys aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose;
-  Mokslininkai pagal mokslo laipsnį ir pedagogini mokslo vardą.

Pasaulio bankas pateikia *Pasaulinį valdymo rodiklį (WGI)*, tai projektas bendrų ataskaitų ir atskirų valdymo rodiklių iš 212 šalių, kurių duomenys pateikiami 1996-2008 metų laikotarpyje. Ši Pasaulinį valdymo rodiklį sudaro tokie instituciniai rodikliai:

- Atskaitingumas;
- Politinis stabilumas;
- Vyriausybės efektyvumas;
- Reguliavimo kokybė;
- Teisėtumas;
- Korupcijos kontrolė (The World Bank, 2009).

Pagal šiuos rodiklius šalys yra išranguojamos ir vertinamos tarpusavyje. Valdymo rodiklio vertinimas šalyje yra labai svarbus, nes nuo šalies gebėjimo tinkamai įgyvendinti politiką priklauso tiek ekonominė, tiek socialinė šalies būklė.

Visi rodikliai padedantys įvertinti diskriminacijos padėtį Lietuvoje, remiantis Pranešimu apie „Žmogaus socialinę raidą Lietuvoje“, gali būti susiję priežastiniais ryšiais. 2 paveikslėlyje pateikiama diskriminaciją apibūdinančių rodiklių schema.



Šaltinis: sudaryta autorės

2 pav. Diskriminacijos rodiklių ryšys

Iš diskriminacijos rodiklių ryšio schemos matyti, kad neužtenka įvertinti atskirus rodiklius, norint pateikti objektyvias išvadas apie moterų diskriminacinę padėtį šalyje. Visus rodiklius sieja tam tikri priežastiniai ryšiai. Pavyzdžiui, šalyse, kuriose vidutinis darbo užmokestis mažesnis, nebūtinai turi vyrauti didesnė diskriminacija. Vidutinis darbo užmokestis priklauso ir nuo

išsilavinimo bei užimamų pareigų, taip pat šiam rodikliui įtakos turi bendras vidaus produktas vienam gyventojui. Bendras vidaus produktas susijęs ne tik su vidutiniu darbo užmokesčiu, bet ir su užimtumu, nedarbo lygiu. Didesnis išsilavinimo lygis taip pat teigiamai veikia šalies BVP. Taigi vertinant bendrą šalies situaciją ir joje egzistuojančią moterų diskriminaciją reikia atsižvelgti bendrai į visus rodiklius, kurie gali įtakoti šios problemos atsiradimą arba didėjimą.

Kitas rodiklis padedantis nustatyti šalies padėtį, kitų šalių atžvilgiu. **Verlumo lygis**, tai veikiančių įmonių skaičius tūkstančiui gyventojų.

Skurdo rizikos lygis – asmenų, kurių ekvivalentinės piniginės disponuojamosios pajamos mažesnės už skurdo rizikos ribą, dalis.

Užimtumo lygis – rodiklis, išreiškiamas pasirinktos amžiaus grupės užimtų gyventojų ir to paties amžiaus visų gyventojų santykiu.

G. Hofstede (2009) pateikia duomenis apie pasaulio kultūras. Jis išskiria penkis rodiklius, kurių pagalba nustatoma valstybių pozicija pagal kultūrinius aspektus:

- **Valdžios pozicijos rodiklis (PDI)**, tai laipsnis, kuris mažiau galingus organizacijų ir įmonių narius priima (kaip šeima) ir tiki, kad valdžios pozicija pasiskirsčiusi netolygiai. Vertina nelygybės aspektą visuomenėje. A.Marcus ir E.W.Gould (2001) pažymi, kad šalys pasižyminčios didele valdžios pozicija turi centralizuotą valdymo politiką ir atsiskleidžia aukšta hierarchija organizacijose, taip pat vyrauja dideli darbo užmokesčio ir padėties skirtumai. Tokiose šalyse tėvai moko vaikus paklusnumo ir tikisi pagarbos. Nelygybė yra tikėtina ir gali būti pageidaujama. Tuo tarpu šalyse pasižyminčiose maža valdžios pozicija, organizacijose vyrauja bendradarbiavimas tarp pavaldinių ir vadovų, mažesni darbo užmokesčio ir padėties skirtumai. Lygybės tikimasi ir apskritai reiki.

- **Individualizmo rodiklis (IDV)** apibūdina visuomeninius santykius tarp individų ir grupių. Aptinkama visuomenės narių, kurie nuo gimimo yra susieti tvirtais ryšiais su savo šeimos ir giminės nariais. A.Marcus ir E.W.Gould (2001) pažymi, kad yra akcentuojama laisvė, iššūkiai, privatumas ir apribota valdžios galia ekonomikoje, akcentuojama balsuotojų politinė galia. Šeimoje labiau vertinama harmonija nei sąžiningumas.

- **Vyriškumo rodiklis (MAS)** pasireiškia vyriškų vertybių dominavimu visuomenėje. Nuo senų laikų esmine problema laikoma moteriškų ir vyriškų vertybių egzistavimas. Kai kurios šalys daugiau turi vyriškų vertybių, tokių kaip pagarba, rinkos užkariavimas, pinigų uždirbimas. Moteriškų vertybių šalys labiau užsiima skatinimu, auklėjimu, aplinkos pažinimu. A.Marcus ir E.W.Gould (2001) pažymi, kad tradiciškai vyrų darbo tikslai yra pajamos, pripažinimas, tobulėjimas ir iššūkiai, o moterų – geri santykiai su pavaldiniais ir vadovais, geros gyvenimo ir darbo sąlygos bei užimtumo garantijos.

- *Neaiškumų (nepastovumų) vengimas (UAI)* nusako visuomenės toleranciją į neapibrėžtas, dviprasmiškas situacijas. Šalys, kuriose vyrauja dideli nepastovumo kultūriniai bruožai, žmonės emociškesni, energiškesni, aktyvesni, kartais agresyvesni. Žmonės, valstybėse, kuriose nevyrauja šis kultūrinis bruožas, yra labiau flegmatiškesni ir apmąstantys, mažiau išreiškiantys jausmus emociškai.

- *Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas (LTO)* traktuojamas kaip atkaklumas, pagarba tradicijoms, jų išsaugojimui.

Gerovės indeksui matuoti naudojamas ne tik BVP rodiklis, bet ir kiti 9 rodikliai. Atsižvelgiama į asmeninę laisvę, sveikatos apsaugą, švietimą, saugią ir palaikančią visuomenę. Taip pat kalbama apie tokius plačius dalykus kaip valdymo kokybę ir vietinės institucijos. Be to, žvelgiama į tai, ar visuomenėje sukuriama sąlyga inovacijoms ir verslumui skleisti. Dauguma faktorių, įtakančių gerą gyvenimą, yra tarpusavyje susiję. Pavyzdžiui, tose šalyse, kur vyriausybės politika pirmenybę teikia smulkiam verslui ir inovacijoms, ši politika padeda užtikrinti ekonomikos stabilumą. Individai, o ne vyriausybės yra pagrindiniai gero gyvenimo kūrėjai. Nors valdymas yra neišvengiamas, jis turi netrukdyti piliečių verslumui ir inovacijoms (Lietuvos geografijos mokytojų asociacija, 2009).

Iš daugelio ekonominės nelygybės matavimo rodiklių dažniausiai naudojamas *Gini koeficientas (indeksas)*. Šio koeficiento dydis kinta nuo 0 iki 1 (0 iki 100). Kuo šis rodiklis didesnis, tuo nelygybė gilesnė. Šis rodiklis plačiai naudojamas tarptautiniuose palyginimuose. Gini koeficientas apskaičiuojamas iš Lorenzo kreivės. Kreivė vaizduojama, kokią sukauptų išlaidų dalį gauna namų ūkiai, išrikiuoti eilėje nuo patiriančių mažiausias iki didžiausias išlaidas. Taigi Gini indeksas padeda atskleisti pajamų pasiskirstymo netolygumą (Čiulevičius, Čiulevičienė, 2008, p.49).

Be kultūrinių rodiklių, naudojamų šalies vertinimui kitų šalių atžvilgiu išskiriami ir psichologiniai rodikliai. D.Stillwell (2009) išskiria tokius asmenybės *psichologinius bruožai*, pagal kuriuos 121 šalis yra išrikiuojamos į eilę:

- *Bendravimas, paslaugumas* gali būti apibūdinamas, kaip linkęs padėti (didelis bendravimas, paslaugumas žymimas aukšta pozicija). Bendravimas, paslaugumas pats aiškiausias iš visų penkių pateiktų bruožų. Konkurencingiausiomis sritimis yra laikoma Centrinė ir Vakarinė Europa, po to eina Pietų Amerika. Paslaugiausios ir bendraujančios šalys yra Šiaurės Amerikoje ir Afrikoje.

- *Neurasteniškumas*. Dideliu neurasteniškumu pasižymi žmonės su tokiais bruožais, kaip nerimas, pyktis, kaltė ar drovumas. Šių šalių žmonės su dideliu neurasteniškumu linkę greičiau sustresuoti, emociškai palūžti. Šalys susitelkusios aplink Viduržemio jūrą, pasižymi aukštais Neurasteniškumo balais, tuo tarpu Centrinės Amerikos šalys pasižymi itin mažais balais.

▪ **Sąžiningumas.** Sąžiningiausios šalys atitinka aukštas pozicijas tarp kitų šalių. Šių šalių piliečiai planuoja iš anksto savo veiksmus ir užduotis atlieka patikimai. Mažu sąžiningumu pasižyminčios šalys linkusios nukrypti nuo savo planų, nesilaikę jų griežtai. Centrinė ir Šiaurės Europa atrodo, kaip mažiausiai sąžiningos sritys.

▪ **Ekstravertiškumas** apibūdinamas, kaip žmogaus būseną, kai jis nori bendrauti su kitais, gyvai reaguoja į aplinką, komunikabilus. Aukšto ekstravertiškumo rango šalis, kuriose piliečiai linkę bendrauti su aplinkiniais, neužsidarę.

▪ **Atvirumas.** Didelio atvirumo valstybės užima aukštas pozicijas tarp kitų 121 valstybės. Labai didelis atvirumas vyrauja Europos šalyse, įskaitant ir Rytų Europą, išimtis tik Airijos ir Didžiosios Britanijos valstybėse, kur vyrauja daug tradicijų. Artimieji Rytai yra dar viena sritis, kurių gyventojai skiria daugiau dėmesio tradicinėms vertybėms (Stillwell, 2009).

Siekiant susisteminti autorių pateiktus rodiklius, padedančius įvertinti diskriminacijos padėtį, sudaryta rodiklių lentelė.

4 lentelė

Diskriminacijos vertinimo rodikliai

<i>Ekonominiai</i>	<i>Socialiniai</i>	<i>Kultūriniai</i>	<i>Psichologiniai</i>	<i>Instituciniai</i>	<i>Integruoti</i>
<ul style="list-style-type: none"> • BVP vienam gyventojui; • Gyventojų skaičius metų pradžioje; • Verslumo lygis 	<ul style="list-style-type: none"> • Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pateiktų skundų skaičius; • Skurdo lygis; • Išsilavinimo lygis; • Nedarbo lygis; • Užimtumo lygis; • Vidutinis darbo užmokestis; • Gini indeksas 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualizmas; • Vyriškumas; • Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas; • Valdžios pozicija; • Neaiškumų (nepastovumų) vengimas 	<ul style="list-style-type: none"> • Bendravimas, paslaugumas; • Neurasteniškumas; • Sąžiningumas; • Ekstravertiškumas; • Atvirumas 	<ul style="list-style-type: none"> • Atskaitingumas; • Politinis stabilumas; • Vyriausybės efektyvumas; • Reguliavimo kokybė; • Teisėtumas; • Korupcijos kontrolė 	<ul style="list-style-type: none"> • Žmogaus socialinės raidos indeksas (ŽSRI); • Gyventojų skurdo indeksas; • Gerovės indeksas; • Lyčių lygybės indeksas; • Valdymo rodiklis

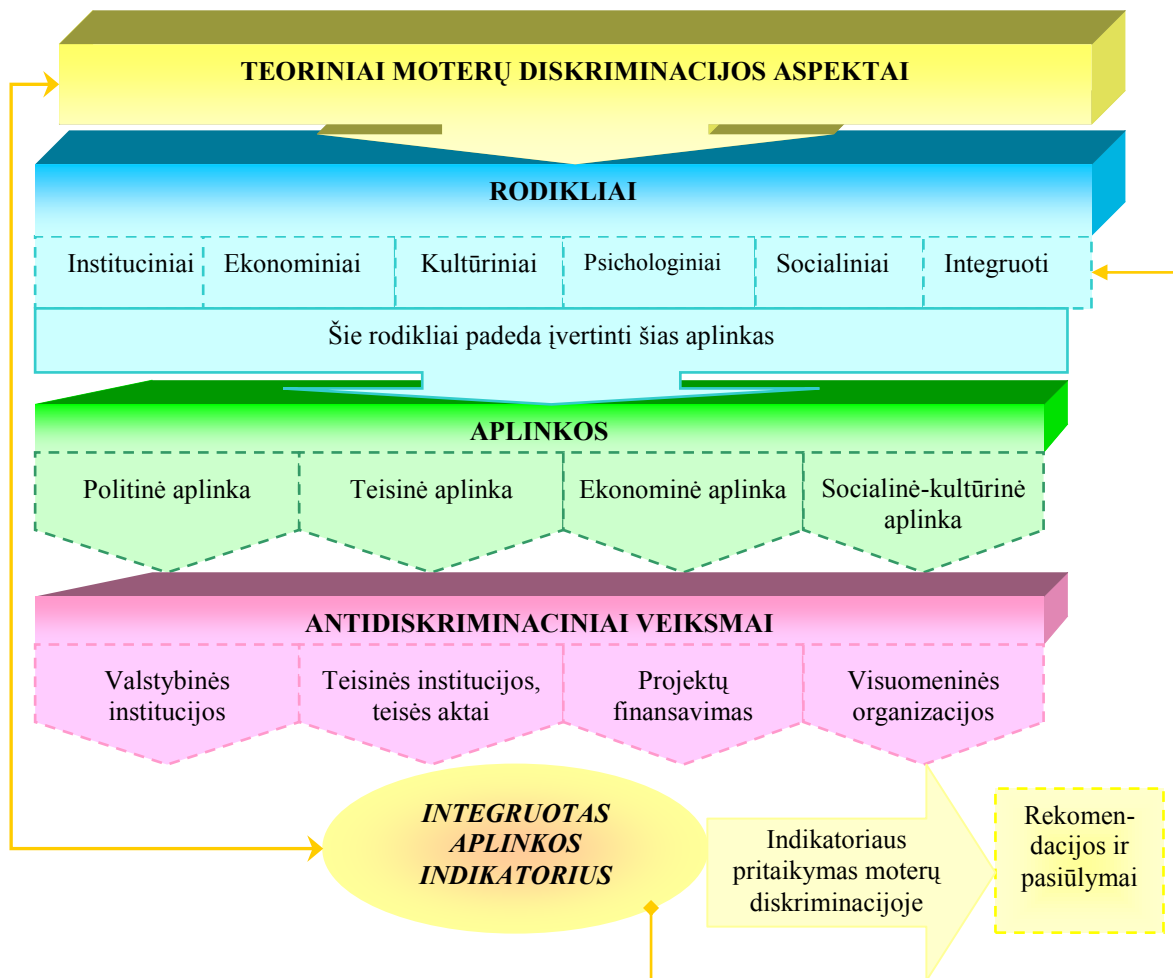
Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš 4 lentelėje pateiktų rodiklių matyti, kad siekiant įvertinti diskriminacijos padėtį šalyje reikėtų atsižvelgti į šalies ekonominius, socialinius, kultūrinius, psichologinius bei institucinius rodiklius. Keletas autorių išskiria integruotus rodiklius, tai sudėtinis rodiklis sudarytas iš kelių rodiklių. Diskriminacijai įtakos gali turėti ir šalies išsivystymo lygis dėl to būtina įvertinti ir ekonominius bei socialinius rodiklius. Išsivysčiusiose šalyse mažiau yra bedarbių ir žemo išsilavinimo žmonių, todėl šiuos rodiklius taip pat būtina įvertinti. Vyrauja bendra nuostata, kad vargingose šalyse labiau klesti korupcija, kuri dar labiau slegia šalies ekonomiką. Kultūrinių rodiklių pagalba yra vertinami šalių kultūriniai bruožai. Vienas iš žinomiausių integruotų rodiklių,

tai Žmogaus socialinės raidos indeksas, kuris naudojamas matuoti vidutinius šalies laimėjimus atsižvelgiant į pagrindinius žmogaus socialinės raidos komponentus.

2.2 Moterų diskriminacijos tyrimo modelio struktūra

Apibendrinant surinktą informaciją apie moterų diskriminacijos vertinimą, pateikiamas modelis, kuriame atsispindi veiksmai ir priemonės prieš moterų diskriminaciją. Remiantis teorine medžiaga yra sisteminama informacija apie moterų diskriminaciją. Išskiriamos keturios aplinkos bei rodikliai, kurių pagalba yra vertinama moterų padėtis kiekvienoje iš pateiktų aplinkų. Surinkti rodikliai yra sisteminami ir vertinami bei pateikiami atitinkamoms institucijoms. Įvairios institucijos atsižvelgdamos į susidariusią padėtį (lyčių diskriminaciją) imasi atitinkamų priemonių, kad šią problemą išspręstų. Remiantis susistemintais moterų diskriminacijos vertinimo rodikliais, sudaromas integruotas kultūrinės, psichologinės, institucinės ir ekonominės aplinkos indikatorius, kurio pagalba bus bandoma nustatyti ar jis įtakoja moterų diskriminaciją Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse. Atlikus tyrimą, pateikiamos rekomendacijos ir pasiūlymai moterų diskriminacijos problemos sprendimui.



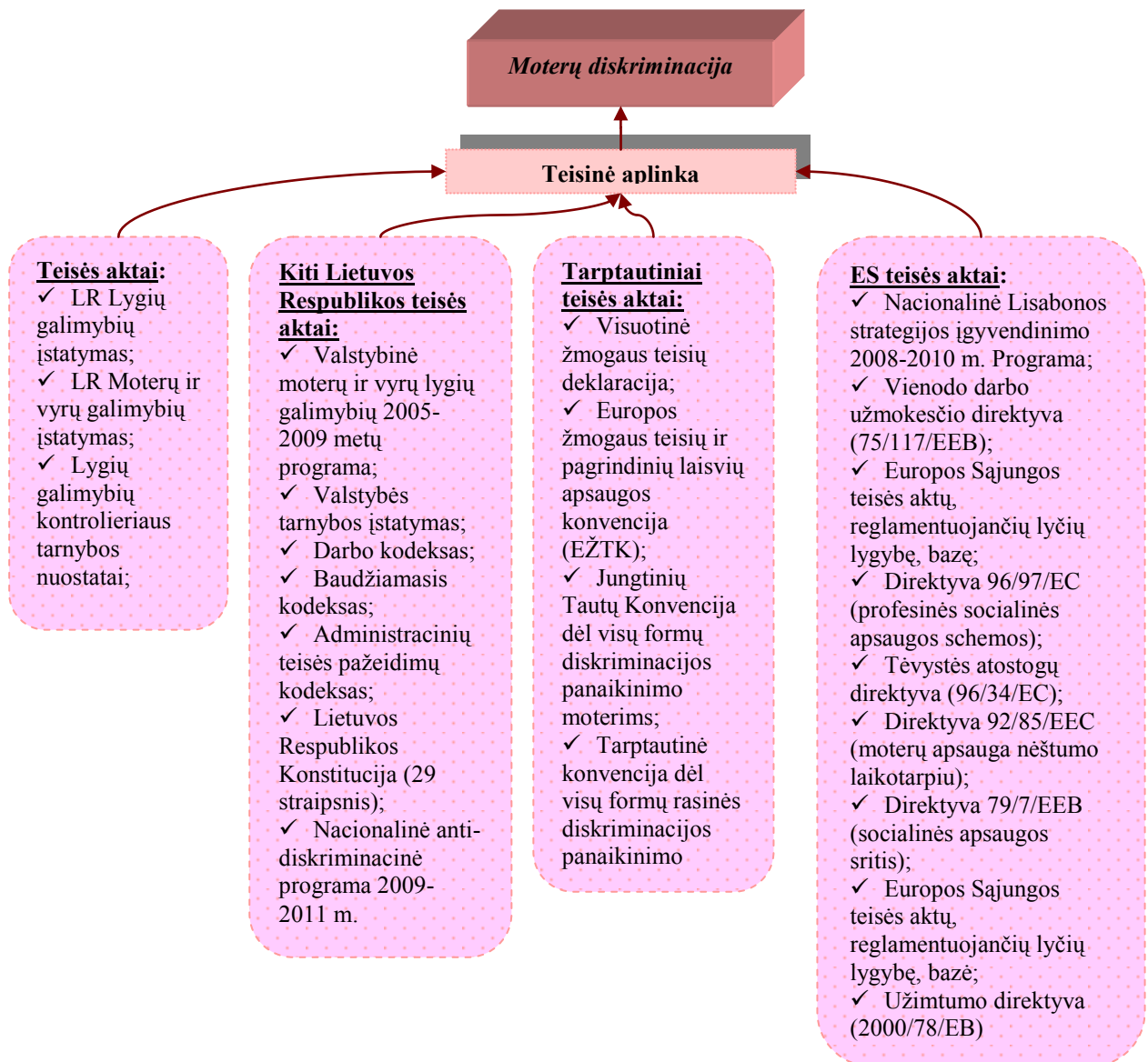
Šaltinis: sudaryta autorės

3 pav. Moterų diskriminacijos tyrimo modelis

Lietuvoje nuo 1998 m. galioja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, uždraudęs tiesioginę ir netiesioginę moterų ir vyrų diskriminaciją dėl jų lyties. Prieš dešimt metų buvo išsakyta daug nuomonių dėl tokio įstatymo reikalingumo Lietuvoje, esą moterų ir vyrų teisės ir taip yra lygios.

Lietuvoje įsteigta *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba* yra savarankiška institucija, atskaitinga Seimui. Į kontrolieriaus tarnybą gali kreiptis vyrai ir moterys, patyrę diskriminaciją dėl savo lyties darbo, švietimo, prekių ir paslaugų teikimo sferose ar patyrę seksualinį priekabiavimą (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2009).

Su diskriminacija padeda kovoti ir *teisinė aplinka*. Priimta daug teisės aktų, tiek vietiniame, tiek tarptautiniame lygmenyje, siekiant sumažinti vyraujančią moterų diskriminaciją net tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje.



Šaltinis: sukurta autorės, pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos. Teisės aktai, 2009.

4 pav. Pagrindiniai antidiskriminaciniai teisės aktai

Pasaulio ekonomikos krizė ir blogėjanti socialinė ir ekonominė padėtis šalyje taip pat turėjo įtakos nediskriminavimo politikos įgyvendinimui. 2008 m. antrojoje pusėje užfiksuota daugiau, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pateiktų skundų dėl pažeidimų darbo vietose. Didėjantis nedarbas ir augantis bedarbių skaičius neišvengiamai paveikė socialinėje atskirtyje esančias grupes.

Išskiriama keletas pagrindinių problemų su kuriomis susiduriama įgyvendinant nediskriminavimo politiką Lietuvoje:

- Nepakankamas bendradarbiavimas sprendžiant diskriminacijos problemas horizontaliame lygmenyje;
- Efektyvios nediskriminavimo politikos įgyvendinimo savivaldybių lygmenyje nebuvimas;
- Nepakankamas nediskriminavimo nuostatų integravimas į viešų ir privačių organizacijų vykdomą veiklą;

- Politinės valios stoka įgyvendinant nediskriminavimo politiką (pvz., buvo ilgai atidėliojimas Nacionalinės antidiskriminacinės programos 2008-2011 metams patvirtinimas) (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2009).

ES užimtumo ir socialinio solidarumo PROGRESS programa. Šios programos rėmuose 2008 metais buvo įgyvendinti du projektai, turėję įtakos lygybės užtikrinimui užimtumo srityje. 2007-2008 metais įgyvendintas projektas „Lyčių aspekto integravimas: nuo idėjos prie veiksmo“ ir 2008 metais vykdytas projektas „Lygybės dialogas: politika ir švietimas“ (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008).

Turėdama daugiau nei 700 milijonų eurų biudžetą 2007–2013 metams, PROGRESS taip pat finansuoja veiklą šiose srityse: užimtumo, socialinio įtraukimo ir apsaugos, darbo sąlygų ir veiksmingo lyčių lygybės principų įgyvendinimo ir lyčių aspekto integravimo rėmimo visose ES politikos srityse (Europos Komisija, 2009, p.24).

Europos Komisija 2000 m. įsteigė tinklą Europos moterų verslui skatinti (WES tinklas). Nuostoliai nepanaudojant jų gebėjimų ir talentų yra didžiuliai. Ekonomika laimi mažinant apribojimus moterims įsijungti į darbo rinką. Apskaičiuota, kad Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono šalys dėl moterų darbo galimybių nepanaudojimo kiekvienais metais patiria 42-46 mln. USD nuostolių (Hausman, Tyson, Zahidi, 2007, p.20).

1957 metais buvo pasirašyta Europos Bendrijų steigimo sutartis, kuri sudaro pagrindą lyčių lygybės teisiniam reglamentavimui. Sutartyje 141 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekviena šalis - narė užtikrina, jog būtų taikomas principas už vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą darbo užmokestį.

Lietuvoje siekiant nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygių galimybių problemas visose srityse, vykdoma Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 m. programa, kurios vienas iš uždavinių yra skatinti darbdavius nustatyti vyrams ir moterims vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą. Ši programa yra viena iš Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos priemonių.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminavimą dėl lyties.

Lygių galimybių įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lyties orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų (Lietuvos Respublikos Seimas, 2003).

Lyčių lygybė nėra tik demokratinė retorika. Bet kokio tipo diskriminacija yra neteisėta ir nepateisinama, tai - žmonių talentų ir gebėjimų švaistymas. Kasdienėje kovoje su dabartiniais iššūkiais be galo svarbu maksimaliai pasitelkti kiekvieno iš mūsų – moterų ir vyrų – patirtį, kompetenciją ir kūrybinį potencialą. Todėl nuoseklus lyčių lygybės principų ir juos užtikrinančių

įstatymų įgyvendinimas yra būtina ekonominės ir socialinės gerovės sąlyga. Kuo labiau moterys ir vyrai bus patenkinti gyvenimo sąlygomis, tuo mažiau energijos bus eikvojama negatyvioms emocijoms ir socialinėms problemoms spręsti (Mackevičiūtė, 2008, p.9).

Taip pat Lyčių lygybės problemas bando spręsti įvairios *pasaulio vyriausybės ir nevyriausybės institucijos*.

- Pasaulio bankas;
- Tarptautinis valiutos fondas;
- Jungtinės Tautos;
- Tarptautinės plėtros tyrimų centras – IDRC (*International Development Research Centre*);
- UNFEM (*United Nations Development Fund for Women*) Jungtinėse Amerikos Valstijose;
- Kanadoje – CIDA (*Canadian International Development Agency*) (Valackienė, Krašenkienė, 2007, p.36).

Lietuvoje įsikūrusios valstybinės institucijos ir visuomeninės organizacijos veikia moterų diskriminaciją eliminavimo aspektu: Šalies mastu veikiančios moterų organizacijos, Tarptautinių moterų organizacijų padaliniai, Moterų studijų centrai, Lygių galimybių apsaugos tarnyba, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lygių galimybių plėtros centras.

Europos Sąjungoje (ES) priimta gausybė teisinių reglamentų, kovojančių su diskriminacija: Amsterdamo sutartis, 2000 m. Europos Komisijos (EK) direktyvos, draudžiančios diskriminaciją, ir kiti nuostatai. Eurobarometro ataskaitoje apie diskriminaciją teigiama, kad pastaruoju metu diskriminacijos mąstai ES išaugo. Statistika rodo, kad pastaruoju metu bendras diskriminacijos lygis padidėjo 1 procentu. Tačiau lyginant su ankstesnių laikotarpių rodikliais, net 16 procentų išaugo diskriminacija dėl amžiaus. Analitikai pabrėžia, kad tokie rodikliai gali būti susiję su finansine krize, kai darbdaviai gali rinktis iš didelio darbo ieškančiųjų europiečių skaičiaus.

Sumažėjo finansavimas įvairioms programoms, kurios buvo skirtos mažinti diskriminaciją darbo rinkoje. Pastovus finansavimas išliko tik tautinių mažumų integracijos iniciatyvoms (ES naujienos, 2009).

Tačiau 2008 m. EK pasiūlė naują direktyvą, kuri būtų netgi aukštesnio lygio, nei kad Amsterdamo sutartis. Pagal šią direktyvą draudžiama diskriminacija pagal privataus ir viešojo sektoriaus socialinės apsaugos aspektus (įskaitant sveikatos priežiūrą ir socialinę apsaugą), socialines lengvatas, išsilavinimą ir viešai prieinamas prekes bei paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu. Tačiau nors statistika rodo aukštą teisės aktų lygį, kuris pasiektas remiant užimtumo programas, diskriminacija vis dar egzistuoja.

ES ir jos valstybės - narės gali padaryti daug daugiau kovojant su diskriminacija. Iš tiesų 46% ES narių teigia nepakankamai dirbančios, siekiant užkirsti kelią diskriminacijai. Todėl Bendrijos narėse gali būti imtasi keleto papildomų priemonių.

Galiausiai, tikslinga didinti ES ir jos valstybių narių sąmoningumą, supratimą apie ES piliečių teises. Nacionalinių valstybių ir Europos vadovai turi prisiimti atsakomybę šviečiant visuomenę apie lygias galimybes ir teises. ES turėtų skatinti ir žiniasklaidos didesnę supratimą apie teises ir padidinti teigiamą požiūrį į ES piliečių galimybes. Tačiau ir pačios mažumos turi siekti labiau integruotis, atsisakyti asocialaus gyvenimo būdo ar noro primesti savo nuostatus, džiaugtis Europos Sąjungos teikiamomis galimybėmis (ES naujienos, 2009).

Vyrų ir moterų lygių galimybių strategija įgyvendinta tik Belgijoje, Airijoje ir Švedijoje. Tarp šalių, kuriose pastebimi pokyčiai sprendžiant lyčių nelygybės problemas buvo paminėta Lietuva, Prancūzija, Graikija, Ispanija ir Jungtinė Karalystė, pabrėžiant, jog šios šalys aiškiai ir viešai deklaruoja, kad lyčių lygių galimybių strategija yra lyčių lygybės politikos tikslas ir pagrindinis viešosios politikos principas. Tačiau tenka pripažinti, kad praktikoje tai beveik neatsispindi. Europoje Lietuva vertinama, kaip geros lyčių lygybės įdiegimo praktikos valstybė (Daunoraitė, 2004).

Vienas svarbiausių kiekvienos šiuolaikinės modernios visuomenės tikslų, užtikrinančių jos pažangią ir efektyvią socialinę, kultūrinę bei ekonominę evoliuciją, yra garantuoti visų visuomenės narių lygiateisiškumą, paremtą antidiskriminacinės politikos įgyvendinimu.

Praktikoje yra pastebimas gana ryškus skirtingų antidiskriminacinės politikos mechanizmo dalių (valstybės ir visuomeninio sektoriaus) koordinacijos trūkumas, ir tai yra vienas iš veiksnių, neleidžiančių gerokai padidinti skirtingų institucijų įgyvendinamų priemonių efektyvumą ir ilgalaikiškumą (Valackienė, Krašenkienė, 2007, p.40).

Siekiant spartesnio ir efektyvesnio realaus lygiateisiškumo principų Lietuvoje įgyvendinimo, turi aktyviai veikti valstybės institucinių administracinių mechanizmai, taip pat visuomeninės organizacijos. Siekiant pašalinti diskriminaciją, kaip negatyvų reiškinį, turi būti valstybės institucijų ir visuomeninio nevyriausybinių sektoriaus veiklos koordinavimas.

Norint pradėti šalinti ne tik moterų diskriminacijos pasekmes, bet ir priežastis, valstybės institucijoms reikia įvertinti visuomeninių organizacijų potencialą ir patirtį, aktyvinti bendradarbiavimą, dalintis ne tik spęstinomis problemomis, bet ir proporcingai finansiniais ištekliais.

2.3 Moterų diskriminacinės padėties vertinimas

Siekiant išsamiau aptarti moterų diskriminacinę padėtį, apžvelgiami socialiniai, ekonominiai, kultūriniai, psichologiniai, instituciniai ir pagrindiniai integruoti rodikliai.

Visų pirma apžvelgiami socialiniai diskriminacijos vertinimo rodikliai. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktika rodo, kad per Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo galiojimo

dešimtmetį, lyčių lygybės problemos nepraranda savo aktualumo. Visais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos metais skundai dėl diskriminavimo lyties pagrindu užėmė pirmą vietą tarp kitų gaunamų skundų, išskyrus 2008 metus. 2008 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 44 skundus dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo. Dėl diskriminavimo lyties pagrindu, kaip ir ankstesniais metais, dažniau skundėsi moterys, nei vyrai (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2007).

Per visą laikotarpį nuo 1999 m. iki 2007 m. tik vienais metais (2000 m.) vyrų skundų buvo gauta daugiau, nei moterų. Visais kitais atvejais dažniau skundėsi moterys. Jei anksčiau vidutiniškai būdavo 40 proc. vyrų bei 60 proc. moterų skundų, tai 2007 m. vyrų ir moterų skundų skaičius beveik išsilygino. Ši tendencija, rodanti lyčių disproporcijos nykimą statistikoje apie skundų pareiškėjus, gerai iliustruoja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reikalingumą ir naudą abiem lytims bei paneigia kai kurias skeptiškas prielaidas, kad šis įstatymas tarnaus tik moterims (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2007).

5 lentelėje pateikiama *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos skundų skaičius* per 2008 m. Daugiausia skundų iš moterų sulaukta dėl religijos ar tikėjimo, net 66%, taip pat nemažai moterų skundų sulaukta dėl negalios. Mažiausiai skundų iš moterų sulaukta dėl etninės ir rasinės kilmės. Iš vyrų skundų sulaukta mažiau, daugiausiai vyrų skundų sulaukta dėl socialinio statuso, net 58%, o mažiausiai dėl religijos ar tikėjimo.

5 lentelė

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai 2008 metais pateiktų skundų skaičius

Diskriminavimo pagrindas	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai 2008 metais pateiktų skundų skaičius ir struktūra	
	<i>Vyrai</i>	<i>Moterys</i>
Amžius	47%	53%
Negalia	20%	60%
Etninė ir rasinė kilmė	53%	28%
Religija ar tikėjimas	17%	66%
Seksualinė orientacija	25%	50%
Socialinis statusas	58%	36%

Šaltinis: sukurta autorės, pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Metinė tarnybos ataskaita, 2007.

2008 metais daugiausiai skundų sulaukta dėl galimos diskriminacijos prekių ir paslaugų įsigijimo srityje, dėl prekių ir paslaugų reklamos, kurioje išreiškiamas pažeminimas, paniekimas (ypač moterų) dėl lyties (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008).

Gaunami skundai dėl diskriminacijos lyties pagrindu ir dėl išvelgiamų pažeidimų tose srityse, kuriose netaikomas įstatymas, pavyzdžiui, dėl moterų ar vyrų menkinimo žiniasklaidoje, televizijos laidose, dėl situoktinio įžeidinėjimo, dėl neetiškų politikų pasisakymų, kuriuose

paliečiamas lyties aspektas. 2008 metais, kaip ir ankstesniais metais, dažniausiai į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreipėsi Vilniaus ir Kauno gyventojai. Toks regionų gyventojų pasyvumas atsiranda dėl vyraujančios nuostatos, kad lokaliai problemos turi būti sprendžiamos lokaliame lygmenyje. Kitos priežastys, lemiančios regionų gyventojų pasyvumą, žinių, informacijos lygių galimybių tema trūkumas, sunkumai, susiję su skundo pateikimu (išsiuntimu), elektroninio, telefoninio ryšio neturėjimas ir pan. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008).

Daugiausiai skundų 2009 m. gauta dėl lyties diskriminacijos – 44. Dėl socialinės padėties gauti 25 skundai, dėl amžiaus 22, negalios 15, tautybės 10, etninės priklausomybės 6, seksualinės orientacijos 4, religijos ir įsitikinimų 4, kalbos 3.

Palyginti su 2008 m. padaugėjo skundų tik dėl amžiaus (buvo 15). Dėl lyties gauta tiek pat (po 44). Dėl visų kitų diskriminacijos pagrindų 2009 m. sulaukta mažiau skundų.

Daugiausiai skundų 2009 m. dėl galimų pažeidimų buvo pateikta darbo santykių ir prekių ir paslaugų srityse. Dėl valdžios ir valdymo institucijų veiklos skųstasi 27 kartus, o dėl švietimo įstaigų veiklos - 10 kartų. Bet padaugėjo nagrinėjamų atvejų, nes 2008 m. nagrinėti 222, o 2007 m. -164, 2006 m. tik 135 diskriminacijos atvejai (Verslo žinios, 2010).

Švietimas yra viena iš sričių, kur Lietuvos ir visų Rytų ir Vidurio Europos moterys yra pasiekusios daugiausiai. Šiuose kraštuose nekyla klausimų dėl moterų neraštingumo ar dėl nesudaromų galimybių įgyti išsilavinimą. Lietuvos moterys deda kur kas daugiau pastangų nei vyrai pasiekti kuo aukštesnį išsimokslinimą. 1998-1999 mokslo metais merginų dalis visose mokymo įstaigose sudarė 50,7 %. Aukštesniosiose mokyklose merginos ir vaikinai renkasi taip pat skirtingas programas. Daugiausia merginų mokosi prekybos ir verslo, jos čia sudaro daugumą besimokančių (78,4 %) Moterys į darbo rinką ateina turinčios aukštesnį išsilavinimą nei vyrai, tačiau tai neturi pakankamos įtakos pasiekimams darbo sferoje (Jungtinių Tautų Vystymo Programa, 1995, p.34).

Trečiasis tūkstantmečio plėtros tikslas - skatinti lyčių lygybę ir daugiau teisių suteikti moterims. Lyčių lygybės požiūriu yra vienintelė tobulintina sritis - skatinti merginas studijuoti gamtos mokslus, matematiką ir inžineriją. Siekiant įgyvendinti šį tikslą iki 2015 m., Lietuva turėtų skatinti lyčių lygybę darbe ir didinti moterų skaičių valdymo institucijose (Tūkstantmečio plėtros tikslų nacionalinė analizė, 2002, p.8).

6 lentelėje pagal Lietuvos Statistikos departamento (2009) duomenis pateikiamas pedagogų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį.

Pedagogų skaičius 2008–2009 mokslo metų pradžioje

	Pedagogų skaičius		Pasiskirstymas pagal lytį, %	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Iš viso	46578	13071	78,1	21,9
Bendrojo lavinimo mokyklos	36020	5373	87,0	13,0
Profesinės mokyklos	2666	1242	68,2	31,8
Kolegijos	3055	1429	68,1	31,9
Universitetai	4837	5027	49,0	51,0

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamentą. Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2009.

Iš pateiktų duomenų matyti, kad moterys pedagogės daugiausiai dirba bendrojo lavinimo mokyklose, tuo tarpu aukštesnio lygio institucijose – universitetuose daugiau pedagogais dirba vyrai, nes 51% visų pedagogų universitete sudaro vyrai.

2007 m. vidurinių ir aukštesnių už vidurinių išsilavinimą turėjo 92 proc. 20–24 metų amžiaus Lietuvos moterų ir 87 proc. vyrų. Europos Sąjungoje, be Lietuvos, 90 proc. šis rodiklis viršija tik Slovėnijoje, Slovakijoje, Lenkijoje ir Čekijoje.

2008–2009 mokslo metų pradžioje šalies universitetuose ir kolegijose merginos sudarė 59 proc. visų studentų. Populiariausios studijų sritys merginoms įvardijamos socialinės paslaugos – 90 proc. studentų sudarė moterys. 2008 m. Lietuvos aukštosios mokyklos parengė 42,5 tūkst. aukštojo mokslo specialistų, iš jų 67 proc. sudarė moterys. Tarp įgijusiųjų bakalauro ir magistro laipsnius moterys sudarė 67 proc., daktaro mokslo laipsnį – 56 proc. Universitetuose moterys sudarė 49 proc., kolegijose – 70 proc. visų dėstytojų (Lietuvos Statistikos departamentas, 2009).

Taigi apibendrinant statistinius duomenis, galima teigti, kad nors daugiau moterų įgyja aukštąjį išsilavinimą, tačiau dirba daugiau paslaugų srityje, bendro lavinimo mokyklose.

Jau daugelį metų moterų *darbo užmokestis* yra mažesnis nei vyrų. Siekiant sumažinti nelygybę šioje srityje, priimta daug teisės aktų, taip pat su diskriminacija dėl darbo užmokesčio kovojama ir tarptautiniame lygmenyje.

Žemiau pateikiamoje lentelėje matyti Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonominius sektorius.

Iš 7 lentelės matyti, kad nuo 2000-2008 metų moterų bruto darbo užmokestis visuose ekonomikos sektoriuose buvo mažesnis nei vyrų.

2007 m. moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis buvo beveik ketvirtadaliu (24,4%) mažesnis negu vyrų. 2007 m. moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis gamyboje ir paslaugose sudarė 9,57, vyrų – 12,66 lito (2006 m. – atitinkamai 8,11 ir 10,41 Lt) (Lietuvos Statistikos departamentas).

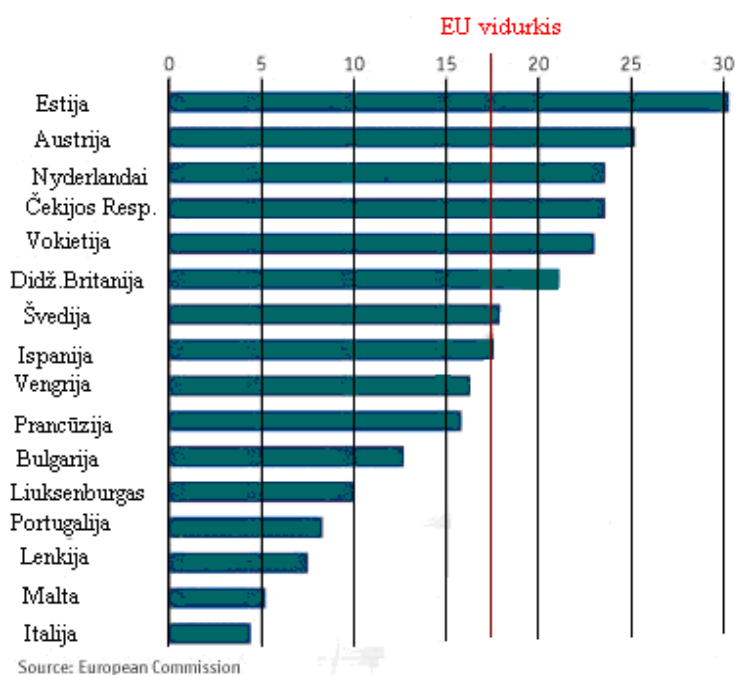
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius

	Šalies ūkis, Lt		Valstybės sektorius, Lt		Privatus sektorius, Lt	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
2000	956	1170	980	1272	918	1087
2005	1230	1493	1290	1654	1168	1421
2006	1432	1743	1510	1913	1356	1677
2007	1677	2115	1740	2193	1621	2087
2008	2020	2505	2139	2685	1916	2440

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamentą. Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2009

2008 m. šalies ūkyje moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 19,36 % mažesnis nei vyrų, valstybės sektoriuje 20,34 % mažesnis nei vyrų, o privačiame sektoriuje net 21,48% vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis moterų mažesnis nei vyrų.

Europos šalyse vyrauja gana dideli skirtumai tarp moterų ir vyrų valandinio darbo užmokesčio.



Šaltinis: sukurta autorės, pagal Šaltinis: sudaryta autorės, pagal P.A.P. Blog-Human Rights. Statistics on Discrimination of Women, 2009.

5 pav. Skirtumai tarp vyrų ir moterų valandinio darbo užmokesčio proc. 2007 m.

Europos Sąjungos valstybėse narėse 2007 m. moterų vidutinis valandinis darbo užmokestis buvo 21,6 proc. mažesnis negu vyrų Europos valstybėse apie 17,5 proc. (paveikslėlyje pavaizduoja raudona linija). Kaip matyti iš 7 paveikslėlio didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo Estijoje net 31%. Taip pat nedaug atsiliko ir Austrija, kurio darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų sudarė apie 25%. Mažiausias skirtumas buvo Italijoje, kuris sudarė tik apie 4 %.

Duomenys rodo, kad nėra nė vienos ūkio šakos, kurioje moterų vidutinis užmokestis viršytų vyrų vidutinį užmokestį. Panašūs moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje skirtumai egzistuoja ne tik Lietuvoje. Ypač daug panašumų esama visame Rytų ir Vidurio Europos regione (Purvanckienė, 1999).

Moterys labiau dominuoja paslaugų sferoje, pasižyminčioje ilgu, nepalankiu šeimai darbo laiku, mažais atlyginimais. Moterų užimtumas didėja sektoriuose, kur jų yra didžioji dalis ir kuriuose darbo užmokestis yra mažesnis.

Neretai moterys, negalėdamos suderinti darbo ir šeimos pareigų, pailgintų darbo valandų ir šeimos narių priežiūros bei namų ruošos darbų, yra priverstos trauktis iš užimamų pozicijų, atsisako ar neišnaudoja karjeros galimybių. Tai vienaip ar kitaip atsiliepia jų saviraiškai gaunamoms pajamoms, jų ir jų vaikų gyvenimo kokybei, nepilnai išnaudojamas jų kūrybinis potencialas.

Aktyvus moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir lyčių atotrūkio mažėjimas visose gyvenimo srityse labai svarbus siekiant ES konkurencingumo, ekonominio augimo ir socialinės sanglaudos. Lisabonos strategijoje numatytas tikslas iki 2010 m. pasiekti 60 proc. moterų užimtumo nebus įgyvendintas nededant tolesnių pastangų lyčių lygybės srityje. Kad šis tikslas būtų įgyvendintas, iki 2010 m. į darbo rinką turi įžengti bent 6 milijonai moterų.

Trečiąjį 2008 m. ketvirtį *moterų užimtumo lygis* (15–64 metų amžiaus užimtų asmenų ir to paties amžiaus visų gyventojų santykis) buvo 62,7, vyrų – 67,5 proc., trečiąjį 2007 m. ketvirtį – atitinkamai 62,9 ir 69,4 proc. (Lietuvos Statistikos departamentas, 2009).

8 lentelėje pateikiami naujausi Statistikos departamento (2009) duomenys apie užimtus gyventojus valstybės ir privačiame sektoriuje.

8 lentelė

Užimti gyventojai valstybės ir privačiame sektoriuje 2008 m.

	<i>Moterys</i>		<i>Vyrai</i>		<i>Pasiskirstymas pagal lytį, %</i>	
	Tūkst..	%	Tūkst.	%	moterys	Vyrai
Valstybės sektorius	278,6	37,1	139,8	18,2	66,6	33,4
Privatus sektorius	472,8	62,9	628,9	81,8	42,9	57,1

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamentą. Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2009

2008 metais privačiame sektoriuje dirbo 472,8 tūkst. moterų, o vyrų net 628,9 tūkst. Taigi galima teigti, kad daugiausia moterys dirba valstybiniame sektoriuje (66,6 proc.), o privačiame sektoriuje daugiau vyrauja vyrai (57,1 proc.).

**Darbo jėgos aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygis
(15–64 metų amžiaus gyventojų, proc.)**

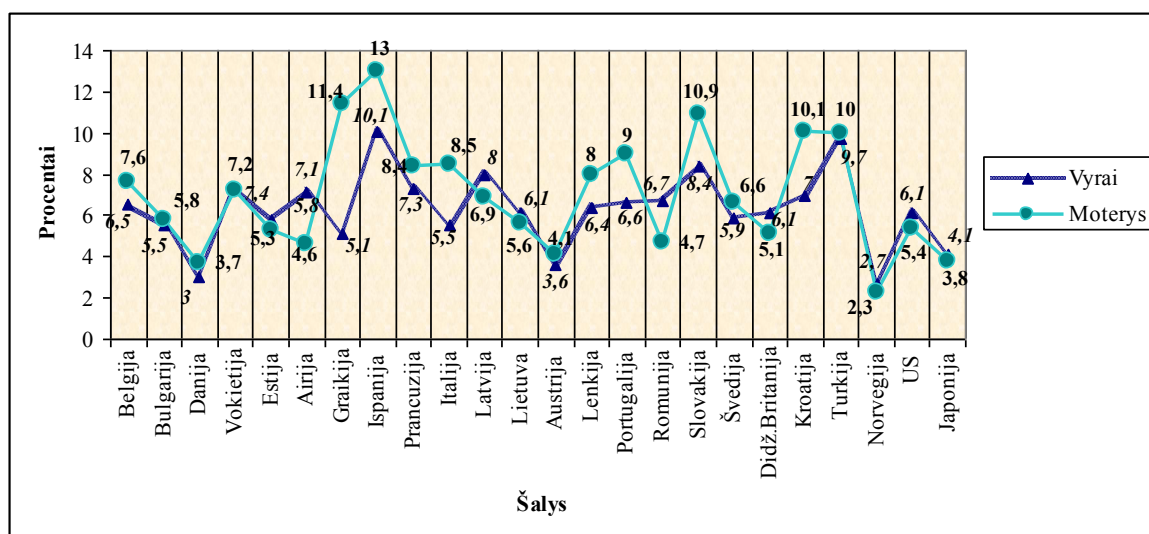
	2000		2007		2008	
	<i>moterys</i>	<i>vyrų</i>	<i>Moterys</i>	<i>vyrų</i>	<i>moterys</i>	<i>vyrų</i>
Darbo jėgos aktyvumo lygis	67,1	74,2	65,0	71,0	65,5	71,4
Užimtumo lygis	57,5	60,1	62,2	67,9	61,8	67,1
Nedarbo lygis	13,9	18,8	4,3	4,3	5,6	6,0

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamentą. Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2009

Iš 9 lentelės matyti, kad moterų užimtumo lygis 2008 metais sumažėjo lyginant su 2007 metais. Nedarbo lygis 2007 metai, tiek vyrų, tiek moterų buvo vienodas, sudarė 4,3 %, tačiau 2008 metais vyrų nedarbo lygis buvo didesnis nei moterų. Tai galėjo įtakoti šiuo metu darbo rinką stipriai veikianti ekonominė krizė.

Gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, trečiąjį 2008 m. ketvirtį moterys sudarė 41 proc. visų vadovų (vyresniųjų valstybės pareigūnų bei įmonių ir organizacijų vadovų). Tai vienas aukščiausių rodiklių Europos Sąjungoje (Lietuvos Statistikos departamentas, 2009).

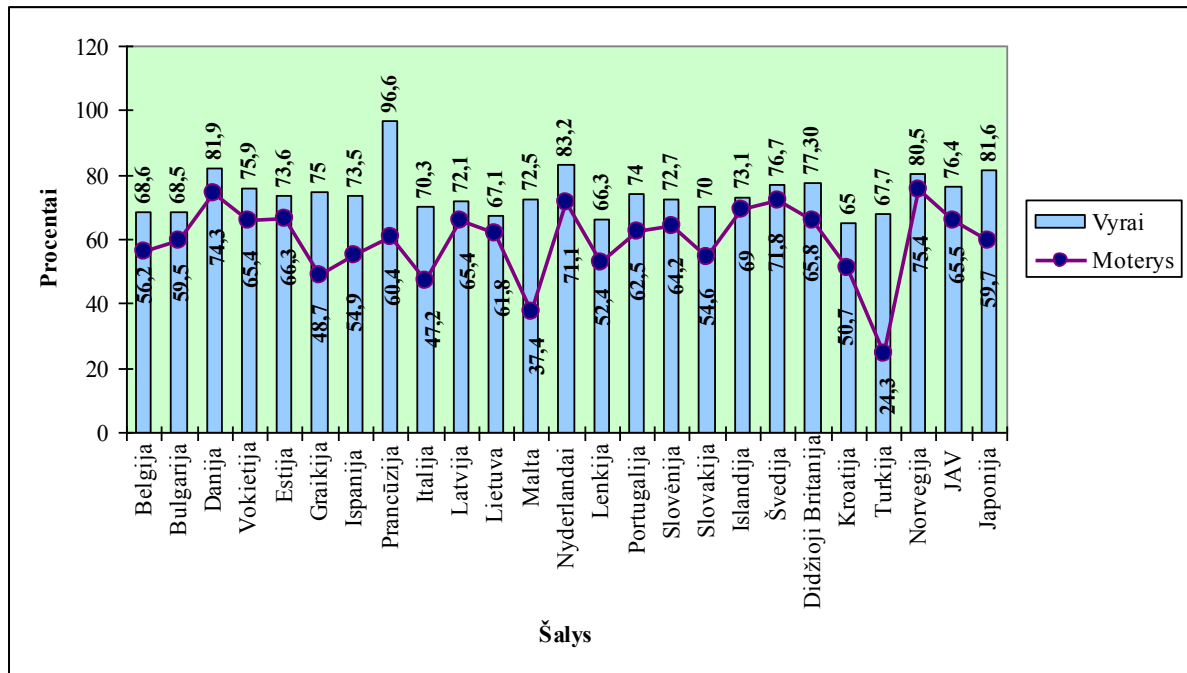
6 paveikslėlyje pateikiamas pasaulio šalių nedarbo lygis pagal lytį 2008 metais.



Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Eurostat. Statistics Database, Unemployment rate, 2009.

6 pav. Nedarbo lygis pasaulio šalyse 2008 m.

2008 m. didžiausias moterų nedarbo lygis vyravo Ispanijoje (13 proc.), o vyrų nedarbo lygis sudarė apie 10,1 proc. Mažiausias moterų ir vyrų nedarbo lygis užfiksuotas Norvegijoje (moterų - 2,3 proc., vyrų - 2,7 proc.). Tuo tarpu, Lietuvoje nedarbo lygis, lyginant su kitomis šalimis, sudarė: moterų 5,6 proc, o vyrų - 6,1 proc. Apžvelgiant bendrą šalių situaciją nedarbo srityje 2008 metais, galima teigti, kad daugumoje šalių vyrauja didesnis moterų nedarbo lygis, nei vyrų.



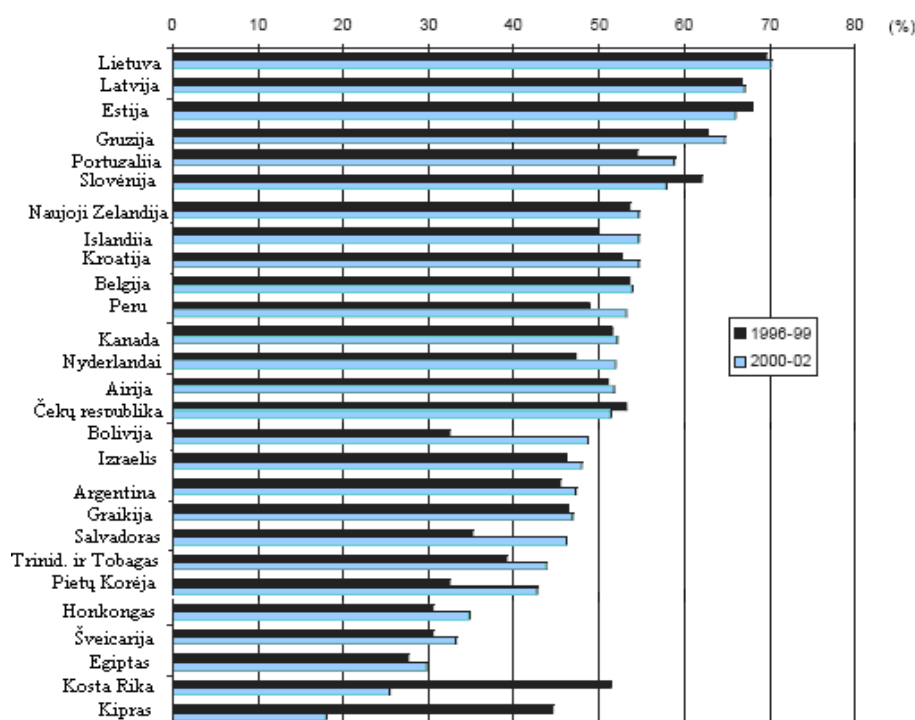
Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Eurostat. Statistics Database, Employment rate, 2009.

7 pav. Užimtumo lygis pasaulio šalyse 2008 m.

Trečiąjį 2008 m. ketvirtį Europos Sąjungos valstybėse narėse moterų užimtumo lygis siekė 59,5, vyrų – 73,3 procento. Didžiausias moterų užimtumo lygis buvo Norvegijoje (75,4 proc) ir Danijoje (74,3 proc.) žemiausias – Turkijoje (24,3 proc.) ir Maltoje (34,1 proc.). Didžiausias vyrų užimtumo lygis buvo Prancūzijoje (96,6 proc.) ir Nyderlanduose (83,2 proc.), o žemiausias – Kroatijoje (65 proc.) ir Lenkijoje (66,3 proc.). Lietuvoje tiek vyrų, tiek moterų užimtumo lygis nedaug skiriasi (moterų 61,8 proc., o vyrų 67,1 proc.) lyginant su kitomis šalimis. Galima daryti išvadą, kad Lietuvoje užimtumo srityje lyčių diskriminacija nėra didelė, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis. Didžiausia diskriminacija užimtumo srityje vyrauja Turkijoje, kurioje moterų užimtumas yra net 43,4 proc. mažesnis už vyrų. Bet šitą situaciją gali lemti ir religinės paskatos, nes musulmoniškoje šalyse vyrauja tradicija, kad šeimoje dirba vyras, o moteris rūpinasi namų kultu.

Vertinant pasauliniu mastu, moterys sudaro daugiau nei 40 procentų pasaulio darbo jėgos, maždaug 70 procentų moterų - išsivysčiusiose šalyse ir 60 procentai besivystančiose šalyse. Taip pat buvo šiek tiek pasikeitė jų dalis profesinėse darbo vietose per pastaruosius kelerius metus (Wirth, 2004). Kiek kitokia situacija yra Lietuvoje, kur moterims užimti svarbesnius postus yra sunkiau, gal dėl to kad šią problemą nėra žiūrima labai rimtai.

Žemiau pateikiamas paveikslėlis, kuriame vaizduojama moterų, kaip profesionalių darbuotojų skaičiaus pokytis atitinkamais metais tam tikroje šalyse.



Šaltinis: WIRTH, L. (2004) *Breaking through the glass ceiling, Women in managment*, p.7

8 pav. Moterų, kaip profesionalių darbuotojų, skaičius 1996-1999m. ir 2000-2002m.

Iš 8 paveikslėlio matyti, kad situacija Lietuvoje nuo 1996m. iki 2002m. nežymiai pasikeitė, bet lyginant su kitomis šalimis Lietuvoje moterų, kaip profesionalų darbuotojų yra gana daug, jos sudaro apie 70%. Tuo tarpu Kosta Rikoje ir Kipre moterų, kaip profesionalių darbuotojų, per keturis metus sumažėjo daugiau nei dvigubai. Tokiose šalyse kaip Bolivijoje, Pietų Korėjoje profesionalių darbuotojų – moterų skaičius didėja, tai parodo, kad šiose šalyse yra aktyviai kovojama už lygių teisių įgyvendinimą. *Vidutinės disponuojamos pajamos* pagal namų ūkio tipą pateikiamos 10 lentelėje.

10 lentelė

Vidutinės disponuojamos pajamos pagal namų ūkio tipą 2008 m.

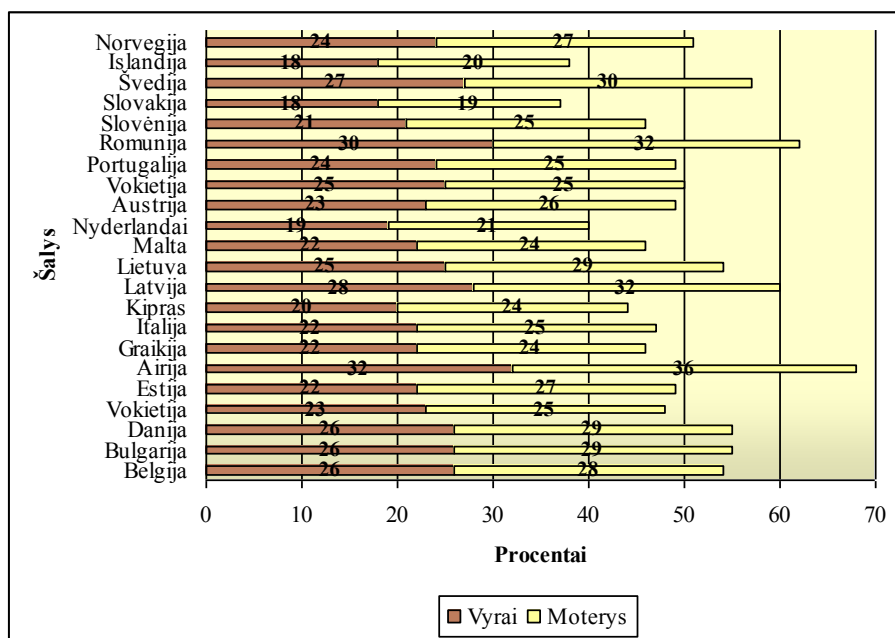
Vienam namų ūkio nariui per mėnesį, litais

Namų ūkio tipas	Namų ūkio galva	
	Moteris	Vyras
Vienišas asmuo	1084,3	1378,1
Vienišas asmuo su vaikais iki 18 metų	634,0	836,8
Pora be vaikų	1183,5	1229,8
Pora su vaikais iki 18 metų	794,7	937,4
Kiti namų ūkiai su vaikais	698,8	827,9
Kiti namų ūkiai be vaikų	991,5	1216,0

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamentą. Lietuvos moterys ir vyrai, 2009.

Visuose namų ūkio tipuose moterų disponuojamos pajamos yra mažesnės už vyrų. Didžiausias skirtumas tarp moterų ir vyrų disponuojamų pajamų yra vienišo asmens namų ūkio tipe (21,32 proc moterų disponuojamos pajamos yra mažesnės nei vyrų). Taigi pragyvenimui moterys turi mažiau lėšų negu vyrai, todėl tai gali riboti ir jų pasirinkimą tiek prekių, tiek paslaugų srityje.

Sekančiame paveikslėlyje pateikiama Europos Sąjungos valstybių skurdo rizikos lygis.



Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Eurostat. Statistics Database, At-risk-of-poverty rate before social transfers 2009.

9 pav. Skurdo rizikos lygis prieš socialines reformas 2008 m.

2008 metais didžiausias moterų skurdo lygis buvo Airijoje (36 proc.) bei Rumunijoje (32 proc.). Žemiausias moterų skurdo lygis vyravo Islandijos (20 proc.) bei Slovakijos valstybėse (19 proc). Didžiausias vyrų skurdo rizikos lygis užfiksuotas Airijoje (32 proc.) o mažiausias – Islandijoje bei Slovakijoje (18 proc.). Vokietijoje tiek moterų, tiek vyrų skurdo rizikos lygis yra po 25 proc. Lietuvoje skurdo rizikos rodikliai taip pat gana dideli (moterų 29 proc., vyrų 25 proc.). Apibendrinant situaciją Europos Sąjungos šalyse galime teigti, kad lyginant moterų ir vyrų skurdo rizikos rodiklius, beveik visose šalyse, kurios pateikė duomenis moterų skurdo rizikos rodiklis didesnis nei vyrų.

Moterų dalyvavimas priimant sprendimus – būtina sąlyga lyčių lygybei įgyvendinti. Visų pasaulio šalių valdymo struktūrose ir priimant sprendimus dominuoja vyrai. Net labiausiai feminizuotos šalies – Švedijos, kuri yra pasiekusi paritetą Ministrų Kabinete (t. y. jame yra 50 % moterų ir 50 % vyrų), Parlamente moterys sudaro 43 %, savivaldybėse – 41 %. Daugumoje pasaulio šalių vis daugiau moterų ateina į valdžią, ir tai nėra paprastas valdžios siekis. Tai siekis pakeisti visuomenę taip, kad joje vienodai saugiai ir patogiai jaustųsi abiejų lyčių atstovai. O norint tai įgyvendinti, dažnai tenka koreguoti politikos prioritetus. Tose šalyse, kur valdžioje yra daugiau

moterų, pakinta politikos prioritetai, ji geriau gina moterų interesus (Jungtinių Tautų Vystymo Programa, 1995).

Vienas iš rodiklių nurodantis šalies demokratijos lygį yra *moterų procentas parlamente*. Neseniai pateiktą Jungtinių Amerikos Valstijų nacionalinės žvalgybos tarybos paskutinėje ataskaitoje, Pasaulinės Tendencijos 2025, aptaria moterų galimybes parlamente kaip socialinius ir politinius pokyčius.

Devyniose Islamo šalyse yra didesnis moterų procentas parlamente, nei Jungtinėse Amerikos Valstijose.

Afganistane ir Irake po naujos konstitucijos priėmimo moterys užima bent 25 % vietų parlamente. Daug kas keičiasi. Afganistano moterys mokytojos mokyklose dabar yra palaikomos, saugomos "apsaugos pareigūnų".

Kiekviena iš 186 pasirašančių šalių dėl visų formų diskriminacijos prieš moteris panaikinimo konvenciją (CEDAW) jau ratifikavo susitarimą, išskyrus Jungtines Amerikos Valstijas.

Pateikiamoje 11 lentelėje matyti 2009 metų duomenimis parlamente moterų užimamos vietos tam tikrose šalyse. Daugiausiai moterų valdymo institucijoje dirba Afrikos šalyje Ruandoje, net 56,3 proc. visų vietų parlamente užima moterys. Mažiausiai vietų moterys užima JAV, bet ši šalis dar nėra pasirašiusi konvencijos dėl visų diskriminacijos formų prieš moteris panaikinimo.

11 lentelė

Parlamente moterų užimamos vietos pagal šalis

Eilė	Šalis	Parlamente užimamos vietos				CEDAW ratifikavimas
		Paskutiniai rinkimai	Vietos	Moterys	Moterys, %	
1	Ruanda	2008-09	80	45	56,3	1981-03
2	Švedija	2006-09	349	165	47	1980-07
Islamo šalyse didesnis % moterų parlamente nei JAV						
28	Afganistanas	2005-09	242	67	27,7	2003-03
35	Irakas	2005-12	275	70	25,5	1986-06
44	Tunisas	2004-10	189	43	22,8	1985-09
45	Pakistanas	2008-02	338	76	22,5	1996-03
45	Jungtiniai Arabų Emyratai	2006-12	40	9	22,5	2004-11
46	Mauritanija	2006-11	95	21	22,1	2001-05
47	Eritrėja	1994-02	150	33	22	1995-09
47	Senegalas	2007-6	150	33	22	1985-02
65	Sudanas	2005-08	443	80	18,1	Dar nepasirašė
JAV atstovaujamos įstaigos						
70	JAV	2008-11	435	73	16,8	Dar neratifikavo

Šaltinis: sukurta autorės, pagal Signs of Our Times. Graphics and signs of social trends, *Global Peace Index*, 2009.

12 lentelėje apžvelgiama situacija Lietuvos Respublikos Seime.

Lietuvos Respublikos Seimo nariai

	<i>Moterys</i>	<i>Vyrai</i>	<i>Pasiskirstymas pagal lytį, %</i>	
			Moterys	Vyrai
Seimas (1992–1996 m.)	10	131	7,1	92,9
Seimas (1996–2000 m.)	25	114	18,0	82,0
Seimas (2000–2004 m.)	15	126	10,6	89,4
Seimas (2004–2008 m.)	31	110	22,0	78,0
Seimas (2008–2012 m.)	26	115	18,4	81,6

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos Statistikos departamentas. Lietuvos moterys ir vyrai, 2009.

Lietuvos Respublikos Seime nuo 1992 m. vyrauja vyrų dauguma. Daugiausiai moterų Seime dirbo 2004-2008 m. net 22 proc., o 2008-2012 m. moterų skaičius Seime vėl sumažėjo iki 18,4 proc.

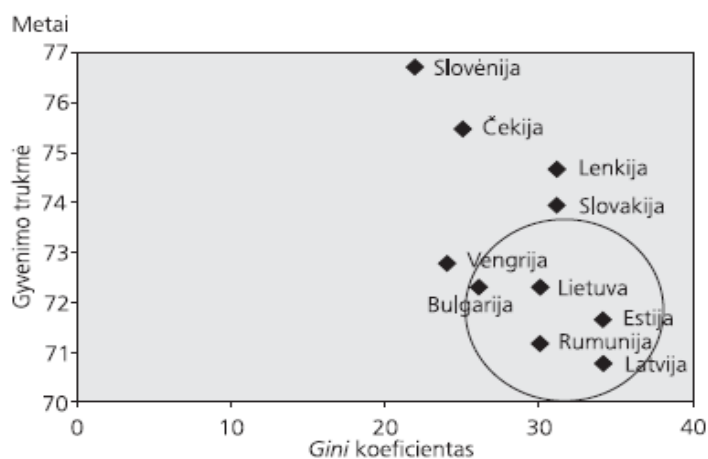
2008 m. į Lietuvos Respublikos Seimą išrinktos 26 moterys ir 115 vyrų. Moterų, išrinktų į Lietuvos Respublikos Seimą, dalis sumažėjo nuo 22 procentų 2004 m. iki 18 procentų 2008 m. Penkioliktoje Lietuvos Respublikos Vyriausybėje yra tik viena moteris ministrė. 2007 m. į savivaldybių tarybas išrinktos moterys sudaro 22 procentus visų išrinktųjų.

Moterų dalyvavimas priimant sprendimus – būtina sąlyga lyčių lygybei įgyvendinti. Visų pasaulio šalių valdymo struktūrose ir priimant sprendimus dominuoja vyrai. Tai patvirtina ir 2009 metais Lietuvoje išrinkta prezidentė D.Grybauskaitė, pirmą kartą Lietuvos istorijoje moteris valdo valstybę, priima kardinalius sprendimus, kurie bus naudingi ir Lyčių lygybės klausimais.

Daugiausia moterų valstybės valdyme dalyvauja Švedijoje – moterys sudaro 47 procentus nacionalinio parlamento narių, Suomijoje – 42, Nyderlanduose – 39, Danijoje – 38, Ispanijoje – 36 procentus, mažiausia – Rumunijoje ir Vengrijoje – po 11 procentų (Lietuvos Statistikos departamentas, 2009).

I. Tamutienės (2004) teigimu, norint išanalizuoti gyvenimo lygio išsimokslinimo bei ilgo ir sveiko gyvenimo galimybes pagal lytį, būtina atsižvelgti į lyčių socialinės raidos indeksą. Autorė teigia, kad 2002 metais Švedijoje ir Latvijoje žmogaus socialinės raidos indeksas buvo tapatus lyčių socialinės raidos indeksui. Šis tapatumas parodo lygybę tik gyvenimo lygio, ilgo ir sveiko gyvenimo bei išsimokslinimo požiūriais, tačiau nerodo, ar tokia lygybė pasiekta kitose lyčių gyvenimo srityse.

Žemiau pateiktame paveikslėlyje apibrėžtas plotas parodo pajamų pasiskirstymo netolygumo ir gyvenimo trukmės ES naujosiose valstybėse sąryšį. Šalių, kurių pajamų pasiskirstymo netolygumas yra didesnis, ypač Baltijos valstybių, taip pat Rumunijos ir Bulgarijos, gyventojų gyvenimo trukmė yra mažesnė nei šalių, kurių pajamų pasiskirstymo netolygumą rodantis Gini koeficientas yra mažesnis.



Šaltinis: WOOLFSON, CH.; CALITE, D. Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje vastybėje Lietuvoje, 2008, p.75.

10 pav. Pajamų pasiskirstymo netolygumo ir gyvenimo trukmės ryšys ES naujosiose valstybėse 2008 m.

Iš *ekonominių rodiklių* plačiai naudojamas **BVP vienam gyventojui**. Lyčių lygybės požiūriu Švedija yra lyderė, tačiau Švedijoje moterys 2004 m. uždirbo 17 % mažiau nei vyrai, nors jų studijavo net 50 % daugiau nei vyrų. Tuo tarpu Latvijoje moterų pajamos buvo net 31% žemesnės nei vyrų, nors studijuojančių yra dar daugiau nei Švedijoje. Turtingiausia ES šalis pagal BVP 1 gyventojui 2004 m. buvo Liuksemburgas, tačiau pagal žmogaus socialinės raidos indeksą ši šalis užima tik aštuntą vietą tarp ES šalių.

2009 metų sausio mėn. duomenimis turtingiausia šalis pagal BVP vienam gyventojui Linchtenšteinas. Lietuva užima 70 vietą, kurioje vienam gyventojui tenka 15,6 JAV dolerio šalies BVP.

13 lentelė

Turtingiausios šalys pagal BVP/gyv.

Eilė	Šalis	BVP vienam gyventojui (JAV \$)
1	Lichtenšteinas	118,000
2	Kataras	85,600
3	Liuksemburas	79,600
6	Norvegija	54,900
11	Airija	45,100
16	Islandija	40,100
20	Nyderlandai	38,600
24	Švedija	37,300
25	Danija	37,200
26	Australija	36,700
27	Belgija	36,200
28	Didž. Britanija	35,500
30	Suomija	35,200
35	Ispanija	33,100

Eilė	Šalis	BVP vienam gyventojui (JAV \$)	
47	Slovėnija	26,700	
55	Estija	20,200	
62	Slovakija	18,700	
67	Kroatija	17,000	
68	Latvija	16,300	
70	Lietuva	15,600	
71	Lenkija	15,500	
89	Bulgarija	11,300	
93	Romunija	10,700	
224	Kongas	300	
225	Zimbabvė	200	

Šaltinis: CIA World Factbook, Country Comparison, 2009.

Statistikos departamento prie LRV duomenimis, nors ir atsilikdami nuo Europos Sąjungos šalių 2 kartus, tačiau Lietuvoje verslumo lygis didėjo iki 2001 m., po to kasmet įmonių skaičius ženkliai mažėjo ir 2004 metų pradžioje mes atsilikome jau daugiau kaip 3,5 karto. Jei 2000 m. vienam tūkstančiui gyventojų Lietuvoje teko 23 įmonės (o ES šalyse-40), -2002 m. tūkstančiui gyventojų teko tik 16 įmonių (o ES šalyse-55) (Lapėnas, 2006).

Kiekvienam Nigerijoje žmogaus uždirbtam doleriui tenka 85 Norvegijoje uždirbti doleriai. Pusė žmonių skurdžiausiose 24 valstybėse buvo neraštingi, o vidutiniokų grupei priskirtose šalyse šis skaičius buvo 20 procentų. 19-oje vietoje esančiame mažyčiame Lichtenšteine, kuriame gyvena 35 tūkst. žmonių, yra 15 bankų ir daugiau kaip 100 turto valdymo kompanijų, buvo didžiausia BVP dalis vienam gyventojui – 85 383 JAV doleriai (202 571 litas). Skurdžiausi žmonės gyvena Demokratinėje Kongo Respublikoje, kur vidutinės vieno žmogaus pajamos per metus buvo 298 doleriai (707 litai) (Palgrave, 2009, p.127).

Apžvelgiant *kultūrinius diskriminacijos vertinimo rodiklius* pateikiami 14 lentelėje rodikliai pagal šalis.

Kultūriniai šalių rodikliai

Šalis	PDI	IDV	MAS	UAI	LTO	Šalis	PDI	IDV	MAS	UAI	LTO
Australija	36	90	61	51	31	Japonija	54	46	95	92	80
Austrija	11	55	79	70		Malaizija	104	26	50	36	
Belgija	65	75	54	94		Malta	56	59	47	96	
Bulgarija	70	30	40	85		Nyderlandai	38	80	14	53	44
Kanada	39	80	52	48	23	Norvegija	31	69	8	50	20
Kinija	80	20	66	30	118	Pakistasanas	55	14	50	70	0
Danija	18	74	16	23		Panama	95	11	44	86	
Rytų Afrika	64	27	41	52	25	Lenkija	68	60	64	93	32
Ekvadoras	78	8	63	67		Portugalija	63	27	31	104	
Estija	40	60	30	60		Rumunija	90	30	42	90	
Suomija	33	63	26	59		Rusija	93	39	36	95	
Prancūzija	68	71	43	86		Singapūras	74	20	48	8	48
Vokietija	35	67	66	65	31	Slovakija	104	52	110	51	38
Graikija	60	35	57	112		Švedija	31	71	5	29	33
Gvatemala	95	6	37	101		Turkija	66	37	45	85	
Vengrija	46	80	88	82	50	Didž. Britanija	35	89	66	35	25
Airija	28	70	68	35		JAV	40	91	62	46	29
Izraelis	13	54	47	81		Urugvajus	61	36	38	100	
Italija	50	76	70	75		Vietnamas	70	20	40	30	80
Jamaika	45	39	68	13							

* Valdžios (jėgos) pozicija (PDI), Individualizmas (IDV), Vyriškumas (MAS), Neaiškumų (nepastovumų) vengimas (UAI), Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas (LTO)

Šaltinis: HOFSTEDE, G. Cultural Dimensions, 2009.

Valdžios (jėgos) pozicija didžiausia Malaizijos ir Slovakijos valstybėse, šiose šalyse vyrauja dideli darbo užmokesčio ir statuso skirtumai, nelygybė yra tikėtina ir net pageidaujama, o mažiausias indeksas yra Austrijos valstybėje, kurioje vyrauja mažesnė hierarchija, taip pat mažesni darbo užmokesčio skirtumai ir didelis dėmesys skiriamas lygybės įtvirtinimui.

Valdžios pozicija Lietuvoje vidutinė (vieta eilėje 51/52 iš 70, PDI indeksas 45). Lietuvoje vyrauja hierarchija darbe, visuomenėje. Šeimos galva laikomas tėvas, todėl ir sūnus užima garbingą vietą, taip susidaro šeimos hierarchija (Baltrimienė, 2005).

Individualizmas labai išsivyravęs JAV ir Australijoje, kuriose akcentuojamas privatumas, asmens laisvė, apribota valdžios galia, o mažiausiai tai Ekvadore. Vakarų šalyse labiau vyrauja individualizmas. Lietuvoje nustatytas vidutinis individualizmo lygis (vieta eilėje 28/70, IDV indeksas 50), nors daugelyje šalių manoma, kad Lietuvoje vyrauja kolektyvizmas, lietuviai save laiko individualistais.

Labiausiai vyriškos vertybės dominuoja Slovakijoje ir Japonijoje, kurių indeksasyra didesnis nei 90. Skandinavijos šalyse vyrauja labai mažas vyriškumo vertybių dominavimas, nes Švedijos ir

Norvegijos rodiklis labai mažas. Lietuvoje vyrauja tradicinės vyriškumo normos, gebėjimas numatyti savo šeimos situaciją. Lietuvos pozicija dėl vyriškumo dimensijos vyravimo yra gana aukšta (eilėje 14 vieta, MAS indeksas 65)(Baltrimienė, 2005).

Vertinant neaiškumų vengimo indeksą labiausiai pasižymi Graikijos ir Gvatemalos valstybės, kurių indeksai labai aukšti, vyrauja nepastovumo kultūriniai bruožai, žmonės emocingesni, energetiškesni. Mažiausias rodiklis tik apie 8 vyrauja Singapūre. Lietuvos pozicija gana vidutiniška (užima 38/39 vietą, UAI rezultatas 67). Bandoma išvengti netikrumų, kuriamos taisyklės, kad tų neaiškumų būtų kuo mažiau.

Atkaklumas, pagarba tradicijoms ir jų išsaugojimui labiausiai vyrauja Kinijoje, dauguma šalių net nepateikia duomenų, šio rodiklio apskaičiavimui.

Psichologinių rodiklių vertinimas taip pat gana svarbus, siekiant apžvelgti moterų diskriminacijos padėtį.

15 lentelė

Šalių pasiskirstymas pagal psichologinius bruožus

Šalys	Užimama pozicija iš 121 valstybės pagal psichologinius rodiklius				
	Paslaugumas	Neurastetiškumas	Sąžiningumas	Ekstravertiškumas	Atvirumas
Austrija	54	10	8	90	120
Belgija	79	73	23	35	107
Bulgarija	11	31	95	103	117
Kroatija	16	85	19	75	109
Danija	110	13	45	88	84
Estija	44	24	5	79	119
Prancūzija	29	111	10	23	93
Vokietija	63	41	55	56	92
Latvija	17	26	88	104	114
Lietuva	24	62	24	37	87
Nyderlandai	88	9	35	68	102
Norvegija	11	45	53	50	89
Lenkija	2	106	6	62	110
Portugalija	70	97	67	45	101
Slovakija	19	93	7	2	106
Slovėnija	21	15	57	99	100
Švedija	87	30	22	77	104
Didžioji Britanija	62	119	17	94	10

Šaltinis: sudaryta autorės pagal STILLWEL, D. myPersonality Research, 2009.

Iš lentelės matyti, kad iš pateiktų šalių paslaugumu labiausiai pasižymi Danijos, Švedijos valstybės, tuo tarpu Lietuva užima gana žemą vietą tik 24. Konkurencingiausiomis sritimis yra laikoma Centrinė ir Vakarinė Europa, po to eina Pietų Amerika. Paslaugiausios ir bendraujančios šalys yra Šiaurės Amerikoje ir Afrikoje.

Didelis neurastetiškumas vyrauja Didžiojoje Britanijoje, kuri užima net 119 vietą iš 121 valstybės. Taip pat Lenkijoje ir Prancūzijoje žmonės pasižymi tokiais bruožais kaip pyktis, kaltė,

linę greičiau palūžti emociškai. Mažiau emocingos šalys yra Nyderlandai bei Austrija. Tuo tarpu Lietuva užima 62 vietą.

Sąžiningų šalių piliečiai planuoja iš anksto savo veiksmus ir užduotis atlieka patikimai. Mažu sąžiningumu pasižyminčios šalys linkusios nukrypti nuo savo planų, nesilaiko jų griežtai. Centrinė ir Šiaurės Europa atrodo, kaip mažiausiai sąžiningos sritys. Vertinant sąžiningumą Bulgarija užima 95 vietą, o Lietuva žemesnę 24 vietą. Mažiau sąžiningų piliečių gyvena Slovakijoje ir Austrijoje.

Ekstravertiškumas apibūdinamas, kaip žmogaus būseną, kai jis nori bendrauti su kitais, gyvai reaguoja į aplinką, komunikabilus. Bulgarija ir Latvija pasižymi gana aukštais ekstravertiškumo vertinimais, tuo tarpu mažiau komunikabiliomis šalimis laikoma Slovakija, kuri užima tik 2 vietą iš 121 šalies.

Labai didelis atvirumas vyrauja Europos šalyse, įskaitant ir Rytų Europą, išimtis tik Airijos ir Didžiosios Britanijos valstybėse, kur vyrauja daug tradicijų. Artimieji Rytai yra dar viena sritis, kurių gyventojai skiria daugiau dėmesio tradicinėms vertybėms. Lietuva pasižymi taip pat gana dideliu atvirumu, nes pagal vertinimus užima net 87 vietą, tai iš visų psichologinių bruožų pati aukščiausia vieta. Taigi galima teigti, kad Lietuvos gyventojai pasižymi didesniu atvirumu ir emocingumu.

Toliau aptariami *instituciniai rodikliai*.

Instituciniai rodikliai parodo šalies valdymo efektyvumą, vertinat -2,5 iki 2,5 intervale. Jei rodiklio reikšmė arčiau 2,5, tai rodo labai gerą valdymą. Svarbu įvertinti ir šalies politinį stabilumą, vertinant kitus rodiklius. Žemiau pateiktoje lentelėje matyti atskaitingumo ir stabilumo rodiklių analizė 2004-2008 metų laikotarpiu.

16 lentelė

Atskaitingumo ir politinio stabilumo rodikliai

Šalys	Atskaitingumo rodiklis					Politinis stabilumas				
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004
Austrija	1,358	1,353	1,325	1,389	1,493	1,300	1,235	1,031	1,059	1,011
Belgija	1,374	1,390	1,375	1,417	1,466	0,608	0,784	0,790	0,790	0,811
Bulgarija	0,596	0,649	0,583	0,500	0,557	0,389	0,390	0,385	0,167	0,055
Kroatija	0,484	0,497	0,487	0,488	0,713	0,570	0,504	0,409	0,261	0,310
Danija	1,482	1,488	1,588	1,780	1,826	0,999	0,939	0,862	0,998	1,062
Estija	1,033	1,066	1,051	1,009	1,094	0,575	0,599	0,756	0,640	0,820
Prancūzija	1,243	1,251	1,340	1,470	1,433	0,582	0,544	0,509	0,470	0,553
Vokietija	1,335	1,381	1,406	1,505	1,518	1,078	0,980	0,921	0,837	0,725
Latvija	0,863	0,859	0,847	0,770	0,720	0,404	0,628	0,763	0,762	0,780
Lietuva	0,853	0,889	0,907	0,911	0,904	0,731	0,739	0,800	0,793	0,824
Malta	1,212	1,223	1,176	1,214	1,339	1,296	1,301	1,203	1,370	1,318
Nyderlandai	1,529	1,543	1,528	1,686	1,729	0,955	0,847	0,798	0,886	0,987
Norvegija	1,531	1,534	1,492	1,646	1,725	1,329	1,250	1,183	1,289	1,357

Šalys	Atskaitingumo rodiklis					Politinis stabilumas				
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004
Lenkija	0,861	0,805	0,748	0,955	1,019	0,790	0,564	0,332	0,344	0,224
Portugalija	1,188	1,244	1,324	1,428	1,476	1,053	0,832	0,911	0,959	0,970
Slovakija	0,894	0,930	1,034	0,920	0,960	0,921	0,861	0,686	0,721	0,546
Slovėnija	1,020	1,067	1,076	1,065	1,102	1,065	0,986	1,020	0,955	1,018
Švedija	1,530	1,491	1,394	1,580	1,756	1,126	1,239	1,168	1,220	1,340
Didžioji Britanija	1,329	1,334	1,435	1,471	1,600	0,563	0,605	0,612	0,378	0,447

Šaltinis: sukurta autorės pagal The World Bank. Key Development Data & Statistics, 2009

Remiantis 16 lentelės duomenimis, atskaitingumas nurodyto laikotarpio pradžioje buvo didžiausias Danijoje, o 2008 metais Norvegijoje. Politinis stabilumas didžiausias Maltos ir Norvegijos šalyse. Lietuvos atskaitingumas ir politinis stabilumas gana žemas lyginant su kitomis šalimis. Kroatijos ir Bulgarijos valstybėse atskaitingumas ir politinis stabilumas vienas iš mažiausių lyginant su kitomis šalimis. Taigi Norvegijoje, kurioje 2008 m. buvo mažiausia lyčių nelygybė, vyrauja gana didelis politinis atskaitingumas ir stabilumas.

Vyriausybės efektyvumo ir reguliavimo kokybės vertinimas taip pat labai svarbus nagrinėjant kitus šalies rodiklius.

17 lentelė

Vyriausybės efektyvumo ir reguliavimo kokybės rodikliai

Šalys	Vyriausybės efektyvumas					Reguliavimo kokybė				
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004
Austrija	1,706	1,769	1,752	1,704	1,817	1,6420	1,6184	1,6066	1,5601	1,5075
Belgija	1,364	1,654	1,822	1,780	1,911	1,4795	1,4798	1,4087	1,2897	1,4268
Bulgarija	0,098	0,069	0,051	0,201	0,083	0,7487	0,6069	0,5325	0,6367	0,6695
Kroatija	0,516	0,412	0,504	0,474	0,450	0,5023	0,4213	0,3845	0,4855	0,5045
Danija	2,188	2,287	2,319	2,162	2,304	1,8625	1,9333	1,8557	1,7068	1,8029
Estija	1,149	1,065	1,163	1,064	1,039	1,4696	1,4933	1,4148	1,4059	1,3860
Prancūzija	1,537	1,361	1,474	1,571	1,674	1,2545	1,1541	1,1151	1,1031	1,1677
Vokietija	1,652	1,746	1,757	1,602	1,575	1,4589	1,5041	1,4799	1,4175	1,4405
Latvija	0,557	0,499	0,670	0,621	0,651	1,0718	1,0579	1,0704	1,0089	1,0122
Lietuva	0,639	0,701	0,751	0,832	0,741	1,1418	1,1167	1,0451	1,1147	1,1575
Malta	1,257	1,290	1,164	0,990	1,020	1,1686	1,2854	1,2494	1,1516	1,2587
Nyderlandai	1,856	1,824	1,872	1,961	2,098	1,7506	1,8050	1,7222	1,7032	1,8034
Norvegija	1,952	2,144	2,126	1,993	2,162	1,3405	1,4396	1,3484	1,4689	1,5362
Lenkija	0,479	0,376	0,537	0,560	0,449	0,7716	0,7178	0,6836	0,7921	0,7434
Portugalija	1,049	0,870	0,814	1,060	1,076	1,1231	1,0489	1,0454	1,1999	1,1824
Slovakija	0,761	0,644	0,843	0,904	0,718	1,1403	0,9774	1,0974	1,1502	1,1087
Slovėnija	1,092	0,980	1,045	1,001	0,984	0,8141	0,8122	0,7968	0,8088	0,8661
Švedija	1,994	2,112	2,059	2,009	2,132	1,6850	1,6415	1,5327	1,5349	1,7268
Didžioji Britanija	1,736	1,783	1,822	1,718	1,900	1,7901	1,8581	1,8778	1,5752	1,7747

Šaltinis: sukurta autorės pagal The World Bank. Key Development Data & Statistics, 2009.

Efektyviausiai vyriausybė veikia Danijoje, kurios rodiklis visą nagrinėjamą laikotarpį yra didžiausias. Taip pat Danijoje aukšta reguliavimo kokybė. Taigi kai valstybėje yra aukšta reguliavimo kokybė ir vyriausybės efektyvumas, šalyje veikia efektyviai ir kiti sektoriai. Lietuvos vyriausybė veikia ne taip efektyviai kaip kitose šalyse, pastebima vyriausybės efektyvumo rodiklio mažėjimo tendencija. Tuo tarpu reguliavimo kokybė Lietuvoje lyginant su kitomis neblogo (rodiklis siekia 1,1418, 2008 m.).

Teisėtumo ir korupcijos kontrolės rodikliai parodo šalies valdymo efektyvumą teisinėje aplinkoje.

18 lentelė

Teisėtumo ir korupcijos kontrolės rodikliai

Šalys	Teisėtumas					Korupcijos kontrolė				
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004
Austrija	1,9182	1,8858	1,8490	1,8069	1,7878	1,8216	1,9734	1,9286	1,9110	2,0352
Belgija	1,3837	1,4823	1,3863	1,3858	1,4562	1,3487	1,3922	1,3326	1,4203	1,4696
Bulgarija	0,1206	0,1423	0,1914	0,1830	0,0517	0,1735	0,1869	0,0378	0,0820	0,1931
Kroatija	0,0834	0,0316	0,0453	0,0578	0,1049	0,1212	0,0588	0,0878	0,2150	0,2105
Danija	1,9209	2,0431	1,9521	1,9666	1,9504	2,3211	2,3900	2,3534	2,1881	2,3222
Estija	1,0544	1,0015	0,9397	0,8143	0,8474	0,9381	0,9794	0,9500	0,9800	1,0029
Prancūzija	1,3984	1,3478	1,3811	1,3674	1,4258	1,4326	1,3116	1,4566	1,3858	1,4166
Vokietija	1,7216	1,7353	1,7275	1,6798	1,6558	1,7728	1,7820	1,7857	1,8461	1,8772
Latvija	0,7252	0,5908	0,5187	0,4794	0,5293	0,2863	0,3436	0,3835	0,3792	0,2710
Lietuva	0,5767	0,4927	0,4493	0,4754	0,5744	0,1818	0,1804	0,2050	0,3157	0,3883
Malta	1,5897	1,5449	1,4602	1,3850	1,3777	1,0115	1,1935	1,1798	1,0300	1,1849
Nyderlandai	1,7602	1,7411	1,7231	1,7036	1,7395	2,1929	2,2782	2,0674	1,9821	2,0166
Norvegija	1,9649	1,9815	1,9960	1,9228	1,9758	0,3758	0,1847	0,2064	0,2122	0,2129
Lenkija	0,4941	0,3052	0,2786	0,3623	0,4379	1,8767	2,0491	2,0688	1,9607	1,9542
Portugalija	1,0210	0,9473	0,9421	1,0873	1,1885	1,0803	1,0956	1,0601	1,1167	1,1859
Slovakija	0,5177	0,3494	0,4144	0,4362	0,4832	0,4313	0,3057	0,4076	0,4921	0,4869
Slovėnija	0,9105	0,8316	0,7886	0,7816	0,8786	0,9518	0,9540	1,0109	0,9332	1,0691
Švedija	1,9008	1,9296	1,8832	1,8064	1,8810	2,2352	2,3600	2,1999	2,0702	2,1403
Didžioji Britanija	1,6833	1,6948	1,7005	1,5624	1,6668	1,7657	1,8495	1,8685	1,8820	1,9457

Šaltinis: sukurta autorės pagal The World Bank. Key Development Data & Statistics, 2009.

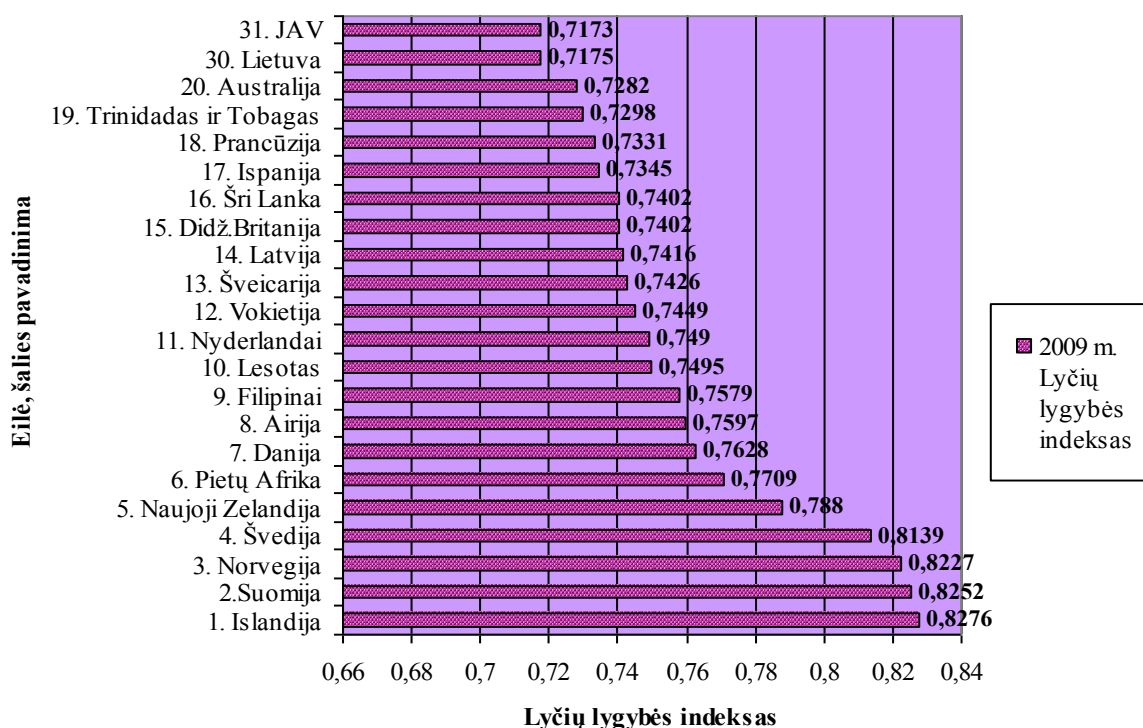
Teisėtumo ir korupcijos kontrolė geriausiai vykdoma Norvegijoje ir Danijoje, kuriose rodiklis labai aukštas lyginant su pateiktomis šalimis. Priešinga situacija Lietuvoje, kurioje teisėtumo ir korupcijos kontrolės rodikliai labai maži, tai rodo šalies valdymo neefektyvumą teisinėje aplinkoje bei vyraujančią korupciją.

Apibendrinant Lietuvos situaciją pagal Pasaulinio valdymo rodiklio duomenis, galima teigti, kad šalies valdymas nėra efektyvus, nes visi instituciniai rodikliai, kurių pagalba vertinamas šalies valdymo efektyvumas, nagrinėjamu laikotarpiu yra maži. Analizuojant kitų pateiktų Europos Sąjungos šalių rodiklius, galima daryti išvadą, kad valdymo efektyvumas gana aukštas Danijos, nuo kurios ne daug atsilieka ir Norvegija.

Taip pat svarbu apžvelgi ir *integruotus rodiklius*, padedančius išsamiau įvertinti moterų diskriminacinę padėtį darbo rinkoje.

Pagal *Moterų ir vyrų lygybės indeksą* 2007 m. pirmoje vietoje buvo Švedija, kurios lygybės indeksas buvo daugiau nei 0,8. Antrą vietą užėmė taip pat Skandinavijos šalis Norvegija. Analizuojant 2008 metų Lyčių lygybės indeksą Švedija užėmė tik 3 vietą, o ją aplenkė kaimyninė šalis Norvegija, kuri atsidūrė pirmoje vietoje. Lietuva lyginant su kitomis šalimis taip pat užėmė gana aukštą vietą – 23, aplenkdamą JAV, kuri užėmė tik 27 vietą.

Sekančiame paveikslėlyje pateikiamas naujausias 2009 metų Lyčių lygybės indekso pagal šalis palyginimas.



* 1 atitinka visišką lygybę tarp moterų ir vyrų

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal P.A.P. Blog-Human Rights. Statistics on Discrimination of Women, 2009.

11 pav. Lyčių lygybės indeksas 2009 m.

Iš 11 paveikslėlio matyti, kad labiausiai lyčių lygybės klausimais buvo rūpinamasi Islandijoje, kuri 2009 m. užėmė pirmą vietą, ir jos Lyčių lygybės indeksas sudarė 0,8276. Nuo jos ne daug atsilieka ir antroje vietoje esanti Suomija, bei trečioje vietoje – Norvegija. Taigi galima teigti, kad labiausiai lyčių lygybės klausimais rūpinasi Skandinavijos šalys. Tuo tarpu Lietuva 2009 metais, nusileido per keletą vietų ir užima 30 vietą, nuo kurios ne daug atsilieka ir JAV užimanti 31 vietą.

Apibendrinant *Žmogaus socialinės raidos indeksą* 2009 metais, galima teigti, kad Norvegija išsaugojo patraukliausios gyventi šalies statusą, o Lietuva užima 46-tą valstybių sąrašo

vieta, o Afrikos valstybės į pietus nuo Sacharos – pačioje pabaigoje. Geriausiai gyvenimo standartais džiaugiasi žmonės Norvegijoje, Australijoje ir Islandijoje, o blogiausiai padėtis šiuo atžvilgiu yra Nigerijoje, Afganistane ir Siera Leonėje.

19 lentelė

Žmogaus socialinės raidos indeksas

Labai aukštas išsivystymo lygis		Aukštas išsivystymo lygis		Vidutinis išsivystymo lygis	
Eilė	Šalis	39	Bahreinas	84	Armėnija
1	Norvegija	40	Estija	87	Tailandas
2	Australija	41	Lenkija	92	Kinija
3	Islandija	42	Slovakija	123	Egiptas
4	Kanada	45	Kroatija	129	Pietų Afrika
5	Airija	46	Lietuva	134	Indija
6	Nyderlandai	48	Latvija	152	Gana
7	Švedija	49	Argentina	158	Nigerija
8	Prancūzija	61	Bulgarija	Žemas išsivystymo lygis	
9	Šveicarija	70	Albanija		
10	Japonija	79	Turkija	159	Togas
12	Suomija			164	Zambija
13	JAV			166	Senegalas
14	Austrija			167	Ruanda
15	Ispanija			168	Gambija
16	Danija			169	Liberija
17	Belgija			181	Afganistanas
18	Italija			182	Nigerija
21	Didž. Britanija				
22	Vokietija				
29	Slovėnija				
32	Kipras				
34	Portugalija				

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Lietuvos geografijos mokytojų asociacija, Paskelbtas socialinės raidos – ŽSRI – indeksas 2009 metams, ŽSRI duomenų lentelės, 2009b.

Pagal 2009 metų *Gerovės indeksą* geriausia vieta gyventi yra Suomija. Pavyzdžiui, Airija, kuri dar nemažą dalį praėjusio amžiaus buvo tikra ekonominės nelaimės zona, šiandien tarp 104 valstybių užima 11 vietą. Panaši ir Singapūro, Taivano ir Pietų Korėjos istorija. Kroatija užima 35 vietą nepaisant to, kad dar praėjusiame dešimtmetyje šalyje siautė karas. Latviai užima 37 vietą, lenkai rikiuojasi 29 pozicijoje, Lietuva į reitingą neįtraukta, o Rusija užima 69 vietą. Tačiau šaliai stinga tvirtų vietinių institucijų, saugumo, gero valdymo, asmeninės laisvės ir socialinio pasitikėjimo.

2009 m. Gerovės indeksas

<i>Valstybės, kuriose geriausia gyventi</i>	<i>Valstybės, kuriose blogiausia gyventi</i>
1.Suomija	95.Kenija
2.Šveicarija	96.Alžyras
3.Švedija	97.Tanzanija
4.Danija	98.Nigerija
5.Norvegija	99.Pakistanas
6.Australija	100.Kamerūnas
7.Kanada	101.Centrinė Afrikos Respublika
8.Olandija	102.Jemenas
9.JAV	103.Sudanas
10.Naujoji Zelandija	104.Zimbabvė

Šaltinis:sudaryta autorės pagal Lietuvos geografijos mokytojų asociacija, 2009 metų Gerovės indeksas, 2009a.

Apibendrinant visus analizuotus rodiklius gali teigti, kad būtinas sistemingas visų rodiklių vertinimas, nes nors 2008 metais pagal lyčių lygybės indeksą Norvegija buvo pirmoje vietoje, kurioje vyrauja mažiausia nelygybė tarp lyčių. Vertinant kitus diskriminaciją apibūdinančius rodiklius, pastebėta, kad valdymo efektyvumu labiau pasižymi Danija nei Norvegija, taip pat Norvegijoje moterų vidutinis darbo užmokestis, nedarbo lygis mažesnis nei vyrų. Taip pat vyrauja gana didelis moterų skurdo lygis (27 proc.), o vyrų (24 proc.).

ES šalyse moterys uždirba mažiau nei vyrai, neužima nei ketvirčio vietų parlamente, tačiau švietimo ir sveikatos srityje sudarytos lygios struktūrinės galimybės gauti šias paslauga tiek vyrams, tiek moterims. Ši stratifikacija akivaizdi ir politinėje srityje.

Apibendrinant galima teigti, kad moterų ekonominio užimtumo ir politinio dalyvavimo rodikliai ES šalyse auga. Tuo tarpu vyrų santykis su privačia sfera (globa, priežiūra, emocijos) ir toliau išlieka problematiškas. Siekiant sumažinti moterų diskriminaciją turi su šia problema kovoti vyriausybė, parlamentas, švietimo ir kultūros institucijos (mokyklos institucija, tėvai, žiniasklaida) ir kiekvienas iš mūsų.

3. MOTERŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TYRIMAS

Šiame skyriuje pateikiama tyrimo metodologija. Remiantis surinktais duomenimis apie nelygybę nustatyti naudojamus rodiklius, sudaromas integruotas aplinkos indikatorius, kurio pagalba įvertinama moterų diskriminacinė padėtis Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse.

3.1 Tyrimo metodologija

Tyrimo objektas – moterų diskriminacija darbo rinkoje.

Pagrindinis *tyrimo tikslas* yra remiantis sudarytu integruotu moterų diskriminacijos rodikliu įvertinti moterų diskriminaciją darbo rinkoje bei palyginti šią situaciją su kitomis pasaulio šalimis.

Siekiant atsakyti į užsibrėžtą tyrimo tikslą, išsikelti tam tikri *uždaviniai*:

1. Sudaryti integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių.
2. Remiantis sudarytu integruotu kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatoriumi nustatyti ar jis įtakoja moterų diskriminaciją.

Nuostoliai nepanaudojant moterų gebėjimų bei talentų yra didžiuliai. Ekonomika laimi mažinant apribojimus moterims įsijungti į darbo rinką. Lytinė diskriminacija yra didelė *problema*, kurią svarbu panaikinti ne tik siekiant įgyvendinti socialinį teisingumą, bet ir dėl ekonominės gerovės. Lyčių lygybė darbo rinkoje yra vienas svarbiausių elementų užtikrinant stabilų augimą bei kuriant darbo vietas.

Siekiant įvertinti moterų diskriminacijos padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir gautus rezultatus palyginti su kitomis pasaulio šalimis pasirinktas daugiakriterinės analizės metodas, kuriant *integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių*.

Integruotas indikatorius, tai toks rodiklis, į kurį yra integruota keletas kitų rodiklių. Rodikliai turi pasižymėti tokiomis savybėmis: paprastumas, plati aprėptis, kiekybinio įvertinimo galimybė, leidžianti nustatyti tendencijas. Integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius apima;

- Ekonominius rodiklius,
- Psichologinius rodiklius;
- Kultūrinius rodiklius;
- Institucinius rodiklius.

Šių keturių grupių rodiklius integravus į vieną indiktorių, galima patikrinti ar sudarytas indikatorius turi įtakos lyčių lygybei. Prieš sudarant integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių, turi būti nustatomas kiekvieno minėtojo komponento rodiklis ir tuomet apskaičiuojamas bendras aplinkų indikatorius.

Daugelis sudarytų integruotų rodiklių, skirtų diskriminacijai vertinti, daugiau apima socialinę aplinką ir jos rodiklius. Socialinės aplinkos vertinimui daugiausia remiamasi skurdo rizikos lygio rodikliu. Šiuo sudarytu kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatoriumi siekiama nustatyti ar sudarytas aplinkos indikatorius įtakoja moterų diskriminaciją, kiek įtakos moterų diskriminacijai turi kultūriniai, instituciniai, psichologiniai bei ekonominiai rodikliai.

Šiuo tyrimu siekiama patvirtinti arba paneigti išsikeltas hipotezes:

H1: Instituciniai rodikliai bei BVP neturi įtakos lyčių lygybės vertinimui;

H2: Psichologinės-institucinės aplinkos indeksas labiau įtakoja lyčių lygybės vertinimą nei psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksas.

Tyrimo imtį sudaro 18 pasaulio valstybių ir Lietuvos valstybė.

Tyrimo organizavimas pradedamas nuo duomenų lentelių sudarymo. Atsirenkamos valstybės ir pagal antroje darbo dalyje surinktus duomenis, sudaromos rodiklių duomenų lentelės. Surinkus visus duomenis apskaičiuojami kiekvienos analizuojamos aplinkos (psichologinės, kultūrinės, institucinės, ekonominės) rodiklių bendras indeksas. Siekiant įvertinti kuris aplinkos indeksas labiausiai turi įtakos moterų diskriminacijai, sudaromi scenarijai, kurių pagalba lyginami indeksai ir vertinami gauti rezultatai. Įvertinus, kurie indeksai labiausiai įtakoja moterų diskriminaciją, bandoma susidaryti indeksus iš kelių aplinkos rodiklių ir vertinti Lyčių lygybės indekso kitimą lyginant su sudarytu indikatoriumi nustatyti ar šis indikatorius įtakoja moterų diskriminaciją.

3.2 Integruoto aplinkos idikatoriaus sudarymas ir duomenų rinkimas

Šiam tyrimui pasirinkta 18 pasaulio valstybių, kurių duomenys bus lyginami su Lietuvos duomenimis. Remiantis šio darbo antros dalies surinkta informacija apie lyčių diskriminacijos dominavimą pasaulio šalyse, atrinktos 21 lentelėje pateiktos valstybės, kuriose vyrauja didžiausi darbo užmokesčio skirtumai, mažas moterų užimtumas bei nedarbo lygis darbo rinkoje, didelis skurdo lygis. Taip pat atsižvelgiama kaip pasirinktos šalys išsidėsčiusios pagal Gerovės, Lyčių lygybės ir žmogaus socialinės raidos indeksą. Tyrimui pasirinktos valstybės, kuriose atsispindi didesni moterų diskriminacijos reiškinio padariniai. Kadangi dauguma rodiklių, kuriais vertinama lyčių nelygybė, daugiau orientuojasi į socialinę aplinką, šiuo tyrimu siekiama į integruotą moterų diskriminacijos rodiklį įtraukti Lyčių lygybės indeksą, ekonominį rodiklį - BVP/gyv., psichologinius rodiklius, kultūrinius ir institucinius.

Tyrime naudojami duomenys

<i>Tiriamos šalys</i>	<i>Naudojami rodikliai</i>
1. Airija 2. Austrija 3. Belgija 4. Bulgarija 5. Danija 6. Didžioji Britanija 7. Estija 8. Graikija 9. Ispanija 10. Latvija 11. Lenkija 12. Lietuva 13. Norvegija 14. Nyderlandai 15. Prancūzija 16. Slovakija 17. Suomija 18. Švedija 19. Vokietija	Lyčių lygybės indeksas
	Ekonominiai rodikliai: <ul style="list-style-type: none"> ▪ BVP/gyv.
	Psichologiniai rodikliai: <ul style="list-style-type: none"> ▪ paslaugumas, ▪ neurasteniškumas, ▪ sąžiningumas, ▪ ekstravertiškumas, ▪ atvirumas.
	Kultūrinius rodiklius: <ul style="list-style-type: none"> ▪ individualizmas, ▪ vyriškumas, ▪ ilgalaikis perspektyvinis orientavimas, ▪ valdžios pozicija, ▪ nepastovumų vengimas.
	Institucinius rodiklius: <ul style="list-style-type: none"> ▪ atskaitingumas, ▪ politinis stabilumas, ▪ vyriausybės efektyvumas, ▪ reguliavimo kokybė, ▪ teisėtumas, ▪ korupcijos kontrolė.

Šaltinis: sudaryta autorės

Remiantis antroje darbo dalyje surinkta informacija apie tyrime naudojamus 2008m. rodiklius, sudaromos duomenų lentelės (žr. 1,2, 3 priedus).

Remiantis rodiklių normavimo formule:

$X = \frac{\text{Faktinė reikšmė} - \min(\text{reikšmė})}{\max(\text{reikšmė}) - \min(\text{reikšmė})}$, apskaičiuojami visi tyrime naudojami rodikliai. Apskaičiavus, gaunama indekso reikšmė pasiskirsto intervale nuo 0 iki 1. Rodiklio reikšmė artimesnė vienetui simbolizuoja teigiamą reikšmę šalies moterų diskriminacinei padėčiai, o rodiklis, kurio reikšmė artimesnė 0 simbolizuoja neigiamą įtaką šalies moterų diskriminacinei padėčiai.

Siekiant apskaičiuoti rodiklių reikšmes pagal pateiktą formulę, sudaroma visų tyrime naudojamų rodiklių maksimalių ir minimalių reikšmių lentelė (žr. 4 priedą).

Norint tinkamai apskaičiuoti integruotą moterų diskriminacijos rodiklį, pradžioje reikia nusistatyti, kurių rodiklių didėjimas teigiamai veikia šalies diskriminacinę padėtį, o kurių rodiklių mažėjimas veikia neigiamai. Jei rodiklio didėjimas veikia neigiamai, tada imame šio rodiklio santykį (pvz. rodiklio reikšmė 50, tai naudojame 1/50).

Apžvelgiant psichologinius rodiklius, remiantis antroje darbo dalyje surinkta informacija, galima teigti, kad paslaugumo arba bendravimo rodiklio didėjimas turi teigiamą įtaką šalies diskriminacinei padėčiai. Neurasteniškumo didėjimas rodo, kad šalyje vyrauja daugiau žmonių su

kaltės, pykčio bruožais, žmonės linkę greičiau sustresuoti bei emociškai palūžti, todėl skaičiuojant integruotą rodiklį imamas neurasteniškumo rodiklio santykis. Sąžiningumo rodiklio didėjimas rodo šalių atsakingumo, sąžiningumo bruožus atliekant užduotis, šis rodiklis turi teigiamą įtaką šalių diskriminaciniai padėčiai. Ekstravertiškumo bruožais pasižyminčios šalys linkusios bendrauti, neužsidarę, tai teigiamas bruožas šalies diskriminacinės padėties vertinimui. Atvirumo rodiklio didėjimas taip pat turi teigiamos įtakos šalies vertinimui.

22 lentelė

Psichologinės aplinkos indeksų apskaičiavimas

Pasaulio šalis	Psichologinis 2008m. indeksas intervale nuo 0 iki 1					Bendras psichologinis indeksas
	Paslaugumas	Neurasteniškumas	Sąžiningumas	Ekstravertiškumas	Atvirumas	
Airija	0,9074	0,0092	0,2766	0,9804	0,4182	2,59
Austrija	0,4815	0,8918	0,0745	0,8627	1,0000	3,31
Belgija	0,7130	0,0516	0,2340	0,3235	0,8818	2,20
Bulgarija	0,0833	0,2323	1,0000	0,9902	0,9727	3,28
Danija	1,0000	0,6671	0,4681	0,8431	0,6727	3,65
Didžioji Britanija	0,5556	0,0000	0,1702	0,9020	0,0000	1,63
Estija	0,3889	0,3239	0,0426	0,7549	0,9909	2,50
Graikija	0,1111	0,0007	0,2979	0,3922	0,6909	1,49
Ispanija	0,6852	0,0985	0,8511	0,4510	0,7727	2,86
Latvija	0,1389	0,2927	0,9255	1,0000	0,9455	3,30
Lenkija	0,0000	0,0100	0,0532	0,5882	0,9091	1,56
Lietuva	0,2037	0,0752	0,2447	0,3431	0,7000	1,57
Norvegija	0,0833	0,1345	0,5532	0,4706	0,7182	1,96
Nyderlandai	0,7963	1,0000	0,3617	0,6471	0,8364	3,64
Prancūzija	0,2500	0,0059	0,0957	0,2059	0,7545	1,31
Slovakija	0,1574	0,0229	0,0638	0,0000	0,8727	1,12
Suomija	0,3333	0,0051	0,0000	0,0196	0,8091	1,17
Švedija	0,7870	0,2427	0,2234	0,7353	0,8545	2,84
Vokietija	0,5648	0,1557	0,5745	0,5294	0,7455	2,57

Šaltinis: sudaryta autorės

Iš 22 lentelės apskaičiuotų psichologinės aplinkos indeksų matyti, kad paslaugumas didžiausias Danijoje, Neurasteniškumu žmonės labiausiai pasižymi Nyderlandų valstybėje, sąžiningiausi žmonės iš pasirinktų šalių yra Bulgarijoje, ekstravertiškumas vyrauja Latvijoje, o atvirumu pasižymi Austrijos gyventojai. Vertinant visus psichologinius bruožus, galima daryti išvadą, kad labiausiai pateiktais psichologiniais bruožais pasižymi Danijos ir Nyderlandų valstybės, nedaug atsilieka Austrijos ir Latvijos valstybės, o žemiausi psichologiniai bruožai vyrauja Slovakijos ir Suomijos valstybėse.

Apžvelgiant G. Hofstede kultūrinius rodiklius, remiantis antroje darbo dalyje surinkta informacija, galima teigti, kad valdžios (jėgos) pozicijos rodiklio didėjimas parodo, kad šalys

pažižyminčios didelė valdžios pozicija turi centralizuotą valdymo politiką ir atsiskleidžia aukšta hierarchija organizacijoje, taip pat vyrauja dideli darbo užmokesčio ir padėties skirtumai. Nelygybė yra tikėtina ir gali būti pageidaujama. Skaičiuojant bendrą kultūrinį rodiklį valdžios pozicijos rodiklio imamas santykis. Kuo didesnis individualizmo rodiklis šalyje tuo geriau, nes akcentuojama laisvė, iššūkių, privatumas ir apribota valdžios galia ekonomikoje. Vyriskumo rodiklis tuo mažesnis šalyje tuo geriau, nes vyriskų vertybių šalyse, daugiau nusistovėję seni stereotipai, moterys asocijuojamos su namų sfera. Šalys, kuriose vyrauja dideli nepastovumo kultūriniai bruožai, žmonės emociškesni, energiškesni, aktyvesni, kartais agresyvesni. Ilgalais perspektyvinis orientavimas traktuojamas kaip atkaklumas, pagarba tradicijoms, jų išsaugojimui, šio rodiklio didėjimas turi teigiamą įtaką šalies gerovei.

23 lentelė

Kultūrinės aplinkos indeksų apskaičiavimas

<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Kultūrinis 2008m. indeksas intervale nuo 0 iki 1</i>					<i>Bendras kultūrinis indeksas</i>
	<i>Individualizmas</i>	<i>Vyriskumas</i>	<i>Ilgalais perspektyvinis orientavimas</i>	<i>Valdžios (jėgos)pozicija</i>	<i>Nepastovumų vengimas</i>	
Airija	0,6667	0,0294	0,5000	0,3210	0,1348	1,65
Austrija	1,0000	0,0383	0,5357	1,0000	0,5281	3,10
Belgija	0,7500	0,0187	0,7857	0,0710	0,7978	2,42
Bulgarija	0,0000	0,0833	0,5000	0,0575	0,6966	1,34
Danija	0,7333	0,2798	0,5357	0,5651	0,0000	2,11
Didžioji Britanija	0,9833	0,0317	0,3214	0,2332	0,1348	1,70
Estija	0,5000	0,1270	0,1071	0,1892	0,4157	1,34
Graikija	0,0833	0,0443	0,0000	0,0867	1,0000	1,21
Ispanija	0,3500	0,0133	0,1071	0,0975	0,2135	0,78
Latvija	0,6667	0,5344	0,3214	0,1613	0,4494	2,13
Lenkija	0,5000	0,0342	0,7500	0,0626	0,7865	2,13
Lietuva	0,5000	0,2281	0,5000	0,1746	0,4719	1,87
Norvegija	0,6500	0,6071	0,1429	0,2785	0,3034	1,98
Nyderlandai	0,8333	0,3265	1,0000	0,2054	0,3371	2,70
Prancūzija	0,6833	0,0742	0,8214	0,0626	0,7079	2,35
Slovakija	0,3667	0,0000	0,7857	0,0000	0,3146	1,47
Suomija	0,5500	0,1538	0,9643	0,2545	0,4045	2,33
Švedija	0,6833	1,0000	0,6071	0,2785	0,0674	2,64
Vokietija	0,6167	0,0317	0,5357	0,2332	0,4719	1,89

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš 23 lentelės apskaičiuotų kultūrinės aplinkos indeksų matyti, kad Austrijoje vyrauja didžiausias individualizmo ir valdžios pozicijos indeksas. Švedijos valstybė pasižymi vyriskumo bruožų mažiausiai vyraujančia valstybe, nes atsižvelgiant į diskriminacijos vertinimo padėtį, Švedijos vyriskumo indeksas yra aukščiausias. Tuo tarpu labiausiai vyriskumo bruožai vyrauja Slovakijos valstybėje. Ilgalais perspektyvinis orientavimas labiausiai vyrauja Nyderlandų

valstybėje, o Graikijoje šio bruožo aptinkama labai mažai. Vertinant vidutinį kultūrinės aplinkos indeksą, daroma išvada, kad didžiausias kultūrinis indeksas vyrauja Austrijos valstybėje, mažiausias – Ispanijoje.

Apžvelgiant institucinius rodiklius, galima teigti, kad kuo didesni instituciniai rodikliai tuo geresnę šalies padėtį atspindi.

24 lentelė

Institucinės aplinkos indeksų apskaičiavimas

<i>Pasaulio šalis</i>	<i>Institucinis 2008m. indeksas intervale nuo 0 iki 1</i>						<i>Bendras institucinis indeksas</i>
	<i>Atskaitingumas</i>	<i>Politinis stabilumas</i>	<i>Vyriausybės efektyvumas</i>	<i>Reguliacinio kokybė</i>	<i>Teisėtumas</i>	<i>Korupcijos kontrolė</i>	
Airija	0,8642	0,8538	0,8871	1,0000	0,8802	0,9897	5,47
Austrija	0,8150	0,9556	0,7694	0,7659	0,9775	0,7924	5,08
Belgija	0,8321	0,4595	0,6057	0,6261	0,7215	0,6046	3,85
Bulgarija	0,0000	0,3025	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,30
Danija	0,9476	0,7398	1,0000	0,9554	0,9789	0,9905	5,61
Didžioji Britanija	0,7840	0,4272	0,7837	0,8928	0,8648	0,7701	4,52
Estija	0,4674	0,4358	0,5029	0,6175	0,5633	0,4375	3,02
Graikija	0,3048	0,2502	0,2196	0,0497	0,4171	0,1096	1,35
Ispanija	0,5615	0,0000	0,4100	0,4494	0,6127	0,5383	2,57
Latvija	0,2856	0,3133	0,2196	0,2770	0,4056	0,1826	1,68
Lenkija	0,2834	0,5900	0,1823	0,0197	0,2948	0,8142	2,18
Lietuva	0,2749	0,5477	0,2589	0,3370	0,3346	0,1437	1,90
Norvegija	1,0000	0,9763	0,8871	0,5077	1,0000	0,2183	4,59
Nyderlandai	0,9979	0,7082	0,8411	0,8593	0,9017	0,9397	5,25
Prancūzija	0,6920	0,4416	0,6885	0,4340	0,7282	0,6380	3,62
Slovakija	0,3187	0,6839	0,3172	0,3353	0,3035	0,2402	2,20
Suomija	0,9401	1,0000	0,8871	0,7153	0,9525	1,0000	5,49
Švedija	0,9989	0,8308	0,9072	0,8027	0,9693	0,9563	5,47
Vokietija	0,7904	0,7964	0,7435	0,6089	0,8835	0,7729	4,60

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš 24 lentelės apskaičiuotų institucinių aplinkos indeksų matyti, kad Bulgarijoje iš šešių rodiklių, net penki yra patys mažiausi iš nagrinėjamų valstybių. Tuo tarpu Norvegijoje geriausia atskaitingumo ir teisėtumo situacija. Suomijoje aukščiausias indeksas korupcijos kontrolės ir politinio stabilumo. Siekiant įvertinti šalis pagal visus institucinius indeksus, skaičiuojamas institucinių indeksų vidurkis. Bendras aukščiausias indeksas vyrauja Danijos valstybėje, ne daug atsilieka Švedijos ir Suomijos valstybių indeksai, tuo tarpu mažiausias bendrasis indeksas vyrauja Bulgarijoje.

Ekonominės aplinkos indekso apskaičiavimas

<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Ekonominis indeksas intervale nuo 0 iki 1</i>	<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Ekonominis indeksas intervale nuo 0 iki 1</i>
	<i>BVP/gyv. 2008</i>		<i>BVP/gyv. 2008</i>
Airija	0,7752	Lenkija	0,0963
Austrija	0,5826	Lietuva	0,0986
Belgija	0,5711	Norvegija	1,0000
Bulgarija	0,0000	Nyderlandai	0,6261
Danija	0,5940	Prancūzija	0,7617
Didžioji Britanija	0,5550	Slovakija	0,1697
Estija	0,2041	Suomija	0,5482
Graikija	0,4672	Švedija	0,5963
Ispanija	0,5000	Vokietija	0,7603
Latvija	0,1147		

Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš 25 lentelės BVP/gyv. indekso galima daryti išvadą, kad iš pasirinktų valstybių BVP/gyv. didžiausias 2008m. duomenimis yra Norvegija, o mažiausias – Bulgarijoje. Kaip matyti iš prieš tai pateiktų duomenų, Bulgarijoje, kurioje labai žemi instituciniai indeksai, vyrauja labai mažas bendras vidaus produktas vienam gyventojui.

Sudarius analizuojamų aplinkų duomenų lenteles, apskaičiuoti psichologinės, kultūrinės, institucinės aplinkų rodiklių indikatoriai (žr.5 priedą). Šie duomenys bus naudojami analizuojant rodiklių tarpusavio ryšius ir sudarant Integruotą moterų diskriminacijos rodiklį.

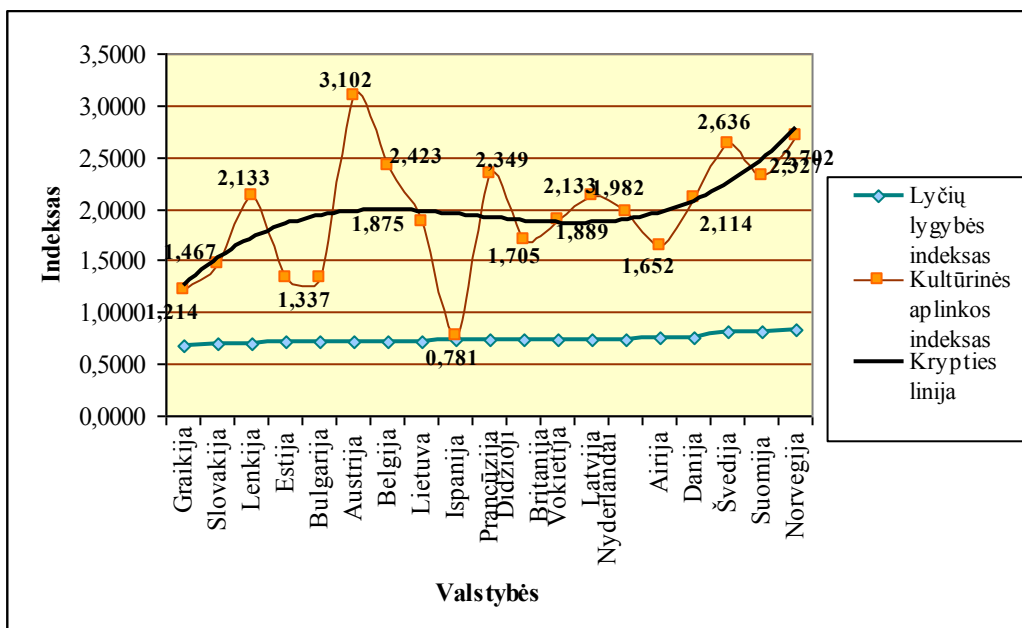
3.3 Tyrimo rezultatai ir vertinimas

Siekiant sudaryti integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių, pradžioje reikia įvertinti ar pasirinkti rodikliai įtakoja moterų diskriminacinę padėtį.

Kadangi vertinant diskriminacijos padėtį šalyse siekiama įvertinti ne tik socialinius, bet ir kultūrinius, psichologinius, institucinius ir ekonominį rodiklius, sudaroma lentelė, kurioje atsispindi šalys išsidėsčiusios pagal visas keturias aplinkas.

Pagal bendrą visų minėtų aplinkų rodiklį, matyti, kad didžiausias rodiklis yra Nyderlandų, Austrijos, Danijos bei Švedijos valstybių. Mažiausi nagrinėjamų aplinkų rodikliai vyrauja Bulgarijos, Lietuvos ir Slovakijos valstybėse (žr.1 priedas).

Visų pirma bus lyginami Lyčių lygybės indeksas su kultūrinės aplinkos indeksu, po to analizuojamas ryšys tarp Lyčių lygybės indekso ir psichologinės aplinkos indekso, Lyčių lygybės indekso ir institucinės aplinkos indekso bei Lyčių lygybės indekso ir BVP/gyv.indekso. Taip pat bus bandoma įvertinti ir kelių aplinkų jungtinį indeksą kintant Lyčių lygybės indeksui.

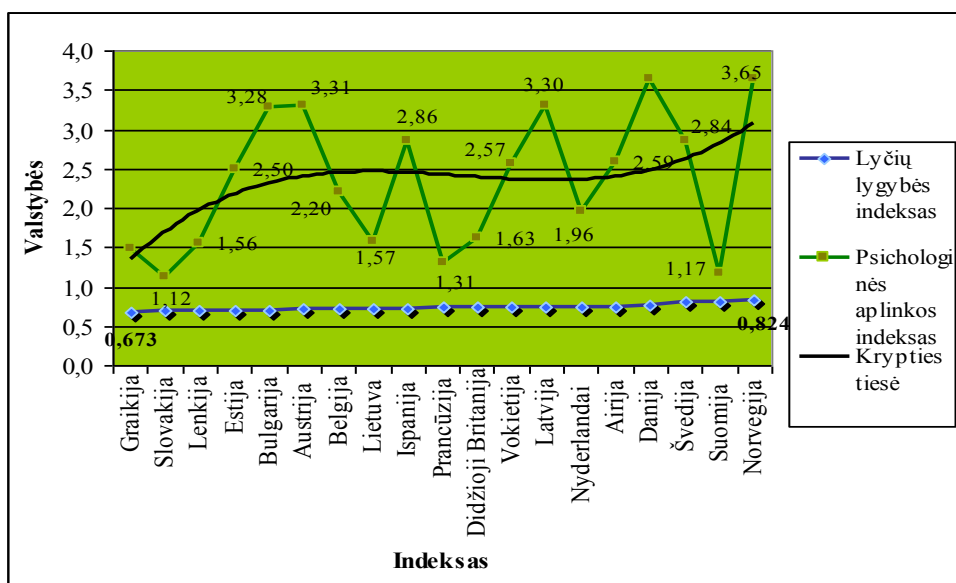


Šaltinis: sudaryta autorės.

12 pav. Lyčių lygybės ir kultūrinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

Iš 12 paveikslėlio matyti, kad vyrauja priklausomybė tarp Lyčių lygybės indekso kitimo pasaulio šalyse ir Kultūrinės aplinkos indekso, bet ši priklausomybė būdinga ne visoms pasirinktomis pasaulio šalims. Didėjant Lyčių lygybei didėja ir kultūriniai rodikliai šalyse, tai vaizduoja krypties linija. Tačiau ne visoms valstybėms būdinga ši rodiklių priklausomumo tendencija. Esant gana aukštam Lyčių lygybės indeksui Ispanijos valstybėje, kultūriniai rodikliai yra labai maži. Tuo tarpu Austrijoje, kurioje vyrauja didesnė diskriminacija, kultūriniai rodikliai yra keletą kartų didesni už Ispanijos rodiklius.

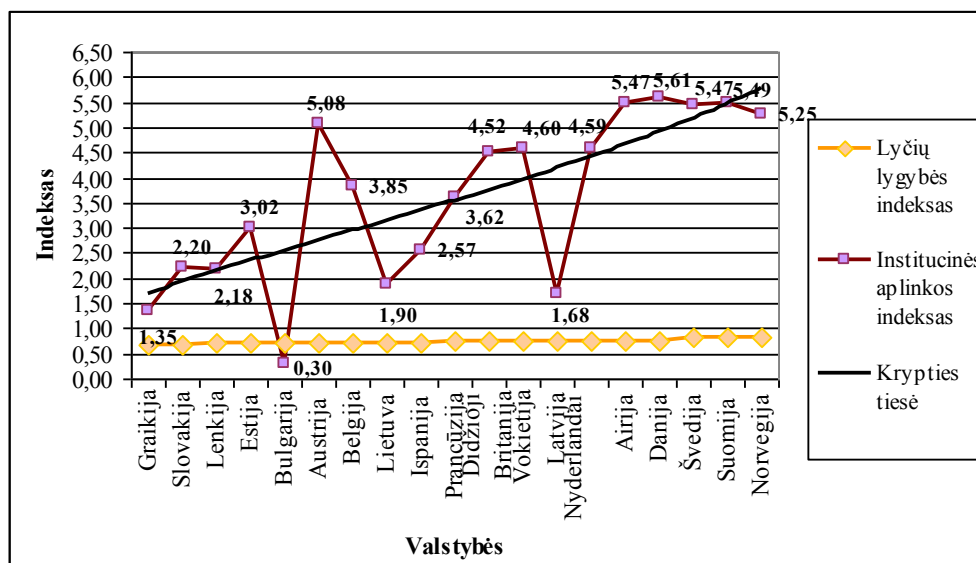
Sekančiame paveiksle bandoma įvertinti Lyčių lygybės ir psichologinės aplinkos indekso priklausomybę.



Šaltinis: sudaryta autorės.

13 pav. Lyčių lygybės ir psichologinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

Galima daryti išvadą, kad tarp Lyčių lygybės indekso ir psichologinės aplinkos indekso yra dalinė priklausomybės. Didėjant Lyčių lygybės indeksui, psichologiniai šalių rodikliai pradžioje didėja, o po to pradeda, mažėti. Nors krypties tiesė rodo indekso didėjimo kryptį, tačiau šalių indeksai labai nutolę nuo tiesės, nėra tolygaus indekso didėjimo didėjant Lyčių lygybės indekui. Taigi vieni psichologiniai rodikliai neturi didelės įtakos šalies diskriminacinės padėties pasikeitimui, tačiau sekančiuose grafikuose bus analizuojama kelių indeksų įtaką Lyčių lygybės indeksui.

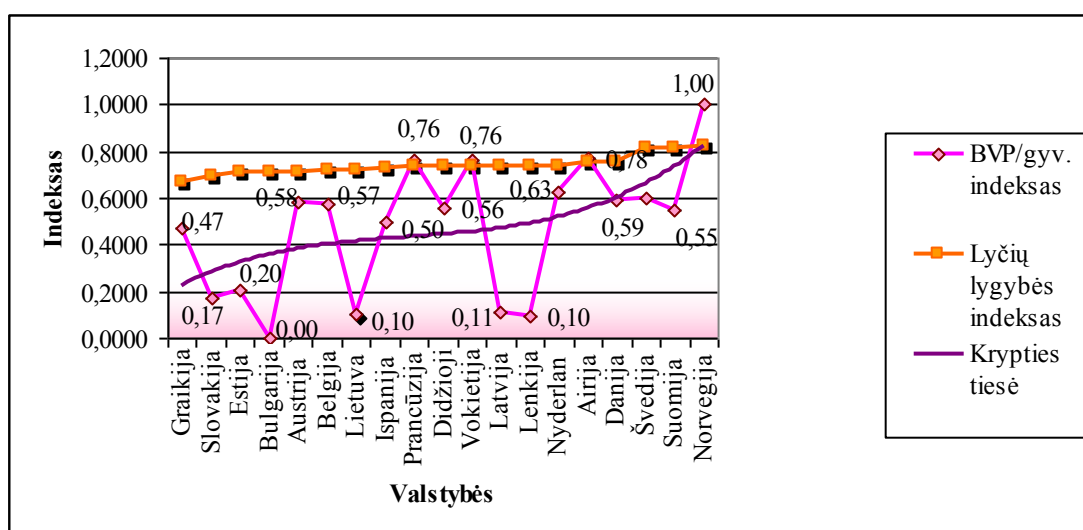


Šaltinis: sudaryta autorės.

14 pav. Lyčių lygybės ir institucinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

14 paveikslėlyje analizuojama priklausomybė institucinių rodiklių aplinkos ir Lyčių lygybės indekso. Išrangavus valstybes pagal Lyčių lygybės indeksą, matyti, kad didėjant Lyčių lygybės indeksui šalyje, didėja ir institucinės aplinkos indeksas. Šią indeksų priklausomybę vaizduoja krypties tiesė, kuri rodo institucinių rodiklių didėjimą. Bet ši rodiklių priklausomybė vyrauja ne visose aptariamose šalyse. Bulgarijoje, kurioje Lyčių lygybė yra didesnė už Estijos ir Slovakijos valstybes, tačiau instituciniai rodikliai yra patys mažiausi iš visų tyrime analizuojamų valstybių.

Norint į integruotą moterų diskriminacijos vertinimo rodiklį įtraukti ir ekonominį rodiklį, sekančiame paveikslėlyje pateikiamas BVP/gyv. ir Lyčių lygybės indekso ryšys.



Šaltinis: sudaryta autorės.

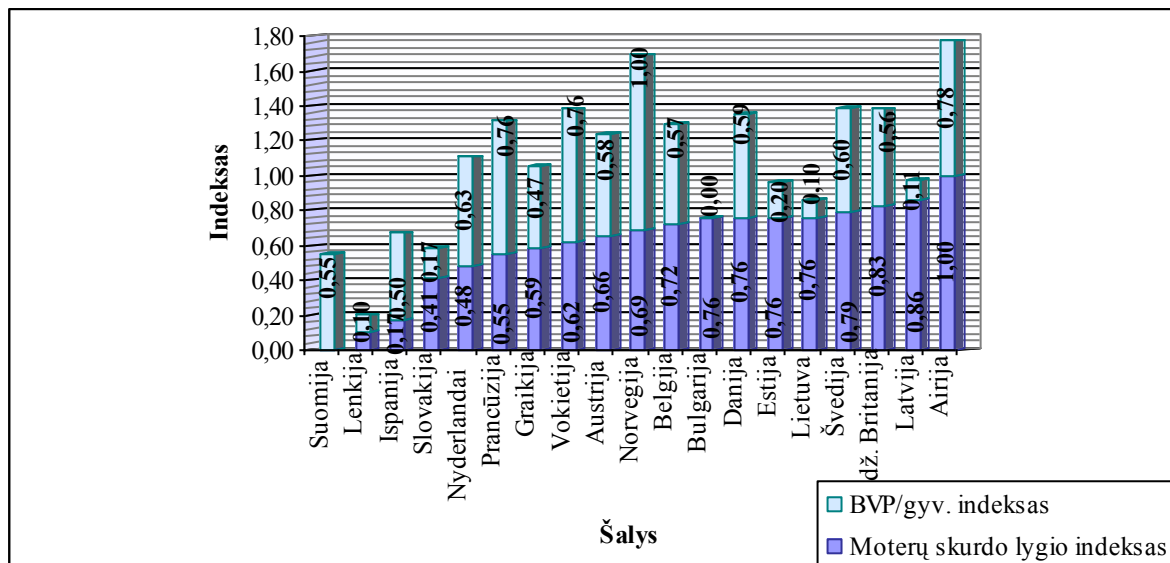
15 pav. Lyčių lygybės ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė 2008 m.

Iš 15 paveikslėlio matyti, kad didėjant Lyčių lygybės indeksui šalyse didėja ir šalių BVP vienam gyventojui. Tai vaizdžiau pateikia daugianarė krypties linija, kuri kyla į viršų. Taigi iš šio grafiko galima daryti išvadą, kad Lyčių lygybės indeksas ir BVP vienam gyventojui indeksas yra tiesiogiai priklausomi dydžiai.

14 ir 15 paveikslėlių duomenys paneigia išsikeltą tyrimo hipotezę:

H1: *Instituciniai rodikliai bei BVP neturi įtakos lyčių lygybės vertinimui.* Šalyse, kuriose diskriminacijos apraiškų aptinkama mažiau, instituciniai rodikliai vyrauja mažesni, didėjant Lyčių lygybei šalyje didėja ir instituciniai šalies rodikliai. Tiesioginė indeksų priklausomybė vyrauja ir tarp Lyčių lygybės bei BVP vienam gyventojui indekso. Norvegijoje, kurioje lyčių nelygybė yra pati mažiausia iš visų lyginamų šalių, bendras vidaus produktas, tenkantis vienam gyventojui taip pat yra pats didžiausias.

Kadangi skurdo lygio rodiklis labai dažnai naudojamas vertinant lyčių lygybės situaciją šalyje, šis rodiklis lyginamas su BVP/gyv. indeksu, siekiant įvertinti, kaip bendro vidaus produkto kitimas įtakoja moterų skurdo lygio indeksą.

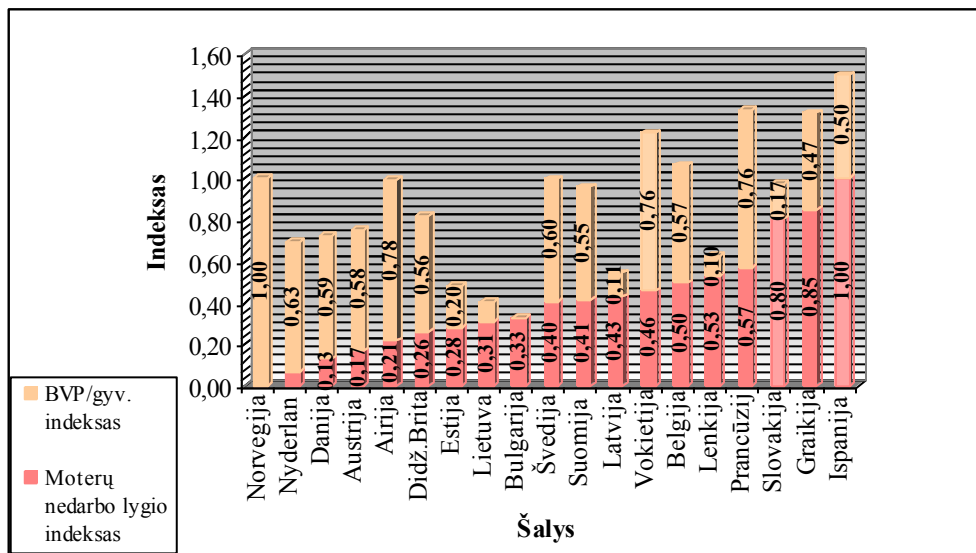


Šaltinis: sudaryta autorės

16 pav. Moterų skurdo lygio ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė 2008 m.

Iš 16 paveikslėlio matyti, kad didėjant moterų lygio indeksui, ne visose šalyse atitinkamai didėja ir BVP vienam gyventojui. Galima teigti, kad Moterų skurdo lygiui turi įtakos ir kiti veiksniai, o BVP/gyv, nėra vienas iš labiausiai įtakojančių rodiklių, todėl šalyse, kuriose vienam gyventojui tenka didelė dalis bendro vidaus produkto, skurdo lygis nėra labai mažas (Norvegija, Airija, Prancūzija, Vokietija). Skurdžiausioje šalyje, tai yra Airijoje, BVP/gyv yra gana aukštas, o tuo tarpu antroje pagal skurdo lygį šalyje – Latvijoje, BVP vienam gyventojui yra daug kartų mažesnis už Airijos valstybės. Daugiausia BVP vienam gyventojui tenka Norvegijos valstybėje, kurioje moterų skurdo lygis 2008 m. sudarė 0,69 punkto, vertinant nuo 0 iki 1 intervale.

Sekančiame paveikslėlyje aptariamas moterų nedarbo lygio ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė, remiantis 2008 metų duomenimis.



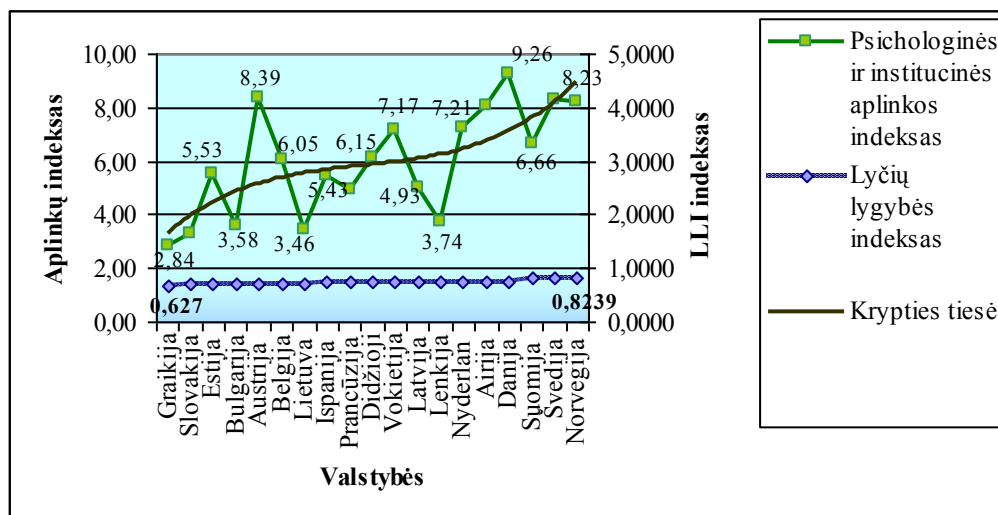
Šaltinis: sudaryta autorės

17 pav. Moterų nedarbo lygio ir BVP/gyv. indeksų priklausomybė 2008 m.

Iš šio paveikslo taip pat nėra visiškos didėjimo ar mažėjimo tendencijos. Tačiau galime spręsti, kad šalyse, kuriose vyravo didelis moterų skurdo lygis, nedarbo lygis nėra toks didelis. Ispanijoje, kurioje vyrauja didžiausias moterų nedarbo lygis, lyginant su kitomis šalimis, skurdo lygis yra visai nedidelis. Panaši situacija matoma Graikijos ir Prancūzijos valstybėse. Ryškesnė BVP/gyv. ir moterų nedarbo lygio indeksų priklausomybė išryškėja šalyse, kuriose vyrauja didelis BVP vienam gyventojui pasiskirstymas. Norvegijoje, kurioje skurdas yra gana didelis, moterų nedarbo lygis, lyginant su kitomis šalimis, yra pats mažiausias. Atvirkštinė BVP/gyv. indekso ir moterų nedarbo lygio indekso priklausomybė vyrauja Norvegijos, Nyderlandų, Danijos, Austrijos, Didž. Britanijos bei Švedijos valstybėse.

Sudaryti rodiklių scenarijai leido išsiaiškinti, kurie rodikliai stipriausiai veikia Lyčių lygybės indeksą. Bet negalima atmesti prielaidos, kad didesnė indeksų priklausomybė galima sugrupavus kelis rodiklius į vieną indikatorius ir lyginant šį rodiklį su Lyčių lygybės rodikliu. Šiems palyginimams kelių aplinkų indeksas gaunamas sudėjus aplinkos rodiklius (žr.1 priedas).

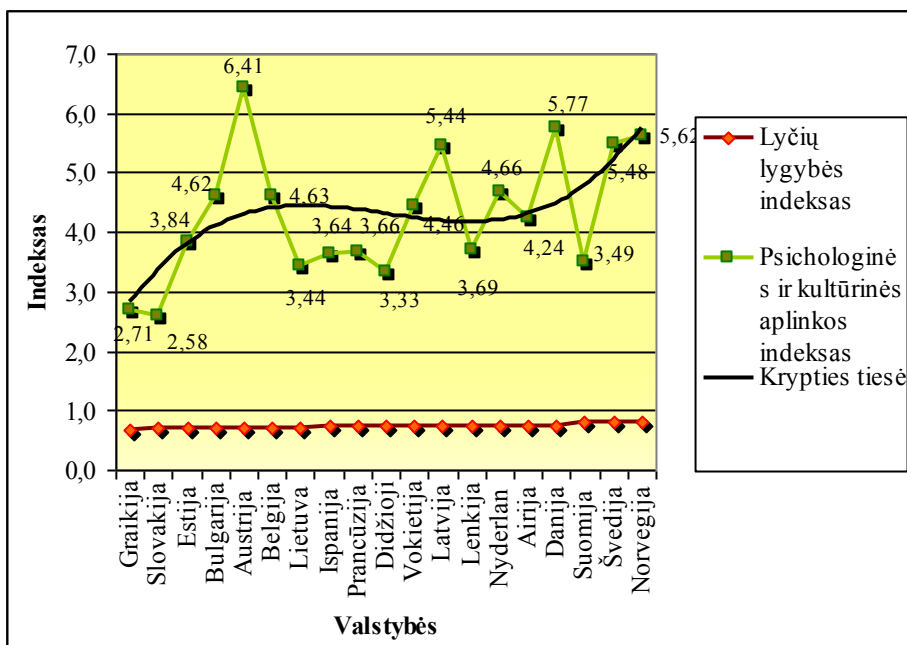
Kadangi išsiaiškinta, kad psichologinės aplinkos indeksas dalinai įtakoja Lyčių lygybės indekso, siekiama išsiaiškinti, ar yra priklausomybė tarp Lyčių lygybės indekso ir Psichologinės-institucinės aplinkos indekso.



Šaltinis: sudaryta autorės.

18 pav. Lyčių lygybės ir psichologinės-institucinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

Iš 18 paveikslo matyti, kad ne visose šalyse kintant Lyčių lygybės indeksui kinta ir psichologinis-institucinis aplinkos indeksas. Tačiau vertinant dviejų aplinkų ryšį su diskriminacijos rodikliu, matoma didesnė priklausomybė, nei vertinant vieną psichologinės aplinkos indekso įtaką. Kadangi šie rodikliai susideda iš keletos rodiklių, tai indeksų priklausomybė nėra labai akivaizdi. Nubrėžta krypties linija rodo psichologinės-institucinės aplinkos indekso didėjimo tendenciją, kai šalyse vyrauja didesnė Lyčių lygybė. Labiausiai atitolusi priklausomybė tarp aptariamų indeksų vyrauja Austrijos ir Lenkijos valstybėse. Tuo tarpu vieni iš didžiausių psichologinės-institucinės aplinkos indeksų vyrauja tose valstybėse, kuriose gana aukštas Lyčių lygybės indeksas (Danija, Airija, Nyderlandai).



Šaltinis: sudaryta autorės.

19 pav. Lyčių lygybės ir kultūrinės-psichologinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

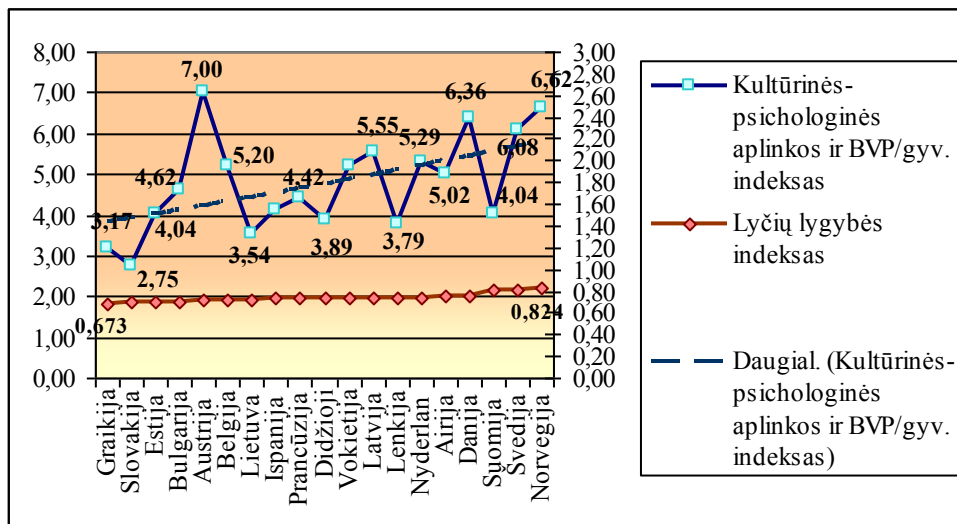
Lyčių lygybės indekso ir psichologinės-kultūrinės aplinkos indekso priklausomybė nėra didelė, nes krypties linija yra išsigaubusi, ir parodo, kad didžėjant Lyčių lygybei aplinkos indeksas pradžioje didėja, po to sumažėja ir vėl ima didėti. Todėl galima daryti išvadą, kad bendras psichologinės – kultūrinės aplinkos indeksas daugiau didėja nei atskirų aplinkų indeksai.

Remiantis 18 ir 19 paveiklso grafikais, galima patvirtinti antrą išsikelto hipotezę:

H2: *Psichologinės-institucinės aplinkos indeksas labiau įtakoja lyčių lygybės vertinimą nei psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksas.* Psichologinės-institucinės aplinkos indeksas labiau įtakoja, nes daugiau šalių didėjant Lyčių lygybės indeksui didėja ir sudarytos aplinkos indeksas, tuo tarpu psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksas didėja tik nedaugelyje šalių.

Apžvelgus dviejų aplinkų ryšį su Lyčių lygybės indeksu, bandoma sudaryti scenarijų iš trijų aplinkos rodiklių ir palyginti diskriminacijos situaciją su prieš tai gautais rezultatais.

Prie 19 paveikslėlyje analizuoto indikatoriaus pridamas valstybės gerovę atspindintis indeksas – BVP/gyv. ir analizuojama kaip šis sudarytas indikatorius veikia lyčių lygybę.



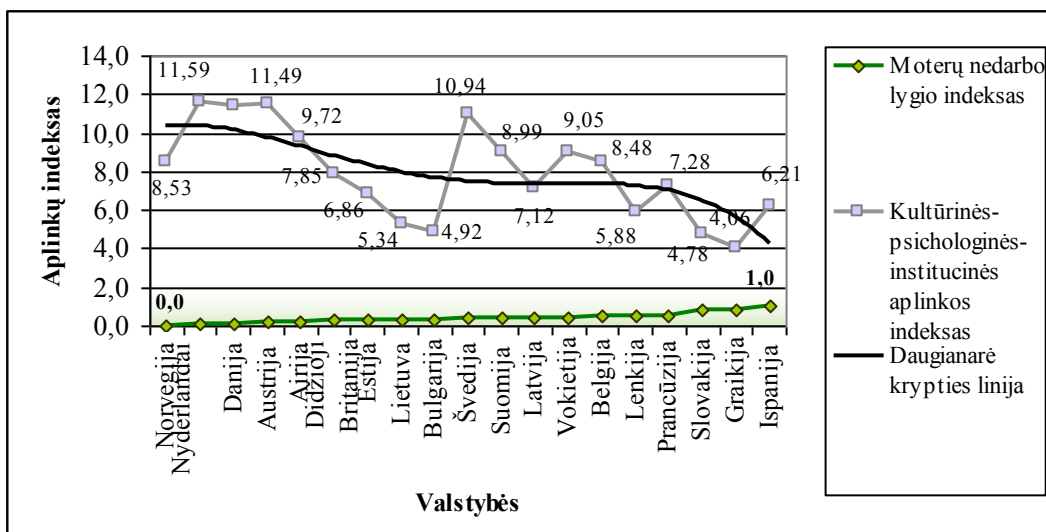
Šaltinis: sudaryta autorės.

20 pav. Lyčių lygybės ir kultūrinės-psichologinės ir BVP/gyv. aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

Vertinant šalis pagal Lyčių lygybės ir psichologinės-kultūrinės-ekonominės aplinkos indeksus, iš 20 paveikslo matyti, kad kaip ir prieš tai aptartame paveiksle, indeksų tarpusavio priklausomybė yra ne tokia didelė kaip integravus tris aplinkas. Didėjant Lyčių lygybės indeksui, nurodytų aplinkų rodikliai taip pat didėja. Suomijoje, kurioje vyrauja gana aukštas lyčių lygybės indeksas, kultūrinės-institucinės-ekonominės aplinkos indeksas nėra labai didelis.

Kadangi nagrinėjant po dvi aplinkas su Lyčių lygybės indeksu didesnių priklausomybės požymių nepastebėta, sekančiame paveikslyje pateikiama kultūrinės-psichologinės-institucinės aplinkos ir Lyčių lygybės indeksų priklausomumo grafikas.

Apžvelgus iš trijų aptariamų aplinkų sudaryto aplinkos indekso įtaką moterų nedarbo lygio indekso kitimui, matyti žymiai didesnė priklausomumo tendencija.

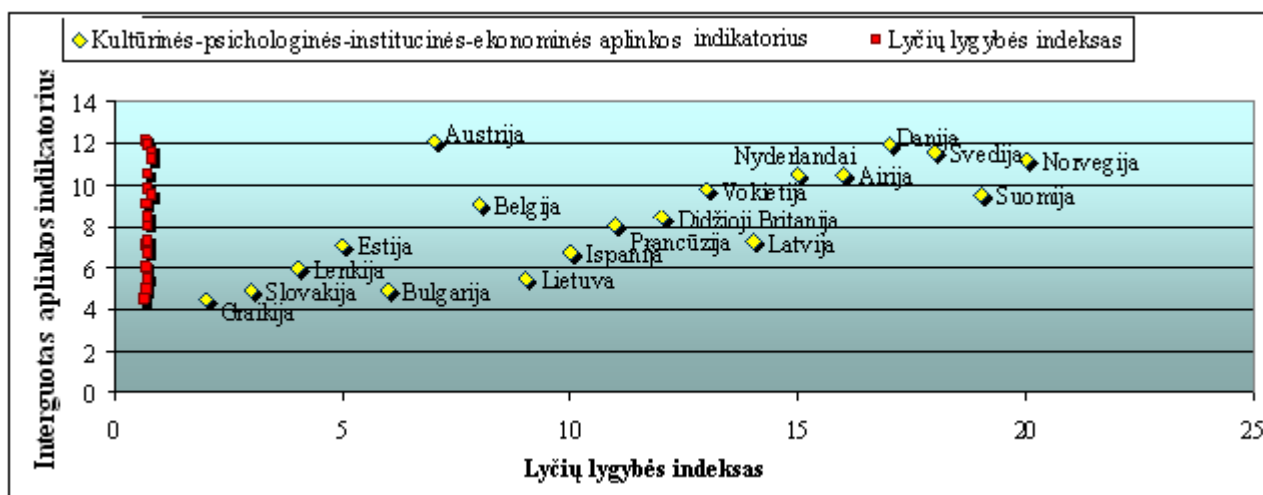


Šaltinis: sudaryta autorės.

21 pav. Moterų nedarbo lygio ir kultūrinės-psichologinės-institucinės aplinkos indeksų priklausomybė 2008 m.

Besileidžianti krypties linija patvirtina, kad didėjant šalyse moterų nedarbo lygiui, kultūrinės-psichologinės-institucinės aplinkos indeksas linkęs mažėti. Kadangi moterų nedarbo problema viena iš pagrindinių moterų diskriminavimo pasekmių, tai galima daryti išvadą, kad kultūrinės-psichologinės-institucinės aplinkos indeksas atvirkščiai proporcingas moterų diskriminacijos didėjimui šalyje.

Kadangi išanalizavus kultūrinių, psichologinių, institucinių ir ekonominio rodiklių priklausomybės ryšius su Lyčių lygybės indeksu paaiškėjo, kad daugiau ar mažiau rodikliai yra priklausomi nuo Lyčių lygybės indekso. Todėl sekančiame paveikslėlyje pateikiamas integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius ir jo kitimo tendencija, kintant Lyčių lygybės indeksui.



Šaltinis: sudaryta autorės.

22 pav. Integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius, 2008 m.

Iš 22 paveikslo matyti, kad labiausiai nutolę Austrijos ir Lenkijos integruoto indikatorius taškai. Taigi nors Austrijos Integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius labai aukštas, tačiau diskriminacija šioje šalyje vis dar vyraujantis reiškinys. Šiam reiškiniui įtakos gali turėti ir Austrijos ne itin didelis BVP/gyv. tenkantis indeksas. Norvegijoje, Suomijoje, Švedijoje, kuriose Lyčių lygybė toli pažengusi, integruotas aplinkos indeksas yra šiek tiek mažesni už Austrijos valstybės. Apibendrinant visų šalių situaciją įvertinant Lyčių lygybės ir kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių, galima teigti, kad tiesioginis indeksų priklausomumas vyrauja, tik ne visose šalyse kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius įtaka moterų diskriminacijai yra vienoda, nienose šalyse jis veikia stipriau, kitose silniau..

Sekančioje lentelėje pateikiamas šalių išsidėstymas pagal Lyčių lygybės indeksą ir integruotą kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių. Labiausiai aplinkos indikatorius yra veikiama Austrijos valstybė, kurios indikatorius sudaro net 12,0708. Mažiausiai veikiama Graikijos valstybė, kurios Lyčių lygybės indeksas iš visų analizuojamų valstybių yra mažiausias. Lietuvos valstybėje moterų diskriminaciją sudarytas integruotas indikatorius įtakoja ne itin stipriai. Labiausiai integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius įtakoja šalis, kuriose yra didžiausia lyčių lygybė.

Šalių išsidėstymas pagal Lyčių lygybės indeksą ir integruotą Kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių

<i>Pasaulio šalis</i>	Lyčių lygybės indeksas	<i>Pasaulio šalis</i>	Kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius
Graikija	0,6727	Graikija	4,5253
Slovakija	0,6937	Bulgarija	4,9184
Lenkija	0,6951	Slovakija	4,9523
Estija	0,7076	Lietuva	5,4367
Bulgarija	0,7077	Lenkija	5,9747
Austrija	0,7153	Ispanija	6,7118
Belgija	0,7163	Estija	7,0687
Lietuva	0,7222	Latvija	7,2341
Ispanija	0,7281	Prancūzija	8,0454
Prancūzija	0,7341	Didžioji Britanija	8,41
Didžioji Britanija	0,7366	Belgija	9,0476
Vokietija	0,7394	Suomija	9,5374
Latvija	0,7397	Vokietija	9,815
Nyderlandai	0,7399	Airija	10,4938
Airija	0,7518	Nyderlandai	10,5363
Danija	0,7538	Norvegija	11,2128
Švedija	0,8139	Švedija	11,5411
Suomija	0,8195	Danija	11,9712
Norvegija	0,8239	Austrija	12,0708

Šaltinis: sudaryta autorės.

Didžiausia diskriminacija pagal lyčių lygybės indeksą tarp tyrime analizuojamų valstybių vyrauja Graikijoje. Pagal Lyčių lygybės indeksą, mažiausia diskriminacija 2008 metais vyravo Norvegijos valstybėje, po to Suomijos, Švedijos ir Danijos valstybėse. Lietuva pagal Lyčių lygybės indeksą užima 12 vietą iš 19 analizuojamų valstybių, o įvertinus dar ekonominę, psichologinę, kultūrinę ir institucinę aplinkas Lietuvos diskriminacijos padėtis šalių kontekste pagerėtų. Lietuvos diskriminacinės padėties pasikeitimą vertinant pagal integruotą Kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių įtakojo geri Lietuvos kultūriniai ir psichologiniai rodikliai, bet Didžiausia diskriminacija vyrauja Graikijos valstybėje tiek vertinant pagal Lyčių lygybės indeksą, tiek įvertinus ir Kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių.

Apibendrinant atliktą tyrimą galima daryti išvadą, kad vertinant moterų diskriminaciją reikia atsižvelgti ir įvertinti ne tik socialinius, bet ir psichologinius, kultūrinius, institucinius ir ekonominius veiksnius. Nustatyta, kad labiausiai moterų diskriminacijai įtakos turi instituciniai rodikliai, kurie tiesiogiai priklauso nuo Lyčių lygybės indekso didėjimo, po to šiek tiek mažiau įtakos turi BVP/gyv.indeksas ir kultūrinės aplinkos indeksas, o mažiausiai įtakos turi psichologiniai rodikliai. Taigi tyrimu buvo paneigta hipotezė, kad instituciniai rodikliai bei BVP neturi įtakos lyčių lygybės vertinimui, nes išsiaiškinome, kad jie labiausiai įtakoja diskriminacijos mažėjimą. Antroji tyrimo hipotezė buvo patvirtinta, kad psichologinės-institucinės aplinkos indeksas labiau įtakoja lyčių lygybės vertinimą nei psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksas. Nes mažėjant diskriminacijai psichologinės-institucinės aplinkos indeksas daugelyje šalių didėja, tuo tarpu veikiant psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksui, moterų diskriminacija mažėja ne visose šalyse. Nagrinėjant kitus scenarijus paaiškėjo, kad integravus visų aplinkų rodiklius, matyti, kad didėjant lyčių lygybei šalyje, didėja ir institucinių-ekonominių-kultūrinių-psichologinių aplinkų indikatorius. Taigi norint tinkamai įvertinti moterų diskriminacinę padėtį šalyje, būtina vertinti, ne tik socialinius rodiklius, bet ir tyrime aptartus aplinkų scenarijus.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinus teorinę medžiagą, galima daryti tokias išvadas:

1. Moterų diskriminacija labiausiai pasireiškia darbo rinkos, politinių sprendimų priėmimo, valstybės valdymo srityse. Svarbiausia diskriminacijos darbe priežastys, yra laikomi lyčių stereotipai, požiūris į moterį kaip į „blogesnę“. M. Domenico, ir K.Jones (2006) manymu, moterys dirba mažiau apmokamo darbo srityse, kur mažiau galima realizuoti save ir savo sugebėjimus, o tai parodo visuomenės stereotipinius vaidmenis. Moterys yra mažiau įdarbinamos mokslo ir technikos profesijų srityse, nes tradiciškai šios sritys yra laikomos vyrų darbo sritimis.
2. Net ir liberaliausi įstatymai nepajėgia užkirsti kelio diskriminacijai dėl lyties, jei planuojant bendruomenės gyvenimą nėra įvertinami moterų ir vyrų būties skirtumai, kuriuos sąlygoja jų socialinė patirtis, stereotipinės nuostatos, kultūrinės tradicijos.
3. D.Vandzinskaitė (2008), L.Wirth (2004) bei M.F. Bagues ir B.E.Volart (2008) pateikė tam stiklinių lubų, kurios labiausiai egzistuoja Švedijos darbo rinkoje, lipnių grindų fenomeną, su kuriuo dažniausiai susiduria moterys Ispanijos darbo rinkoje. L. Stanevičiūtė (2009) teigia, kad norint išvengti „stiklinių lubų“ efekto pirmiausia reikia atsikratyti stereotipų susijusių su lytimi.
4. L. Vaičiaitė (2009) ir A.Tereškinas (2004) išskyrė keletą tai kultūriniai, organizaciniai, psichologiniai veiksniai, kurie įtakoja moterų padėtį darbo rinkoje. Ypač svarbūs yra kultūriniai veiksniai, arba Lietuvos žmonių mentaliteto dalykai, prisidedantys prie kasdienės lyčių diskriminacijos. Šie veiksniai ne tik įtakoja moterų diskriminaciją įsitvirtinant darbo rinkoje, bet ir stabdo moterų galimybes sėkmingai įsilieti į darbo rinką ir būti taip pat gerai įvertintoms kaip ir vyrai. Kultūriniai veiksniai turi įtakos moterų padėčiai, jų visapusiškam dalyvavime šeimoje, visuomenėje ir ekonomikoje.
5. Pagal Moterų ir vyrų lygybės indeksą, mažiausia lyčių diskriminacija 2009 m. buvo Islandijoje. Lietuvoje 2009m. lyčių diskriminacija padidėjo lyginant su 2008m. Pagal Pasaulinį valdymo rodiklį efektyviausiai vyriausybė veikia Norvegijoje ir Danijoje, kurios rodiklis visą nagrinėjamą laikotarpį yra didžiausias. Lietuvos šalies valdymas nėra efektyvus, nes visi instituciniai rodikliai, kurių pagalba vertinamas šalies valdymo efektyvumas, nagrinėjamu laikotarpiu yra maži.
6. Lietuvos moterys deda kur kas daugiau pastangų nei vyrai pasiekti kuo aukštesnį išsimokslinimą. 2008 m. šalies ūkyje moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 19,36 % mažesnis nei vyrų, valstybės sektoriuje 20,34 % mažesnis nei vyrų, o privačiame sektoriuje net 21,48% vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis moterų mažesnis nei vyrų. Europos Sąjungos valstybėse narėse 2007 m. moterų vidutinis valandinis darbo užmokestis buvo 21,6

proc. mažesnis negu vyrų. Mažiausias moterų ir vyrų nedarbo lygis užfiksuotas Norvegijoje (moterų -2,3 proc., vyrų – 2,7 proc.). Daugiausia moterų valstybės valdyme dalyvauja Švedijoje – moterys sudaro 47 procentus nacionalinio parlamento narių. 2008-2012 m. moterų skaičius Lietuvos Seime sumažėjo iki 18,4 proc.

7. Pagal G. Hofstede (2009) išskirtus penkis kultūrinius rodiklius, nustatoma valstybių pozicija. Valdžios (jėgos) pozicija didžiausia Malaizijos ir Slovakijos valstybėse, šiose šalyse vyrauja dideli darbo užmokesčio ir statuso skirtumai, nelygybė yra tikėtina ir net pageidaujama, o mažiausias indeksas yra Austrijos valstybėje, kurioje vyrauja mažesnė hierarchija, taip pat mažesni darbo užmokesčio skirtumai ir didelis dėmesys skiriamas lygybės įtvirtinimui. Lietuvoje vyrauja hierarchija darbe, visuomenėje. Individualizmas labai išivyravęs JAV ir Australijoje, kuriose akcentuojamas privatumas, asmens laisvė, apribota valdžios galia, o mažiausiai tai Ekvadore. Vakarų šalyse labiau vyrauja individualizmas. Lietuvoje nustatytas vidutinis individualizmo lygis. Labiausiai vyriškos vertybės dominuoja Slovakijoje ir Japonijoje, kurių indeksas yra didesnis nei 90. Skandinavijos šalyse vyrauja labai mažas vyriškumo vertybių dominavimas. Vertinant neaiškumų vengimo indeksą labiausiai pasižymi Graikijos ir Gvatemalos valstybės, kurių indeksai labai aukšti, vyrauja nepastovumo kultūriniai bruožai, žmonės emocingesni, energetiškesni. Mažiausias rodiklis tik apie 8 vyrauja Singapūre. Lietuvos pozicija gana vidutiniška. Atkaklumas, pagarba tradicijoms ir jų išsaugojimui labiausiai vyrauja Kinijoje.
8. Vertinant šalis pagal D. Stillwell (2009) išskirtus šalių asmenybės psichologinius bruožus, šalių paslaugumu labiausiai pasižymi Danijos, Švedijos valstybės, tuo tarpu Lietuva užima gana žemą vietą tik 24. Konkurencingiausiomis sritimis yra laikoma Centrinė ir Vakarinė Europa, po to eina Pietų Amerika. Paslaugiausios ir bendraujančios šalys yra Šiaurės Amerikoje ir Afrikoje. Didelis neurastetiškumas vyrauja Didžiojoje Britanijoje, kuri užima net 119 vietą iš 121 valstybės. Taip pat Lenkijoje ir Prancūzijoje žmonės pasižymi tokiais bruožais kaip pyktis, kaltė, linkę greičiau palūžti emociškai. Mažiau emocingos šalys yra Nyderlandai bei Austrija. Tuo tarpu Lietuva užima 62 vietą. Mažu sąžiningumu pasižyminčios šalys linkusios nukrypti nuo savo planų, nesilaiko jų griežtai. Centrinė ir Šiaurės Europa atrodo, kaip mažiausiai sąžiningos sritys. Vertinant sąžiningumą Bulgarija užima 95 vietą, o Lietuva žemesnę 24 vietą. Bulgarija ir Latvija pasižymi gana aukštais ekstravertiškumo vertinimais, tuo tarpu mažiau komunikabiliomis šalimis laikoma Slovakija, kuri užima tik 2 vietą iš 121 šalies. Labai didelis atvirumas vyrauja Europos šalyse, įskaitant ir Rytų Europą, išimtis tik Airijos ir Didžiosios Britanijos valstybėse, kur vyrauja daug tradicijų. Artimieji Rytai yra dar viena sritis, kurių gyventojai skiria daugiau dėmesio tradicinėms vertybėms. Lietuva pasižymi taip pat gana

dideliu atvirumu, nes pagal vertinimus užima net 87 vietą, tai iš visų psichologinių bruožų pati aukščiausia vieta.

Atlikus tyrimą nustatyta:

✓ Tyrimo metu sudarytas integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius, kurio pagalba patvirtinta šio indikatoriaus įtaka moterų diskriminacijos padėčiai. Nustatyta, kad atskirai vertinant aplinkų indikatorių įtaką diskriminacijai, labiausiai moterų diskriminacijai įtakos turi instituciniai rodikliai, kurie tiesiogiai priklauso nuo Lyčių lygybės indekso didėjimo, šiek tiek mažiau turi įtakos BVP/gyv.indeksas ir kultūrinės aplinkos indeksas, o mažiausiai įtakos turi psichologinis aplinkos indeksas.

✓ Lyčių lygybės indeksas ir BVP vienam gyventojui indeksas yra tiesiogiai priklausomi dydžiai. Tiesioginė indeksų priklausomybė vyrauja ir tarp Lyčių lygybės bei BVP vienam gyventojui indekso Skurdžiausioje šalyje, tai yra Airijoje, BVP/gyv.indeksas yra gana aukštas, o tuo tarpu antroje pagal skurdo lygį šalyje – Latvijoje, BVP vienam gyventojui yra daug kartų mažesnis už Airijos valstybės. Daugiausia BVP vienam gyventojui tenka Norvegijos valstybėje. Buvo paneigta hipotezė, kad instituciniai rodikliai bei BVP neturi įtakos lyčių lygybės vertinimui. Antroji tyrimo hipotezė buvo patvirtinta, kad psichologinės-institucinės aplinkos indeksas labiau įtakoja lyčių lygybės vertinimą nei psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksas. Mažėjant diskriminacijai psichologinės-institucinės aplinkos indeksas daugelyje šalių didėja, tuo tarpu veikiant psichologinės-kultūrinės aplinkos indeksui, moterų diskriminacija mažėja ne visose šalyse.

✓ Nagrinėjant kitus scenarijus paaiškėjo, kad integravus visų aplinkų rodiklius, matyti, kad didėjant lyčių lygybei šalyje, didėja ir institucinių-ekonominių-kultūrinių-psichologinių aplinkų indikatorius. Taigi norint tinkamai įvertinti moterų diskriminacinę padėtį šalyje, būtina vertinti, ne tik socialinius rodiklius, bet kultūrinius, psichologinius, institucinius bei ekonominius.

✓ Labiausiai aplinkos indikatoriaus yra veikiamą Austrijos valstybę, kurios indikatorius sudaro net 12,0708. Mažiausiai veikiamą Graikijos valstybę, kurios Lyčių lygybės indeksas iš visų analizuojamų valstybių yra mažiausias. Lietuvos valstybėje moterų diskriminaciją sudarytas integruotas indikatorius įtakoja ne itin stipriai. Labiausiai integruotas kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorius įtakoja šalis, kuriose yra didžiausia lyčių lygybė.

✓ Didžiausia diskriminacija pagal lyčių lygybės indeksą tarp tyrime analizuojamų valstybių vyrauja Graikijoje. Pagal Lyčių lygybės indeksą, mažiausia diskriminacija 2008 metais vyravo Norvegijos valstybėje, po to Suomijos, Švedijos ir Danijos valstybėse. Lietuva pagal Lyčių lygybės indeksą užima 12 vietą iš 19 analizuojamų valstybių, o įvertinus dar ekonominę, psichologinę, kultūrinę ir institucinę aplinkas Lietuvos diskriminacijos padėtis šalių kontekste pagerėtų. Lietuvos diskriminacinės padėties pasikeitimą vertinant pagal integruotą Kultūrinės-psichologinės-

institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių įtakoją aukšti Lietuvos kultūriniai ir psichologiniai rodikliai, bet Didžiausia diskriminacija vyrauja Graikijos valstybėje tiek vertinant pagal Lyčių lygybės indeksą, tiek įvertinus ir Kultūrinės-psichologinės-institucinės-ekonominės aplinkos indikatorių.

Apibendrinus teorinius aspektus bei įvertinus tyrimu gautus duomenis, galima pateikti šiuos pasiūlymus:

Vertinant bendrą šalies situaciją ir joje egzistuojančią moterų diskriminaciją reikia atsižvelgti bendrai į visus rodiklius, kurie gali įtakoti šios problemos atsiradimą arba didėjimą.

Neužtenka tokio masto problemą vertinti vienu aspektu. Būtina atsižvelgti į šalies socialinius, ekonominius, kultūrinius, psichologinius bei institucinius rodiklius, kurie įtakoja moterų diskriminacijos padėtį šalyje.

Siekiant pagerinti moterų diskriminacijos padėtį Lietuvoje, reikėtų atsižvelgti į šalies Psichologinius rodiklius, t.y. paslaugumą, sąžiningumą ir ekstravertiškumą. Šių rodiklių mažėjimas neigiamai įtakoja moterų diskriminacijos padėtį. Taip pat svarbu, kad šalies valdžios (galios) pozicijos rodiklis, būtų kuo mažesnis, nes šio rodiklio didėjimas parodo šalies aukštą hierarchiją organizacijose, o tai sąlygoja darbo užmokesčio bei padėties skirtumus. Lietuvoje šis indeksas vyrauja gana aukštas. Taip pat daugiau dėmesio reikėtų skirti Institucinių rodiklių nustatymui ir gerinimui, nes atskaitingumas, vyriasybės efektyvumas bei korupcijos kontrolė šalyje gana maži. Kadangi šie rodikliai tiesiogiai įtakoja moterų diskriminaciją, tai pagerinus šiuos rodiklius, pagerėtų ir moterų diskriminacinė padėtis darbo rinkoje.

SUMMARY

The exchange of life habits, women leave the home of cult, and actively engaged in public life. However, the majority of women work less than a vital, low-paid work and volatile, although the opportunities, for women to obtain a well paid job and take a position in society and protect their rights, is increasing. Integration into the labor market, which established the public attitude to women, is heavier than the men.

Object of the study – women's discrimination in Lithuania's labor market.

Aim of the study – to evaluate women's discrimination in the labor market of Lithuania.

Study Structure

The first part of the study („THEORETICAL ASPECTS OF DISCRIMINATION“) the authors presented the concept of discrimination, the type and areas of expression. Also discussed the glass ceiling effect and its influence on women's careers.

The second part of the study („RESEARCH MODEL OF WOMEN DISCRIMINATION“) basis of index of discrimination and classification. According to statistics discussed the situation of discrimination against women.

The third part of the study („RESEARCH OF WOMEN DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET“) using integrated index is assessing discrimination against women, summarizes results of research.

Gender equality in the labor market is one of the most important elements in ensuring a stable growth and job creation. Evaluating the sexual discrimination, it is necessary to evaluate not only social, but also economic, cultural and institutional factors, which directly influence gender equality.

Study Scope

Study consists of 82 pages (literature and appendix uncounted); 26 table and 22 picture.

MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. AIDIS, R.(1999) *Moterų verslininkų problemos*. Moterys: tapatumo paieškos. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas. Vilnius.
2. ALBRECHT, J.; VUUREN, A.; VROMAN, S. (2004) *Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments*, IZA Discussion Paper, No. 1440.
3. BAGUES, Manuel F.; VOLART, Berta. (2008) *Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment*, Ispanija, Madridas, 51 p.
4. BALTRIMIENĖ, Renata. (2005) *Cultural Dimensions of Lithuania and its Relative Position in the Context with other European Countries*, 7 p. [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<<http://vingus.com/course%20work%20data%20files/Spring%2009/Communications/hofstede.lithu.pdf>>
5. BARŠAUSKIENĖ, Viktorija. (1999) *Žmogiškieji santykiai*. Kaunas: Technologija, 387 p. ISBN 9986-13-715-2.
6. BOOTH, A.; FRANCESCONI, M.; FRANK, J. (2003) *A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender*. European Economic Review, Vol. 47, p. 295-322
7. CAUDLE, Michael. E. (2007) *A comparative study of self-perceived leadership skills in coeducational, male-only and female-only..* Texas, Doctor of philosophy. 142 p.
8. ČIULEVIČIUS, Jovas; ČIULEVIČIENĖ, Vida. (2008) *Lietuvos gyventojų ekonominė nelygybė ir jos įvertinimo tobulinimas*, p.46-53 [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<<http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/12/46.pdf>>
9. DAUKANTAITĖ, Neringa. (2006) *Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai*. Filosofija, Sociologija, Nr.4, p. 46-54
10. DAUNORAITĖ, Valentina. (2004) *Pasaulis moteriškėja. Ar moterys gyvena geriau?* Mokslo Lietuva, [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.lms.lt/ML/200422/20042206.htm>>
11. DOLADO, J.J.; LLORENS, V. (2004) *Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floor vs. Glass Ceilings*. London, CEPR Discussion Paper No. 4203.
12. DOMENICO, M.; JONES, Karen. (2006) *Career Aspirations of Women in the 20th Century*. Journal of Career and Technical Education. Gruzija, 7 p.
13. ESCRICHE, Luisa; OLCINA, Gonzalo; SANCHEZ, Rosario. (2004) *Gender discrimination and intergenerational transmission of preferences*. Oxford economic papers. No. 56. 485-511 p.
14. European Commission, Science and society. (2006) *Woman in science and technology-the business perspective*. Briuselis, 148 p., ISBN 92-79-01722-5.
15. EVANS, M.D.R.; KELLY, Jonathan. (1991) *Prejudice, Discrimination, and the Labour Market: Attainments of Immigrants in Australia*. Chicago: The university of Chicago press, Nr.3, p. 59-721
16. FRANKLIN, A.Thomas. (1980) *Woman in the World*. A Ford Foundation position paper [žiūrėta 2010 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.fordfound.org/archives/item/0165/original/1>>
17. GUŠČINSKIENĖ, Jūratė; ČIBURIENĖ, Jadvyga. (2009) *Lietuvos moterų verslumo galimybių kaita integracijos į Europos Sąjungą salygomis*. Ekonomika ir vadyba, Nr.14, 772-779 p. ISSN 1822-6515.
18. HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura; ZAHIDI, Saadia. (2007) *The Global Gender Gap Report*. Geneva, World Economic forum, 171 p. ISBN 92-95044-09-B.
19. HOFSTEDE, Geer. (1991) *Cultures And Organizations - Software of the Mind*. Maidenhead: McGraw – Hill.
20. JANKAUSKIENĖ, Margarita; MACKEVIČIŪTĖ, Indrė. (2005) *Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės?* Vilnius: Petro ofsetas, 59 p. ISBN 9955-9775-0-7.

21. Jungtinių Tautų Vystymo Programa. (1995) Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 1995. Vilnius: Socialinės politikos grupė, p.99. ISBN 9986-639-01-8.
22. JURAITĖ, Kristina; ZDANEVIČIUS, Arnas. (2004) *Lyčių lygybės vertinimai ir Lietuvos viešoji nuomonė*. Sociologija. Mintis ir veiksmai Nr.3, 95-109 p. ISSN 1392-3358.
23. KANOPIENĖ, Vida. (1998) *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Tyrimo ataskaita. Vilnius, 67 p.
24. KANOPIENĖ, Vida. (2001) *Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje*. Filosofija, Sociologija, Nr.4, Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, 65 p. ISBN 0235-7186.
25. KANOPIENĖ, Vida (2000) *Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje*. Lietuvos Filosofijos ir Sociologijos institutas, *Vilniaus: Vilniaus universitetas*, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/ITC/verslas.php?id=20>>
26. KOHLHAMMER, Siegfried. (2007) *Kultūrinės ekonominio klestėjimo priežastys*. Kultūros barai, Eurozone [žiūrėta 2010 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurozine.com/articles/2007-10-24-kohlhammer-lt.html>>
27. KOIVUNEN, Anu. (1998) *Sprendžiamieji žodžiai: 10 žingsnių feminizmo link*. Vilnius: Tito alba, 303 p. ISBN 9986-16-108-8.
28. MACKEVIČIŪTĖ, Indrė. (2008) *Lyčių lygybės vadovas savivaldos institucijoms*. Vilnius: Lyčių galimybių plėtros centras, 55 p. ISBN 978-9955-805-03-8.
29. MARCUS, Aaron; GOULD, Emilie. W.(2001) *Cultural Dimensions and Global Web Design: What? So What? Now What?* New York: California, 31 p.
30. MIŠEIKIS, Žilvinas; KLIMAVIČIŪTĖ, Renata (2005) *Romų diskriminacija užimtumo srityje*. Žmogaus teisių stebėjimo institutas. Vilnius, 11p.
31. OBELENIENĖ, Birutė; NARBKOVAS, Andrius. (2007) *Moteriškosios tapatybės ir lyčių santykių modelio paieškos šiuolaikinėje visuomenėje*. Soter, Nr.21, 43-63 p.
32. PALGRAVE, Macmilan. (2009) *Human Development Report, Overcoming barriers: Human mobility and development*, 229 p. ISBN 978-0230-23904-3.
33. PLATOVAS, Eduardas. (2007) *Kaip įgyvendinti lygių galimybių politiką*. Vilnius: Gironda Plus, 55 p.
34. Pranešimas apie Žmogaus socialinę raidą Lietuvoje (2000). [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 5d.]. Prieiga per internetą: <http://www.un.lt/images/socialine_raidait/hdr2000l.pdf>
35. Pranešimas apie Žmogaus socialinę raidą Lietuvoje (2003). *Žinios, informacija, technologijos ir žmogaus socialinė raida*, Vilnius: Socialinės politikos grupė, p.114. ISBN 9955-449-53-5.
36. RAMAŠAUSKAS, Olegas. (2008) *Globalizacijos socialiniai artefaktai ir atskirčių mažinimo modernioje visuomenėje aspektai*. Vadyba, Nr.2, 139-143 p. ISSN 1648-7974.
37. RAPOPORT, Rhona; RAPOPORT, Rpbert. (1989) *Duel-career families*. 22 p., [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.moderntimesworkplace.com/archives/ericssess/sessvol1/Rapoportp351.opd.pdf>>
38. REINGARDIENĖ, Jolanta. (2004) *Moterų karjeros ir šeimos dilemos*. Sociologija. Mintis ir veiksmai Nr.1, 59-72 p. ISSN 1392-3358.
39. ROMANOVSKA, Regina. (2006) *Lietuvos keliautojai artimuosiuose rytuose: kultūrinis šokas*. Aidai, Naujasis židinys, Nr.6, 235-243 p.
40. ROTHBARD, Nancy; BRETT, Jeanne. (2000) *Promote Equal Opportunity by Recognizing Gender Differences in the Experience of Work and Family*. Didžioji Britanija: Oxford, 389-403 p.
41. ŠIDLAUSKIENĖ, Virginija. (2007) „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje“. Anotacija. Šiauliai: Šiaulių universitetas, 5 p.
42. TAMUTIENĖ, Ilona. (2004) *Lyčių nelygybės matavimai ir interpretacija Europos Sąjungoje*. Sociologija, Nr.3, Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, p.87. ISSN 1392-3358.
43. Tūkstantmečio plėtros tikslų nacionalinė analizė. (2002) *Bendra Lietuvos vertinimo apžvalga*. Vilnius: Jungtinės Tautos, p.63. ISBN 9986-639-22-0.

44. VALACKIENĖ, Asta; KRAŠENKIENĖ, Asta. (2007) *Diskriminacijos raiška ir valstybės institucijos bei visuomeninis sektorius*. Filosofija. Sociologija. Nr.2, Lietuvos mokslų akademija, 32-44 p.
45. VANDZINSKAITĖ, Deivida. (2008) *Glass Ceiling, Glass Wall ant Sticky Floor or Gender Boundaries in the Labour Market*. Šiaulių universitetas: Kultūrinės antropologijos centras, Nr.5.
46. VENGALĖ, Laima; MACKEVIČIŪTĖ, Indrė. (2008) *Lygybė ir įvairovė darbo vietoje*. Vilnius, 60 p. ISBN 978-9955-9977-1-5.
47. WIRTH, Linda. (2004) *Breaking through the glass ceiling, Women in management*, International labour Office, Geneva, p.71.
48. WOLFF, Hendrik; CHONG, Howard. (2009) *Human Development Index: Are Developing*. Department of Economics. [žiūrėta 2009m. gruodžio 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/49763/2/HDI%20with%20author%20info.pdf>>
49. WOOLHSON, Charler; CALITE, Dace. (2008) *Darbo aplinka ir socialinis dialogas Europos Sąjungos naujojoje vastybėje Lietuvoje*. Pinigų studijos, apžvalginiai straipsniai, Nr.2 p.73-92.
50. ŽUKAUSKAS, Pranas; VVEINHARDT, Holita. (2008) *Diskriminacija kaip darbuotojų tarpusavio santykių disfunkcija*. Vadybos mokslas ir studijos-kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtra, Nr.14. Kaunas: Akademija, 171-179 p. ISSN 1882-6760.
51. ŽUKAUSKIENĖ, Rita; ŠAKALYTĖ, Jurgita. (2003) *Moterų profesinė karjera*. Vilnius, 126 p., ISBN 9955-580-02-X.
52. ŽVINKLIENĖ, Alina. (2003) *Moters kelias į akademiją: istorija ir dabartis*. Socialinė stratifikacija. Sociologija. Mintis ir veiksmai Nr.1, 50-70 p. ISSN 1392-3358.

INFORMACIJOS ŠALTINIŲ SARAŠAS

53. CIA World Factbook. (2009) *Country Comparison* [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 14d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2004rank.html>>
54. DELONAITĖ, Aušra.(2008) *Didėja moterų diskriminacija*. Vakarų ekspresas, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. vasario 5d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.ve.lt/?data=2008-02-21&rub=1065924814&id=1203534003>>
55. ELVIRA, M.; GRAHAM, M.(2004) *Wage Differentials in the Labour Market* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://christopher.darrouzetnardi.net/experiences/le.wagediffs.doc>>
56. ES naujienos. (2009) *Ekonominės krizės akivaizdoje didėja ir diskriminacija*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009m. gruodžio 15d.]. Prieiga per internetą:<http://www.esnaujienos.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=1663:ekonomins-krizis-akivaizdoje-didja-ir-diskriminacija&catid=71:uimtumas-socialiniai-&Itemid=128>
57. Europos Komisija. (2009) *ES veiksmai prieš diskriminaciją - 2007–2008 m. veiklos ataskaita*. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, p.35. ISBN 978-92-79-12452-5.
58. Eurostat.(2009) Statistics Database, *At-risk-of-poverty rate before social transfers*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009m. gruodžio 9 d.] Prieiga per internetą:<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsisc020&language=en>>
59. Eurostat.(2009) Statistics Database, *Employment rate*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 9 d.] Prieiga per internetą:<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>>
60. Eurostat.(2009) Statistics Database, *Unemployment rate*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 9 d.] Prieiga per internetą:

- <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem110&language=en>>
61. HOFSTEDE, Geert. (2009) *Cultural Dimensions*. Itim International [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<http://www.geert-hofstede.com/geert_hofstede_resources.shtml>
 62. KAUS, Angelika.(2010) *The Glass Wall*. Young women in action [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 1d.]. Prieiga per internetą:< <http://ifac-project.eu/ifac-project/the-glass-wall>>
 63. LAPĖNAS, Saulius. (2006) *Gyventojų verslumo lygio kėlimas-svarbiausias ekonominis Valstybės uždavinys*. Lietuvos Respublikos Seimas [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<<http://www3.lrs.lt/docs2/QCXNOLBJ.DOC>>
 64. LAUCIŪTĖ, Indrė. (2008) *Lietuvoje auga moterų diskriminacija*. Respublika, 2008-02-21.
 65. Lietuvos aidas. Naujausios žinios. (2005). *Lietuvos moterys diskriminuojamos ir darbe, ir valstybės valdyje*. 2005-08-27.Nr.14.
 66. Lietuvos geografijos mokytojų asociacija. (2009a) *2009 metų Gerovės indeksas* [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<<http://geografija.lt/2009/11/paskelbtas-2009-metu-geroves-indeksas/>>
 67. Lietuvos geografijos mokytojų asociacija. (2009b) *Paskelbtas socialinės raidos – ŽSRI – indeksas 2009 metams* [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:< <http://geografija.lt/2009/10/paskelbtas-pasaulio-vystymosi-indeksas-2009-metams/>>
 68. Lietuvos Respublikos Seimas. (2003) *Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas*, 2003-11-18, Nr.IX-1826, Vilnius, [žiūrėta 2009 m. gruodžio 19 d.] Prieiga per internetą: <www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=222522>
 69. Lietuvos Statistikos departamentą.(2009) *Moterys ir vyrai Lietuvoje*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 19 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1572>>
 70. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2007) *Metinės tarnybos ataskaitos*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 29 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>
 71. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2008) *Metinės tarnybos ataskaitos*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 29 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>
 72. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2009) *Teisės aktai* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 5d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/?pageid=6>>
 73. MICHAEL, Robert; ANDRIANNE, Dennis. (2004) *Perception of men, woman, and ceos: the effects of gender identify*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:< http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3852/is_200401/ai_n9404631/>
 74. P.A.P. Blog-Human Rights. (2009) *Statistics on Discrimination of Women*, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 5d.]. Prieiga per internetą: <<http://filipspagnoli.wordpress.com/stats-on-human-rights/statistics-on-discrimination/statistics-on-discrimination-of-women/>>
 75. PRUNSKIENĖ, Kazimiera. (1997) *Moters vaidmuo ir galimybės visuomenėje*. Moters pasaulis, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. vasario 15d.]. Prieiga per internetą:< <http://www.sociumas.lt/lit/Nr1/moterys.asp>>
 76. PURVANCKIENĖ, Giedrė. (1999) *Moterys Lietuvos visuomenėje*. Iš *Pranešimo apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 1999* [interaktyvus]. 8 skyrius [žiūrėta 2009 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą:<http://www.un.lt/images/socialine_raida/lt/1999/8SKYRIUS.pdf>
 77. PURVANECKIENĖ, Giedrė. (2007) *Kodėl moterys turi dalyvauti politikoje ir valdyje*. Moterys politikoje ir valdyje [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.lygus.lt/ITC/politika.php>>
 78. REDWOOD, R. (1996) *The Glass Ceiling*. The Findings and Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission. Motion Magazine, October 2, 1996, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.inmotionmagazine.com/glass.html>>
 79. REINGARDIENĖ, Jolanta.(2008) *Kovoje su moterų diskriminacija veiksmingiausias švietimo ir kultūros institucijų pastangos*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.alfa.lt/straipsnis/185999>>

80. Signs of Our Times. (2009) *Global Peace Index*. Graphics and signs of social trends [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://ourtimes.wordpress.com/2009/06/02/2009-global-peace-index/>>
81. STANEVIČIŪTĖ, Lina. (2009) *Lyčių kova darbe* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://gyvenimas.delfi.lt/career/article.php?id=21672428>>
82. STILLWELL, David. (2009) *myPersonality Research*, [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<<http://mypersonality.org/research/2009/08/16/openness-world-map/#more-37>>
83. TEREŠKINAS, Artūras. (2004) *Lytinė diskriminacija: moterys ir vyrai stereotipų ir įvaizdžių nelaisvėje*. Lietuvos Respublikos Seimas [interaktyvus] [žiūrėta 2010 m. kovo 26d.]. Prieiga per internetą:<http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show%3Fp_r%3D3371%26p_d%3D38027%26p_k%3D1+kult%C5%ABriniai+aspektai+diskriminacijoje&cd=5&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>
84. The free encyclopedia Wikipedia. (2009) *Glass ceiling* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <http://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling#Types_of_Glass_Ceiling_Barriers>
85. The World Bank. (2009) *Key Development Data & Statistics*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/sc_country.asp>
86. The World Bank. (2009) *The Worldwide Governance Indicators (WGI) project*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/sc_chart.asp>
87. TOUSSAINT, Johanne.(1993) *The Glass Ceiling*. Feminism and Womans's Studies [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://feminism.eserver.org/the-glass-ceiling.txt>>
88. VAIČAITYTĖ, Loreta. (2009) *Aš moteris ir noriu vadovauti! Aš ir psichologija* [žiūrėta 2010 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.asirpsichologija.lt/index.php?id=153&category=5>>
89. Verslo žinios. (2010) *Pernai dėl diskriminacijos dažniau kreipėsi vyrai*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. gruodžio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/rss/straipsnis/2010/01/06/Pernai_del_diskriminacijos_dazniau_kreipesi_vyrai>
90. WALLACE, O. (2003) *What is the Glass Ceiling?* Wise geek [interaktyvus]. [žiūrėta 2009m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.wisegeek.com/what-is-the-glass-ceiling.htm>>

PSICHOLOGINIŲ RODIKLIŲ APSKAIČIAVIMAS

<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Psichologiniai rodikliai 2008</i>				
	<i>Paslaugumas</i>	<i>Neurasteniškumas</i>	<i>Sąžiningumas</i>	<i>Ekstravertiškumas</i>	<i>Atvirumas</i>
Airija	100	107	27	102	56
Austrija	54	10	8	90	120
Belgija	79	73	23	35	107
Bulgarija	11	31	95	103	117
Danija	110	13	45	88	84
Didžioji Britanija	62	119	17	94	10
Estija	44	24	5	79	119
Graikija	14	118	29	42	86
Ispanija	76	54	81	48	95
Latvija	17	26	88	104	114
Lenkija	2	106	6	62	110
Lietuva	24	62	24	37	87
Norvegija	11	45	53	50	89
Nyderlandai	88	9	35	68	102
Prancūzija	29	111	10	23	93
Slovakija	19	93	7	2	106
Suomija	38	112	1	4	99
Švedija	87	30	22	77	104
Vokietija	63	41	55	56	92

Šaltinis: sudaryta autorės pagal STILLWEL, D. myPersonality Research, 2009.

KULTŪRINIŲ RODIKLIŲ APSKAIČIAVIMAS

<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Kultūriniai rodikliai 2008</i>				
	<i>Individualizmas</i>	<i>Vyriškumas</i>	<i>Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas</i>	<i>Valdžios(jėgos)pozicija</i>	<i>Nepastovumų vengimas</i>
Airija	70	68	30	28	35
Austrija	90	61	31	11	70
Belgija	75	79	38	65	94
Bulgarija	30	40	30	70	85
Danija	74	16	31	18	23
Didžioji Britanija	89	66	25	35	35
Estija	60	30	19	40	60
Graikija	35	57	16	60	112
Ispanija	51	86	19	57	42
Latvija	70	9	25	44	63
Lenkija	60	64	37	68	93
Lietuva	60	19	30	42	65
Norvegija	69	8	20	31	50
Nyderlandai	80	14	44	38	53
Prancūzija	71	43	39	68	86
Slovakija	52	110	38	104	51
Suomija	63	26	43	33	59
Švedija	71	5	33	31	29
Vokietija	67	66	31	35	65

Šaltinis: sudaryta autorės pagal HOFSTEDE, G. Cultural Dimensions, 2009.

INSTITUCINIŲ IR EKONOMINIŲ RODIKLIŲ APSKAIČIAVIMAS

Institucinių rodiklių apskaičiavimas

<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Instituciniai rodikliai 2008</i>					
	<i>Atskaitingumas</i>	<i>Politis stabilumas</i>	<i>Vyriausybės efektyvumas</i>	<i>Reguliavimo kokybė</i>	<i>Teisėtumas</i>	<i>Korupcijos kontrolė</i>
Airija	1,404	1,158	1,952	1,915	1,715	2,319
Austrija	1,358	1,3	1,706	1,642	1,918	1,822
Belgija	1,374	0,608	1,364	1,479	1,384	1,349
Bulgarija	0,596	0,389	0,098	0,749	-0,121	-0,174
Danija	1,482	0,999	2,188	1,863	1,921	2,321
Didžioji Britanija	1,329	0,563	1,736	1,79	1,683	1,766
Estija	1,033	0,575	1,149	1,469	1,054	0,928
Graikija	0,881	0,316	0,557	0,807	0,749	0,102
Ispanija	1,121	-0,033	0,955	1,273	1,157	1,182
Latvija	0,863	0,404	0,557	1,072	0,725	0,286
Lenkija	0,861	0,79	0,479	0,772	0,494	1,877
Lietuva	0,853	0,731	0,639	1,142	0,577	0,188
Norvegija	1,531	1,329	1,952	1,341	1,965	0,376
Nyderlandai	1,529	0,955	1,856	1,751	1,76	2,193
Prancūzija	1,243	0,583	1,537	1,255	1,398	1,433
Slovakija	0,894	0,921	0,761	1,14	0,512	0,431
Suomija	1,475	1,362	1,952	1,583	1,866	2,345
Švedija	1,53	1,126	1,994	1,685	1,901	2,235
Vokietija	1,335	1,078	1,652	1,459	1,722	1,773

Šaltinis: sukurta autorės pagal The World Bank. Key Development Data & Statistics, 2009

Ekonominio rodiklio apskaičiavimas

<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Ekonominiai rodikliai</i>	<i>Pasaulio šalys</i>	<i>Ekonominiai rodikliai</i>
	<i>BVP/gyv.(JAV \$)2008</i>		<i>BVP/gyv.(JAV \$)2008</i>
Airija	45,1	Lenkija	15,5
Austrija	36,7	Lietuva	15,6
Belgija	36,2	Norvegija	54,9
Bulgarija	11,3	Nyderlandai	38,6
Danija	37,2	Prancūzija	44,51
Didžioji Britanija	35,5	Slovakija	18,7
Estija	20,2	Suomija	35,2
Graikija	31,67	Švedija	37,3
Ispanija	33,1	Vokietija	44,45
Latvija	16,3		

Šaltinis: CIA World Factbook, Country Comparison, 2009.

RODIKLIŲ MAKSIMALIŲ - MINIMALIŲ REIKŠMIŲ APSKAIČIAVIMAS

Naudojami rodikliai	Maksimali reikšmė	Minimali reikšmė
PSICHOLOGINIAI		
<i>Paslaugumas</i>	110,000	2,000
<i>Neurasteniškumas</i>	0,111	0,008
<i>Sąžiningumas</i>	95,000	1,000
<i>Ekstravertiškumas</i>	104,000	2,000
<i>Atvirumas</i>	120,000	10,000
KULTŪRINIAI		
<i>Individualizmas</i>	90,000	30,000
<i>Vyriškumas</i>	0,200	0,009
<i>Ilgalaikis perspektyvinis orientavimas</i>	44,000	16,000
<i>Valdžios(jėgos)pozicija</i>	0,091	0,010
<i>Nepastovumų vengimas</i>	112,000	23,000
INSTITUCINIAI		
<i>Atskaitingumas</i>	1,531	0,596
<i>Politinis stabilumas</i>	1,362	-0,033
<i>Vyriausybės efektyvumas</i>	2,188	0,098
<i>Reguliavimo kokybė</i>	1,915	0,749
<i>Teisėtumas</i>	1,965	-0,121
<i>Korupcijos kontrolė</i>	2,345	-0,174
EKONOMINIAI		
<i>BVP/gyv.</i>	54,900	11,300

Šaltinis: sudaryta autorės

TYRIME ANALIZUOJAMŲ RODIKLIŲ LENTELE

Pasaulio šalys	Moterų nedarbo lygio indeksas	Kultūrinės-psichologinės-institucinės aplinkos indeksas	BVP/gyv. indeksas	Psichologinės aplinkos indeksas	Kultūrinės aplinkos indeksas	Institucinės aplinkos indeksas	Lyčių lygybės indeksas	Psichologinės ir institucinės aplinkos indeksas	Kultūrinės-psichologinės aplinkos ir BVP/gyv. indeksas	Kultūrinės-psichologinės-institucinės, ekonominės aplinkos indikatorius
Norvegija	0,0000	0,1188	1,0000	1,9598	1,9819	4,5895	0,8239	6,55	4,9417	9,5312
Nyderlandai	0,0654	0,3443	0,6261	3,6414	2,7024	5,2480	0,7399	8,89	6,9699	12,2179
Danija	0,1308	0,2888	0,5940	3,6511	2,1139	5,6122	0,7538	9,26	6,3590	11,9712
Austrija	0,1682	0,3475	0,5826	3,3105	3,1021	5,0756	0,7153	8,39	6,9951	12,0708
Airija	0,2150	0,1563	0,7752	2,5918	1,6520	5,4748	0,7518	8,07	5,0189	10,4938
Didžioji Britanija	0,2617	0,0837	0,5550	1,6277	1,7045	4,5227	0,7366	6,15	3,8873	8,4100
Estija	0,2804	0,0675	0,2041	2,5011	1,3391	3,0243	0,7076	5,53	4,0443	7,0687
Lietuva	0,3084	0,0371	0,0986	1,5667	1,8746	1,8968	0,7222	3,46	3,5399	5,4367
Bulgarija	0,3271	0,0088	0,0000	3,2785	1,3374	0,3025	0,7077	3,58	4,6159	4,9184
Švedija	0,4019	0,2731	0,5963	2,8430	2,6364	5,4653	0,8139	8,31	6,0758	11,5411
Suomija	0,4112	0,0995	0,5482	1,1671	2,3271	5,4950	0,8139	6,66	4,0424	9,5374
Latvija	0,4299	0,0791	0,1147	3,3025	2,1332	1,6836	0,7397	4,99	5,5504	7,2341
Vokietija	0,4579	0,1487	0,7603	2,5698	1,8892	4,5957	0,7394	7,17	5,2193	9,8150
Belgija	0,4953	0,1371	0,5711	2,2039	2,4231	3,8495	0,7163	6,05	5,1981	9,0476
Lenkija	0,5327	0,0485	0,0963	1,5606	2,1334	2,1844	0,7397	3,74	3,7902	5,9747
Prancūzija	0,5701	0,0744	0,7617	1,3121	2,3494	3,6222	0,7341	4,93	4,4232	8,0454
Slovakija	0,8037	0,0240	0,1697	1,1168	1,4670	2,1988	0,6937	3,32	2,7536	4,9523
Graikija	0,8505	0,0163	0,4672	1,4927	1,2143	1,3510	0,6727	2,84	3,1743	4,5253
Ispanija	1,0000	0,0383	0,5000	2,8584	0,7814	2,5719	0,7281	5,43	4,1399	6,7118

Šaltinis: sudaryta autorės

