

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

Žmogiškųjų išteklių valdymo magistro programa

Emilė Lebedevaitė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Diskriminacija darbo aplinkoje ir jos poveikis moterų karjerai	Discrimination in the workplace and its impact on women's careers
---	--

Darbo vadovas: **Prof. Greta Drūteikienė**

Vilnius, 2025

TURINYS

TURINYS	2
IVADAS.....	5
1. DISKRIMINACIJOS DARBO APLINKOJE IR JOS POVEIKIS MOTERS KARJERAI ASPEKTAI	8
1.1 Diskriminacija ir jos rūšys darbo aplinkoje.....	8
1.1.1 Diskriminacijos samprata	8
1.1.2 Diskriminacijos rūšys	11
1.2 Diskriminacijos poveikis karjerai.....	15
1.2.1 Lyčių stereotipai ir jų poveikis profesiniam pasirinkimui	15
1.2.2 Moterų diskriminacija darbo aplinkoje	19
1.2.3 Moterų motyvacija. Skatinimas ir mentorystė	21
1.3 Diskriminacijos prevencija bei socialiai pokyčiai.....	25
1.3.1 Teisinės priemonės ir prevencija.....	25
1.3.2 Socialiniai pokyčiai ir iniciatyvos	27
2 DISKRIMINACIJOS DARBO APLINKOJE IR JOS POVEIKIS MOTERS KARJERAI TYRIMO METODOLOGIJA	30
3 TYRIMO REZULTATAI	38
3.1 Lyčių lygybė ir stereotipai darbo aplinkoje.....	39
3.2 Vyrų ir moteriškų darbų (ne) egzistavimas	41
3.3 Diskriminacijos poveikis karjerai.....	42
3.4 Diskriminacijos poveikis psichologinei būsenai	44
3.5 Asmeninis augimas ir patirties įgavimas.....	46
3.6 Siūlomi sprendimai ir prevencija	46
Diskusija apie gautus rezultatus ir panašius tyrimus	49
IŠVADOS	50
PASIŪLYMAI	52

TYRIMO RIBOTUMAS IR PASIŪLYMAI ATEITIES TYRIMAMS.....	53
Tyrimo ribotumai	53
Pasiūlymai ateities tyrimams	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS	54
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
PRIEDAI	59
1 Priedas. Interviu klausimynas dalyviams.....	59
2 Priedas. Interviu klausimynas specialistams.....	62
3 priedas. Dalyvių interviu transkripcijos	64
4 priedas. Specialistų interviu transkripcijos	114

LENTELIŲ SARAŠAS

lentelė 1 Diskriminacijos sąvokos	10
lentelė 2 Interviu klausimyno klausimų charakteristikos.....	33
lentelė 3 Tyrimo dalyvių charakteristikos.....	37

PAVEIKSLŲ SARAŠAS

Paveikslas 1 Diskriminacijos rūšys.....	12
Paveikslas 2 Motyvuojančių veiksnių atsiradimo skirtumai tarp vyrų ir moterų	23
Paveikslas 3 Motyvacijos veiksnių dešimtukas	24
Paveikslas 4 Tyrimo vykdymo schema.....	31
Paveikslas 5 Kokybinio tyrimo validumo parametrai.....	34
Paveikslas 6 Teminės analizės procesas	36
Paveikslas 7 Tyrimo metu išryškėjusios esminės kategorijos su subkategorijos	38

IVADAS

Darbo temos aktualumas ir naujumas.

Moterų teisės yra fundamentalios žmogaus teisės, kurias Jungtinės tautos įtvirtinimo kiekvienam asmeniui prieš daugiau nei 70 metų. Šios teisės apima teisę gyventi be smurto, diskriminacijos, teisę į mokslą, teisę į balsavimo galimybę, uždirbti teisingą ir lygų atlygį. Žymus posakis „moterų teisės yra žmogaus teisės“ (angliškai „women’s rights are human rights“) turbūt daugumai skambėtų, kaip normalus, lengvai suvokiamas dalykas, tačiau dar XXI amžiuje kiekviename pasaulio kampe moterys vienaip ar kitaip pajaučia diskriminaciją, iš jų atimamos arba suvaržomos moters-žmogaus teisės. Kai kurios moteris yra baudžiamos vien dėl to, nes jos yra moteris.

Patriarchalinio pasaulio tradicijos šimtmečius laikė moteris vyrų šešėliuose. Moterų darbas (kaip rūpinimasis namais ar vaikais) dažnai būdavo nuvertinamas, kaip antraeilis darbas, kuris neatneša jokios tiesioginės ekonominės naudos, tuo tarpų vyrai, kol jų žmonos rūpindavosi šeima, galėjo laisvai kopti karjeros laiptais, turėti savo vardu būstus ir visus šeimos finansus, taip sakant – dirbti vyriškus darbus.

Nors laikai keičiasi ir moterys įgauna daugiau teisių, jos vis tiek susiduria su įvairiais sunkumais darbo rinkoje. Moterų diskriminacija profesinėje srityje apima ne tik akivaizdžius užmokesčio skirtumus už tą patį darbą ar nelygybę aukščiausiuose organizacijų valdymo postuose tarp moterų ir vyrų. Ji apima ir subtilią diskriminaciją, tokias kaip kompetencijos ir pasiekimų nepripažinimas, neigimas ir nuvertinimas, nuomonės nepaisymas, socialinė izoliacija ir ignoravimas, psichologinis spaudimas laikytis tradicinių lyčių vaidmenų, karjeros blokavimas, atsakingų pareigų neskyrimas ir kita.

XXI amžiuje nėra vieno apibrėžimo žodžiui – feminizmas. Kaip teigia H. Mohajan (2022) „Šiuo metu yra tiek pat feminizmo apibrėžimų, kiek yra feminisčių, priklausomai nuo jų pačių įsitikinimų, istorijos ir kultūros, tačiau lyčių lygybė yra bendra visiems“. Feminizmas yra moterų sukurtas socialinis ir politinis judėjimas, ideologija, kuri teigia, kad tiek moterys, tiek vyrai yra lygūs ir turi lygias teises politikos, sprendimų priėmimo, karjeros ir vaikų gimdymo srityse. Feminizmas yra įvairi, konkuruojanti ir dažnai priešinga socialinių teorijų, politinių judėjimų ir moralės filosofijų rinkinys. Manoma, kad feministais turėtų būti visi, kadangi tai liečia ne tik moterų teises, bet bendrai – visų teises.

Vienas iš svarbiausių uždavinių kiekvienai šiuolaikinei visuomenei yra užtikrinti pažangią ir efektyvią socialinę, kultūrinę ir ekonominę raidą, kuri būtų paremta visų jos narių lygiateisiškumu. Siekti socialinio teisingumo ir užtikrinti ekonominį augimą yra svarbu

panaikinant lytinę diskriminaciją. Lyčių lygybė darbo rinkoje yra esminis aspektas, kuris prisideda prie stabilaus augimo ir naujų darbo vietų kūrimo.

Analizuojamos temos ištyrimo lygis

Dauguma valstybių, įmonių vykdo lygių teisių ir galimybių politiką, kurių tikslas suteikti vienodas teises tiek moterims, tiek vyrams darbo rinkoje bei panaikinti įvairias galimas kliūtis siekti karjeros laiptų. Temos, kaip moterų problemos ir iššūkiai darbo rinkoje nagrinėjamos daugelio autorių. D. Janušauskienė (2016), remiantis metaforų analize, antrine ankstesnių tyrimų analize ir originalaus empirinio tyrimo Lietuvoje duomenimis, aptaria moterų diskriminacijos mokslo srityje reiškinių, ypatingą dėmesį skiriant neakivaizdžiai diskriminacijai. L. Ragunckienė ir V. Staponienė (2016) straipsnyje kalba apie lyčių lygybę darbo užmokesčio prizme. Darbe analizuojami moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ir priežastys, taip pat pateikiamos rekomendacijos. Azka M. F. (2023) savo tyrime atskleidžia, kad lytis vaidina lemiamą vaidmenį tyrint įtakos socialinių pokyčių dinamiką šiuolaikinėje visuomenėje. Interseksionalumo (tarpsektorinis) metodas leidžia suprasti, kaip lytis sąveikauja su kitais veiksniais, tokiais kaip rasė, socialinė klasė, seksualinė orientacija ir religija, formuojant individo patirtį ir padėtį visuomenėje. Sunhee K. (2014) savo straipsnyje nagrinėjama, ar suvokiama/patiriama moterų diskriminacija nuosekliai veikia dvi subjektyvias gerovės rūšis: pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą į darbą. Tyrime svarstoma, kaip poveikis skiriasi atsižvelgiant į skirtingus diskriminacijos aspektus. W. Gao (2019) tyrime „Lyčių lygybė ir Žmogiškųjų išteklių plėtra“ iliustruoja suvaržymus, trukdančius moterims lygias galimybes organizacijose, ir pateikiami keli pasiūlymai, kaip šias kliūtis pašalinti žmogiškųjų išteklių plėtros požiūriu.

Darbo problema

Kokiais būdais moterys Lietuvoje patiria diskriminaciją darbo aplinkoje? Kokius pranašumus vyrai turi darbo rinkoje, palyginti su moterimis?

Darbo tikslas

Atskleisti diskriminacijos poveikį moters karjerai

Darbo uždaviniai

1. Išanalizuoti diskriminacijos sampratą ir jos rūšis
2. Išnagrinėti lyčių stereotipus ir jų poveikį profesiniam pasirinkimui
3. Išnagrinėti moterų diskriminaciją darbo aplinkoje bei pateikti prevencines priemones ir būtinus socialinius pokyčius

Darbo metodai

Tyrime taikomi metodai apima: mokslinės literatūros analizę, interviu, teminę duomenų analizę.

Mokslinės literatūros analizė buvo naudojama teorinės dalies rengimui, siekiant įsigilinti į darbo temą ir jos problematiką, identifikuoti pagrindinius diskriminacijos darbo aplinkoje mechanizmus.

Interviu metodas buvo pasirinktas kaip pagrindinis duomenų rinkimo būdas empirinei tyrimo daliai. Pusiaus struktūruoti interviu suteikė galimybę gilintis į dalyvių asmenines patirtis ir išgyvenimus, tuo pačiu užtikrinant galimybę užduoti papildomus klausimus bei išsiaiškinti atsakymų kontekstą. Šis metodas yra ypač tinkamas kokybiniam tyrimams, kai siekiama atskleisti subjektyvius išgyvenimus ir gilesnę prasmę.

Teminė duomenų analizė buvo pasirinkta kaip pagrindinis kokybinės informacijos analizės būdas. Šis metodas leido struktūruoti surinktus interviu duomenis, identifikuoti pasikartojančias temas bei išryškinti pagrindinius respondentų pasisakymuose esančius motyvus.

Šių metodų derinys užtikrina, kad tyrimas būtų pagrįstas tiek teorinėmis, tiek empirinėmis įžvalgomis, suteikdamas galimybę ne tik analizuoti reiškinių, bet ir pasiūlyti praktinius sprendimus problemos mažinimui.

Darbo struktūros

Darbą sudaro įvadas, dvi pagrindinės dalys, išvados ir pasiūlymai.

Pirmoje dalyje analizuojami diskriminacijos tipai, jos poveikis moterims, aptaria „stiklinių lubų“ teorija, prevencijos bei socialiai pokyčių būtinumas norint sumažinti diskriminacijos įtaką moters karjerai. Antroje dalyje aprašoma kokybinio tyrimo metodologija, nustatyta ir aprašoma tyrimo imtis, tyrimo organizavimas, duomenų rinkimo metodai bei duomenų validumo vertinimas. Trečioje dalyje pasiteikiant teminės analizės metodą analizuojami ir interpretuojami tyrimo rezultatai. Pirmiausia duomenys transkribuojami, vėliau koduojami ir jungiami į grupes, kategorijas bei subkategorijas. Taip pat trečiojoje darbo dalyje apibendrinami tyrimo rezultatai bei formuojamos išvados bei pasiūlymai.

1. DISKRIMINACIJOS DARBO APLINKOJE IR JOS POVEIKIS MOTERS KARJERAI ASPEKTAI

1.1 Diskriminacija ir jos rūšys darbo aplinkoje

1.1.1 Diskriminacijos samprata

Formalūs diskriminacijos apibrėžimai – asmens ar daikto naudai ar prieš jį atskyrimo veiksmas – iš esmės buvo neutralūs. Halldenius L. (2005) savo straipsnyje pažymi, kad mes, žmonės, nuolat diskriminuojame kitus - „Jei ne, negalėtume net išskirti pažįstamo iš minios“. Tačiau laikui bėgant šio termino vartojimas tapo labai perjoratyvus. Diskriminacija buvo apibrėžiama kaip daugumos grupės narių praktika ir veiksmai, turintys skirtingą ir neigiamą poveikį mažumos grupės nariams (Orbe M. P., Camara S. K. 2010).

Norint įvertinti, kada diskriminacija yra neteisinga, reikia šiek tiek suvokti, kas yra diskriminacija, tačiau diskriminacijos apibrėžimas yra sudėtingas uždavinys. Anot D. Hellman, (2017) terminas „diskriminacija“ yra dviprasmiškas tarp moralizuotos ir nemoralizuotos reikšmės. Kartais vartojame terminą „diskriminacija“ kaip „neteisėtos diskriminacijos“ sinonimas. Vadinti kažką „diskriminacija“, kai vartojame šį terminą, reiškia, kad tai yra tam tikros rūšies veiksmas ir kad jis neteisingas, pavyzdžiui neįdarbinti asmens vien dėl jo amžiaus, lyties, rasės ar religijos. Arba, pasak autorės, kartais terminas „diskriminacija“ reiškia tik tai, kad tai yra tam tikros rūšies veiksmas, bet nebūtinai neteisingas. Bendri reikalavimai, kad įsigyti alkoholį galima nuo 20 metų, o balsuoti – 18 metų, yra diskriminacijos pagal amžių pavyzdžiai šia nemoralizuota prasme, nes tai yra tam tikros rūšies politika ir įstatymai.

Šiuolaikinė žmogaus teisių sistema atspindi per kelis šimtmečius susiformavusias filosofines ir teisines idėjas, teigiančias, kad visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs. Yra sutariama, kad nepaisant įgimtų ar įgytų skirtumų visiems žmonėms būtina sudaryti vienodas galimybes ir palankias sąlygas realizuoti savo norus, gebėjimus bei poreikius, užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiamos asmenų teisės. Tačiau dažnai tai tik teorija, kaip turėtų judėti pasaulis.

Prieš daugiau nei penkiasdešimt metų (1966) buvo priimti vieni iš svarbiausių Jungtinių Tautų Organizacijos tarptautinių dokumentų - Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Šis ir kiti JTO dokumentai įpareigoja valstybės laikytis juose įtvirtintų principų, sukuria griežtą valstybių atskaitomybės ir individualių žmogaus teisių apsaugos mechanizmą.

Kitos tarptautinės organizacijos taip pat yra priėmusios reikšmingų tarptautinių sutarčių, kurios reglamentuoja įvairias žmogaus teisių sritis. Vienas efektyviausių tarptautinių žmogaus teisių apsaugos įstatymas buvo įtvirtintas 1950 m. Europos Tarybos (ET) priimtoje tarptautinėje

sutartyje – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje. Pagrindinis elementas – Europos Žmogaus Teisių Teismas, į kurį dėl pažeistų teisių gali kreiptis Europos tarybos valstybių piliečiai. Europos Žmogaus Teisių Konvencijos sprendimais dažnai vadovaujasi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, pripažįstantis minėto teismo kompetenciją žmogaus teisių klausimais (L. Vengalė, I. Mackevičiūtė, 2008 m).

Kiekvienas asmuo turi savo tapatybę, kuriai sviri yra lytis, tautybė, amžius, lytinė orientacija ir t.t.. Gyvendami globaliame pasaulyje, susipažįstame su įvairių kultūrų asmenimis ir nors tai yra puiki galimybė pažinti pasaulį ir save patį, tai taip pat gali sukelti įvairių sunkumų bendravime. Kliūtys, su kuriomis galima susidurti bendraujant, būtų:

- Manymas, kad tavo kultūra yra pranašesnė už kitas;
- Mąstymas, jog visi turi elgtis taip, kaip elgiamasi tavo kultūroje, nepripažįstant kitų galimų kultūrinių skirtumų;
- Nuomonė, kad jei kultūra kitokia, tai nėra bendrų vertybių;
- Išankstinės nuomonės ir stereotipų nustatymas, kuri gali skleisti nepakantą bei skatinti siaurą požiūrį į pasaulį;
- Skirtinga verbalinė ar neverbaline kalba, sąlygojanti nesusišnekėjimą.

Vienas iš neigiamų tarp kultūrinio bendravimo aspektų, kuris sunkinančių bendravimą, yra diskriminacija.

Apie diskriminaciją, kaip sąvoką, kalba jau daugybę metų. Autoriai skirtingai suvokia ir aiškina diskriminacijos sąvokas. Diskriminacijos sampratai palyginti pasirinkta 6 autoriai, kurių 4 sampratos pateikiamos 1 lentelėje.

Autorius(-ė), metai	Samprata
A. Koivunen, 1998 m.	Diskriminacija – moterų ribotų vaidmenų ir lūkesčių socializacija: moterys diskriminuojamos nubrėžiant jų egzistencijai ir veiklai siauresnę sritį, nustatant joms nelygią padėtį.
A.Valackienė, A.Krašėnėnė, 2007m	Diskriminacija – daugialypė problema, sąlygota ne vienos priežasties. Politiniai procesai, įstatymų spragos, visuomeniniai stereotipai, socialinių institutų ir socialinės pagalbos organizacijų netobulumas, žmogaus, kaip individo, trūkumai – visa tai tarpusavyje artimai susijusių socialinių problemų šaltinis
L.Vengalė, I. Mackevičiūtė, 2008 m	Diskriminacija – žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių apribojimas, kai žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, gauti tam tikras paslaugas ar įsigyti prekes, siekti mokslo ir kt. Diskriminavimas pasireiškia kaip žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba turi privilegijų
E. Platovas, 2007m	Diskriminacija – nepaisanti lyties, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, rasės, religijos skirtumų.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Koivunen, 1998; Valackienė, Krašėnėnė, 2007; Vengalė, Mackevičiūtė, 2008; Platovas, 2007;

Apibendrinant visų autorių sampratas galima teigti, kad visos sąvokos yra teisingos ir vienos kitą papildo. Kaip galima matyti, šaltiniai rodomi lentelėje yra senesni nei 10 metų, tačiau šios sąvokos, mano nuomone, gerai vaizduoja, kaip yra suprantama diskriminacija ir kokios įvairios sąvokos gali apibūdinti vieną žodį. A. Valuckienė, A. Krašėnėnė (2007) pateikdamos diskriminacijos sąvoką, teigia, kad diskriminacija yra daugialypė problema, kuri susideda ne iš vieno, o kelių veiksnių. L. Vengalė, I. Mackevičiūtė (2008 m) pabrėžia diskriminaciją kaip žmogaus teisių atėmimas ar suvaržymas. Tuo tarpu A. Koivunen (1998) pabrėžia, kad diskriminacijos atveju yra nubrėžiamos ribos moters egzistencijai ir veiklai. E. Platovas (2007) diskriminaciją vertina kaip skirtumų nepaisymą, tačiau norint apibrėžti diskriminacijos sąvoką reikėtų atsižvelgti ne tik į tai, ko nepaiso diskriminaciją, bet ir ką ji apriboja.

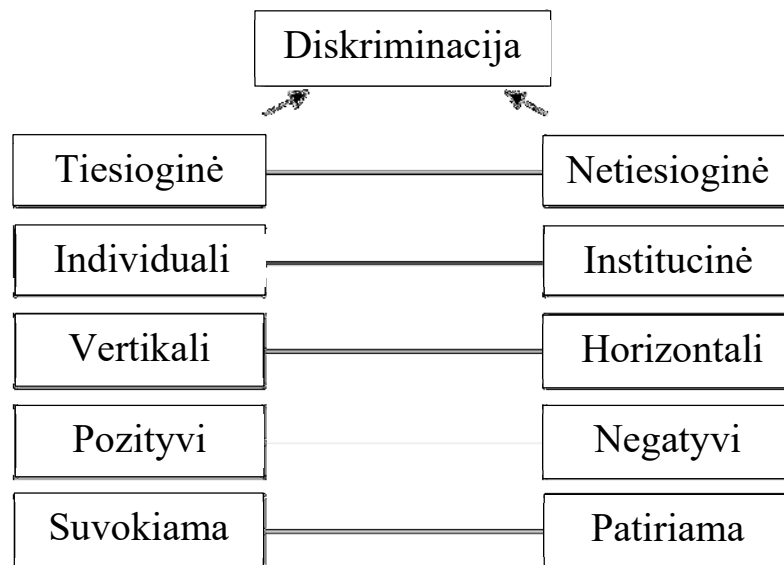
1.1.2 Diskriminacijos rūšys

Europos Sąjungos teisė įpareigoja visas valstybes nares savo nacionalinėje teisėje numatyti draudžiamas diskriminacijos rūšis. Lietuvoje priimti antidiskriminaciniai įstatymai atspindi Europos Sąjungos direktyvose numatytus reikalavimus. Juose yra nustatytos diskriminacijos rūšys, tiksliai ir konkrečiai įvardijami neteisėti ir draudžiami diskriminacijos pagrindai.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminaciją dėl lyties. Pagal Lietuvos respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, 5 straipsnį - Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo:

1. priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį;
2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;
3. už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą;
4. imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo;
5. imtis priemonių, kad darbuotojas, darbuotojo atstovas, darbuotojas, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos.

Tiriant diskriminaciją, išryškėja įvairūs diskriminacijos būdai: tiesioginė, netiesioginė, individuali bei institucinė, vertikali ir horizontali diskriminacija bei pozityvi ir negatyvi (žr. 1 pav.)



Šaltinis: Sudaryta autorės, 2024

Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, lyties, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis taikomos kitam asmeniui,

Jankauskienė M., Mackevičiūtė I. (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 juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, kalbos, socialinės padėties, religijos ar įsitikinimų asmenims. Galimas netiesioginės diskriminacijos pavyzdys – tam tikra darbo apranga, gali labiau paveikti asmenis, kuriems religiniai įsitikinimai neleidžia atitinkamai rengtis.

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

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas kartojantis tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas nustato aiškų pagrindą. Tiesioginė diskriminacija pagal šį teisės aktą apibrėžiama kaip netinkamai palankus asmens elgesys dėl lyties, esant panašioms aplinkybėms

arba esant tokioms aplinkybėms, kurios buvo arba būtų traktuojamos kitokiu būdu. Netiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip veiksmai ar ne veiksmai, teisės normos, vertinimo kriterijai ar praktika, formaliai vienodi moterims ir vyrams, tačiau jų įgyvendinimas ar taikymas gali daryti vienos lyties asmenis mažiau palankioje padėtyje nei kitos lyties asmenis, išskyrus atvejus, kai tai objektyviai pateisina teisėtas tikslas ir yra siekiama tinkamomis bei būtinomis priemonėmis.

Lygių galimybių įstatyme taip pat seksualinio priekabiavimo sąvoka yra išskirta kaip viena diskriminacijos forma. Seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas, žodžiu, raštu ar fiziniu būdu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kurį lemia tikslas arba jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač kuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Norint darbdaviui išvengti tiesioginio ar netiesioginio diskriminavimo dėl lyties, darbdavys turėtų užtikrinti, kad jo elgesys su kandidatais į darbą ar esamais darbuotojais nebūtų nepalankesnis dėl jų asmeninių savybių.

Verta paminėti ir vertikalųjį bei horizontalųjį diskriminacijos būdus. Vertikalioji diskriminacija pasireiškia tuomet, kai atsiranda kliūčių kilti karjeros laiptais bei užimti aukštesnius postus. horizontalioji diskriminacija pasireiškia tuomet, kai yra ryškus pasiskirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus, ir pastarieji atlyginami menkliau (Jankauskienė M., Mackevičiūtė I., 2005).

Sunhee K. (2014) tirdama diskriminacijos poveikį gyvenimo kokybei organizacijos lygmeniu išskyrė dvi diskriminacijos rūšis – suvokiama ir patiriama diskriminacija. Suvokiama diskriminacija tai asmens suvokimas, kad su juo elgiamasi kitaip arba nesąžiningai dėl jo priklausymo tam tikrai grupei. Pasak autorės diskriminacija pagal savo prigimtį turi daug reikšmių, todėl sunku jas visiškai aprėpti naudojant tik vieną apibūdinimą. Suvokiama diskriminacija susijusi su požiūriu, o patiriama diskriminacija – su gyvenimo įvykiais.

J.F. Healey (2007) savo knygoje išskiria individualią ir institucinę diskriminaciją:

- Individuali diskriminacija yra tada, kai asmenys ar jų grupės nariai nepagarbiai elgiasi su kitais dėl to, kad jie yra skirtingi pagal tam tikrus požymius (lytį, amžių, rasę, tautybę, religiją ir pan.);
- Institucinė diskriminacija pasireiškia tada, kai institucijos ar organizacijos (pvz., švietimo, sveikatos, socialinės, politinės ir ekonominės) nelygiavertiškai elgiasi su asmenimis, kurie skiriasi tam tikrais bruožais.

Diskriminacija dar gali būti pozityvi ir negatyvi:

- *pozityvioji diskriminacija* – tai veiksmai, kuriu tikslas suvienodinti darbuotojų galimybes darbo srityse bei pašalinant esamą nelygybę;
- *negatyvioji diskriminacija* remiasi stereotipais ir apima rasizmą, antisemizmą, seksizmą ir pan.

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

- amžiaus,
- lytinės orientacijos,
- negalios,
- rasės ar etninės priklausomybės,
- religijos ar įsitikinimų.

Analizuojant diskriminacijos dėl lyties ir moterų diskriminacijos veiksnius, šiuolaikinėse teorijose itin ryškus seksizmo akcentas. Seksizmas apibrėžiamas kaip žmonių diskriminacijos dėl lyties ir grindžiamas orientacija ar įsitikinimais, kuriais remiantis moterims (ar vyrams) galimai klaidingai priskiriamos (ar nepriskiriamos) atitinkamos savybės. Pasak A. Valackienės, A. Krašenkienės, (2007) „seksizmas, kaip moterų diskriminacijos veiksnys, egzistuoja tam tikroje terpėje – kultūrinėje, bendruomeninėje, visuomeninėje, todėl yra labai susijęs su visu asmens socializacijos procesu, apimančiu atitinkamo elgesio, nuostatų, nuomonių, požiūrių, stereotipų formavimąsi, egzistavimą, vyravimą ar nebuvimą“. Visi šie veiksniai ir sudaro prielaidas moterų, ar kitų asmenų, diskriminavimui (ar nediskriminavimui) tam tikroje žmonių bendruomenėje, tad socializacijos specifika ir procesas yra labai svarbūs moterų diskriminacijos raiškos socialinės aplinkos veiksniai kaip esminė sąlyga nelygybei atsirasti.

Seksizmas grindžiamas tariamu fiziniu ar intelektualiniu pranašumu. Tradicinės nuomonės apie moterų psichologinį nepastovumą ar kitas stereotipines moteriai priklausančias savybes vis dar gyvos ir palaikomos visuomenės sąmonėje.

Taip pat verta paminėti, kad kai kuriose Europos šalyse vietoj lyčių politikos vartojamos frazės – feministinė politika, moterims draugiška politika arba moterų politika. Lietuvoje, pakeitus vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymą, vis dažniau vietoj vyrų ir moterų (lyčių) politikos bandoma vartoti lygių galimybių politikos sąvoką, taip bandant išvengti nuorodos į lyties aspektą.

Apibendrinant, diskriminacijos apibrėžimas yra sudėtingas uždavinys, kadangi šis terminas gali būti dviprasmiškas tarp moralizuotos ir nemoralizuotos reikšmės. L. Vengalės ir I. Mackevičiūtės apibrėžimas, jog diskriminacija yra „žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių apribojimas, kai žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, gauti tam tikras paslaugas ar įsigyti prekes, siekti mokslo ir kt.“, pateikia visapusišką ir praktinį diskriminacijos reiškinio paaiškinimą. Šis apibrėžimas akcentuoja žmogaus galimybių apribojimą konkrečiose gyvenimo srityse, todėl yra tinkamas analizuojant diskriminacijos veiksnius, ypač lyties ir moterų

diskriminacijos kontekste. Diskriminavimas pasireiškia kaip žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba turi privilegijų. Diskriminacija turi įvairių rūšių, kurios skirtingai aiškina diskriminacijos sąvoka. Analizuojant diskriminacijos dėl lyties ir moterų diskriminacijos veiksnius, išryškėja seksizmo akcentas. Seksizmas apibrėžiamas kaip žmonių diskriminacijos dėl lyties ir grindžiamas orientacija ar įsitikinimais, kuriais remiantis moterims (ar vyrams) galimai klaidingai priskiriamos (ar nepriskiriamos) atitinkamos savybės.

1.2 Diskriminacijos poveikis karjerai

1.2.1 Lyčių stereotipai ir jų poveikis profesiniam pasirinkimui

Stereotipas, kaip sąvoka, vartojama jau ilgą laiką, tačiau pirmasis stereotipo sąvoką socialine prasme pavartojo W. Lippmann 1922 m. išlietoje knygoje „Visuomenės nuomonė“. Knygoje stereotipas apibrėžiamas kaip supaprastintas išankstinis požiūris ne iš asmeninės žmogaus patirties, bet kylantis pažinus tarpinį objektą: mums apie pasaulį kalbama tol, kol pažįstame jį patirdami (Lippmann W. 1922).

Anot Pruskaus V. (2010) „W. Lippmann teigimu, stereotipai iškyla spontaniškai. Jie yra tvirtovė, sauganti mūsų tradicijas, joje galime jaustis saugiai. Stereotipai paveikia naujos empirinės patirties formavimąsi. Jie pripildo naują viziją senomis struktūromis ir patenka į tą pasaulį, kurį mes „įsisaviname“ atminties dėka. Nors stereotipų adekvatumo lygis pakankamai labilus, jie dažniausiai yra neadekvatūs objektyvios realybės atspindžiai, pagrįsti „žmogaus klaida“ priimti išankstinį įsitikinimą kaip viziją“. Stereotipai padalina pasaulį ir dvi dalis – tai kas žinoma ir kas nežinoma. Kas yra žinoma, tai sinonimas „gerai“, o kas nežinoma – „blogai“. Žmonės pirma susidaro objekto vaizdą, o tik tada jį „pamato“. Šis matymas daugiausiai remiasi esamais prototipais - "paveikslais galvoje", kuriuos W. Lippmann ir vadina stereotipais. Kaip teigia Pruskus V. (2010) „jo manymu, tai - melagingi, nekokybiški ir netobuli vidutiniški dariniai, arba išankstiniai nusistatymai - „emociniai simboliai“, „fiksiuoti vaizdiniai“, turintys savo vertinamąjį elementą, kuris pasireiškia orientacija į emocinį bendravimą“.

„Moterys yra iš Veneros, vyrai – iš Marso“ yra frazė, kuri dažnai naudojama paaiškinti pastebimus moterų ir vyrų mąstymo, jausmų ir atliekamų veiksmų skirtumus. Tai perteikia tokių skirtumų neišvengiamumą teigdamą, kad vyrai ir moterys yra kilę iš planetų, kurios yra nutolusios vienas nuo kito milijonus kilometrų, o tai reiškia, kad jie iš esmės skiriasi taip, kaip kad būtų dvi atskiros rūšys. Negalima paneigti, kad yra skirtumų tarp vyrų ir moterų. Tačiau kyla klausimas,

kiek šie skirtumai atspindi tai, kokie vyrai ir moterys iš esmės yra, ir kiek jie atsiranda dėl to, kaip manome, kad vyrai ir moterys skiriasi vienas nuo kito dėl lyčių stereotipų. Pasak Ellemers N. (2018) Identifikuojant lyčių stereotipų pobūdį ir turinį, paaiškėja, kad jie ne tik apibūdina tipinius vyrų ir moterų skirtumus, bet ir nurodo, kokie turi būti vyrai ir moterys bei kaip jie turi elgtis skirtingose gyvenimo srityse. Net jei vyrai ir moterys pasižymi panašiomis savybėmis, pasirinkimais ir ambicijomis, dėl skirtingų požiūrių ir stereotipinių lūkesčių, kuriuos kelia visuomenė, jie patenka į skirtingus pasaulius. Atsižvelgdami į lyčių stereotipų kilmę ir pasekmes, galime suprasti, kaip jie susiję su lyčių skirtumais visuomenėje.

Stereotipai atspindi bendrus lūkesčius dėl tam tikrų socialinių grupių narių. Tačiau net jei yra bendras skirtumas tarp šių grupių, ne visi šių grupių pavyzdžiai būtinai skirsis vienas nuo kito. Pavyzdžiui, vyrai yra vidutiniškai aukštesni už moteris, bet mes visi žinome vyrų ir moterų, kuriems paneigtą šią teiginį. Tačiau stereotipinis suvokimas, kad tam tikras bruožas apibūdina priklausymą konkrečiai grupei, paprastai verčia žmones per daug pabrėžti grupių skirtumus ir ir juos nuvertinti.

Ellemers N. (2018) savo straipsnyje teigia, kad lyčių stereotipai gali būti naudingi, kai reikia greitai įvertinti, kaip gali elgtis nežinomi asmenys, arba bandant suprasti, kuo didelės žmonių grupės paprastai skiriasi viena nuo kitos. Tačiau dėl tų pačių funkcijų stereotipai tampa daug mažiau naudingi nustatant tikslų potencialą arba įvertinant konkrečių asmenų charakteristikas. Todėl esant daug netikslingos informacijos, neigiamo požiūrio į skirtingus dalykus, stereotipai gali virsti stigmomis. (Jasiukevičiūtė T. ir kt., 2010)

Neigiamos stereotipinės nuostatos apie lyčių pranašumą ar priešingai – menkumą, tam tikroje srityje turi tiesioginės įtakos asmens sėkmei. Reiškiny, kai asmuo numatytus veiksmus atlieka neišnaudodamas viso savo potencialo dėl neigiamų nuostatų į jį apibrėžiančią charakteristiką, yra vadinamas *stereotipo grėsme*. Neigiamos nuostatos susiformuoja apibūdinant asmenų grupę pagal rasę, tautybę, tikėjimą ir, be abejo, lytį. (Grigaliūnienė M., Rutkienė A., 2020). Išankstinis nusistatymas pažymintis vienos lyties pranašumą ar trūkumus tam tikroje srityje gali lemti tų nuostatų pasitvirtinimą. Kitais tariant, jeigu asmuo galvoja, jog tiksluosiuose moksluose jo gebėjimai yra prastesni, tuomet ir rezultatai bus atitinkamai tokie. Dėl šios priežasties stereotipo grėsmės sąlyga yra ne tik išorinių, bet ir vidinių nuostatų problema.

Lyčių skirtumai plačiausiai ir aiškiausiai užfiksuoti švietimo ir darbo kontekste, kur pasitikėjimas lyčių stereotipais gali būti patikrintas pagal objektyvius veiklos skirtumus. Tačiau, atspindėdami didesnius vyrų lūkesčius bendrųjų gebėjimų ir užduočių atlikimo srityse, matome, kad moterys yra vertinamos palankiau nei vyrai rūpesčio, empatijos ir altruizmo požiūriu, net jei tai nepagrįsta. Pavyzdžiui, daugelyje šalių tėvai neturi galimybių gauti vaiko priežiūros atostogų arba turi labai ribotas galimybes ir jiems mažiau tikėtina, kad po skyrybų jiems bus suteikta vaikų

globa, remiantis prielaida, kad vyrai tėvystei skiria mažesnę reikšmę nei moterys arba yra prasčiau rūpinasi vaikais nei moterys.

Wenji G. (2019) savo straipsnyje rašo, kad socialinio vaidmens teorija teigia, kad vyrų savybės yra socialiai susijusios su kai kuriais lyderiui priklausančiais bruožais, tokiais kaip tvirtumas ir ryžtingumas, ir šios vyriškos savybės netinka moterims. Šis įsitikinimas dažnai lemia paaukštinimo galimybes, kai vyrai turi didesnę šansą jį gauti.

Lyčių šališkumas – kitoks poelgis tarp vyrų ir moterų, veikiantis išankstiniais stereotipiniais nusistatymais dėl lyties. Viena iš teorijų aiškinančių lyčių šališkumą, yra vaidmenų suderinamumo teorija. Vaidmenų suderinamumo teorija teigia, kad žmonės yra baudžiami, kai nesugeba patenkinti socialinių lūkesčių. Norint dirbti stereotipiškai tinkamą darbą vienai lyčiai, tos lyties atstovai turės didesnę pasisekimą, nei kita lytis, kuri stereotipiškai netinkamą dirbti. Šis lyčių šališkumas yra tvirtas pagrindas lyčių diskriminacijai darbo vietoje, kur žmonės vertinami ne pagal jų kompetencijas ar turimus įgūdžius, o pagal kriterijus, kurie tiesiogiai nesusiję su jų atliekamu darbu. Vyrai paprastai laikomi ryžtingais, nepriklausomais, tvirtais ir racionaliais asmenimis, tuo tarpu moterys paprastai laikomos malonėmis, geranoriškomis, šiltomis ir dėmesingomis. Tokiu atveju, kai moterys siekia užimti aukštesnes pareigas ir elgtis tvirtai bei ryžtingai, jos gali būti atstumtomis. Taigi, atsižvelgiant į neigiamą lyčių vaidmens stereotipų poveikį moterims, joms sunku gauti vienodas karjeros galimybes, nesvarbu, kokias savybes jos parodo.

Viena anksčiausia socialinė idėja, diskutuota Vakarų politinėje kultūroje, buvo žmonių lygybė. Lyčių lygybės samprata yra dinamiška ir tiesiogiai priklauso nuo istorinės, kultūrinės bei politinės visuomenės raidos, valstybių vykdomos ekonominės, socialinės ir lyčių lygybės politikos ir taikomų priemonių. Lyčių lygybė yra sudėtingas ir itin svarbus klausimas, su kuriuo dabar susiduria visas pasaulis. Michailovič I. (2017) teigia, kad „remiantis stereotipų, kaip reiškinio analize, galima išskirti labiausiai paplitusius lyčių stereotipus:

1. moteris yra silpna ir paklusni;
2. moteris pirmiausia yra motina ir žmona, išlaikoma vyro;
3. moteris yra pernelyg emocinga ir nesugeba priimti savarankiškų sprendimų.

Verta pridurti, kad nurodyti stereotipai yra susiję tarpusavyje ir būtų sudėtinga juos nagrinėti atskirai“.

Įvairūs tyrimai rodo, kad socialiniai vaidmenys lemia skirtingas priimamas vyrų ir moterų elgesio normas ir taip skatina lyčių skirtumus tarp pomėgių ir veiklos. Literatūroje gausiai tyrinėjama tradiciškos ir netradiciškos profesijos vienai ar kitai lyčiai. Lyčių išskyrimas darbo rinkoje yra senas ir nusistovėjęs socialinis faktas. Visuomenėje vyraujantis požiūris, į tam tikrai

lyčiai tradiciškas profesijas ir karjerą, turi įtakos šio socialinio fakto tolimesnį gyvavimą. Vienos lyties atžvilgiu tradiciška profesija laikoma ta profesija, kurioje dauguma yra tos pačios lyties atstovai.

Nepaisant pastarojo meto visuomenėje vykstančių pokyčių siekiant didesnės lyčių lygybės darbo rinkoje visame pasaulyje, vyrai ir moterys vis dar yra netolygiai pasiskirstę įvairiose profesijose (Cortes P., Pan J., 2017). Vienas iš veiksnių, skatinančių profesinę lyčių segregaciją, yra lyčių stereotipai. Anot Eagly A. H. ir kt. (2020) daugumoje tyrimų apie stereotipus išryškėja dvi temos, vadinamos – bendrija arba bendradarbiavimas (angliškai *communion*) ir agentūra arba atstovavimas (angliškai *agency*). „Bendrija“ orientuota į kitus žmones ir jų gerovę (pvz., gailestingus, šiltus, išraiškingus), o „agentūra“ – į save ir savo meistriškumą bei tikslo siekimą (pvz., ambicingus, ryžtingus, konkurencingus). Moteriškame stereotipe vyrauja bendrija, o vyriškame – agentūra. Pažymėtina, kad kai kurie tyrėjai pabrėžė kompetenciją (pvz., protingumą), o ne „agentūra“ kaip pagrindinį stereotipų kūrimą, ir šios dvi savybės yra linkusios koreliuoti (Cuddy A. J. C., Fiske S. T., Glick P., 2008). Moterys vis dar dažniausiai yra atsakingos už namus ir šeimą, ko pasekoje, dažnai gali nukentėti karjeros galimybių ar pasirenkamas darbas, kuris reikalauja mažiau laiko ir kompetencijų. Kai kurie pastebėti lyčių profesijos pasirinkimo skirtumai gali būti siejami su tuo, kad jau pradinėse karjeros raidos stadijose moterys yra linkusios svarstyti kitokias profesijas nei vyrai.

Profesinius stereotipus nuo mažens įsisavina tiek berniukai, tiek mergaitės. Tyrimai parodė, kad vaikai labai jauname amžiuje sugeba suskirstyti profesijas į „moteriškas“ ir „vyriškas“ (Hartung P. ir kt., 2005). Šie stereotipai, kurie įsisavinami per skirtingus veiksmus (pvz.: tėvus, mokyklas, žiniasklaidą), nukreipia tiek vyrus, tiek moteris link „lytį atitinkančio“, stereotipinio profesijos pasirinkimo. Nors lyčių stereotipai profesiniam pasirinkimui turi įtakos tiek vyrams, tiek moterims, manoma, kad šie stereotipai labiau veikia moterims, kadangi šie lyčių stereotipai apsiriboja profesijomis, kurios mažiau apmokamos ir turi mažiau prestižo bei statuso. Tačiau, verta paminėti, kad vyrams, pasirinkusiems karjerą, kurioje dominuoja moterys, gresia didesnė rizika būti nepalaikomiems, nuvertintiems, palyginti su kitų profesijų vyrais (Lupton B., 2006). Susitapatinimas su nenorminiais karjeros interesais gali kelti pavojų vyrams įgyti „sugadintą tapatybę“, suvokimą, kad jų, kaip vyrų, tapatybė yra nepakankama.

Apibendrinant, stereotipai veikia kaip bendri lūkesčiai dėl tam tikrų socialinių grupių narių ir gali būti naudingi greitai įvertinant nežinomų asmenų elgesį arba suprantant, kaip skirtingos žmonių grupės paprastai skiriasi. Tačiau šios pačios funkcijos gali lemti stereotipų klaidingumą, ypač kai reikia nustatyti specifinius asmenų gebėjimus arba charakteristikas. Tokiomis sąlygomis stereotipai gali peraugti į stigmatas, o tai sukelia neigiamas nuostatas. Tyrimai rodo, kad socialiniai

vaidmenys formuoja skirtingas vyrų ir moterų elgesio normas, prisidedami prie lyčių skirtumų pomėgių ir veiklos srityse. Lyčių šališkumas, kaip kitokio elgesio forma tarp vyrų ir moterų, dažnai kyla iš išankstinio stereotipinio požiūrio į lytį. Socialiniai vaidmenys lemia lyčių skirtumus priimamose elgesio normose ir profesinėse tendencijose. Tradiciškos ir netradiciškos profesijos dažnai siejamos su tam tikra lytimi, o visuomenės požiūris į šias lyčių kategorijas gali ilgalaikiai įtakoti profesinės segregacijos tęstinumą.

1.2.2 Moterų diskriminacija darbo aplinkoje

Moterų diskriminacija profesinėje srityje – tai ne tik užmokesčio už tą patį darbą skirtumai tarp vyrų ir moterų, ar matomas moterų ir vyrų disbalansas aukščiausiuose organizacijų valdymo postuose, bet ir ne tokia akivaizdi diskriminacija, kaip: pasiekimų ir kompetencijos nepripažinimas, darbo nuvertinimas, nuomonės nepaisymas ar ignoravimas, skirtingi taisyklių taikymai, psichologinis spaudimas elgtis pagal tradicinius lyčių vaidmenis, atidėliojamas aukštesnių pareigų paskyrimas, įvairūs karjeros blokavimai, papildomų neapmokamų darbų primetimas ir pan.

V. Kanopienė (2001) išskiria keturis moterų diskriminacijos tipus, su kuriais susiduria moteris lipant karjeros laiptais:

1. Atlyginimo diskriminacija;
2. Užimtumo diskriminacija;
3. Užsiėmimo diskriminacija;
4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija.

Atlyginimo diskriminacija. Asmuo turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą. Tai reiškia, kad dirbantis asmuo turi gauti vienodą atlyginimą su savo kolega už tą patį arba iš esmės panašų darbą. Tai taip pat taikoma darbui, kuris yra kitoks, bet yra lygus atsižvelgiant kiek asmuo turi jam skirti jėgų.

Užimtumo diskriminacija, tai kai esant vienodomis sąlygomis moterys nepriimamos ar pirmos atleidžiamos iš darbo, kas gali turėti įtakos moterų ekonominiam aktyvumui.

Užsiėmimo diskriminacija. Moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis įvairiais nusistovėjusiais ir dažnai neteisingais stereotipais, kaip: silpnų nervų ir didelių jausmų nesuvaldymas; nesugebėjimas dirbti atsakingo darbo; menkesnis protas; pasyvumas, nesugebėjimas priimti sprendimų ir t. t.

Žmogiškojo kapitalo diskriminacija. Kai moterims iškyla kliūtys siekiant aukštesnio išsilavinimo, tobulinant karjerą, dauguma iš jų lieka vidutinio ir žemesnio lygio pareigose. Tokios kliūtys savo ruožtu mažina moterų motyvaciją siekti profesionalaus pripažinimo.

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

1. Vyrų ir moterų lygybė stiprina demokratiją.
2. Vyrų ir moterų lygybė palengvina asmeninę moterų ir vyrų saviraišką.
3. Vyrų ir moterų lygybė pagerina žmoniškųjų santykių kokybę.

Nors visuomenėje, vis dar, labiau vyrauja tradiciniai lyčių santykių vertinimai, tačiau dauguma sutinka su teiginiu, jog vyrų ir moterų lygybė stiprina demokratiją, taip pat pagerėja santykių kokybė bei saviraiška. Šis indeksas labiau vyrauja šiuolaikinėje visuomenėje, kai keičiasi tradicijos ir naikinami nusistovėję neteisingi ir kenksmingi stereotipai.

Analizuojant moterų diskriminaciją profesinėje aplinkoje vis dažniau išgirstama tokios sąvokos/metaforos, kaip: „Stiklinės lubos“, „stiklinis liftas“, „stiklinės uolos“, „Motinystės sienos“ ir pan. „Stiklinės lubos“, kuri žymi nematomą barjerą, neleidžianti moterims kilti karjeros laiptais. Straipsnyje „Moterų generalinių direktorių ateitis ir jų stiklinės lubos“ (angl. „The Future of Female CEOs and Their Glass Ceiling“) (Buckalew E. ir kt., 2012) „stiklinių lubų“ atsiradimo vieną pagrindinių priežasčių įvardija – konfliktas tarp darbo ir šeimos. Dauguma dirbančių moterų taip pat yra motinos, o rūpinimasis savo vaikais ir vyrais gali sukelti stresą, kuris neigiamai veikia jų galimybes užimti aukštesnes pareigas. Manoma, kad moterys nusprendžia nesiiekti aukštesnių pareigų dėl to, kad joms atrodo, kad nesugebėtų suderinti darbo ir šeimos. Tačiau net jei moteris nusprendžia kilti karjeros laiptais, kopimas laiptais gali būti sudėtingesnis nei vyrams. Tai patvirtina Hoobler ir kt. (2009 m.) atliktas tyrimas, kuriame nustatyta, kad vadovai vertina moteris darbuotojus kaip „prastesnius“ darbuotojus. Tyrime pabrėžiama, kad galbūt konfliktas tarp darbo ir

šėimos yra didelis veiksnys kylant karjeros laiptais, vadovų nuomonė ir nusistatymai taip pat turi didelę rolę.

Pagal Janušauskienę D. (2016) „Stiklinių lubų“ reiškinys dažniausiai vertinamas statistikos duomenimis, rodančiais lyčių santykį aukščiausiose organizacijų hierarchijos pozicijose ir gaunamo užmokesčio už tą patį darbą skirtumus. Platesni tyrimai apima teisinės bazės bei valstybės ir kitų organizacijų vykdomos politikos analizę“.

Nors „stiklinės uolos“ metafora sutinkama rečiau, tačiau ji apibūdina specifinę moters padėtį, kai ji prasimuša pro „stiklines lubas“ ir užima aukštas pareigas krizės metu, kurios reikalauja sunkaus ir stresą keliančio darbo.

Metafora „Stiklinis liftas“ – apibrėžia greitą ir privilegijuotą vyrų kilimą karjeros laiptais. Vieni pirmieji tyrinėjimai buvo atlikti anksčiau tradiciškai moteriškomis laikytose profesinėse srityse, tokiose kaip slauga ar darbas aptarnavimo srityje (Williams. J. C., 1992), vėliau tirta ir akademinė veikla.

Janušauskienė D. (2016) teigia, kad „„Motinystės sienos“ metaforoje susipina keletas svarbių fenomenų. Visų pirma – tai motinų diskriminacija profesinėje srityje, kuri gali būti vykdoma ir moterų darbdavių, nes lyčių ir motinos kaip naštos stereotipai yra būdingi abejoms lytims. Antra – tai moterų tarpusavio konkurencija, o taip pat konkurencija tarp motinų ir moterų, neturinčių vaikų. Klasikiniu atveju „motinystės siena“ neleidžia motinoms kopti karjeros laiptais ar gauti geresnę darbo vietą, tačiau kita „motinystės sienos“ pusė – moterų konkurencija – trukdo joms drauge nugalėti diskriminacinius barjerus“.

Straipsnyje „Lyčių lygybė: moterų įtraukimas į žmogiškųjų išteklių valdymo praktiką“ (angl. „Gender Equality: Women's Involvement in Human Resource Management Practices“) (Infante A., Darnmawan D., 2022) aptariama nuolatinė lyčių nelygybės darbo vietoje problema, atkreipiant dėmesį į kliūtis, su kuriomis moterys susiduria siekdamos karjeros. Jame išskiriamos trys pagrindinės kliūtys: lyčių vaidmenų stereotipai, šeimos pareigos ir įmonių paramos trūkumas, įskaitant vadovų įsitraukimą, mentorystę ir tinklų kūrimo galimybes. Taip pat pabrėžiama, kaip ir kodėl svarbu spręsti šias problemas iš žmogiškųjų išteklių valdymo perspektyvos, siūlant sprendimus, pavyzdžiui, moterų tobulėjimo programos, apimančios karjeros planavimą ir kuravimą, siekiant suteikti moterims daugiau galimybių dirbti.

1.2.3 Moterų motyvacija. Skatinimas ir mentorystė

Per pastaruosius dešimtmečius moterų ir vyrų lygybė darbo industrijoje yra pagerėjusi, tačiau dar yra kur tobulėti. Vis dar yra matomas skirtumas tarp moterų ir vyrų dalyvavimo darbo

rinkoje, atlyginimo, moterų ir vyrų, užimančių aukštas pareigas, skirtumas. Smurtas ir priekabiavimas vis dar yra realybė daugeliui moterų darbo pasaulyje. Norint užtikrinti moterų lygybę, reikia aktyvios ir permainingos politikos.

Lyderystės institutas atliko tyrimą „Ambicijos ir lytis darbe“, kuriame buvo bandoma išsiaiškinti su kokiomis kliūtimis moterys susiduria savo karjeros kelyje. Jų tyrime yra pabrėžiamos kelios svarbios sritys, kuriuose organizacijos gali spręsti esamą problemą, siekiant geresnės lyčių pusiausvyros:

Pasitikėjimo Koučingas. Jų tyrime rasta, kad moterys vadovės yra mažiau pasitikinčios savimi nei vyrai ir mažiau ambicingesnės karjeros augime, nepaisant vienodų mokymosi ir tobulėjimo galimybių. Nesvarbu, ar šie skirtumai yra lyčių disbalanso priežastis, ar pasekmė, darbdaviams yra galimybė teikti pirmenybę šių savybių ugdymui. Pasak tyrėjų tam reikalingi lankstūs lyderystės ugdymo metodai, kurie atitiktų skirtingus vadovų poreikius. Anot tyrėjų, „Koučingas išsiskiria kaip idealiai lankstus sprendimas, kuris natūraliai gali būti pritaikytas emocingesniems lyderystės ugdymo aspektams“. Tai gali būti veiksmingas būdas stiprinti vadovų pasitikėjimą savimi bei išryškinti karjeros ambicijas.

Geri pavyzdžiai/Mentorystė. Mentorystės programos gali atlikti svarbų vaidmenį moterų vadovių siekių ir pasitikėjimo savimi kėlimui bei jų lyderystės tobulėjimo skatinimui. Darbdaviai turėtų ieškoti sėkmingų abiejų lyčių lyderių, kurie galėtų padėti, patarti moterims vadovėms, remdamiesi savo patirtimi, padrašinti jas kurti naujus tinklus ir skatinti jas pasinaudoti karjeros galimybėmis. Wenyi G. (2019) savo straipsnyje mini, kad „atvirkštinė mentorystė“ galėtų būti taikoma kaip naujesnis mentorystės metodas, kurio metu jaunesni, mažiau patirties turinys kolegos konsultuoja vyresnius, daugiau patirties turinčius kolegas. Atvirkštinės mentorystės praktika grindžiama tuo, kad žinios ir išmintis organizacijoje gali sklirti abiem kryptimis. Jo tikslas yra skatinti profesinius santykius, nepaisant rango ir darbo stažo.

Talentų valdymas. Organizacijos turėtų apsvarstyti galimybę struktūrizuoti savo talentų valdymo programos, kad būtų užtikrinta, jog talentingiausi asmenys, būtų aktyviai identifikuojami ir skatinami pretenduoti į vadovaujamas pareigas. Individualizuotos programos darbuotojams gali padėti išsikelti ambicingesnius tikslus ir siekti aukštesnių karjeros tikslų.

Lankstus požiūris. Pasak tyrimo, „Moterys daug dažniau nei vyrai palieka karjeros laiptus norėdamos kurti šeimą, siekti išsilavinimo ir kitų interesų. Tai dažnai apverčia moterų karjerą ir jos atsiduria nepalankioje padėtyje, siekiant aukštesnių vadovų ir vadovaujančių pozicijų“. Lanksti darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika vaidina didžiulį vaidmenį padedant moterims suderinti susiskaidžiusią karjeros kelią.

Lašakova A., Vojtekova M. ir Prochazkova L. (2023) atliko tyrimą „Kas (de)motyvuoja kartos Z moteris ir kartos Z vyrus darbe? Palyginamasis jaunosios kartos motyvavimo lyčių

skirtumų tyrimas“, kurio metu buvo bandoma nustatyti motyvuojančius ir de motyvuojančius skirtumus darbo aplinkoje tarp Z kartos (karta gimusi maždaug tarp 1997 ir 2012) vyrų ir moterų. Tyrimo metu nustatyta, jog geri kolegos ir geri santykiai su vadovu turi didelę įtaką motyvacijai. Iš visų apklaustųjų 50,2 procentai moterų pritarė teiginiui, kad geri kolegos yra svarbus faktorius motyvacijai, tuo tarpu 37,3% vyrų pritaria šiam teiginiui. Iš respondentų atsakymų (žr. 2 pav.) galima susidaryti nuomonę, kad Z kartos moterims geri santykiai darbo aplinkoje su kolegomis ir vadovu bei geras įmonės klimatas yra svarbūs motyvacijos veiksniai.

Paveikslas 2

Motyvuojančių veiksnių atsiradimo skirtumai tarp vyrų ir moterų

Faktorius	Lytis	
	Vyrai	Moterys
Geri kolegos	37,3%	5,02%
Geri santykiai su vadovu	5,6%	12,9%
Teigiama atmosfera	0,7%	5,1%
Darbo sėkmė	17,6%	27,1%
Įvertinimas	7,0%	14,6%
Svajonių darbas	0%	3,4%
Streso nebuvimas	2,1%	0%
Skirtumo padarymas	4,9%	1,4%
Geras asmeninis gyvenimas	2,8%	0,3%

Šaltinis: Sudaryta autorės, pagal Lašáková A., Vojtekova M. ir Prochazkova L. „Kas (de)motyvuoja kartos Z moteris ir kartos Z vyrus darbe? Palyginamasis jaunosios kartos motyvavimo lyčių skirtumų tyrimas“. 2023

Taip pat šiame tyrime parodoma, kokie yra Top 10 faktorių tiek vyrams, tiek moterims (žr. 3 pav.). Trys pirmieji faktoriai yra vienodi, tačiau nuo ketvirto matomas išsiskyrimas. Pasak tyrimo rezultatų, pirmi trys veiksniai tiek pas vyrus, tiek pas moteris yra: Ar patinka darbas, geros kolegos, darbas, išpildantis norus. Toliau dešimtukas išsiskirsto taip: Moterys – darbo sėkmė, kompensacijos, įvertinimas, geri santykiai su vadovu, paaukštinimas, darbo aplinka, savęs ugdymas; Vyrai: kompensacijos, darbo sėkmė, darbo aplinka, įvertinimas, geri santykiai su vadovu, paaukštinimas, skirtumo padarymas.

Motyvacijos veiksnių dešimtukas

	Vyrai		Moterys	
	Faktorius	Dažnis	Faktorius	Dažnis
1	ar patinka darbas	61,3%	ar patinka darbas	54,9%
2	geros kolegos	37,3%	geros kolegos	50,2%
3	darbas, išpildantis norus	25,4%	darbas, išpildantis norus	27,1%
4	kompensacijos	21,1%	darbo sėkmė	27,1%
5	darbo sėkmė	17,6%	kompensacijos	19,3%
6	darbo aplinka	8,5%	įvertinimas	14,6%
7	įvertinimas	7,0%	geri santykiai su vadovu	12,9%
8	geri santykiai su vadovu	5,6%	paaukštinimas	8,5%
9	paaukštinimas	5,6%	darbo aplinka	7,8%
10	skirtumo padarymas	4,9%	savęs ugdymas	6,8%

Šaltinis: Sudarytas autorės, pagal Lašáková A., Vojtekova M. ir Prochazkova L. „Kas (de)motyvuoja kartos Z moteris ir kartos Z vyrus darbe? Palyginamasis jaunosios kartos motyvavimo lyčių skirtumų tyrimas“. 2023

Iš apklausos galim matyti, jog Z kartos moterys labiau vertina gerus santykius, taip pat Z kartos moterys daugiau dėmesio skiria tarpasmeniniams santykiams darbo vietoje. Tiek vyrams, tiek moterims yra labai svarbu, kad darbas jiems patiktu ir kad gerai sutartu su kolegomis. Įdomu taip, kad vyrų dešimtuکه matome faktorių „padaryti skirtumą“, kai tuo tarpu pas moteris šis faktorius nepateko į dešimtuką, tačiau jame matome savęs ugdymas, kaip svarbus faktorius motyvacijai darbo aplinkoje.

Apibendrinant, moterų diskriminacija profesinėje srityje apima ne tik užmokesčio nelygybę ir viršūnių valdymo postų pasiskirstymą, bet ir kitaip pasireiškiančias problemas. Metaforos, pvz., "stiklinės lubos" ir "motinystės sienos", atskleidžia nematomas kliūtis moterims siekiant aukštesnių karjeros laiptų. Tyrimai rodo, kad lyčių stereotipai ir tarpusavio konkurencija moterų viduje taip pat prisideda prie šios problemos. Sprendimai apima lyčių vaidmenų stereotipų pašalinimą, šeimos pareigų lankstumo skatinimą ir organizacijų paramos moterų karjerai stiprinimą. Tai atskleidžia, kad norint pasiekti tikrą lygybę darbo vietoje, būtina aktyviai įsitraukti į struktūrinių ir psichologinių kliūčių sprendimą.

1.3 Diskriminacijos prevencija bei socialiai pokyčiai

1.3.1 Teisinės priemonės ir prevencija

Daugumoje šalių kolektyvinės sutartys (tai rašytinis darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo susitarimas dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių, ekonominių sąlygų) yra svarbiausias darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas. Analizuojant Europos šalių patirtis galima matyti, kad centralizuotos kolektyvinės sutartys turi įtakos vienodam atlyginimui.

Europos lyčių lygybės ir nediskriminavimo teisės ekspertų tinklas (2019) išleido ataskaitą „Nacionaliniai atvejai ir geroji vienodo darbo užmokesčio praktika“, kuriame aprašomi geros vienodo uždarbio praktikos kiekvienoje Europos šalyje. Pasak jų duomenimis, Lietuvoje kol kas kolektyvinės sutartys neturi įtakos vienodo darbo užmokesčio skatinimui. 2005 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto pasirašytas susitarimas dėl „Darbų ir pareigų vertinimo metodikos“ įmonėse ir organizacijose, darbai (pareigybės) vertinamos pagal aštuonis veiksnius:

1. Išsimokslinimas
2. Profesinė patirtis
3. Pareigų ir vadybos lygiai
4. Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė
5. Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe
6. Atsakomybė
7. Darbo sunkumas
8. Darbo sąlygos

Sutartis buvo sudaryta kaip modelis, kuris galėtų būti naudojamas kolektyvinėse sutartyse įmonės lygiu. Tačiau susitarimas nebegalioja ir tai neturėjo įtakos derybų praktikai. Iš esmės trūksta metodologinio požiūrio į atlyginimų struktūrą, o derybų šalys neatsižvelgia į su lytimi susijusius požiūrius.

Viena iš problemų, pagal „Nacionaliniai atvejai ir geroji vienodo darbo užmokesčio praktika“ ataskaitos (2019), susijusių su nepakankamu vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimu Lietuvoje, yra darbo užmokesčio konfidencialumo principas. Šiuo metu nėra nuostatų, kuriomis būtų siekiama, kad darbo užmokesčio schemos ar tikslus darbo užmokestis būtų matomas kitiems asmenims, kurie nėra darbo sutarties šalis. Tačiau šis klausimas sprendžiamas naujajame 2016 m. Darbo kodekse. Siekiant sustiprinti vienodo požiūrio principo įgyvendinimo skaidrumą, buvo įvestos dvi specialios nuostatos:

1. Darbo kodeksas reikalauja, kad įmonės, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, priimtų konkretų vidinį dokumentą – lygių galimybių politiką, o įmonėse, kuriose dirba 20 ir daugiau darbuotojų, darbo taryba taps privaloma;
2. Darbo kodekso 23 straipsnio 2 dalis įpareigoja įmones, kuriose dirba daugiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai bent kartą per metus teikti duomenis apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal lytį ir profesines grupes, išskyrus vadovaujančias pareigas. Ši informacija parodys probleminius vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, kuriuos gali tekti spręsti.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2023 metų veiklos ataskaitoje (2024) teigiama, kad „Lyčių lygybės pažangą Europos Sąjungos šalyse matuoja Europos lyčių lygybės institutas. Kasmet skelbiamas lyčių lygybės indeksas lyčių lygybę vertina 6 srityse: darbo, pinigų, žinių, laiko, galios ir sveikatos. 2023 metais Lietuva surinko 64,1 balo iš 100 galimų ir užėmė 17-ą vietą tarp 27 ES valstybių (100 balų rezultatas reikštų, kad šalis pasiekė faktinę moterų ir vyrų lygybę visose indeksu matuojamose srityse)“. Nuo 2022 metų Lietuvoje situacija pagerėjo, peršoko 3 vietas (2022 metais Lietuva surinko 60,6 balo iš 100 galimų, užėmė 20-tą vietą tarp 27 ES valstybių).

Tiek teoriškai tiek praktiškai Lietuvoje yra vykdoma diskriminacijos prevencija. Yra įsteigtos institucijos kontroliuojančios diskriminacijos prevencijos įgyvendinimą bei paruošta teisinė bazė. Kaip ir už visus nusižengimus numatomos bausmės, taip pat nustatytos atsakomybės ir už diskriminavimą. Pasak Lyčių galimybių kontrolieriaus tarnybos, dažniais atvejais darbdaviai linkę tiesiog atsiprašyti už savo aplaidumą, randama pateisinančią priežastį, bei pasižadama savo klaidas ištaisyti ir ateityje jų vengti. Tačiau esant rimtesnei diskriminacijai, reikalingos griežtesnės nuobaudos. Minėtų diskriminacijos prevenciją reglamentuojančių teisės aktų ir įstatymų nesilaikymą, baudžiama pagal Lietuvos Respublikos Baudžiamąjį kodeksą.

Anot Arnold M. ir kt., „dauguma darbdavių gerai žino, kad jie įpareigoti užkirsti kelią diskriminacijai darbo vietoje, tačiau dažnam iš jų to nepavyksta. Darbdaviai turi būti suinteresuoti, kad ši problema būtų išspręsta, nes diskriminacija darbe gali atnešti didelius nuostolius įmonei“. Diskriminacijos buvimas gali skatinti: darbuotojų kaitą ir pravaikštas, žemą darbuotojų moralę bei produktyvumą. Todėl svarbu, kad darbdaviai aktyviai imtųsi prevencinių priemonių. Norėdami pasiekti šį tikslą, jie turėtų atsižvelgti į šiuos penkis prevencinius žingsnius:

1. Susipažinti su visais taikomais kovos su diskriminacija įstatymais.
2. Parengti ir įgyvendinti visapusišką kovos su diskriminacija programą.
3. Organizuoti diskriminacijos prevencijos mokymus
4. Būti pasiruošus nagrinėti skundus dėl diskriminacijos ar priekabiavimo.

5. Darbdavių sprendimų analizavimas dėl netyčinės diskriminacijos.

Anot Šidlauskienės, V. (2010) stengiamasi imtis vis įvairesnių ir efektyvesnių priemonių diskriminacijai išvengti: „taikomos į skirtingus lyčių poreikius orientuotos priemonės ir programos, vidinės organizacinės struktūros, kuriamos procedūros, darbo kultūra ir tobulesnės žmogiškųjų išteklių valdymo strategijos, kurias pačios organizacijos diegia savo strateginėje plėtroje“. Taip pat, ši mokslininkė teigia, jog pasaulyje populiarėja įvairių nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimas, kurių iniciatyva būtų atliekamos įvairios apklausos, siekiant įvertinti vidinį įmonių darbuotojų lygiateisiškumą. Tyrimų metu siūloma analizuoti kaip lyčių lygybės politika integruojama į įmonės personalo valdymą ir kaip jos laikomasi; kokių diskriminacijos prevencijos principų laikomasi priimant ir atleidžiant darbuotojus; kaip sudaromos galimybės darbuotojams gauti aukštesnes pareigas ir gauti didesnę atlyginimą; kaip įmonė sugeba spęsti problemas susijusias su darbuotojo lytimi ir ar skiriami finansiniai ištekliai diskriminacijos prevencijos įgyvendinimui užtikrinti.

Apibendrinant, daugumoje šalių kolektyvinės sutartys yra svarbiausias darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas. Diskriminacijos prevencijos srityje svarbu aktyviai taikyti teisinius reglamentus ir skatinti darbdavius imtis prevencinių priemonių, kartu stebint ir analizuojant jų sprendimus. Norint pasiekti tikrą lygybę darbo vietoje, svarbu stiprinti edukaciją ir sąmoningumą, skatinant įmones įdiegti priemones, atsižvelgiančias į skirtingus lyčių poreikius.

1.3.2 Socialiniai pokyčiai ir iniciatyvos

Lytis, tai svarbus veiksnys, padedantis suprasti socialinių pokyčių visuomenėje dinamiką. Tai reiškia ne tik biologinius moterų ir vyrų skirtumus, bet ir socialines konstrukcijas, susijusias su vaidmenimis, normomis bei lūkesčiais, priskiriamais atsižvelgiant į lytį. Greitai judančiam pasaulyje, šiuolaikinė visuomenė susiduria su sparčiai augančiais ir sudėtingais socialiniais pokyčiais. Globalizacija, informacinių ir komunikacijos technologijų raida ir socialinių vertybių pokyčiai turi didelę įtaką socialinei struktūrai, asmenų sąveikai ir lyčių vaidmenims. Nors judame sparčiai ir išmokstame vis kažko naujo, lyčių stereotipai, diskriminacija, smurtas ir ribota prieiga prie išteklių ir galimybių tam tikrai lyčiai, vis dar yra problemos, su kuriomis susiduria šiuolaikinė visuomenė.

Įvairūs tyrimai rodo, kad visuomenėje išliekantys lyčių stereotipai daro didelę įtaką socialiniams pokyčiams. Tai sudaro bendrą nuomonę, kuri yra susijusi su savybėmis, kurių

tikimasi iš asmenų, atsižvelgiant į jų lytį. Šiuos stereotipus formuoja visuomenėje egzistuojančios socialinės ir kultūrinės normos.

Socialiniai pokyčiai yra neatsiejama gyvenimo dalis, kuri gali vykti įvairiais lygmenimis, pradedant nuo mažų pokyčių mažose grupėse iki didelių pokyčių, apimančių visą bendruomenę. Pasak Azka M. F. (2023) yra keturi veiksniai, galintys turėti įtakos socialinių pokyčių dinamikai:

1. Struktūriniai veiksniai;
2. Technologiniai veiksniai;
3. Kultūriniai veiksniai;
4. Politiniai veiksniai.

Struktūriniai veiksniai. Tai socialinės struktūros pokyčiai (tokie kaip: demografiniai pokyčiai, migracija, urbanizacija ir ekonominiai pokyčiai) gali turėti įtakos socialinių pokyčių dinamikai. Pavyzdžiui, jaunų žmonių skaičiaus augimas, gali sukelti didelių socialinių pokyčių visuomenėje.

Technologiniai veiksniai. Interneto, telekomunikacijų ir transporto plėtra, keičia kaip žmonės bendrauja, dirba ir kaip prieina prie įvairios informacijos. Technologiniai pokyčiai dažnai daro didelę įtaką visuomenės socialinėms struktūroms ir vertybėms.

Kultūros veiksniai. Kultūros ir visuomenės vertybių pokyčiai taip pat gali turėti įtakos socialinių pokyčių dinamikai. Požiūris į lytį, žmonių teisių pokyčius per pastaruosius dešimtmečius lėmė reikšmingus socialinius virsmus.

Politiniai veiksniai. Politiniai pokyčiai taip pat gali turėti didelę įtaką socialiniams pokyčiams. Politiniai pokyčiai dažnai sukelia reikšmingus socialinius pokyčius, tiek teigiamus, tiek neigiamus.

Socialiniuose pokyčiuose lyčių vaidmenys gali būti veiksnys, stabdantis arba skatinantis pokyčius. Pastangos kovoti su lyčių nelygybe, panaikinti lyčių stereotipus visuomenėje yra svarbūs žingsniai priimant socialinius pokyčius. Azka M. F. (2023) teigia, kad lyties vaidmuo socialinių pokyčių dinamikoje gali būti analizuojamas pasitelkiant interseksionalumo (tarpsektorinį) požiūrį šiuolaikinės visuomenės kontekste. Oksfordo žodynas interseksionalumą apibrėžia kaip „socialinių kategorijų, tokių kaip rasė, klasė ir lytis, susietas pobūdis, kuris, kaip manoma, sukuria persidengiančias ir tarpusavyje susijusias diskriminacijos ar nepalankių sąlygų sistemas“. Interseksionalumo analizė pripažįsta, kad lytį įtakoja ne tik vienas veiksnys, bet ir kiti socialiniai aspektai, tokie kaip rasė, socialinė klasė, seksualinė orientacija, religija ir kt. Šiuolaikinės visuomenės kontekste interseksionalumo metodas padeda suprasti šių socialinių pokyčių veiksmų kompleksiskumą ir tarpusavio ryšius. Analizuojant interseksionalumą, lyties vaidmuo socialinių pokyčių dinamikoje gali būti vertinamas keliais aspektais:

- Lyčių nelygybė negali būti suprantama atskirai, o turi būti vertinama kartu su kitais socialiniais veiksniais. Pavyzdžiui, moterys gali patirti skirtingą nelygybę dėl rasės, socialinės klasės ar religijos.
- Veiksniai kaip rasė, socialinė klasė ir seksualinė orientacija gali turėti įtakos individo socialinių pokyčių patirčiai ir pozicijai.
- Interseksionalumo analizė padeda atskleisti ir įveikti stereotipus bei asmenų patiriamą dvigubą diskriminaciją. Interseksionalumo metodas moko mus atpažinti ir susidoroti su diskriminacija, pagrįsta lytinės tapatybės ir kitų socialinių veiksmų sąveika.

Tyrimais įrodyta, jog lyčių įvairovė yra naudinga ir kad organizacijos, kurių valdybose didesnė procentinė dalis užimta moterų, pasiekia geresnių rezultatų, nei bendrovės, kurių valdybose vien vyrai. Nors moterų, su aukštaisiais išsilavinimais yra labai daug, nedaugelis iš jų užima aukščiausio lygo vadovaujančias pareigas. Europos komisijos teigimu (2012) - sudarius sąlygas moterims užimti aukštas pareigas, jos būtų skatinamos įsitraukti į darbo rinką ir joje likti – tai leistų didinti moterų užimtumo rodiklius ir geriau išnaudoti moterų, kaip žmogiškųjų išteklių, potencialą. Lyčių lygybė visais atvejais yra naudinga ne tik visuomenei, bet ir individams. Tai leidžia moterims realizuoti save kaip pilnaverčius visuomenės dalyvius.

Apibendrinant, šiuolaikinė visuomenė patiria sparčius socialinius pokyčius, kurie yra sąlygojami globalizacijos, informacinių technologijų plėtros ir vertybių kaitos. Nors judame į priekį, kai kurios problemos, tokios kaip lyčių stereotipai, diskriminacija ir lyties pagrįstos nelygybės išlieka. Įvairių lyčių atstovų įtraukimas organizacijose pasitvirtina gerinant bendrovės rezultatus. Svarbu kovoti su stereotipais, skatinti lyčių lygybę ir integruoti visuomenės sąmoningumo programas. Įgyvendinant pokyčius, būtina ne tik keisti teisės aktus, bet ir formuoti sveikas nuostatas bei stiprinti edukacines priemones.

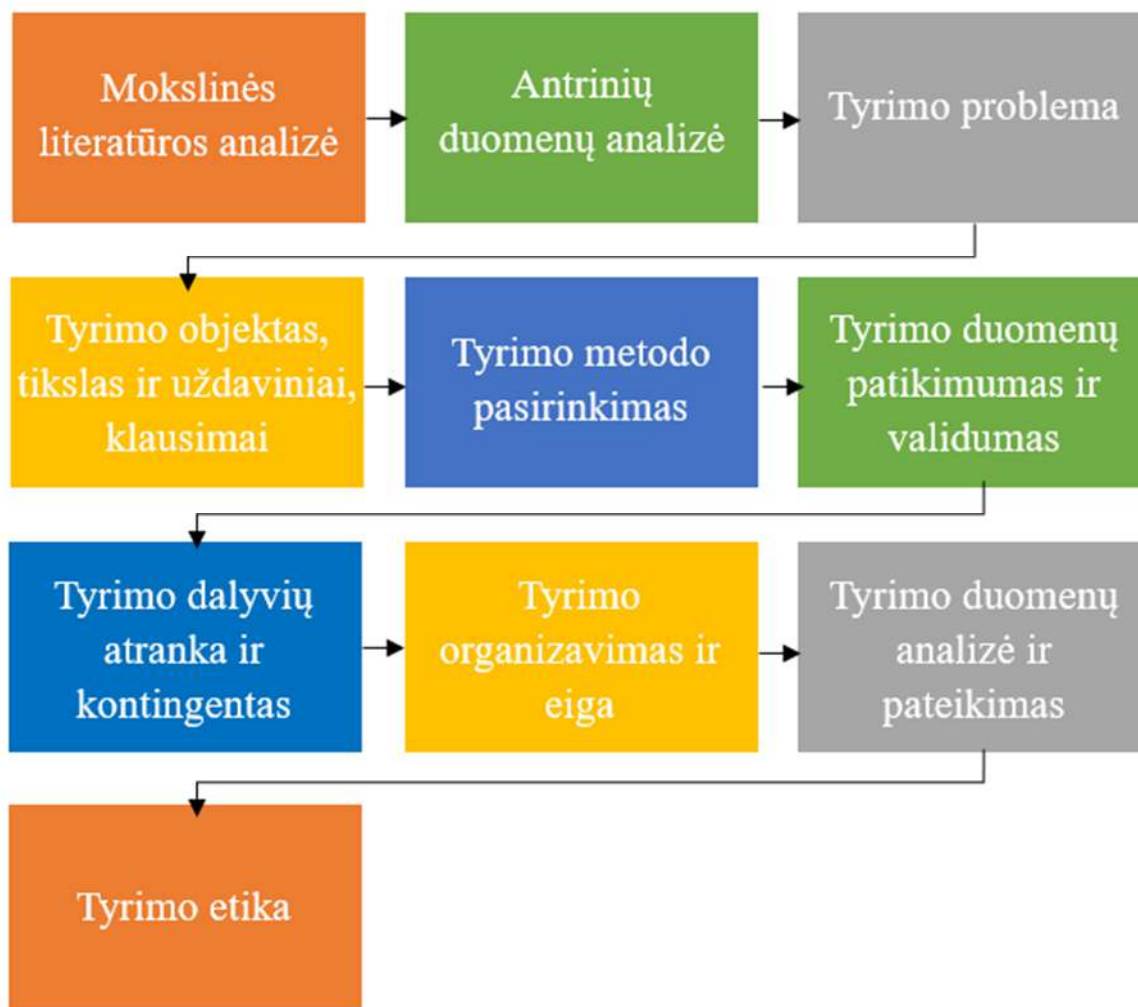
2 DISKRIMINACIJOS DARBO APLINKOJE IR JOS POVEIKIS MOTERS KARJERAI TYRIMO METODOLOGIJA

Šiam empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinkta kokybinio tyrimo strategija, kuri yra susijusi su kokybiniais duomenimis. Kokybiniai duomenų rinkimo metodai yra gana išsamiai diskutuojami. Tai gali būti stebėjimas, žodinės istorijos, biografijos, dienoraščių ir asmeninių dokumentų analizė, įvairūs interviu, grupinės diskusijos ir kt. Pasak Rupšienės L. (2018), visi jie turi bendrą bruožą, kurie leidžia juos priskirti kokybinių tyrimų duomenų rinkimo metodų grupei, bet kiekvienas šių metodų yra savitas. Visus kokybinių duomenų rinkimo metodus galima grupuoti į tris grupes, atsižvelgiant į pagrindinius tyrėjo atliekamus veiksmus:

1. Duomenys renkami stebint (stebėjimas).
2. Duomenys renkami klausinėjant (interviu).
3. Renkami žmonių sukurti veiklos produktai – dokumentai (dokumentų rinkimas).

Kokybiniai tyrimai yra induktyvaus pobūdžio, o tyrėjas paprastai nagrinėja prasmes ir įžvalgas tam tikroje situacijoje (Levitt ir kt., 2017) – šiuo atveju moterų diskriminacija darbo aplinkoje ir jos poveikis jų karjerai. Tokia tyrimo strategija naudojama ir todėl, kad tiriamai problemai reikalingos giluminės žinios. Pasak Pathak ir kt. (2013), kokybiniai tyrimai sutelkia dėmesį į tyrimo klausimo supratimą kaip humanistinį ar idealistinį požiūrį. Kokybinis metodas naudojamas norint suprasti žmonių įsitikinimus, patirtį, požiūrį, elgesį ir sąveiką, tad šiam darbui, norint atskleisti asmeninę, galimai jautrią, patirtį apie jaučiamą diskriminaciją, būtent kokybinis tyrimas yra tinkama tyrimo forma. Yra tikima, kad kokybinis tyrimas suteikia balsą tyrimo dalyviams. Tai leidžia jiems pasidalinti savo patirtimi ir padidina dalyvio įsitraukimą, todėl manau, kad šiuo tyrimu bus galima atskleisti tikrą moterų patirtį kylant karjeros laiptais ir sunkumais, su kuriais joms tenka susidurti.

Kiekvienas tyrimas prasideda nuo jo organizavimo ir sprendimo, ką norime ištirti. Atliekant tyrimą buvo remtasi žemiau pateikta tyrimo schema (žr. 4 pav.). Siekiant identifikuoti metodinės schemos elementus, po lentelę pateikti kiekvieno iš jų apibūdinimai.



Šaltinis: sudaryta autorės. 2024

Antrinių duomenų analizė – Prieš atliekant interviu buvo atlikta išsami antrinių duomenų analizė, siekiant geriau suprasti diskriminacijos kontekstą Lietuvoje ir pasirengti interviu klausimams. Analizė apėmė Lietuvos teisinės sistemos reguliavimą antidiskriminacijos srityje, esamus diskriminacijos atvejus bei viešosios diskusijos šia tema tendencijas. Lietuvos teisinė sistema remiasi tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais, kurie siekia užtikrinti lygybę ir kovoti su diskriminacija. Pagrindinius teisės aktus galima rasti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (29 straipsnis); Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme; Darbo kodekse ir t.t.. Tarptautiniai teisės aktai: Europos žmogaus teisių konvencija; Europos Sąjungos teisė ir t.t..

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas ir Motinystės apsaugos įstatymas pabrėžia, kad diskriminacija gali pasireikšti įvairiose srityse – darbo rinkoje, švietime, prekių ir

paslaugų teikime, o darbdaviai privalo užtikrinti lygias sąlygas visiems darbuotojams. Analizuoti ir Europos Sąjungos teisės aktai, tokie kaip 2006/54/EB direktyva, kurios pagrindinis tikslas – „užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje“ (Europos parlamento ir tarybos direktyva 2006/54/EB).

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 metų ataskaita, teigia, kad 2023 metais tarnyba gavo 54 skundus dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindų, o 3 tyrimus Kontrolierė pradėjo savo iniciatyva. Šioje ataskaitoje taip pat minima, kad pagal statistiką 2023 metais anonimiškai konsultuojantis telefonu dažnai teirautasi dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties atvejų. Konsultacijų metu teiraujamasi, kaip reikia atpažinti ir reaguoti į priekabiavimą. Taip pat, ataskaitoje teigiama „Psichologinis smurtas, mobingas, patyčios, žeminantis elgesys dažnai žmonėms asocijuojasi su lytimi, todėl 2023 metais padaugėjo konsultacijų dėl nesaugios darbo aplinkos“ (2023).

Siekiant papildyti analizę ir įvertinti, kiek diskriminacijos problema aktuali visuomenėje, buvo atlikta ir žiniasklaidos turinio analizė. Atsidarius populiariausius naujienų internetinius portalus, kaip „Delfi žinios“, „15 min“ ar „Verslo žinios (vz.lt)“ galima rasti ne vieną straipsnį, kurio pagrindine tema – diskriminacija. Straipsniuose, apie moterų diskriminaciją, pabrėžiamos lytinės diskriminacijos problemos darbo rinkoje, akcentuojamos mažesnės moterų galimybės gauti aukštesnes pareigas. Diskusijose dažnai išryškėja klausimai dėl motinystės atostogų, kurios kartais suvokiamos kaip kliūtis moterų karjerai, bei dėl moterų darbo našumo stereotipų, teigiančių, kad moterys, turėdamos šeiminį įsipareigojimą, yra mažiau patikimos darbuotojos.

Taip pat, žiniasklaidoje dažnai aptariami atlyginimų skirtumai tarp vyrų ir moterų, kurie, nepaisant teisinių priemonių, vis dar egzistuoja daugelyje sektorių. Kai kuriuose straipsniuose pabrėžiama ir visuomenės požiūrio įtaką – viešos diskusijos rodo, kad dalis visuomenės vis dar palaiko tradicinį lyčių vaidmenų pasiskirstymą, kuris lemia moterų profesinio potencialo ribojimą.

Šių duomenų analizė sudarė pagrindą formuoti interviu klausimus. Klausimai buvo orientuoti į pašnekovų požiūrį į diskriminaciją supratimą, jų asmeninę patirtį bei galimas prevencijos priemones. Sisteminis konteksto supratimas leido interviu konstruoti taip, kad jis ne tik atspindėtų tiesioginę diskriminacijos patirtį, bet ir įvertintų diskriminacijos temų aktualumą viešojoje erdvėje bei jų poveikį darbo rinkai ir visuomenei apskritai.

Tyrimo problema – Kaip diskriminacija darbo aplinkoje gali pakenkti moterų karjerai?

Tyrimo objektas – Diskriminacijos poveikis moterų karjerai

Tyrimo tikslas – ištirti skirtingų moterų požiūrį į diskriminaciją ir jos poveikį karjerai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti, ar darbo stažas turi įtakos moterų jaučiamai diskriminacijai

2. Išanalizuoti diskriminacijos darbo aplinkoje poveikį jų psichologinei būsenai.
3. Ištirti, ar tyrimo dalyviai patyrė diskriminaciją darbo aplinkoje ir kokia jų patirtis
4. Atskleisti dalyvių nuomonę ir idėjas, kaip darbo aplinkoje būtų galima pasiekti lyčių lygybės.

Tyrimo klausimai:

1. Kaip lyčių stereotipai darbo aplinkoje veikia moterų profesines galimybes ir savivertę?
2. Ar egzistuoja „vyriški“ ir „moteriški“ darbai, ir kaip šie skirtumai suvokiami darbuotojų?
3. Kokios diskriminacijos formos labiausiai riboja moterų galimybes siekti karjeros tikslų?
4. Kaip vadovų požiūris ir organizacijos kultūra prisideda prie diskriminacijos mažinimo?
5. Kokios strategijos ir priemonės yra veiksmingiausios užtikrinant lyčių lygybę darbo vietose?

Tyrimo metodo pasirinkimas – Siekiant ištirti moterų diskriminaciją darbo aplinkoje, pasirinktas kokybinio tyrimo metodas – pusiau struktūrizuotas interviu. Pusiau struktūrizuoto interviu metu yra remiamasi interviu planu, kuriame numatyti konkretūs klausimai ir iš anksto apgalvota jų pateikimo seka, tačiau yra numatyta, kad tyrimo eigoje tyrėjas gali papildomai užduoti plane neįtrauktų klausimų, jeigu mano, kad taip galima būtų praturtinti tyrimą. Šis interviu stilius yra laikomas vienu iš priimtinausių interviu stilių dėl savo planuojamos struktūros ir galimybės papildomai užduoti klausimus ar keisti esamą klausimų eigą. Pusiau struktūrizuoti interviu padeda ne tik identifikuoti atitinkamas sritis (kategorijas), kurios buvo nagrinėjamos interviu metu, bet prireikus – užduoti papildomų klausimų (Adams, 2015).

Pusiau struktūrizuoto interviu metu buvo vertinamos 4 pagrindinės kategorijos, kurias sudarė demografiniai rodikliai bei sutikimas dalyvauti tyrime ir 3 diskriminacijos ir karjeros vertinimo grupės. Interviu klausimyno klausimų charakteristikos yra pateikiamos 2 lentelėje, o pilnas interviu klausimynas - 1 Priede.

lentelė 2

Interviu klausimyno klausimų charakteristikos

Klausimai	Paskirtis
1 grupė (3 klausimai)	Informantų demografinės charakteristikos ir sutikimas dalyvauti tyrime.
2 grupė (8 klausimai)	Žinios apie diskriminaciją
3 grupė (10 klausimai)	Asmeninė patirtis darbo aplinkoje ir susidūrimas su diskriminacija.
4 grupė (3 klausimai)	Kaip išvengti diskriminacijos ir kokia galima diskriminacijos prevencija darbinėje aplinkoje

Šaltinis: sudaryta autorės, 2024

I-a klausimų grupė skirta dalyvių demografinių charakteristikų identifikavimui ir patvirtinimui dalyvauti tyrime. 2-a klausimų grupė skirta žinių, apie diskriminaciją patikrinimui ir suvokimui. Šios klausimų grupės pagrindinis tikslas – patikrinti, kaip respondentas supranta diskriminacijos sąvoką, ar teko girdėti apie „gerąją diskriminaciją“, ar moterims sunkiau darbo rinkoje dėl diskriminacijos. 3-a klausimų grupė skirta asmeninės patirties, susidūrus su diskriminacija, vertinimui. Šia klausimų grupe buvo bandoma atskleisti respondenčių asmeninę patirtį ir diskriminacijos žalą jų karjerai. 4-a grupė – klausimai ir pasiūlymai, nuomonės išsakymas, kaip būtų galima išvengti ar pagerinti diskriminaciją darbo aplinkoje. Šiais klausimais buvo bandoma atskleisti respondenčių idėjas ir nuomones, kaip būtų galima išvengti diskriminacijos darbinėje aplinkoje ir ar tai įmanomas dalykas. Dalyvėms bus galima pasiūlyti idėjų, kaip užtikrinti lyčių lygybę.

Tyrimo duomenų patikimumas ir validumas – Kiekybiniuose tyrimuose patikimumas ir validumas užtikrinamas kiekybiniais duomenimis ir tinkama imtimi, tuo tarpu kokybiniuose tyrimuose validumas patvirtinamas kokybiniais parametrais (Girdauskienė L. 2012). Tyrimo patikimumas, tai vienas iš tyrimo kokybės požymių, glaudžiai susijęs su validumu. Jeigu tyrimas nepatikimas, pagrįstos išvados neįmanomos. Tik patikimas tyrimas gali būti validus (Rupšienė L. 2012). Kokybinio tyrimo validumas gali būti pagrįsti keturiais parametrais: patikimumas, pritaikomumas, priklausomumas ir patvirtinamumas (žr. 5 pav.).

Paveikslas 5

Kokybinio tyrimo validumo parametrai

Patikimumas

- Tikslas – Kuo tiksliau užrašyti ir aprašyti respondentų pateikiamą informaciją, siekiant išvengti bet kokio subjektyvumo ir/ar interpretavimo.

Pritaikomumas

- Tikslas – Kuo tiksliau apibendrinti gautus kokybinio tyrimo rezultatus.

Priklausomumas

- Tikslas – Kuo tiksliau įvertinti situaciją ir aplinkybes, kad gauti kokybinio tyrimo rezultatus būtų panaudoti ir kituose tyrimuose

Patvirtiniamumas

- Tikslas – Gauti atlikto tyrimo metu rezultatai gali būti panaudoti kituose mokslininkų darbuose

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Girdauskienė, 2012

Atliekant interviu dalyvių atsakymai buvo įrašinėjami „MS Teams“ programinės įrangos pagalba, o tuomet jų tikslūs atsakymai buvo transkribuojami (3 ir 4 priedas). Interviu transkripcijos koduojamos pasitelkiant teminės analizės metodą. Interviu įrašymas, kodavimas ir transkribavimas užtikrina šio kokybinio tyrimo validumą ir patikimumą.

Tyrimo dalyvių atranka ir kontingentas – Šiam tyrimui atlikti, buvo pasirinkta tirti moteris, kurios dirba darbą, dažnai laikomą stereotipiškai „vyrišku“ ir kuriame darbuotojų daugumą paprastai sudaro vyrai. Tokie darbai apima sektorius, kuriuose moterų užimtumas yra palyginti žemas, pavyzdžiui, statybos, projektavimo ar gamybos sritys. Tokia atranka buvo pasirinkta siekiant giliau suprasti moterų patirtį ir iššūkius vyriškoje darbo aplinkoje, įvertinant galimas diskriminacijos apraiškas ir karjeros augimo galimybes. Atranka buvo vykdoma tikslingai, siekiant įtraukti įvairių darbo patirčių turinčias moteris ir užtikrinti jų atstovavimą. Dalyvės buvo suskirstytos į dvi grupes pagal darbo stažą: moterys, dirbančios ne ilgiau kaip 5 metus, ir moterys, turinčios daugiau nei 5 metų darbo patirtį toje pačioje ar panašioje srityje. Šis skirstymas leidžia atskleisti, kaip darbo patirtis veikia moterų suvokimą apie diskriminaciją, jų karjeros galimybes ir santykį su vyraujančia darbo aplinka. Tokia atrankos metodika suteikia galimybę palyginti patirtis ir įžvalgas tarp skirtingo stažo darbuotojų bei giliau analizuoti diskriminacijos ir lyčių nelygybės aspektus stereotipiškai vyriškose profesijose.

Įvairūs autoriai skirtingai mano, kiek dalyvių turėtų būti apklausta interviu metu. Vieni mokslininkai teigia, kad atliekant interviu reikia apklausti 8-12 dalyvius, kitų autorių teigimu, jei tirama problema yra specifinė (kai tiriamas reiškinys yra siauras ar unikalus) gali užtekti ir 4-8 informantų (Aleksnevičienė ir kt., 2020). Šiam tyrimui atlikti bus pasirinkta apklausti moteris, dirbančias stereotipiškai vyriškuose darbuose, iš kurių - keturios moterys, kurių darbo stažas mažiau nei 5 metai, bei keturios moteris, kurių darbo stažas yra daugiau nei 5 metai. Tam, kad tyrimas būtų pasvertas, apklausoje dalyvaus ir trys specialistai –įmonių žmoniškųjų išteklių vadovai. Iš viso tyrimo dalyvių skaičius – 11. Specialistams skirtuose klausimuose (2 priedas) bus analizuojami asmeninės specialistų patirtys ir su diskriminacijos prevencija susiję aspektai. Tokiu būdu bus galima integruoti tiek individualias moterų patirtis, tiek platesnes ekspertų įžvalgas apie darbo aplinkos diskriminacijos ypatybes.

Tyrimo organizavimas ir eiga – Tyrimas buvo atliekamas 2024 m. gruodžio mėnesį. Prieš atliekant tyrimą buvo susisiepta su kiekvienu dalyviu atskirai siekiant gauti sutikimą dalyvauti tyrime. Gavus sutikimus, su kiekvienu informantu interviu diena ir laikas derinamas atskirai

telefonu, elektroniniu paštu ar per socialines medijas. Atlikus interviu, surinkta informacija buvo transkribuojama, o vėliau analizuojama ir interpretuojama.

Interviu metu pokalbyje dalyvavo tik du žmonės – tyrėja ir respondentė. Pašalinių klausiančiųjų nebus. Prieš atliekant interviu kiekviena dalyvė buvo supažindinta su tiriamąja tema, tyrimo tikslu, jo atlikimo eiga ir panaudojimo tikslais. Visi interviu buvo atliekami nuotoliniu būdu per „MS Teams“ programinę įrangą.

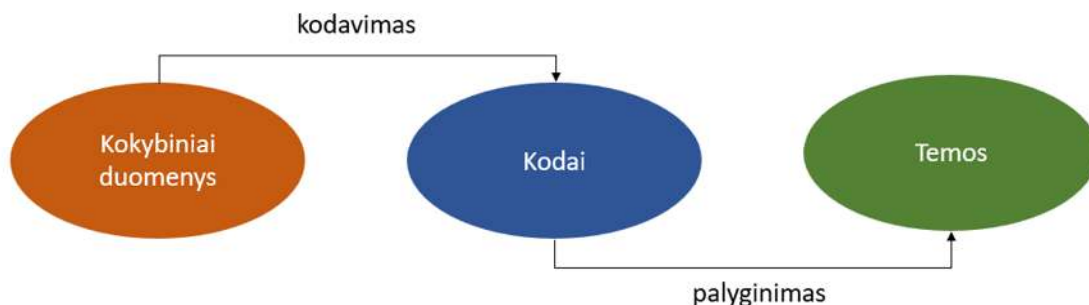
Tyrimo duomenų analizė ir pateikimas – Surinkus kokybinius duomenis, jie buvo apdorojami, analizuojami ir interpretuojami pasitelkus teminės analizės metodą. Teminė analizė tai duomenų analizės metodas, skirtas nustatyti su tyrimo klausimu susijusias duomenyse esančias temas ir prasmių modelius (Braun V., Clarke V. 2013). Šis metodas leidžia identifikuoti, analizuoti ir interpretuoti temas ar modelius duomenyse. Kitaip tariant, tai metodas, kuriuo siekiama atrasti besikartojančias temas surinktuose duomenyse. Šis metodas yra laikomas lanksčiu duomenų analizės metodu, kurio pagalba galima atsakyti į beveik bet kokią tyrimo klausimą ar išanalizuoti beveik bet kokio tipo didesnės ar mažesnės apimties duomenis.

Teminė analizė dažniausiai apima šiuos etapus (žr. 6 pav.):

- Kokybiniai duomenys – pirminė medžiaga, kurią analizuojate.
- Kodai – išskiriami reikšmingi vienetai ar elementai iš duomenų (kodavimas).
- Temos – grupuojami kodai, siekiant nustatyti platesnes temas ar modelius (palyginimas).

Paveikslas 6

Teminės analizės procesas



Šaltinis: sudaryta autorės, 2024

Kad būtų paprasčiau surinktus duomenis analizuoti, informantų atsakymai bus pateikiami lentelėse, kuriose bus išskirtos klausimų kategorijos. Atlikus pilną duomenų analizę, buvo daromos atitinkamos išvados.

Tyrimo etika – Atliekant tyrimą buvo remiamasi tyrimų etikos principais, kuriuos aprašo L. Rupšienė (2018). Tyrimo etikos principai apima tiek pačius dalyvius, tiek ir tyrimo vykdytojus. Kadangi tyrimo dalyvės nepriklauso pažeidžiamų asmenų grupėms, todėl tyrimo etiškumas yra paprasčiau užtikrinamas.

Kiekvieną tyrimo dalyvę buvo asmeniškai supažindinta su tyrimu, jo tikslu, buvo atsakyta į joms iškilius klausimus (informavimas). Tyrimas buvo atliekamas remiantis laisvanoriškumo principu (tiriamasis turi dalyvauti tyrime tik laisvai apsisprendęs – niekas negali daryti jam jokio spaudimo). Tyrimo dalyvės, sužinojusios apie tyrimą, turėjo laisvą galimybę apsispręsti dėl dalyvavimo. Siekiant užtikrinti konfidencialumą tyrime dalyvavusių informantų tapatybės bus koduojamos. 3 lentelėje pateikiami tyrimo dalyviai ir jų demografiniai duomenys.

lentelė 3

Tyrimo dalyvių charakteristikos

Tyrimo dalyvės (tapatybės kodavimas)	Pareigos	Darbo stažas
AU<5	Projektų inžinierė	Iki 5 m
GT<5	Projektų inžinierė	iki 5 m
EG<5	Projektų inžinierė	Iki 5 m
DM<5	Projekto dalies vadovė	Iki 5 m
DG>5	Projekto vadovė	Virš 5 m
DS>5	BIM koordinatorė	Virš 5 m
JV>5	Gamybos padalinio vadovo pavaduotoja	Virš 5 m
AG>5	Gamybos darbų vadovė	Virš 5 m
HR1	Žmogiškųjų išteklių specialistė	-
HR2	Žmogiškųjų išteklių specialistė	-
HR3	Žmogiškųjų išteklių specialistė	-

Šaltinis: sudaryta autorės, 2024

3 TYRIMO REZULTATAI

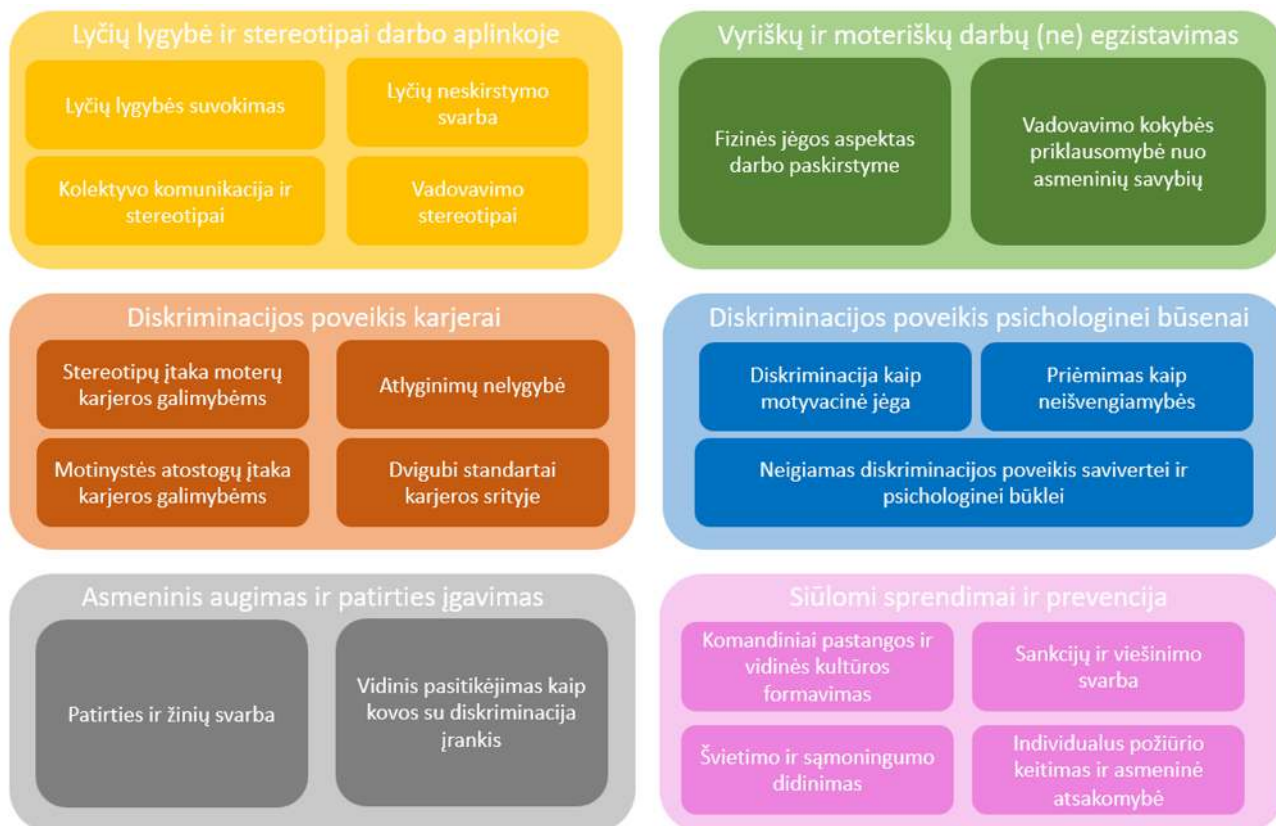
Tyrimo metu surinktų duomenų analizei pasitelktas teminės analizės metodas, kurio metu išryškėjo esminės ir pagrindinės 6 ryškiausiai akcentuojamos grupės susijusios su moterų diskriminacija darbo aplinkoje:

1. Lyčių stereotipai darbo aplinkoje
2. Vyriškų ir moteriškų darbų (ne) egzistavimas
3. Diskriminacijos poveikis karjerai
4. Diskriminacijos poveikis psichologinei būsenai
5. Vidinė organizacijos kultūra ir diskriminacija
6. Siūlomi sprendimai ir prevencija

Grupių viduje matomos kategorijos ir iš jų išplaukiančios subkategorijos, temos (žr. 7 pav.)

Paveikslas 7

Tyrimo metu išryškėjusios esminės kategorijos su subkategorijos



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis tyrimo duomenimis, 2024

3.1 Lyčių lygybė ir stereotipai darbo aplinkoje

Visuomenės ir darbdavių požiūris į diskriminacijos situaciją Lietuvoje, specialistų nuomone, yra įvairialypis. Viena vertus, problema tebėra aktuali: *“šiek tiek tas požiūris nėra labai geras pagal visas tendencijas, tai tikrai mes turim tą problemą Lietuvoje ir tikrai, tikrai ji dar kol kas egzistuoja.”*. Kita vertus, pastebima, kad situacija po truputį gerėja: *“Aš manau, kad šiuo metu vis labiau atsižvelgiama į tai ir tos diskriminacijos žymiai sumažėjo Lietuvoje. Aš manau, kad pakankamai, šiuo metu pakankamai skiriama dėmesio.”*. Nors diskriminacijos mastas mažėja, dar yra sričių, kuriose būtina tobulinti visuomenės ir darbdavių požiūrį, tačiau specialistės tiki, kad ši situacija tik gerės.

Siekiant išsiaiškinti respondentų nuomonę apie lyčių stereotipus darbo aplinkoje, buvo klausiama respondentų jų nuomonės apie esamą lygių teisių situaciją organizacijose bei, kaip jos pačios suvokia vyrų ir moterų lygybę darbinėje aplinkoje. Dauguma respondentų, mano, kad lygios teisės vis dar yra siekiamybė, o ne realybė, ir vis dar opi problema: *“Kalbant turbūt apie Lietuvą vis dar galbūt siekiame, nes turbūt taip greitai nesikeičia pasaulis, aplinka ir žmonių mąstymas.”*. Žinoma, buvo pasisakymų, kad šiuo metu, ši problema nebėra tokia aštri: *“Manau, kad prieš kokius 10-20 metų tai buvo tikrai siekiamybė, tačiau situacija, manau, šiai dienai yra pagerėjusi, bet kartas nuo karto pasitaiko įmonėse tokių situacijų dėl diskriminacijos, tai tikėtina, kad dar, nuo tų metų senesnių dar, eina šita siekiamybė įmonių.”* ir *“Mes esam labai geram kely, man atrodo, daug labai yra pasikeitę nuo nepriklausomybės laikų ir, bet aišku, dar yra ko siekti, nuo srities labai priklauso, kai kur jau visai ne tos ribos turbūt, o kai kur jina yra.”*. Lyčių lygybė darbinėje aplinkoje yra ne tik siekiamybė, bet ir procesas, kuris priklauso nuo visų organizacijos dalyvių. Nors situacija pastaraisiais metais gerėjo, vis dar susiduriama su išlikusiais stereotipais ir ribotomis galimybėmis tam tikrose srityse. Tai rodo, kad reikia nuolatinio darbo keičiant įsišaknijusias nuostatas, kurios lemia nevienodas galimybes.

Paklausus respondentų - Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu? Galima pastebėti vieną pagrindinę temą – neskirstyti vyrų ir moterų darbo aplinkoje: *“Kaip suvokiu lygybę, nu tai man atrodo, turėtumėm ne skirstyti pagal lytį, o skirti pagal atliekamą darbą pagal gebėjimus.”*. Taip pat respondentės nori, kad darbinėje aplinkoje būtų atsižvelgiama į asmens bruožus, kompetencijas ir sugebėjimus, o ne į lytį: *“jeigu žmogus turi tam tikrus gebėjimus, tam tikrus nebūtinai vadovauti, bet atlikti tam tikrą darbą, tai neturėtų būti skirstoma ar tai yra vyras, ar moteris [...] jeigu žmogus sugeba tą darbą daryti, neturėtų žiūrėti, ar tai yra vyras, ar tai yra moteris.”*. Verta pabrėžti, kad lygybės siekti reikia iš abiejų pusių. Tiek vyrai, tiek moterys turi suvokti, kad norint pasiekti lygias teises darbinėje aplinkoje, reikia abiejų pusių pastangų: *“Tai manau, kad va tą lygybę reikia brėžtis abejoms pusėms”*.

Į antrą klausimo dalį viena iš respondenčių atsakė: *“Tai tiesiog, kad kiekvienas jaustųsi pilnavertis darbuotojas ir jaustųsi tame darbe tiesiog gerai. Tai yra svarbiausia, kad kiekvienas būtų įvertintas toje pačioje skalėje, o ne pagal stereotipus.”*. Moterų ir vyrų lygybė darbo aplinkoje suteikia pilnavertiškumo jausmą, kuris svarbus norint kokybiškai ir efektyviai atlikti savo pareigas kiekviename darbe. Prie to paties, matant kolegas vyrus ir moteris užimant tas pačias pareigas gali suteikti moterims motyvacijos siekti aukštesnių karjeros tikslų: *“Tai savo aplinkoje matydama koleges, užimančias aukštas pareigas, kurios puikiai atlieka savo darbą ir yra nuostabus pavyzdys kitiems kolegoms, tai tik dar kartą įsitikino, kad nepaisant lyties, mes juos vienodai galime atlikti, visi vienodai gerai galime atlikti savo darbą.”*.

Nors pačios respondentės pripažįsta, kad kartais darbinėje aplinkoje kai kurie stereotipai, kaip, pavyzdžiui, moteris yra kruopštesnės, gali padėti paskirstyti darbus, kad jie būtų atlikti tinkamai, tačiau respondenčių nuomone, nereiktu vadovautis vien tik stereotipais: *“darbų skirstymas, ta prasme, būtų tolygus, kaip, pavyzdžiui, sakiau, kad kruopštesnės ten, tarkim, ir joms dažniau duoda tekstus tai, kad duotų, pavyzdžiui, vienodai ir vyrams, ir moterim tą patį darbą.”*. Tokia stereotipų praktika gali riboti darbuotojų galimybes atsiskleisti ir tobulėti kitose srityse. Pavyzdžiui, moteris, kurioms nuolat paskiriamos užduotys, laikomos „moteriškomis“, gali prarasti progą parodyti savo gebėjimus kitose veiklose. Tai lemia, kad darbuotojai ne tik jaučiasi neįvertinti, bet ir nesulaukia vienodų galimybių kilti karjeros laiptais. Todėl organizacijoms būtina skatinti lygiavertį užduočių paskirstymą, atsižvelgiant ne į lytį, o į darbuotojų kompetencijas ir interesus.

Stereotipai apie moteris darbinėje aplinkoje dažnai pasireiškia net ir kasdienėje kalboje, kurią kolegos ar vadovai naudoja neapgalvodami. Žodis „mergaitė“ skirtas suaugusiai moteriai, kaip viena iš respondenčių pabrėžė, yra naudojamas ne tik pažeminimui, bet ir tam, kad pabrėžtų moters „mažumą“ ar menką svarbą: *“Teko girdėti, kad ypatingai jaunai atrodančios merginos, kad dažnai iš vyro girdimą “ai nu ką tu čia mergaitė pasakoji” ir būtent tas “mergaitė” moteriai nu, kuriai jau yra, tarkim, 30 metų vadinamos “mergaitė” yra ne dėl to, kad jinai jaunai atrodo, bet kad jinai yra moteris, mergina ir jai norima pasakyt “ką tu čia mergaitė aiškini” ir sakant “mergaitė” norint ją pažeminti, būtent pabrėžti jos mažumą, jos lytį ir kad “tu nelysk čia prie mūsų rimtų dėdžių”*. Tokie kasdieniai išsireiškimai gali ne tik nuvertinti moteris, bet ir sustiprina stereotipinius požiūrius, kurie riboja jų galimybes būti lygiaverčiais. Taip pat viena iš respondenčių išreiškė abejones, kad vadovavimo kokybės atveju moterims vadovėms, ypač jei jų pavaldiniai yra vyrai, dažnai tenka užsitarnauti pagarbą daug didesnėmis pastangomis nei vyrams vadovams: *“Dėl vadovavimo kokybės, manau, kad jei moteris vadovė, tai tikėtina stereotipiškai, kad jeigu bus pavaldiniai, visi vyrai, tai tikėtina, kad ji turės užsitarnauti jų pagarbą, kad jie įvertintų ir klausytų, ko nepasakytume, jeigu būtų vadovas vyras ir moteriškas visas kolektyvas.”*.

Tokios situacijos gali sukurti „dvigubų standartų“ problemą, kur moterys turi įdėti daugiau pastangų, kad pasiektų tokį pat pripažinimą kaip vyrai. Tokie stereotipai riboja ne tik moterų profesines galimybes, bet ir kuria nelygiavertę darbo kultūrą.

Lyčių lygybės suvokimas darbo aplinkoje gerėja, tačiau vis dar egzistuoja stereotipai, kurie riboja moterų galimybes. Respondentų nuomonės pabrėžia, kad lyčių lygybė yra nuolatinio darbo procesas, kuriam reikia vadovų ir darbuotojų sąmoningumo. Pokyčių spartai būtina stiprinti organizacijų kultūrą, kurioje lytis nėra kliūtis darbo kokybei ar karjeros augimui. Norint pasiekti lygybės ir harmonijos darbo aplinkoje, svarbus visų darbuotojų, tiek vyrų, tiek moterų, indelis.

3.2 Vyrų ir moteriškų darbų (ne) egzistavimas

Dar visai neseniai daugelis darbų buvo skirstomi „vyrų“ arba „moteriškais“, nes jie atitiko tradicinius lyties vaidmenis visuomenėje. Tačiau šiuolaikinėje darbo rinkoje šios ribos nyksta, o techninės pažangos bei organizacijos kultūros pokyčiai sumažina fiziologinius skirtumus kaip darbo veiksnį. Pasak respondenčių, vienintelis skirtumas, tarp vyrų ir moteriško darbo gali būti fizinė jėga: *“Manau, vienintelis vyrų ar moteriškas darbas gali būti ten, kur reikia didesnės fizinės jėgos”*. Turbūt savaime yra suprantama, kad dauguma vyrų yra fiziškai stipresni ir gali pakelti didesnius svorius, nei moterys. Pasak respondenčių, tai yra pagrindinis skirtumas, kuriuo gali būti išskirtas vyrų ir moteriškas darbas. Šis išskirtas fizinės jėgos aspektas yra svarbus, tačiau ir čia pastebimas progresas darbo aplinkoje - technologijos ir įrankiai vis dažniau pritaikomi taip, kad sumažintų reikalavimą fizinei jėgai, todėl moterys gali sėkmingai atlikti anksčiau vyrų laikytus darbus, kaip, pavyzdžiui, gamyboje ar statybose. Kalbant apie darbą, kuris nereikalauja fizinės jėgos, respondenčių nuomone, lytis visiškai neturi įtakos darbo kokybei: *“[...] bet dabar mano darbe tai mes kiekvienas vienodai galime gerai atlikti savo darbą prie kompiuterio, judinti pelytę ir rašyti klaviatūra”*. Galime susidaryti nuomone, kad šiais laikais nėra didelio skirtumo tarp vyrų ir moteriško darbo, jei tam įtakos neturi fizinis sudėjimas.

Paklausus kokios savybės sudaro gerą vadovą ir ar lytis turi tam įtakos, daugumos nuomone tam lytis neturi jokios įtakos: *“Manau, lytis neturėtų visiškai, neturi jokios įtakos geram vadovui, ta prasme, visiškai jokio skirtumo ar tai yra vyras, ar moteris. Jeigu jisai sugeba tą daryti, tai lytis absoliučiai, manau, neturi jokios įtakos”*. Kalbant apie vadovų savybes, respondenčių atsakymai atspindi nuoseklią tendenciją, kad vadovavimo kokybė labiau priklauso nuo asmeninių savybių, tokių kaip žmogiškumas, lankstumas, supratingumas, o ne nuo lyties: *“Tai lytis nei kiek neturi vadovavimo kokybei įtakos, daugiau gal turi charakterio savybes, bet tiek moterų, tiek vyrų būna labai įvairių”*. Šis požiūris rodo, kad šiuolaikinėje darbo aplinkoje didėja suvokimas apie individualumą ir gebėjimų vertinimą, neatsižvelgiant į socialinius stereotipus.

Stereotipinis požiūris į darbų skirstymą pagal lytį nyksta, tačiau fizinės jėgos reikalaujantys darbai dažnai vis dar laikomi „vyriškais“. Technologijų pažanga ir organizacijų politikos keitimas gali padėti sumažinti šią atskirtį, sudarydami sąlygas moterims sėkmingai dirbti anksčiau „vyriškais“ laikytuose darbuose. Šiuolaikinė darbo rinka pabrėžia gebėjimų, asmeninių savybių, o ne lyties svarbą, tačiau reikia toliau skatinti požiūrį, kad lytis neturėtų būti kriterijus nei užduočių paskirstymui, nei karjeros galimybėms.

3.3 Diskriminacijos poveikis karjerai

Paklausus respondenčių apie jų nuomone, kaip diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, buvo atsakyta, kad kartais moterims gali būti sunkiau dėl įvairių įsisenėjusių stereotipų: *“Lyginant šitas galimybes, aš manau, kad moterų galimybės varžo kažkokie tai stereotipai ir tai yra didelė ir opi problema įmonėse, nes tarkim siekti karjeros tikslų ar aukštumų moterim yra sunkiau, nes dažniausiai visi vadovai būna vyrai ir jie jas vertina ar kilti joms versle ar ne ir į moteris gal žiūri, kaip labiau bijančias imtis veiksmų ar rizikuoti, ar, tarkim, negalinčios priimti sprendimo.”*. Taip pat pastebimos kitos galimo kliūtys ir pasekmės, kaip motinystės atostogos, pilnavertiškumo nejautimas, galimos mažesnės pajamos.

Žmogiškųjų išteklių specialistė pastebi: *“[...] ką rodo statistika mūsų išorinė, tai, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą yra mokamas skirtingas atlygis”*. Diskriminacija karjeros srityje nėra tik apie galimybę gauti vadovaujančias pareigas, bet ir apie atlyginimų nelygybę. Moterims dažnai mokami mažesni atlyginimai net už tą patį darbą, o tai ne tik apriboja moterų ekonominę nepriklausomybę, bet ir siunčia neteisingą signalą apie jų vertę. *“[...] tai taip pat ir atlyginimai reiškia, kad yra mažesni ir labai dažnas atvejis, kai vyras ir moteris, būdami net, dirbdami tą patį darbą, tiesiog yra skirtingai vertinami ir moteris yra, nu tiesiog gauna mažesnę algą ir kodėl tai gali būti svarbu?”*.

Nors darbdavys teisiškai neturi teisės klausti darbuotojo apie šeiminių padėti, tačiau gana dažnai tokie klausimai ar išankstiniai nusistatymai yra aktyvus. *„Joms darbdaviai netgi pasako, kad “jūs jau esat tame amžiaus rėžia, kur jūs norėsit vaikų”. Tai ir joms yra pasiūlomi mažesni atlyginimai, nes “mes nenorim į jus per daug investuoti”, nes “nu vat jūs jau čia galimai norėsit vaikų ir mes čia investuosime ir jūs vat po metų išeisite į dekretą ir išnyksit iš darbo rinkos”*. “Ši respondentės citata apie amžių ir galimą motinystę parodo dar vieną diskriminacijos aspektą: darbdavių nuostatas apie moterų darbo vertę ir patikimumą. Moterims dažnai siūlomi mažesni atlyginimai arba ribotos galimybės, nes jos suvokiamos kaip „rizikinga investicija“. Tokios nuostatos ne tik pažeidžia moterų teises, bet ir įrodo būtinybę reformuoti įmonių politiką, kad būtų užtikrinta lygybė visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų gyvenimo situacijos. Tačiau

respondentės pastebi, kad laikai keičiasi ir vyrai taip pat laisviau ir nepaisydami stereotipų primestų rolių, eina į tėvystės atostogas: „*Tačiau kas liečia ten tėvystės atostogas, tai šitie dalykai jau keičiasi per įstatymus ir dabar bandoma suvienodinti vyrams ir moterims sudaromas sąlygas eiti tėvystės priežiūros atostogų*“.

Respondentės akcentuoja, kad moterims dažnai reikia dėti daug daugiau pastangų nei vyrams, kad pasiektų tas pačias pozicijas ar uždirbtų tuos pačius atlyginimus. Tai rodo ne tik asmenines pastangas, bet ir sisteminę problemą, kai lytis tampa kliūtimi karjerai. Tokia situacija ne tik išbalansuoja konkurencinę aplinką, bet ir skatina „dvigubų standartų“ praktiką. „*Tai, jeigu diskriminacija vis tik vyksta, tai ir reiškiasi tau yra daug sunkiau, kaip moteriai, yra daug sunkiau pasiekti tą pačią poziciją, kurią pasiekę vyrai. Yra daug sunkiau turėti, gauti tas pačias pajamas, kurias gauna vyrai, reiškiasi tai labai priklauso nuo tavo asmeninių savybių, kiek tu esi pasiruošusi kovoti dėl to, nes kartais vyrui tai ateina, bet galbūt ir be kovos, su mažesnę pastangom...*“. Tai parodo, kad diskriminacija daro daugiasluoksnį poveikį moterų profesiniam gyvenimui. Ne tik galimai užkertamas kelias tolygiai varžytis dėl aukštesnių pozicijų ar geresnių darbo sąlygų, bet ir sukuriamas emocinė našta, kai moterys priverstos nuolat įrodyti savo kompetencijas. Tai ne tik alina darbuotojas, bet ir gali lemti sumažėjusią motyvaciją siekti aukštesnių tikslų.

Asmeninės istorijos atskleidžia giluminį diskriminacijos poveikį karjerai ir emocinei būklei. Viena iš respondenčių pabrėžia, kad sprendimai darbinėje aplinkoje kartais grindžiami ne objektyviais kriterijais, o, kaip ji pati mano, lyties stereotipais: „*Labai paprastas pavyzdys, kad ta prasme, kad priima į tavo vietą vyrą, nes galvoja, kad vyras geriau, ta prasme net ne geriau susitvarkys, nežinau net dėl ko tai buvo, įvyko viskas, bet manau, dėl to ir įvyko, kad esu moteris. Galbūt kartais moterys būna, nors vyrai lygiai taip pat būna emocionalūs, moters išreikšta nuomonė, jeigu jina nepatinka, į ją labiau reaguojama, kaip, kad neteisinga, negu į vyro. Labiau reaguoja, ką moteris sako. Vyras tą patį pasakytų, tai net nesureaguota, o moteris, tai čia viskas, viskas tada negerai...*“. Stereotipai apie moterų emocingumą gali sukelti situacijas, kai jų kompetencijos ir nuomonės nuvertinamos. Toks elgesys ne tik riboja moterų karjeros galimybes, bet ir prisideda prie darbo aplinkos, kurioje jos jaučiasi mažiau vertinamos ir nepalaikomos.

Nors dauguma respondenčių teigė, kad diskriminacija jų karjerai nepakenkė, tiki, kad ateityje visko gali būti: „*Šiuo metu, iki šiol, tai nėra, nes kažkaip galbūt visada išvengdavau to, nežinau, bet ateity, pamačius tam tikras situacijas darbe, kur susidūrė kolegės, tai nu galėčiau spėti, kad susidurčiau*“. Tai rodo, jog diskriminacija darbo aplinkoje ne visada yra tiesiogiai patiriama, tačiau ją stebint kolegų patirtyse, susiformuoja lūkesčiai ar baimės, kad tokie atvejai gali pasikartoti ir ateityje.

Pastebėjus ar pajautus diskriminaciją darbinėje aplinkoje, specialistės rekomenduoja to nepalikti nepastebėtai. Yra siūloma, visų pirma, kreiptis į vadovus, į žmogiškųjų išteklių specialistus ir raštiškai užfiksuoti esamas problemas: *“Aš tai manau, kad vienareikšmiškai turi būti, tai spręsta. Visų pirma, aišku, bandyti kalbėtis su vadovu, bandyti tai daryti su kolegomis, aiškintis, kas nepatinka, taip negali būti, o jeigu jau visiškai, ta prasme, jokios sprendimo negalima tarpusavyje priimti, tai drąsiai kreiptis į VDI.”*. Specialistės pabrėžia, kad svarbu nebijoti imtis veiksmų ir kreiptis į atsakingas institucijas, jei problemos negalima išspręsti organizacijos viduje. Vienas iš pateiktų pavyzdžių iliustruoja, kaip darbuotoja, patyrusi emocinį spaudimą dėl savo lyties, nusprendė kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją (VDI): *“Mes esame turėję iš tikrųjų tokių įvykių irgi, kad įsidarbino, dabar jau nepasakysiu kokia pozicija, bet kad labai irgi iš kitų kolegų “ai tu čia moteris, tu čia nieko negali” ir ji, ta prasme, jautė tokių emocinį spaudimą, tai ji kreipėsi į VDI dėl viso šito ir ji laimėjo tą bylą. Tai teko darbdaviui ten nemažai, nemažai sumokėti.”*. Veiksmų ėmimasis ne tik padeda atkurti teisingumą, bet ir siunčia aiškų signalą darbdaviams bei kolektyvui, kad diskriminacija nebus toleruojama. Be to, tokios situacijos viešinimas skatina sąmoningumą ir motyvuoja kitas moteris nebijoti ieškoti teisybės, jie jos jaučiasi organizacijoje spaudžiamos diskriminacija.

Diskriminacija gali daryti daugialypį poveikį moterų karjerai: nuo mažesnių atlyginimų už tą patį darbą iki didesnių pastangų siekiant pripažinimo. Amžiaus ir motinystės stereotipai taip pat gali apsunkinti moterų galimybes siekti karjeros tikslų. Dvigubų standartų praktika rodo, kad sisteminės problemos organizacijose reikalauja kompleksinių sprendimų. Vienodas užmokesčio principas, sąžiningi atrankos procesai ir diskriminacijos prevencijos politikos įgyvendinimas ir kiti būdai galėtų padėti sukurti sąžiningesnę darbo aplinką.

3.4 Diskriminacijos poveikis psichologinei būsenai

Pokalbiuose, apie diskriminacijos padarinius, išsiskiria dvi stovyklas, diskriminacija vienus motyvuoja, o kitų, deja, ne motyvuoja. Treti supranta ir priima kaip tai yra kitų žmonių asmeninės savybės ir nuomonė, kurios nebus taip lengvai pakeistos.

Motyvuoja. Respondentės, tokiose situacijose suprato, kad kolegų nuomonė ar išreikštos diskriminacijos, neturi įtakos jų psichologinei būsenai, jas tai motyvuodavo ir net pasijuokdavo iš situacijos: *“Man gal kaip tik linksma, pasijuokdavau iš to, kad jie nežino, ką su manimi veikti ir nežino, ar su manim galima rimtai kalbėti apie dalykus, tai man gal kažkaip linksma būdavo gal dėl to, kad žinojau, kad aš žinau, ką turi pasakyti ir ko man reikia, tai man tik tai atrodydavo „nu palauk, padirbsi ir pasibaigs“ ir dabar aš to, ne, visai nejaučiu.”*; *“Mane kaip tik motyvavo, nes man visada buvo noras “nu palaukit, aš jums įrodysiu, kad aš galiu, kad aš čia moku ir kad aš*

žinau galbūt netgi daugiau negu jūs” [...], bet esminis dalykas, manau, vedė diskriminacija mane į priekį, kad aš noriu ir aš įrodysiu, kad aš galiu, kad aš žinau, nepriklausomai nuo to, kas aš esu.“. Šios motyvuojančios patirtys rodo, kad dalis moterų sugeba transformuoti diskriminaciją į teigiamą varomąją jėgą. Šis požiūris padeda ne tik išlaikyti psichologinę pusiausvyrą, bet ir pasiekti aukštesnius profesinius tikslus, nepaisant patiriamo spaudimo. Moterys, kurios jaučia vidinį norą įrodyti savo vertę ir gebėjimus, dažnai pasitelkia diskriminaciją kaip iššūkį, skatinantį jas judėti pirmyn ir griauti nusistovėjusius stereotipus. Tai atskleidžia vidinės stiprybės ir ryžto svarbą, kai susiduriama su neteisybe darbe. Tačiau toks požiūris nėra universalus ir ne visos moterys geba ar nori transformuoti diskriminaciją į motyvaciją. Tai gali priklausyti nuo asmeninių savybių, palaikymo sistemos ir darbo aplinkos.

Ne motyvuoja. Kai kurios respondentės atsikleidžia, kad jaučiama diskriminacija gali turėti neigiamą poveikį jų savijautai: *“Manau, kad gali labai paveikti psichologiškai, sumažėja moters savivertė. Padidėja, taip pat nepasitikėjimas savimi. Taip pat gali būti nebesijaučiama pilnavertiškai darbo vietoje, nuo to nukenčia ir moters savijauta pačiam darbe bei ir atliekamas darbas.“. Diskriminacija darbo aplinkoje gali turėti neigiamų poveikių moters savijautai ir savivertei. Moterys, kurios iš savęs pačios mažai pasitiki savo jėgomis, sulaukiant kritikos iš išorės, gali dar labiau save nuvertinti, ko pasekoje gali pablogėti savijauta. “Nu labai nemaloniai tikrai pasijauti, nes nelabai supranti, kodėl taip turėtų būt“. Toks emocinis poveikis gali turėti įtakos ilgalaikėms pasekmėms, tokioms kaip sumažėjęs produktyvumas, motyvacijos trūkumas ar net psichologinės problemos, pavyzdžiui, stresas. Darbo aplinka, kurioje jaučiama diskriminaciją, gali tapti nesaugi ir nedraugiška, skatinanti svarstyti karjeros keitimo galimybes. Šios situacijos pabrėžia svarbą organizacijoms ne tik deklaruoti lygybės principus, bet ir kurti konkrečias priemones, padedančias darbuotojams jaustis vertinamiems, nepriklausomai nuo lyties.*

Priima kaip neišvengiamą. Trečia grupė respondenčių mano, kad kai kurių dalykų negalima pakeisti, tai kitų asmenines savybes: *„aš tiesiog jau suprantu, kad tai yra tiesiog žmogaus charakterio, žmogaus savybės. Ir aš visiškai nesureikšminu to negalvoju dėl to, nelendu į akis ir nu tiesiog tai priimu kaip to žmogaus normalumą.“. Šis požiūris atskleidžia, kad kai kurios moterys renkasi ignoruoti diskriminacinius poelgius ar nuostatas, priimdamos juos kaip individo charakterio bruožą. Nors toks požiūris gali padėti išvengti emocinio konflikto, jis taip pat gali prisidėti prie diskriminacijos toleravimo.*

Diskriminacija darbo aplinkoje veikia moterų savivertę ir pasitikėjimą savimi, o kai kuriais atvejais gali tapti motyvacijos šaltiniu, kuris stumia į priekį. Organizacijose būtina kurti saugią erdvę, kurioje diskriminacija būtų ne tik netoleruojama, bet ir aktyviai sprendžiama, siekiant sumažinti psichologinį darbuotojų spaudimą.

3.5 Asmeninis augimas ir patirties įgavimas

Respondentės, kurių stažas didesnis nei 5 metai, teigia, kad su laiku atsiranda daugiau patirties ir žinių, dėl ko atsiranda didesnė pagarba iš kolegų ir tai padeda kovoti su diskriminacija: *“Kai tik atėjau dirbti į gamybą, tai taip, tai buvo 100 %, kad jiems buvo labai keista pamatyti moterį darbe. Tuomet, kai man jau po biški reikėdavo įsiliesti kolektyvą ir skirstyti užduotis, tai dažniausiai vyrai net nesisukdavo ir net neklausydavo [...] Tačiau praėjus kažkiek laiko [...] po 5 metų galiu pasakyti, kad tikrai labai gerbia mano nuomonę į ją atsižvelgia ir netgi paklausė patarimo, kadangi tam tikras situacijas matau visiškai kitaip iš savo taško, negu jie įpratę, kaip matė daugelį metų visi vyrai, o aš, tarkim, kaip moterys, atnešu naujų spalvų, kažkokių, tai šiame etape, tikrai atsižvelgia į nuomonę ir jos dažnai paklausia, bet pradžia buvo visai kitokia.“* Patirties ir žinių kaupimas tampa svarbiu veiksnium, leidžiančiu moterims įgyti pasitikėjimo ne tik savimi, bet ir aplinkinių akyse. Respondentės pabrėžia, kad iš pradžių kolegų abejojo jų kompetencija, tačiau ilgesnė profesinė patirtis keičia šią dinamiką, tačiau procesas nėra greitas ir reikalauja atkaklumo bei gebėjimo prisitaikyti. Svarbu atkreipti dėmesį, kad ne tik patirtis, bet ir aktyvus dalyvavimas darbo veiklose, nuomonės reiškimas ir iniciatyvumas formuoja moterų autoritetą kolektyve. Taip pat, siūloma, kad moterys pačios turėtų būti drąsesnės ir labiau pasitikėti savimi: *„Manau, būti drąsiai, nebijoti pasakyti savo nuomonės, bet šita nuomonė visada pagrįsti mokslo, žiniomis, faktais, o ne jausmais“*. Žmogiškųjų išteklių vadovės žodžiai dar kartą pabrėžia, kaip svarbu, kad moterys pačios patikėtų savo verte. Pirmasis žingsnis kovojant su diskriminacija yra vidinės kliūtys: jei moterys nebijos būti lygiavertėmis darbo rinkos dalyvėmis, jų statusas kolektyve taip pat natūraliai keisis: *“nediskriminuoti savęs moterim, kaip ir minėjau jau, tikrai turėti tą pasitikėjimą ir vertinti save lygiavertiškai ir nenuvertinti, kad aš esu kažkokia tai tenai prastesnė, blogesnė ar taip toliau. Tai jeigu nenuvertinti savęs, tai ir aplinka, dažnu atveju, tavęs nenuvertina.“*

Profesinė patirtis ir įgūdžiai leidžia moterims ne tik įgyti pasitikėjimo savimi, bet taip pat gali užsitikrinti kolegų pagarbą. Patirtis tampa svarbiu įrankiu kovojant su stereotipais ir diskriminacija, tačiau šis procesas reikalauja laiko bei atkaklumo. Respondentės akcentuoja, kad vidinis pasitikėjimas ir aktyvus dalyvavimas darbo veiklose padeda keisti kolektyvo požiūrį bei stiprina moterų pozicijas organizacijoje.

3.6 Siūlomi sprendimai ir prevencija

Respondentės ir žmogiškųjų išteklių specialistai pateikė siūlymus, kaip sumažinti diskriminaciją ir užtikrinti lyčių lygybę darbo aplinkoje. Respondentės pabrėžia, kad lyčių lygybę gali būti pasiekta per komandinius pastangas ir vienodą požiūrį tarp darbuotojų. *“Tai lygioms*

teisėms, manau, tiesiog reikia visų bendravimo ir tiesiog, kai pasakyti, kad visi požiūrio klausimu, į vieni kitus žiūrėtų nuoširdžiai, tiek vyrai, tiek moterys, nes moterys irgi kartais gali kažką pasakyti apie vyrus, tai tiesiog turi būti komandinis darbas šito klausimo ir tos lygios teisės, kaip jos yra pasiekiamos - kai visi yra vienodose pareigose, dar yra atsakingi už vienodus dalykus, yra įvertinami finansiškai lygiai taip pat ir visi jaučiasi vienodai, neišskirti nei geriau, nei blogiau vienas už kitus.“ Šioje citatoje išryškėja būtinybė įtvirtinti kultūrą, kurioje vyrauja abipusė pagarba, o darbuotojai jaučiasi vienodai įvertinti. Lyčių lygybę neužtenka vien įtvirtinti įstatymai – ji taip turi būti praktikuojama kasdieniame darbe. Organizacijose reikėtų skatinti komandinius mokymus apie lygią kultūrą, kur lygybės principai taptų kasdienio darbo dalimi.

Specialisčių nuomonė, labai svarbu vidinė organizacijos kultūra ir gera, teisinga komunikacija, norint įskiepyti pokyčius organizacijos viduje. *“Tai yra vidinė komunikacija, tai kokią žinutę mes skleidžiam, kaip darbdavys, darbuotojam, kokią mes tą vidinę kultūrą palaikom. Tai tas persiduoda darbuotojam ir automatiškai pasklinda tas visas ir viduje. Aišku, turi būti vidaus tvarkos, jeigu yra problema, jeigu yra poreikis, tai tikrai reikia nusistatyt vidaus tvarkas, kuriomis griežčiau jau tada žiūrėti ir laikyti tų instrukcijų, kaip nediskriminuoti, kaip elgtis jeigu yra diskriminacijos atvejai. Bet iš esmės pats svarbiausias dalykas organizacijai, tai yra vadovų požiūris, tai yra vadovų nuostata ir jeigu yra atviras ir nediskriminuojantis vadovas, tai tos diskriminacijos ir nebus, ir atvirkščiai, jeigu vadovo požiūriai yra ten kažkoks, tai homofobiškas kažkoks labai, tarkim, prieš moteris nusiteikęs, tai, na, labai sunku tada kažkokias tai vidaus tvarkomis ar kažkokių tai kitom priemonėm pasiekti tą teisingumą vidinėje įmonėje.“* Tai pabrėžia, kad vadovo požiūris yra labai svarbus faktorius pokyčių valdyme. Vadovų elgesys ir vertybės yra pavyzdys visam kolektyvui, todėl jų sąmoningumas, pagarba ir lygių galimybių principų laikymasis tampa pagrindu kuriant etišką darbo aplinką.

Kai kurios respondentės tiki, kad mokymai ir švietimas būtų puikus būdas spręsti lygybės problemas.: *“Kad būtų pasiektos lygios teisės, tai turbūt daugiau to švietimo“.* Žmogiškųjų išteklių specialistė teigia, kad informacijos sklaida yra geras būdas susitvarkyti su opiomis problemomis: *„Kuo informacijos šia tema gauna darbuotojai, manau, tuo yra geriau. Tai, mano manymu, reikia iš tikrųjų įmonėj identifikuoti tą, kaip aš juokiuosi, “blogąją šaknį” ir ją išrauti.“* Tačiau švietimas ir mokymas nebus naudingas, jei žmonės nebus sąmoningi. *“[...] daugiau supratimo žmonių galvose, kad žmonės iš tiesų lygūs yra, kad lytis ne apsprendžia tavo ar, ne neriboja ir pakankamai, man atrodo dokumentaliai yra išspręsta, kad turi būti tam tikras skaičius moterų darbe ir tai man atrodo visai puikiai veikia.“*

Diskriminacijos mažėjimas taip pat dažnai susiejamas su visuomenės požiūrio pokyčiais, kuriems reikia laiko. Respondentės pastebi, kad: *„Tiesiog reikia kartų pokyčių, tam reiks suaugti. Tai vat. Kokios keturios kartos pasikeistų, tarkim, dabartinė valdžia, dar pora vat, nes aš savo*

kolegų amžių daug-maž žiūriu, kas stereotipiškai žiūri, o kas lanksčiau. Tai tiesiog turi išaugti. “; “ Sąmoningumo žmonių, kol nėra sąmoningi taisyklių. Bet realiai po truputį situacija tikrai keičiasi. Per 25 metus aš tą matau. Tikrai situacija gerėja. Tiekimės, kad dar po 10 metų nereikės, neturės moteris tokių problemų. “. Požiūrio keitimas yra lėtas, tačiau pasiekiamas procesas. Kartu pokyčiai ir nuolatinis visuomenės švietimas gali padėti ilgainiui pakeisti stereotipines nuostatas ir sukurti įtraukią aplinką, kurioje visi darbuotojai jaustųsi vienodai vertinami.

Specialistė, pagal savo praktiką, tikina, kad vienintelis būdas, kaip atkreipti vadovų dėmesį į rimtas problemas ir jas sustabdyti – bausti: *“Kaip mano kolegė juokiasi - “bausti”, tai skirti turbūt didesnes baudas. Šiais laikais iš tikrųjų vadovai supranta bausmę tik per pinigus. Jeigu jų kišenė nukenčia, tai ir viskas keičiasi. Ir, manau, kad reikėtų įgarsinti, tarkim, kad ir tuos pačius VDI tokius įvykius, ane buvo byla ir laimėjo, tarkim, ane tai skelbti, garsinti, kad nu ne vien kažkur VDI puslapyje, o kažkur plačiau, kad tai eitų. Tiek kažkoks būtų geresnis dalykas. “. Specialistė tiki, kad reikia labiau viešinti įvykius, susijusius su diskriminacija darbo aplinkoje, norint pasiekti teigiamų tikslų. Yra pabrėžiama, kad finansinės sankcijos ir viešumas yra veiksmingos priemonės kovojant su diskriminacija. Didesnės baudos už diskriminacinius veiksmus ne tik atgraso darbdavius nuo neteisingų sprendimų, bet ir skatina imtis priemonių užtikrinant lygybę organizacijose. Viešinant diskriminacijos atvejus, galima ne tik informuoti visuomenę apie tokių veiksmų pasekmes, bet ir paskatinti teigiamus pokyčius darbo rinkoje. Tačiau, kartais, tai gali būti kaip tik priemonė, kuri gali paaštrinti situaciją: *“Galėtų būti, bet manau, jeigu vat būtų tų dar stereotipinių žmonių, tai jie labai skeptiškai žiūrėtų. Gal netgi dar labiau padidintų diskriminaciją, nes sakyti „va, čia parėmėme moterį, o tada, jai čia kažkokių teisių pridėda“. Tai netgi suaštrintu situaciją. “. Riba, kada yra per daug, o kada per mažai nėra ryški, tačiau kiekvienas individas turi pradėti tvarkyti problemą nuo savęs.**

Lyčių lygybės darbo aplinkoje užtikrinimas reikalauja kelių lygių sprendimų: vadovų požiūrio keitimo, organizacinės kultūros stiprinimo, švietimo programų ir sankcijų už diskriminacinius veiksmus. Mokymai, komandinis darbas ir teisinga komunikacija gali padėti kurti įtraukią aplinką, tačiau visuomenės stereotipų keitimas yra lėtas procesas, reikalaujantis laiko. Didesnės baudos ir viešumas taip pat gali padėti atgrasyti diskriminaciją toleruojančias organizacijas, tačiau būtina užtikrinti, kad šie sprendimai būtų tinkamai įgyvendinami, siekiant ne tik išspręsti problemas, bet ir paskatinti teigiamus pokyčius darbo rinkoje.

Diskusija apie gautus rezultatus ir panašius tyrimus

Tyrimo rezultatai aprašė diskriminacijos darbo aplinkoje įtaką moterų karjerai, psichologinei būsenai ir bendram profesiniam patyrimui. Lietuvoje atlikti tyrimai, tokie kaip Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (LGKT) analizės, parodė, kad diskriminacija darbo aplinkoje dažniausiai pasireiškia atlygio skirtumais ir mažesnėmis galimybėmis siekti vadovaujančių pareigų. Tyrime dalyvavusios moterys taip pat nurodė panašias problemas, pabrėždamos, jog atlygio skirtumai ir netiesioginiai stereotipai yra pagrindinės diskriminacijos apraiškos. Užsienio tyrimai, tokie kaip Europos Sąjungos lyčių lygybės instituto (EIGE) atlikti vertinimai, atskleidžia, kad diskriminacija dažniausiai pasireiškia profesijose, kuriose dominuoja vyrai, bei kultūrinėse aplinkose, kurios mažiau palaiko lyčių lygybės principus. Šio darbo tyrimo rezultatai patvirtina tarptautinių tyrimų išvadas, jog moterys dažniau susiduria su emociniais sunkumais ir karjeros stagnacija dėl neteisingo požiūrio bei stereotipų.

Skirtingos organizacinės kultūros ir struktūros taip pat turi įtakos diskriminacijos pobūdžiui bei galimybėms ją spręsti. Pavyzdžiui, Skandinavijos šalyse, kurios remiasi aukštos lyčių lygybės principu, diskriminacijos darbo aplinkoje lygis yra mažesnis, nes čia įdiegtos sistemingos lygių galimybių užtikrinimo priemonės, tokios kaip privalomi mokymai darbdaviams ir darbuotojų įvairovės strategijos. Tuo tarpu Pietų Europos šalyse, kuriose organizacinė kultūra dažniausiai labiau hierarchinė ir tradicinė, diskriminacijos atvejų yra daugiau. Šio darbo tyrimo rezultatai rodo, kad Lietuvos situacija yra panaši į kitų Vidurio ir Rytų Europos šalių, kur nelygybė kyla iš kultūriškai nusistovėjusių stereotipų ir mažo sąmoningumo darbo vietose.

Organizacinėje aplinkoje sprendimo būdai turėtų būti pritaikyti konkrečiai organizacijos struktūrai. Pavyzdžiui, tarptautinėse organizacijose svarbu įtraukti globalius lygybės standartus ir remtis gerąja praktika iš įvairių šalių, kai tuo tarpu vietinėse mažose įmonėse reikėtų daugiau dėmesio skirti individualiam darbuotojų sąmoningumui ugdyti. Kultūriniai skirtumai taip pat vaidina svarbų vaidmenį. Kultūrose, kuriose dominuoja kolektyvizmas, lyčių lygybės sprendimai turėtų remtis bendruomeniškais sprendimų priėmimo mechanizmais, tuo tarpu individualistiškose kultūrose svarbu užtikrinti individualias teises ir sąlygas.

Šis tyrimas išryškino, kaip diskriminacija darbo aplinkoje paveikia moterų profesinį gyvenimą Lietuvoje, ir šie rezultatai atitinka tarptautinius modelius bei tendencijas. Siekiant užtikrinti efektyvius sprendimus, būtina atsižvelgti į skirtingas organizacines ir kultūrines aplinkybes. Globalūs standartai turėtų būti derinami su vietinėmis realijomis, siekiant efektyviau spręsti diskriminacijos problemas ir užtikrinti lyčių lygybę įvairiose darbo aplinkose.

IŠVADOS

Tyrimas atskleidė, kad darbo stažas iš dalies turi įtakos moterų patiriamai diskriminacijai. Pagal tyrimo rezultatus, ilgesnį stažą turinčios moterys dažniau pabrėžė, jog įgavus daugiau patirties jų profesionalumas ir kompetencija laikui bėgant buvo pripažinti, tačiau pradiniam karjeros etape jos susidūrė su nepasitikėjimu ar išankstiniu nuvertinimu. Jaunesnės darbuotojos dažniau patiria tiesioginę diskriminaciją, ypač susijusią su darbdavių lūkesčiais dėl šeimos planavimo. Šios įžvalgos pabrėžia poreikį gerinti darbo aplinkos kultūrą, kad diskriminacija būtų sprendžiama nepriklausomai nuo darbo stažo.

Diskriminacija darbo aplinkoje veikia moterų psichologinę būseną. Tyrimo rezultatai rodo, kad diskriminacija gali sukelti mažesnį pasitikėjimą savimi, emocinį išsekimą ar nerimą. Pagal kai kurias respondentes ilgainiui jaučiama diskriminacija gali sumažinti motyvaciją tobulėti ar siekti aukštesnių pozicijų. Kita vertus, dalis moterų diskriminaciją priėmė kaip iššūkį, kuris jas skatino stengtis labiau ir tai gaunasi savotiška motyvacijos varomoji jėga. Tokios skirtingos reakcijos parodo, kad diskriminacijos pasekmės yra individualios, tačiau akivaizdu, kad ši problema gali daryti neigiamą įtaką moterų psichologinei gerovei.

Tyrimo dalyvės atskleidė įvairią diskriminacijos patirtį, pradedant nuo subtilių stereotipinių komentarų ir baigiant tiesiogine nelygybe dėl atlygio ar pareigų paskirstymo. Pastebėta, kad dažniausiai diskriminacija pasireiškia netiesioginėmis formomis, kai moterų indėlis į komandinius projektus yra nuvertinamas arba kai jų idėjos negauna tinkamo įvertinimo. Taip pat verta paminėti, kad buvo dalyvių, kurios mano, kad jų diskriminacija dar nepalietė, tačiau tiki, kad ateityje gali diskriminacija paveikti jų karjerą.

Respondentės akcentavo, kad lyčių lygybė gali būti pasiekta – didinant vadovų sąmoningumą, vykdant specializuotus mokymus apie diskriminacijos formas ir pasekmes, bei užtikrinant skaidrius darbo užmokesčio ir paaugštinimo kriterijus. Taip pat buvo pasiūlyta daugiau viešinti lygybės principus. Svarbu užtikrinti, kad darbuotojai galėtų anonimiškai pranešti apie diskriminaciją, ir kad šie pranešimai būtų tiriami skaidriai bei efektyviai. Taip pat kai kurios dalyvės pabrėžia, kad pokyčius reikia pradėti nuo savęs – moterims pačioms reiktu savęs nediskriminuoti ir daugiau pasitikėti savo jėgomis, imtis iniciatyvos ir drąsiau reikšti savo nuomonę.

Tyrime išryškėjo, kaip diskriminacija darbo aplinkoje paveikia moterų profesinę gyvenimo pusę Lietuvoje. Siekiant užtikrinti efektyvius sprendimus, būtina atsižvelgti į skirtingas organizacines ir kultūrines aplinkybes. Globalūs standartai turėtų būti derinami su vietinėmis

realijomis, siekiant efektyviau spręsti diskriminacijos problemas ir užtikrinti lyčių lygybę įvairiose darbo aplinkose.

PASIŪLYMAI

Sumažinti diskriminaciją darbo aplinkoje galima pasitelkus edukacinių mokymų organizavimo darbdaviams pagalbą. Tokie mokymai turėtų būti orientuoti į sąmoningumo didinimą, pabrėžiant nesąmoningų stereotipų įtaką darbuotojų vertinimui ir sprendimų priėmimui. Supratimas apie tai, kaip paslėpti išankstiniai nusistatymai veikia organizacijų veiklą, leistų darbdaviams priimti objektyvesnius sprendimus. Taip pat, reikėtų įvesti aiškias ir vienodas darbo sąlygų taisykles, kurios būtų taikomos visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties, darbo stažo ar amžiaus. Šie reglamentai užtikrintų sąžiningumą ir sudarytų vienodas galimybes visiems.

Darbo vietose taip pat būtina sukurti emocinės pagalbos ir psichologinės paramos programas. Jos turėtų būti prieinamos visiems darbuotojams, siekiant padėti tiems, kurie patyrė diskriminaciją ar kitas darbo aplinkos sukeltas problemas. Kartu su paramos programomis organizacijose reikia skatinti psichologinio saugumo kultūrą, kur darbuotojai jaustųsi laisvai reikšti savo jausmus ir patirtis, nesibaimindami neigiamų pasekmių. Siekiant užtikrinti, kad diskriminacija būtų efektyviai valdyta, organizacijos turėtų įgyvendinti aiškias sankcijas už diskriminacinius veiksmus, kurios ne tik drausmintų pažeidėjus, bet ir skatintų teisingumą darbo aplinkoje.

Saugumui ir pasitikėjimui svarbu sukurti anoniminius kanalus, leidžiančius pranešti apie diskriminacijos atvejus. Tokie kanalai suteiktų darbuotojams galimybę išreikšti savo nusiskundimus bei taip sumažintu baimę dėl galimų pasekmių. Be to, būtų galima reguliariai vykdyti darbuotojų apklausas ir organizacinius auditus, kurie leistų nustatyti paslėptas diskriminacijos formas ir imtis veiksmų joms pašalinti. Siekiant užtikrinti skaidrumą, darbo užmokesčio ir paaukštinimo sprendimai turėtų būti atidžiai stebimi, kad jie nebūtų grindžiami subjektyviais stereotipais, o remtųsi objektyviais kriterijais.

Galiausiai, būtina įgyvendinti lyčių lygybės politiką organizacijose, nustatant konkrečius rodiklius, kuriuos reguliariai būtų galima vertinti ir stebėti. Šie rodikliai padėtų įvertinti pažangą mažinant diskriminaciją ir skatintų ilgalaikius pokyčius. Svarbu taip pat skatinti lyderystės pozicijas užimančių moterų matomumą, nes jų pavyzdys gali padėti mažinti stereotipus apie moterų gebėjimus vadovauti. Be to, rekomenduojama įsteigti lygių galimybių komitetus darbo vietose, kurie būtų atsakingi už lyčių lygybės stebėseną ir užtikrinimą, kad diskriminacija būtų veiksmingai valdoma ir sprendžiama.

Šie pasiūlymai sudaro sisteminių požiūrį į diskriminacijos mažinimą darbo aplinkoje, įtraukiant tiek prevencinius veiksmus, tiek konkrečius įrankius diskriminacijai valdyti ir lygybei užtikrinti.

TYRIMO RIBOTUMAS IR PASIŪLYMAI ATEITIES TYRIMAMS

Tyrimo ribotumai

Šis tyrimas pateikia įžvalgų apie moterų diskriminaciją darbo aplinkoje, tačiau jį riboja keletas aspektų. Pirma, tyrimas buvo orientuotas tik į vienos šalies – Lietuvos – kontekstą, o tai gali apriboti galimybę pritaikyti išvadas kitose kultūrinėse aplinkose. Antra, respondentės buvo atrinktos iš kelių specifinių profesinių sričių, todėl gali būti, kad diskriminacijos patirtys kitose srityse, pavyzdžiui, technologijų, skiriasi. Trečia, tyrimas daugiausia dėmesio skyrė moterų diskriminacijai, nepaisant to, kad darbo aplinkoje taip pat gali būti diskriminuojami ir kiti socialinės ar demografinės grupės, pavyzdžiui, vyrai, tam tikros amžiaus grupės ar etninės mažumos. Galiausiai, tyrimas remiasi kokybiniais duomenimis, kurie, nors ir suteikia gilesnes įžvalgas, neleidžia daryti statistiškai patikimų apibendrinimų visos populiacijos mastu.

Pasiūlymai ateities tyrimams

Tyrimų kituose organizacinėse ir profesinėse srityse: Atlikti tyrimus kitose profesinėse srityse, kuriose yra arba moterų, arba vyrų vyraujanti dominavimo kultūra. Pavyzdžiui, tirti vyrų diskriminacijos patirtis moterų dominuojamuose sektoriuose, tokiuose kaip sveikatos priežiūra, grožio paslaugos ar švietimas, siekiant įvertinti lyčių nelygybės poveikį iš kitos pusės.

Ištirti kitas diskriminuojamas grupes: Ateities tyrimai galėtų apimti ir kitų diskriminuojamų mažumų, tokių kaip LGBTQ+ asmenų, vyresnio amžiaus darbuotojų ar etninių mažumų, patirtis darbo aplinkoje. Tai padėtų nustatyti platesnį diskriminacijos darbo vietoje pobūdį, gylį ir įvairovę.

Kiekybiniai ir mišrūs tyrimo metodai: Ateityje galėtų būti atliekami tyrimai, kurie derintų kokybinius ir kiekybinius metodus. Pavyzdžiui, kiekybiniu tyrimu būtų galima išsiaiškinti diskriminacijos mastą įvairiose profesinėse grupėse, o kokybiniu tyrimu būtų gilinamasi į specifines patirtis ir poveikį.

Organizacinių sprendimų ir politikos tyrimas: Ištirti, kaip įvairios organizacijos įgyvendina lyčių lygybės politiką bei kokios strategijos gali būti veiksmingiausios. Šie tyrimai galėtų padėti geriau suprasti, kokie sprendimai geriausiai mažina diskriminaciją konkrečiose aplinkose.

Šiame tyrime pateikiama pradinių įžvalgų apie moterų diskriminaciją darbo aplinkoje, tačiau jo rezultatus būtų galima dar labiau praturtinti išplečiant analizę į kitas demografines grupes, organizacinius ir kultūrinius kontekstus. Ateities tyrimai galėtų giliau nagrinėti diskriminacijos sudėtį bei pasiūlyti veiksmingesnius ir plačiau pritaikomus sprendimus įvairiose aplinkose.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Adams, W.C. (2015). *Conducting Semi-Structured Interviews. Handbook of practical program evaluation*
- Apuke, O.D. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*.
- Arnold M., Mintz, Levin ir kt. *How to Prevent Discrimination in the Workplace*.
- Azka M. F. (2023). *The role of gender in the dynamic of social change: analysis of intersectionality in the context of contemporary society*.
- Bannon, S., Ford, K. & Meltzer, L. (2011). *Understanding millennials in the workplace*.
- Berkup. B. S. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. Žiūrėta 2024-06-02. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/272708404_Working_With_Generations_X_And_Y_In_Generation_Z_Period_Management_Of_Different_Generations_In_Business_Life
- Braun, V., Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research. A practical guide for beginners*.
- Buckalew E., Konstantinopoulos A. ir kt. (2012). The Future of Female CEOs and Their Glass Ceiling. Šventosios Marijos universitetas. JAV
- Cilliers E. J. (2017). *The Challenge of teaching Generation Z*
- Cortes, P., Pan, J. (2017). *Occupation and gender*.
- Cuddy A. J.C., Fiske S. T., Glick P. (2008). *Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map*.
- Ehrhart, K. H., Mayer, D. M., & Ziegert, J. C. (2012). *Web-based recruitment in the Millennial generation: Work-life balance, website usability, and organizational attraction*
- Ellemers N. (2018). *Gender Stereotypes*. Socialinių mokslų fakultetas. Utrecht universitetas. Olandija
- Europos komisija (2012). *Didesnė lyčių lygybė skatina ekonomikos augimą, rašoma Europos Komisijos ataskaitoje*. Žiūrėta 2023-12-30. Prieiga internetu: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/IP_12_371
- Europos komisija. *Lyčių darbo užmokesčio skirtumo padėtis ES*. Žiūrėta 2023-12-30. Prieiga internetu: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- Europos parlamento ir tarnybos direktyva 2006/54/EB (2006). *Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo*. Žiūrėta 2024-11-13. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>
- Gao W. (2019). *Gender Equality and Human Resource Development*. Mančesterio universitetas.
- Jungtinė Karalystė

- Girdauskienė, L. (2012). *Kūrybinės organizacijos vadybos sistemos įveiklinimas žinių aspektu*. Kauno technologijos universitetas. Kaunas: Technologija.
- Grigaliūnienė M., Rutkienė A. (2020). *Penktos klasės mokiniams skirtų matematikos vadovėlių lyginamoji analizė lyčių aspektu*. Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius
- Halldenius L. (2005). *Dissecting „Discrimination“*. Kembridžo universitetas, JAV
- Hartung, P. J., Profeli, e. J., & Vondracek, F. W. (2005). *Child vocational development: A review and reconsideration*. Vokietija
- Healey J. F. (2007). *Race, Ethnicity, and Gender: Selected Readings*. JAV
- Hellman D. (2017). *Discrimination and Social Meaning*. Virdžinijos universiteto teisės mokykla, JAV.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). *Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects*. Ilojaus universitetas. JAV
- Jankauskienė, M., Mackevičiūtė, I. (2005) *Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės?* Lygių galimybių plėtros centras.
- Janušauskienė, D. (2016). *Moteryų diskriminacija moksle: „stiklinės lubos“, „stiklinės uolos“, „ugnies sienos“ ir „motinystės sienos“*. Lietuvos socialinių tyrimų centras
- Jasiukevičiūtė T, Danilevičiūtė V, Pajarskienė V. (2010) *Būsimų medicininės, psichologinės ir socialinės pagalbos specialistų požiūris į priklausomybę besigydančius asmenis*. Vilniaus universitetas, Vilnius.
- Kanopienė, V. (2001) *Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje*. Vilniaus universitetas. Vilnius
- Koivunen A. (1998). *Sprendžiamieji žodžiai: 10 žingsnių feminizmo link*. Vilnius
- Lašáková A., Vojtekova M. ir Prochazkova L. (2023). *What (de)motivates Gen Z women and Gen Z men at work? Comparative study of gender differences in the young generation's motivation*. Slovakija
- Levitt, H. M., Motulsky, S. L., Wertz, F. J., Morrow, S. L. Ir Ponterotto, J. G. (2017). *Recommendations for Designing and Reviewing Qualitative Research in Psychology: Promoting Methodological Integrity*. Lyderystės institutas. *Ambicijos ir lytis darbe*.
- Lietuvos respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*. Žiūrėta 2023-12-27. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/EwRCygSEWr>
- Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2024). *Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2023 metų veiklos ataskaita*. Žiūrėta 2024-11-13. Prieiga internetu: <https://lygybe.lt/veiklos-sritys/metines-ataskaitos/>
- Lippmann W. (1921). *Public Opinion*.

- Lupton, B. (2006). *Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class*. *Gender, Work and Organization*.
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). *The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations*.
- McCrindle, M., & Wolfinger, E. (2009). *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*
- Michailovič I. (2017). *Smurtas prieš moteris kaip diskriminacijos dėl lyties forma ir lyčių stereotipų pasekmė*. Vilniaus universiteto leidykla.
- Mohajan H. (2022). *An Overview on the Feminism and Its Categories*. Bangladešas
- Orbe M. P., Camara S. K. (2010). *Defining discrimination across cultural groups: Exploring the [un-]coordinated management of meaning*. JAV
- Pathak V., Jena B., Kalra S. (2013). *Qualitative research*.
- Platovas E. (2007). *Kaip įgyvendinti lygių galimybių politiką*. Vilnius
- Pruskus V. (2010). *Stereotipai ir jų devizualizacija tarpkultūrinėje komunikacijoje*.
- Raguckienė L., Staponienė V. (2016). *Moterų ir vyrų darbo užmokestis: situacija ir tendencijos*. Mykolo Romerio universitetas, Kauno technologijų universitetas. Kaunas
- Rupšienė, L. (2018). Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija. Žiūrėta: 2024-06- 02. Prieiga internetu: <https://epale.ec.europa.eu/en/node/53710>
- Sunhee K. (2014) *The effect of gender discrimination in organization*. Soewon universitetas. Koreja
- Šidlauskienė V. (2010). *Ką atskleidžia moterų ir vyrų lygybės įmonėje vertinimas? Kaip priimti lyčių lygybės iššūkius darbovietėje?*.
- Šileika A., Blažienė I., Gerikienė V., Grigoras V. (2004). *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika*.
- Valackienė, A., Krašenkienė, A. (2007) *Diskriminacijos raiška ir valstybės institucijos bei visuomeninis sektorius*. Kauno technologijos universitetas. Panevėžys
- Vengalė, L., Mackevičiūtė, I. (2008) *Lygybė ir įvairovė darbo vietoje*. Lygių galimybių plėtros centras.
- Williams, J. C. (1992). *The glass escalator: hidden advantages for men in the "female" professions*

DISKRIMINACIJA DARBO APLINKOJE IR JOS POVEIKIS MOTERŲ KARJERAI

Emilė Lebedevaitė

Magistro darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo magistrantūros studijų programa

Vilniaus Universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovė – Prof. Dr. G. Drūteikienė

Vilnius, 2025

SANTRAUKA

58 puslapiai, 3 lentelės, 7 paveikslai.

Pagrindinis šio mokslinio darbo tikslas yra atskleisti kokiais būdais moterys Lietuvoje patiria diskriminaciją darbo aplinkoje bei kokius pranašumus vyrai turi darbo rinkoje, palyginti su moterimis.

Šį mokslinį darbą sudaro trys pagrindinės dalys: literatūros šaltinių analizė, tyrimas ir jo metu gautų duomenų analizė su išvadomis ir pasiūlymais.

Tyrimas atliktas taikant kokybinius metodus, įskaitant pusiau struktūruotus interviu su įvairių profesijų moterimis ir žmogiškųjų išteklių specialistais. Teminė analizė atskleidė šešias pagrindines temas: lyčių stereotipus darbo aplinkoje, vyriškų ir moteriškų darbų suvokimą, diskriminacijos poveikį karjeros augimui, psichologinius padarinius, organizacinės kultūros vaidmenį ir siūlomus sprendimus lygybei užtikrinti.

Tyrimo rezultatai išryškino diskriminacijos darbo aplinkoje įtaką moterų karjerai, psichologinei būsenai ir bendram profesiniam patyrimui. Respondentės pabrėžė, kad diskriminacija dažniau fokusuojasi į stereotipus apie emocinius ar fizinius gebėjimus. Taip pat nustatyta, kad diskriminacija daro įvairiapusį poveikį moterų psichologinei savijautai ir motyvacijai.

Siūloma įgyvendinti organizacijų politiką, kuri skatintų lygybę, vykdyti darbuotojų mokymus įvairovės ir įsitraukimo klausimais bei sukurti skaidrias darbuotojų vertinimo ir atlygio sistemas. Ateities tyrimams rekomenduojama nagrinėti diskriminaciją kitų mažumų atžvilgiu ir vertinti politikų veiksmingumą įvairiose kultūrinėse ir organizacinėse aplinkose.

DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE AND ITS IMPACT ON WOMEN'S CAREERS

Emilė Lebedevaite

Master Thesis

Human Resources Management Master's Study Programme

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Prof. Dr. G. Drūteikienė

Vilnius, 2025

SUMMARY

58 pages, 3 tables, 7 pictures.

The main aim of this scientific research is to uncover how women in Lithuania experience workplace discrimination and what advantages men hold in the labor market compared to women.

This research consists of three main parts: an analysis of the literature, a study, and an analysis of the collected data, including conclusions and recommendations.

The study was conducted using qualitative methods, including semi-structured interviews with women from various professions and human resources specialists. Thematic analysis revealed six main themes: gender stereotypes in the workplace, perceptions of male and female jobs, the impact of discrimination on career growth, psychological consequences, the role of organizational culture, and proposed solutions for ensuring equality.

The research results highlighted the impact of workplace discrimination on women's careers, psychological well-being, and overall professional experience. Respondents emphasized that discrimination often focuses on stereotypes about emotional or physical capabilities. It was also found that discrimination has a multifaceted impact on women's psychological state and motivation.

It is recommended to implement organizational policies that promote equality, conduct training for employees on diversity and inclusion issues, and establish transparent systems for employee evaluation and remuneration. Future studies are advised to explore discrimination against other minority groups and evaluate the effectiveness of policies in various cultural and organizational contexts.

PRIEDAI

1 Priedas. Interviu klausimynas dalyviams

KLAUSIMŲ GRUPĖ	INFORMACIJA APIE KLAUSIMŲ GRUPĖS	PATEIKIAMAI KLAUSIMAI
Informantų vertinimas	Informantų sutikimas dalyvauti tyrime ir demografinės charakteristikos	6. Prieš pradėdant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“ 7. Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate 8. Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Diskriminacijos vertinimas	Bendros žinios apie diskriminaciją bei dalyvių asmeninė nuomonė.	4. Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia? 5. Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera? 6. Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis? 7. Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė? 8. Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?

		9. Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei? 10. Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote? 11. Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Asmeninė patirtis	Asmeninė darbinė patirtis	12. Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties? 12.1 (Jei taip,) kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo? 13. Papasakokite, ar teko jausti diskriminaciją iš moterų? 14. Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija? 15. Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų. 16. Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti? 17. Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? 18. Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris. Jei taip, papasakokite

		19. Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų? 20. Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O gal gali pakenkti ateityje?
Diskriminacijos išvengimas		21. Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą? 22. Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės Jūsų esamo darbo aplinkoje? 23. Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?

2 Priedas. Interviu klausimynas specialistams

KLAUSIMŲ GRUPĖ	INFORMACIJA APIE KLAUSIMŲ GRUPĖS	PATEIKIAMAI KLAUSIMAI
Informantų vertinimas	Informantų sutikimas dalyvauti tyrime ir demografinės charakteristikos	1. Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Diskriminacijos vertinimas	Bendros žinios apie diskriminaciją bei dalyvių asmeninė nuomonė ir patirtis.	2. Kaip vertinate visuomenės ir darbdavių požiūrį į diskriminaciją Lietuvoje? 3. Kaip identifikuojate diskriminaciją darbo aplinkoje? 4. Ar įmonių politika dažnai atitinka teisės aktų reikalavimus lyčių lygybės klausimu? 5. Kokios diskriminacijos formos dažniausiai pasireiškia darbo aplinkoje? 6. Pasidalykite savo patirtimi ar pastebėjimais apie diskriminaciją darbo aplinkoje. Ar teko asmeniškai spręsti tokius atvejus, ir kaip jie buvo tvarkomi? 7. Kokie veiksmai turi būti atlikti, pastebėjus diskriminaciją? 8. Kokiais teisės aktais remiamasi siekiant užtikrinti lyčių lygybę darbo aplinkoje? 9. Kaip vertinate lyčių lygybės įgyvendinimą šiuolaikinėje darbo aplinkoje?

		10. Kokie būdai, Jūsų manymu, yra veiksmingiausi siekiant užkirsti kelią diskriminacijai darbo aplinkoje? 11. Kaip švietimas ir darbuotojų mokymai gali padėti sumažinti diskriminaciją? 12. Kokius pokyčius rekomenduotumėte, siekiant gerinti lyčių lygybės situaciją darbo aplinkoje?
--	--	---

3 priedas. Dalyvių interviu transkripcijos

Respondentė	Interviu dalyvaujanti ir atsakanti į užduodamus klausimus
Tyrėja	Interviu organizatorė
[pauzė]	Pauzė kalboje
?	Klausimas
,	Sakinio tęsinys
...	Nebaigtas sakiny

Respondentė AU<5

Tyrėja	Prieš pradėdant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate
Respondentė	Tai mano darbo patirtis yra 5 metai ir šiuo metu esu inžiniere.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Sakyčiau, apie 20-25 % sudaro įmonėje moterys.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Tai ši sąvoka, mano manymu, yra kažkokių tai galimybių suvaržymas ar atėmimas dėl kažkokių tai veiksmų arba tų veiksmų ignoravimas iš tam tikrų žmonių, kurie gali būti, tarkim, kažkaip suskirstyti, tai, tarkim, pagal įvairiausias dalykus: religiją, amžių, išvaizdą ir lytį, ir dar rasę.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Labai mažai teko girdėt, bet kaip aš ją įsivaizduoju, tą gerąją diskriminaciją, tai turbūt atvirkštinį kažkokį reiškinį tai paprastai diskriminacijai, tai, kai dėl tam tikros priežasties galima gauti tą teigiamą ar kažkokį pozityvų elgesį, galbūt kažkokį veiksmą ar tiesiog nuomonę. Tai, pavyzdžiui, kai moterims vyrai atidaro duris arba mes užleidžiam nėsčiąją atsisėsti autobuse arba tarkim senyvo amžiaus žmogų praleidžia

	eiti kažkas pirmą ir panašiai. Tai aš maždaug taip įsivaizduoju tą gerąją diskriminaciją.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Lyginant šitas galimybes, aš manau, kad moterų galimybės varžo kažkokie tai stereotipai ir tai yra didelė ir opi problema įmonėse, nes tarkim siekti karjeros tikslų ar aukštumų moterim yra sunkiau, nes dažniausiai visi vadovai būna vyrai ir jie jas vertina ar kilti joms versle ar ne ir į moteris gal žiūri, kaip labiau bijančias imtis veiksmų ar rizikuoti, ar, tarkim, negalinčios priimti sprendimo. Taip pat tie sprendimai, tai jie sudaro tame versle ar įmonėje... Vienu žodžiu, verslas yra vis tiek pagrįstas kažkokiais sprendimų priėmimais ir kadangi moterys yra stereotipinis toks kaip ir dalykas, tai vyrai dažniausiai ir uždraudžia joms kilti pareigose ir taip pat dar yra požiūris, kad moterys gali būti emocingos, užsispyrusios, įžeidžiančios ir panašiai, ir tai gali tiesiog trukdyti dirbti, tai tokia nuomone būtų.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Manau, kad čia toks dvipusiškas klausimas, nes tarkim vienoj įmonėj tai gali būti realybė, o kitoj siekiamybė. Yra įmonių, kur dirba vien tik moterys, tarkim, nežinau, darželiuose, mokyklose ar panašiai, o yra įmonių, kur labai didelė atskirtis tarp vyrų ir moterų, jaučiama ta diskriminacija ir va tokiose įmonėse tai tikrai turėtų būti siekiamybė.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Būtent apie darbo aplinką, tai turbūt greičiausiai tai gali būti susiję su... ne tik su pareigom, bet ir su atlyginimais. Kaip anksčiau minėjau, dėl tų visų pareigų, kad moterys rečiau pakyla į aukštesnes pareigas dėl stereotipų, tai taip pat ir atlyginimai reiškia, kad yra mažesni ir labai dažnas atvejis, kai vyrai ir moteris, būdami net... dirbdami tą patį darbą, tiesiog yra skirtingai vertinami ir moteris yra... nu tiesiog gauna mažesnę algą ir kodėl tai gali būti svarbu? [pauzė] Tai tiesiog, kad kiekvienas jaustųsi pilnavertis darbuotojas ir jaustųsi tame darbe tiesiog gerai. Tai yra svarbiausia, kad kiekvienas būtų įvertintas toje pačioje skalėje, o ne pagal stereotipus.

Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	Kas labiausiai lemia gerą vadovą savybes? [pauzė] Aš negalėčiau išskirti lyties į šitą klausimą. Aš manau, kad kiekvienas vadovas, nesvarbu, jis yra vyras ar moteris, jis tiesiog turi būti supratingas ir jeigu jis yra supratingas, tai jis nei diskriminuos, nei lygins, nei ten kažkokios, nu ta prasme kažkokių įžeidinėjimus sk leis darbuotojam ir panašiai. Tai, kas lemia gero vadovo savybes? Tai sakyčiau tiesiog platus požiūris ir supratingumas. Ir kaip lytis gali ar negali turėti įtakos? Tai čia irgi toks klausimas. [pauzė] Aš sakyčiau, kad lytis negali turėti įtakos vadovavimo kokybei, šitą kokybę, sukuria tikrai patirtis tame darbe.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?
Respondentė	[pauzė] Gal galiu pasitikrint pasitikslint, kas yra savybių grupės?
Tyrėja	Na tai tiesiog gal kažkokios charakterio savybės ar būdo savybės, nu kokios ten, tarkim, savybės labiau priskiriam mes kaip visuomenė, ar kaip Jūs pati vyrams ir moterims?
Respondentė	Na, jeigu gerai suprantu klausimą tai vyrai gal labiau dirba tokį sunkesnę darbą. Tai gali būti, kad ir darbas lauke ar, ar kažkokie tokie darbai, kuriems reikia griežto tono. Vis tiek mes į moteris žiūrima kaip į tokias švelnias asmenybes, tai, tai galėtų būti darbas su žmonėmis, su vaikais, o vyrai jie vis tiek tokie, kaip pasakyti, stipresni morališkai, kaip mes įsivaizduojam, ir jie dažniausiai tokios jau rimtus darbus dirba, kur reikia didelės atsakomybės, didelių sprendimų ir panašiai. O taip, manau, ir šituos žodžiu sakau, tiesiog pagal stereotipus. Aš asmeniškai nežinau, ar galėčiau priskirti kažkokias, kažkaip sugrupuoti šituos dalykus, nes aš manau, kad, tarkim, kaip pavyzdys ir vyras gali būt puikus darželio auklėtojas ar šefas maisto, tiesiog maisto gamyboje, tai nelabai tikiu šitų dalykų kaip grupavimą.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Respondentė	Vyriškas ir moteriškas darbas. Taip. Žiūrint apie kokią sferą mes galėtume šnekėti, pavyzdžiui, mes tikrai negalėtume įsivaizduoti turbūt moters dedančios plytas ir statančios namo, ten kažkokioje statybos įmonėj, bet manau, kad tikrai tokių moterų šiais laikais yra, tokių stiprių ir galingų, tai

	manau, kad dabar, šiais laikais, tai nebėra, tiesiog tokių ribų ir visi gali įsidarbinti ir dirbti ten, kur nori.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Tai mano įmonėje dirba ganėtinai daug vyrų. Tikrai tenka susidurti dažnai, kas dieną, turėti pokalbius, kažką spręsti, nutarti ir [pauzė] esu jautusi diskriminaciją, bet negalėčiau, taip pasakyt, kad tai buvo susiję būtent su darbu, tai labiau gal buvo susiję darbiniai aplinkoj, kažkur, geriant kavą, poilsiaujant, kai [pauzė] tiesiog nebuvo sprendžiami darbiniai klausimai. Iš tikrųjų tai gal turėtų būt keista ir kaip tik darbe turėčiau patirti diskriminaciją, bet esu užfiksavusi tokia elgiasi tikrai poilsio metu darbovietė.
Tyrėja	O gal galit kažką daugiau apie poilsio metu diskriminaciją papasakoti?
Respondentė	Tarkim [pauzė] kai įmonėje dirba tik vyrai, tai jie yra pripratę kažkaip sveikintas, kažkaip parodyt savo teritoriją, kažkaip taip parodyti, kad jie yra, kad jie atėjo, kad jie matomi ir panašiai. Tai, tarkim, ne iš visų vyrų tikrai galima sulaukti rankos paspaudimo, ne iš visų vyrų galima sulaukti paprasto žodinio pasisveikinimo. Yra vyrų, kurie tiesiog... nu tiesiog praeina pro šalį taip, lyg tavęs nebūtų. Taip. Nu dabar kol kas tik tiek galų gale galėčiau vardint.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Kažkaip, kai tikrai pirmais kartais pamačiau šitą dalyką, tai būdavo visai keista, nes aš pati stengiuosi su visais sveikintis, visus užkalbinti arba kažkaip bent jau parodyti dėmesį, kad aš matau tą žmogų, kad jis yra kambaryje ar kabinete, bet tai tiesiog buvo keista. Man tai neatrodė normalu, bet dabar, kai praėjo tiek metų darbo, aš tiesiog jau suprantu, kad tai yra tiesiog žmogaus charakterio, žmogaus savybės. Ir aš visiškai nesureikšminu to negalvoju dėl to, nelendu į akis ir nu tiesiog tai priimu kaip to žmogaus normalumą.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko jausti diskriminaciją iš moterų?
Respondentė	Per šituos 5 darbo metus sakyčiau, vieną kartą sutiktai susidūrusi su tuo, bet tai nebuvo akis į akį tai buvo žinutėmis. [pauzė] Šiaip net nepasakyčiau, kad tai buvo dėl to, kad aš esu moteris, ne dėl to tai buvo diskriminacija,

	tai buvo maždaug dėl mano požiūrio į darbą, kaip aš jį matau. Tai tiesiog tiek.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?
Respondentė	Taip, esu.
Tyrėja	Gal kažkokią konkrečią situaciją turite ar kažkokį pavyzdį?
Respondentė	Turiu pavyzdį. Tai mergina grįžo po motinystės atostogų ir jinai buvo, ne tai, kad neįvertinta, jinai turėjo pokalbį su vadovais ir jai buvo pasakyta, kad tu labai ilgai jau ne buvai ir tu galimai pamiršai, dėl, nu dėl vaiko priežiūros atostogų, ką tu, nu ką tu dirbi, kaip tu dirbi, nebuvo tobulėjimą ir mes negalime išpildyti tavo norų ir prašymų, todėl tu turi sutikti su mūsų sąlygom. Tai aš manau, kad tai yra opi problema susijusi su vaiko priežiūros atostogomis. Tiek daugiausia išeina moteris vaikus prižiūrėti ir čia buvo iš viena tokių situacijų, kuri iš tikrųjų palietė ir ją kaip darbuotoją, ir turbūt kaip mama ir šiaip turbūt kaip, mane irgi palietė, nes aš tiesiog ją įsivaizduoju savo vietoj ir galvoju, kaip aš elgčiausi ir ką daryčiau, kad tai nėra gražu ir kad net nenori išsaugoti seno darbuotojo, tiesiog darbovietė.
Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų?
Respondentė	Ne, iš tikrųjų nesu girdėjusi ir net nesu susidūrusi su tokia situacija.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Aš manau, kad tokių priemonių nėra. Kaip pasakyt, administracija niekada nėra apie tai kalbėjusi, užsiminusi, pabrėžusi, kadangi tai nėra, nu, net niekada nėra apie tai užsiminta, tai ir jokių veiksmų nėra imamasi. Tiesiog yra įsivaizduojama, kad visi yra lygūs.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	[paузė] Iš tikrųjų sunku pasakyti man, sunku atsakyti į klausimą. Daugiausiai mano įmonėje vadovai yra vyrai, tai aš gal galėčiau tiesiog taip iš šono pasakyt, kad galimai jie yra tiesiog atviresni vienas kitiems, tie vyrai vadovai, ir jie galbūt taip susikuria sau palankias situacijas, kuriose ten, tarkim, daugiau gali vienas kitą užtarti, pasiekti, ten, tarkim, nežinau

	paskatinti finansiškai ar panašiai tai nesu susidūrus ar pastebėjus, bet manyčiau, kad taip gali būti.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	[pauzė] Manau, kad kelis kartus esu pajutęs šią jausmą vien dėl to nesu moteris ir negaliu priimti kažkokių tai labai atsakingų sprendimų, bet tai yra susiję, sakyčiau, su darbo patirties stoka. Bet visada yra tas žvilgsnis, kad “tu esi mergaitė: ir “nu mes geriau žinom, mes galim geriau atsakyt ir geriau sugalvoti”. Tai aš sakyčiau, kad kelis kartus esu šią pajutusi būtent nu savo įmonei.
Tyrėja	O bendraujant su kitais gal teko pajusti? nebūtinai savo įmonei, bet apskritai, tarkim, bendraujant su partneriais kažkokiais, užsakovais, už įmonės ribų?
Respondentė	Ne, iš tikrųjų už įmonės ribų nesu su tuo susidūrus, nes galbūt tie užsakovai ar kiti žmonės jie tiesiog žiūri į mūsų įmonę, kaip suteikiančią kažkokią paslaugą ir jam reikia tiesiog tuo paslaugą įvykdyti, tai niekada nesu susidūrusi, išorėje su tokiu.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?
Respondentė	Taip, yra tekę susilaukti kritikos iš labai artimų žmonių. Viskas prasidėjo, tai turbūt kai stojau būtent į šią sritį ir susilaukdavo tokių komentarų “tai, ką tu dabar, ką tu ateitį veiksi, kai pabaigsi, nes tavęs nelabai priims turbūt, moters tokį darbą, ar tu dirbsi laukia ant lietaus? Ar tu..” tiesiog buvo toks požiūris, kuris.. nebuvo išvis teigiamo požiūrio, nei vieno sakinio nebuvo tokio, kad “o šaunuolė, viskas bus gerai. Tu nugalėsi, tu įstosi”, ta prasme, ten “susirasi darbą” ir panašiai. Tas pirmas toks dalykas buvo “kodėl? kam? Taigi yra lengvesnių darbų”. Ir šitas požiūris pasikeitė tik tada, kai aš va jau dabar dirbu tiek metų ir galiu įrodyti, kad aš ir uždirbu, ir dirbu, ir viskas gerai, tai...
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Šiuo metu, iki šiol, tai nėra, nes kažkaip galbūt visada išvengdavau to, nežinau, bet ateity, pamačius tam tikras situacijas darbe, kur susidūrė kolegės, tai nu galėčiau spėti, kad susidurčiau. Aišku, vengčiau to,

	nenorėčiau, kad tai būtų ir stengsiuosi pastovėti už save, bet niekada nežinau, tai sakyčiau, kad yra galimybė, kad aš susidursiu su tuo.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Aš nežinau, ar yra kažkokie įmanomi sprendimai, kai jau per tiek daug metų yra vat susidarę tokie stereotipai ir tiesiog galbūt... galbūt vienintelis dalykas, apie kurį dabar pagalvoju, tai būtų kažkoks viešumas ir atvirumas šita tema, kaip sakiau anksčiau, mano įmonėje nėra tokios... tokios taktikos, nu šita tema tiesiog jinai nėra labai aktuali, turbūt taip galvoja kiti, ir jos nereikia liesti, bet jeigu jinai būtų paliesta, jeigu jinai būtų komentuojama ir turbūt gal tai ir būtų sprendimas, nes visi dažniau apie tai pagalvotų, bet kadangi apie tai nėra galvojama, stereotipai nėra judinami ir nėra keičiami tai... tai nežinau, galbūt moterims tiesiog padėtų išvengti tas kažkoks viešumas ir atvirumas.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	[pauzė] Tiesiog dviejų dalykų, turbūt: iš vyrų, tai kitokio požiūrio ir tų galimybių atvėrimo moterį, nes, tarkim, kai tų galimybių nesuteikė, tai moteris nebūtinai imsis kažko, nes jeigu jinai jaučiasi nužeminta, tai jinai, ne visos moterys tiesiog įrodys tą savo vertę. Tai lygioms teisėms, manau, tiesiog reikia visų bendravimo ir ir tiesiog, kai pasakyti, kad visi požiūrio klausimu, į vieni kitus žiūrėtų nuoširdžiai, tiek vyrai, tiek moterys, nes moterys irgi kartais gali kažką pasakyti apie virus, tai tiesiog turi būti komandinis darbas šituo klausimu ir tos lygios teisės, kaip jos yra pasiekiamos - kai visi yra vienodose pareigose, dar yra atsakingi už vienodus dalykus, yra įvertinami finansiškai lygiai taip pat ir visi jaučiasi vienodai, neišskirti nei geriau, nei blogiau vienas už kitus.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	[pauzė] Manau, kad stipriausias dalykas ir labiausiai padedantis tai tiesiog būtų kažkokia edukacija. Jeigu tik atsirastų kažkokie keliama klausimai, kodėl vyrams geriau? arba kodėl moterim geriau? jeigu tik va būtų pastebimi kažkokie va tokie skauduliai šita tema, manau, kad tiktai edukacija, mokymai, komandinis darbas, ten būna visokių kursų, kur yra skatinama tai daryti, praktines užduotis ir panašiai. Man atrodo, kad

	kažkokie laiškai ar sprendimai to nesprendžia ir tai turėtų būti tiesiog edukacijos forma.
--	--

Respondentė GT<5

Tyrėja	Prieš pradėdant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate
Respondentė	Dirbu inžiniere jau 4 metus.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Maždaug moterų yra apie 30%, vyrų 70%.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Na tai tikriausiai būtų nesąžiningas elgesys su vienas žmogumi arba su kažkokia žmonių grupe, pavyzdžiui, dėl jo lyties ar turimos kitokios nuomonės ir, manau, kad diskriminacija dažniausiai kyla iš kažkokių išankstinių nuostatų ir tai sukūrė, ar gali sukurti, nelygias teises, galimybes.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Tai apie gerąją diskriminaciją esu girdėjusi mažai, bet kaip suprantu, tai tų diskriminuojamų asmenų palaikymas, pavyzdžiui, sudarant išskirtines sąlygas, siekiant sumažinti atskirtį. Galbūt tai paaiškinčiau.
Tyrėja	O ar manot, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Manau gali. Sunku pasakyti, nes nesu tiesiogiai tikriausiai susidūrus arba neatkreipiau dėmesio.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Tai moterys gali būti neskiriamos į vadovaujančias pareigas. Pavyzdžiui, kai priežastis gali būti įvardintos motinystės atostogos arba vaiko priežiūra, taip pat ir atlyginimas gali būti moterims mokamas mažesnis. Tačiau kas liečia ten tėvystės atostogas, tai šitie dalykai jau keičiasi per įstatymus ir

	dabar bandoma suvienodinti vyrams ir moterims sudaromas sąlygas eiti tėvystės priežiūros atostogų.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Tai, manau, kad lygios teisės yra daugumos įmonių siekiamybė, tačiau ne visose įmonėse tai yra realybė, o vienas įmonės priima, pavyzdžiui, į praktiką, studentus ir studentės, kitos įmonės skendi užstrigęs sovietmetyje su savo giliais įsitikinimais ir tik vėliau, kai tos įmonės darbuotojų amžius artėja prie pensijinio, jos susivokia, kad neturi jaunų darbuotojų ir kad greitai jų įmonėje nebebus kam dirbti.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Tai savo aplinkoje matydama koleges, užimančias aukštas pareigas, kurios puikiai atlieka savo darbą ir yra nuostabus pavyzdys kitiems kolegoms, tai tik dar kartą įsitikino, kad nepaisant lyties, mes juos vienodai galime atlikti, visi vienodai gerai galime atlikti savo darbą.
Tyrėja	O, kodėl gali taip būti svarbu?
Respondentė	Tai visų pirma moterų, galbūt savijauta pagerėja ir, nežinau, tampa pusiausvyra, ir moterys gali įnešti į darbą, į darbo aplinką naujovių kažkokių ir, nežinau, bendrom jėgom ir vyrai, ir moterys gali siekti tikslų ir geresnių rezultatų.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	Tai man geras vadovas yra tas, kuris suburia komandą dirbti motyvuotai ir siekti bendro tikslo. Taip pat gerą vadovą dar apibūdindčiau tą, kuris vadovauja ir... Geras ne tas vadovas, kuris vadovauja tik ir skirsto darbus, o tas, kuris dirba kartu ir prisiima atsakomybes. Per savo 4 patirties metus esu dirbusi tik su vyru vadovu, bet esu įsitikinusi, kad moteris vadovė daug geriau atliktų savo pareigas. Visuomenėje yra daug vyrų, užimančių aukštas pareigas. Daugiau vyrų negu moterų ir, mano nuomone, vyrai įdeda mažiau pastangų ir lengviau gauna gerą darbo vietą, o tuo tarpu moterys kaip tik stengiasi savo darbais ir pastangomis užsitarnauti tą gerą vietą.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?

Respondentė	Tai dabar sakysiu tik iš savo patirties. Vyrų vadovauja ir skirsto darbus, o moterys kruopščiai, atsakingai tvarkingai ir nuosekliai atlieka savo darbą.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Respondentė	Kadangi prieš šį darbą esu dirbusi visai kitą, ne su specialybe susijusį darbą, kuris buvo daugiau fizinis, tai sakyčiau, kad vyriškas darbas tai, kai reikia kelti virš 10 kg svorį, o moteriškas darbas iki 10 kg. Tai manau, kad šis fizinis krūvis mus išskiria, bet dabar mano darbe tai mes kiekvienas vienodai galime gerai atlikti savo darbą prie kompiuterio, judinti pelytę ir rašyti klaviatūra.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Tai galbūt papasakosiu patirtį, ne darbo aplinkoje, o dar studijuojant, kai teko atlikti praktiką. Tai studijavau aš bakalauro studijose ir reikėjo atlikti gamybinę praktiką. Dar statybinėje įmonėje tą praktiką reikėjo atlikti ir prieš atliekant praktiką, dar paskaitų metu, dėstytojas nusivežė mūsų grupę į X įmonę supažindinti su jos veikla, su vadovais, su auto technika turima. Vėliau su bendrakursiu vykome į tą pačią įmonę, pasirašėme praktikos sutartis ir su darbų vadovu tą pačią dieną vykome į statybietę. Grįžus po tos dienos į jų būstinę ir susėdome aptarti, kaip toliau atrodys mūsų praktika, ko mes tikimės iš tos praktikos. Ir to pokalbio metu įmonės vadovas paskambino tam pačiam dėstytojui, su kuriuo mes anksčiau buvom atvykę. Skambino su tikslu dėstytojui, pasitarti dėl šitų 2 studentų. Tai pokalbis vyko su garsiakalbiu. Išgirdau, kaip dėstytojas teigė, kad aš nelabai suprantu, kad sunku man studijuoti ir ir panašiai, tai buvo mano pirmoji ir paskutinė praktikos diena, nes įsidarbinti vasarai pasiūlė tik mano bendrakursiai, sakydami, kad aš turiu darbą, tau tau čia nereikia keist darbo ir čia tik dėl vasaros, čia tik laikinai. Nepaisant to, kad aš išvis dirbau ne pagal specialybę ir mano noras buvo atlikti praktiką ir galbūt pasilikti ten dirbti, nežinau, trumpam laikotarpiui įgyti daugiau patirties. Tai aš taip esu susidūrus su diskriminacija.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Tai tuo metu tai buvo liūdna iš tikrųjų. Pykau aš ir ant tos įmonės, to vadovų ir ant dėstytojo, ir ant bendrakursio savo, bet kažkaip praėjo tą vasarą, aš tos praktikos realiai neatlikau. Jie parašė man atsiliepimą, kad aš ten buvau atvykusi tą vieną dieną ir žodžiu taip ir baigėsi. Tai na, iš tikrųjų

	liūdna buvo, kai aš žinojau, kad tą visą vasarą kiekvieną dieną mano grupiokas važiuoja ten į tą įmonę, semiasi patirties, kad į kitus mokslo metus jisai sugrįš turėdamas daugiau žinių, daugiau negu aš, galbūt kitoki supratimą. Tai jo, aš prisimenu tokį, kaip niūresnį laikotarpį, bet vėliau vis prisiminus šitą, aš manau, kad prisimenu, kaip tokią gerą patirtį, kurią turėjau patirti.
Tyrėja	Bet Jūs turbūt ir mokinatės taip pat kaip ir Jūsų grupiokas? Ar tai, ką Jūsų dėstytojas sakė, kad Jums sunkiai sekasi, čia buvo tiesa? ar Jūs manot, kad čia buvo diskriminacija, kad Jūs esate mergina, moteris?
Respondentė	Tai čia galėjo tokios kalbos kilti dėl to, kad paskaitų metu galbūt mano bendrakursis buvo aktyvesnis ir labiau suprato jo paskaitą, bet aš stengiausi, mokiausi ir man atrodo, kad mūsų įvertinimai buvo labai panašūs, tai teigti, kad, kad aš nesuprantu ir kad man čia sunku studijuoti, tai ne visai teisinga.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?
Respondentė	Pastebėti tikriausiai neteko, tačiau kolegijas, kurių mūsų tarpe vis daugėja, pasidalina savo patirtimi iš ankstesnių darbų praktikų, tai tikriausiai nėra nei vienos kolegės, kuri vienokia ar kitokia forma nebūtų susidūrusi su diskriminacija. Man asmeniškai neteko tikriausiai matyti.
Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų?
Respondentė	Sunku prisiminti tokį atvejį. Gal ir yra buvę, bet tas kolega jau nedirba, bet tikriausiai neįvardinčiau to, kaip diskriminacijos, tiesiog nuomonių nesutapimas ir, na, nežinau, vadovo nenoras komandoje lyderiauti, taip, bet tai tikriausiai nebuvo diskriminacija.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Kiek man yra žinoma, tai papildomai nėra taikoma priemonių.
Tyrėja	Tai tiesiog tie visi pagrindiniai Lietuvos įstatymai, darbo kodeksai?
Respondentė	Taip.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?

Respondentė	Manau, kad vyrams yra sukuriama geresnė darbo sąlyga, negu man, bet karjeros galimybės tai visiems vienodos, tai jau čia priklauso, kiek tu pats nori daug siekti.
Tyrėja	O gal galit kažką daugiau pakomentuoti apie tas darbo galimybes?
Respondentė	Taip. Dar apie darbo galimybes tai visi mes pradedam nuo technikų, paskui tampame inžinieriais. Tada jau jeigu yra noro, gali būti ir projekto dalies vadovas, ir projekto vadovas.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Tai taip tikriausiai, kad esu susidūrusi su šituo. Tai sprendžiant tam tikrą problemą komandoje ar kilus diskusijai, tai iš vadovų pusės jaučiasi diskriminacija tuomet, kai bandau pasakyti savo nuomonę ar patirtį, kad aš jau buvau su tuo susidūrusi ir kad galbūt žinau, kaip reikėtų išspręsti tą problemą, tai tiesiog ignoruojama būna dažniausiai, nekreipiamas dėmesys ir tiek. O kasdieną iš vadovo pusės, jaučiu, tik nežinau, ar diskriminaciją įvardinčiau, bet kuomet man atlikus darbo perduodu jam pasirašyti ar patikrinti, tai jis tokios mano užduoties, prašymus ignoruoja, tai nežinau, galbūt galėtume sakyti, kad tai yra diskriminacija, kai moteris tavęs paprašo ir tu tyčia nedarai, nes moteris prašo. Bet čia diskusijai.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?
Respondentė	Tai mano artimi žmonės mane palaiko, didžiuojasi ir džiaugiasi už mane. Nes žino, kiek aš įdėjau pastangų, kad gaučiau šį darbą ir kad čia išsilaikyčiau jau 4 metus.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Manau, kad dar nėra pakenkusi, išskyrus tą mano pirmosios praktikos patirtį, bet ar pakenks ateityje tai? Nežinau, sunku pasakyti, tikiuosi nesusidursiu su tuo.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Manau, kad diskriminacijos klausimas darbe, tai prasideda nuo įmonės vadovybės požiūrio. Jeigu, pavyzdžiui, jau darbo pokalbio metu jaučiasi bent menkiausia diskriminacijos užuomina kažkokia vadinasi ta įmonė,

	neverta Jūsų darbo ir pastangų. O jeigu jau įsidarbinus pasijaučia, tuomet moteris turi apginti savo vardą ir nesileisti žeminama.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai, kaip ir sakiau, kas liečia mano darbą, tai mūsų darbe kilti karjeros laiptais vienodai gali ir vyrai, ir moterys. Tačiau tos teisės išsiskiria ties darbo sąlygomis, kas liečia atlyginimo dydį, ar įmonės automobilio gavimą, na ir panašius dalykus.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	Tai tikriausiai lengviausias būtų darbuotojų skaičiaus santykis 50-50, tai lengviausia, ką galima tikriausiai padaryti, o toliau sektų atlyginimas, nesiskirtų vyrui ir moteriai, pavyzdžiui, užimantiems tas pačias pareigas.

Respondentė EG<5

Tyrėja	Prieš pradėdant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate
Respondentė	Taip, tai dirbu 5 metus ir dirbu projektuotoja, inžiniere. Nuo techninės ir dabar kol kas inžinierė esu.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Taip, tai būtų, o j net nežinau, gal 30 % moterų būtų, kažkur šiuo metu, nes ganėtinai keitėsi tai. Dabar tiksliai, nu kažkur 30-40 %.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Taip diskriminacija, jeigu būtent lyties atžvilgiu, tai kažkaip galbūt požiūris į žmogų nekreipiant dėmesio, koks jis yra ir kokios jos savybės, o tiesiog pagal tai, kaip jis atrodo. Tarkim, kad va moteris, iškart susidaryti savo nuomonę dėl tam tikrų savybių arba taip pat kaip, pavyzdžiui, kokį vyrą žiūrint, susidarys irgi kažkokį, tiksliau su jais ne pabendraus, bet tiesiog iš išvaizdos, gal taip pasakius.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?

Respondentė	Taip, tai šiaip tai nieko nežinau apie šitą sąvoką. Tai va o šiaip tai, kaip gali būt gera diskriminacija? Nu vis tiek gal yra šiek tiek, pavyzdžiui, jeigu vyrai ir moterys, tai jie turi savo vis tiek kažkokias šiaip savybes, ten, pavyzdžiui, kruopštumas pas moteris ir panašiai. Gal nebent tai gali būt kažkaip panaudoti į gerą, bet vat šiaip nelabai žinau šitos sąvokos.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Taip, tai manau, galbūt didžiausias dalykas yra, kai nėštumas, kai moteris turi išėitų nėštumo atostogų arba yra tokio amžiaus, ir, tarkim, tokios, kaip čia pasakyt, šeimos padėties, kai jau gali lauktis tai va čia va gali būt galbūt kokie nors vadovai pasižiūrėtų į tokią situaciją ir pastačius vyrą ir moterį galbūt vyras turėtų daugiau galimybių, negu moterys tokioj vietoj.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Čia tai, manau, jau nuo įmonės priklauso, bet kai kur tai jau yra realybė, kai kur dar šiek tiek trūksta. Ypač šitoj srity. Aš dirbau per 3 įmones, tai matomi skirtumai tose įmonėse. Vienur kitu žiūri ir kaip kitur žiūri, tai vienoj mačiau gerą pavyzdį, kur atrodo, kad jau viskas labai gerai, kitoj tai šiek tiek jau kartais atrodo, kad labiau vyrai dominuoja ir. Na tiesiog gal taip.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Taip tai gal suvokiu tiesiog taip, kad iš viso tos lygties nelabai net išskirti atrodo reikia, bent jau šitoj vietoj, ta prasme, tiesiog yra, galima sakyti, tiesiog darbuotojai, kaip, pavyzdžiui, kaip aš, inžinieriai, tai 2 vienodi inžinieriai, nereiktų galbūt ir išskirti, kad ten mergina ar vaikinai. Ir tame gal kažkaip kad ir žiūrėti tuos, nes svarbu dėl to, kad nugali po to irgi kažkas susidaryt ten, pavyzdžiui, požiūrį, nes, pavyzdžiui, kaip mum tenka dirbti ir su išore, tai išorei dar pasitaiko irgi visokių žmonių, kurie prasčiau bendrauja su merginomis negu su vaikinais.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	Taip, tai gal pradėdau nuo 2 pusės, tai nemanau, kad lytis turėtų įtakos vadovaujama kokybei, o labiau nuo žmogaus charakterio priklauso ir

	charakterių tų pačių savybių, o tos gero vadovo savybės tai gal - lengvai priimančias sprendimus, teisingas, gal galima sakyti šiek tiek geras ir ne per griežtas, ir lankstus į kiekvieno požiūrį, ta prasme.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?
Respondentė	Tai va buvau, kaip ir užsiminus, pavyzdžiui, esu net iš kolegų girdėjęs, kad nu moteris sako dažnai, kad šiek tiek gal yra kruopštesnės. Tai va, pavyzdžiui, pas mus, kadangi būna visokie tekstų rašymai ir labiau galbūt tai braižymo dalykai taip pat dažnai sako, kad merginos geresnės va yra ant visokių tekstu, nes yra šiek tiek kruopštesnės. Vyrai gal šiek tiek sugeba koncentruotis labiau. Čia gal smegenys ir šiek tiek veikia į vienas dalyką, tai va o, manau, dėl to, kad jo taip ir esu girdėjęs ir galbūt kartais, ta prasme, matos bendrai bendraujant, ta prasme, kad išsiskiria tokie dalykai.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Respondentė	Jo tai gal manau, kad labiau yra, labiau vyriškas ir labiau moteriškas darbas, negu pasakyt, kad grynai vyriškas ir moteriškas, tiesiog kad labiau dominuoja, tarkim, kad vyrai renkasi tą specialybę ir kai kur, kad moterys renkasi. O skiriasi tuo, dažniausiai, tai va gal tas ir yra, kad moterys, pavyzdžiui, renkasi kruopščius tuos darbus, kur, pavyzdžiui, net nežinau, nagų meistras ir panašiai, kur reikia tikrai didelio kruopštumo, o vyrai labiau ten dominuoja, kur yra jėga, tarkim, kokie nors, kur sunkius svorius reikia kiloti, kur daugiau rizikos galbūt yra, nes moterys šiek tiek gal ir atsargesnės yra, tai va.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Jo, tai kartais būdavo tokių momentų, kai šiek tiek labiau jauti, kad galbūt kažkuo išsiskiri, o nežinau čia pateikti pavyzdžius?
Tyrėja	Jei galite, taip.
Respondentė	Taip, tai nu, pavyzdžiui, kai mes su kolege buvom įsidarbinusios nesenai, mes vis tiek atlikom tos techninės pareigas pačioje pradžioje ir buvo vaikinių, kurie tikrai buvo irgi jaunesni, ir mes turėjome administratorę, kuri ne visada būdavo, tai va, pavyzdžiui, jeigu ateidavo svečiai, mūsų paprašydavo kavos padaryt. Ir atrodo, nu šiaip ne mums turėtų būt, nes mes inžinierės nu realiai esam, ne nelabai prie ko čia ta kava, tai va, bet mes

	turėdavom padaryt kavos, nu gal tas ir būdavo, kad neversdavo, bet tai paprašydavo ir nesinorėdavau atsakyti. Tai va čia gal puikus pavyzdys. Kitoj įmonėj po to, kai dirbau tai visą laiką, jeigu kažkokie svečiai ateidavo, tai pats vadovas nueidavo nuo tų svečių, padarydavo kavos, taip ir tiesiog sugrįždavo pas juos. Tai va čia gal vienas toks atvejis. Po to yra, tai buvę kaip, pavyzdžiui, dirbdavom su savo grupės vadovu, kuris jeigu kažką pamatydavo įdomaus, tai tiesiog kažkaip mus praignoruodavo, nes mes būdavom trise komandai, tai va 2 merginos ir vienas vyresnysis vadovas, tai jis taip mus praignoruodavo ir eidavo kitiems parodyt, pasidalins su kitais, tai įdomus irgi toks jausmas būdavo. Tai va. Ir šiaip esu turėjęs tokį vienas pokalbį, kai išeidinėjau iš darbo, tai mane buvo pasisodinę ir man pradėjo pasakot tokią istoriją apie savo, tas pats vadovas pradėjo pasakoti, apie savo tėčio istoriją, kaip jisai į savo įmonės administratorės pareigas vis pastatydavo moterį ir po kelių mėnesių pradėdavo lauktis ir tiesiog išeidavo į dekretines ir kaip jam taip 3 kartus buvo ir ta istorija tokia labai keistai buvo, keistoj vietoj, net nelabai supratau, kodėl man šitą pasakoja, kad vos ne gal turėčiau suprast, kad tu džiau kis, nes mes ir taip tave priėmėm kaip moterį, ar ką aš turėjau pagalvot šitoj situacijoje? tai va, tokia įdomesnė buvo.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Nu labai nemaloni tikrai pasijauti, nes nelabai suprantu, kodėl taip turėtų būt, nes atrodo, kad, nes jau universitetą kažkaip vis tiek tas jau atrodo jau visi lygos ir taip vėl ateini ir tokias, keistai pasijauti ir nemotyvuoja tikrai tokie dalykai.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko jausti diskriminaciją iš moterų?
Respondentė	Jo diskriminacija galbūt tame, kad šiek tiek nemaloniai su tavim labiau šnekasi. Čia labiau, galbūt ne tarp kolegų, čia taip pat bendraujant su išore. Vis tiek tenka bendrauti su savivaldybės atstovais ir dar kažkuo, tai galbūt pasijaučia tas toks nemalonus bendravimas, bet čia sunku palygint ar vyrų taip pat nešnekėtų, bet kartais toks jausmas galbūt, kad nešnekėtų.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?
Respondentė	Tai va čia va jau sunkiau, galbūt nelabai esu pastebėjusi, ką kolegės pamato, nes ta diskriminacija jinai nėra tokia ryški, jinai nu tokia sakau, kadangi lengva, tai ne, nesu pastebėjus tarp kitų.

Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų?
Respondentė	Kaip ir taip. Praeitoje įmonėje, galbūt šiek tiek su vyrais bendraudavo šiek tiek šiurkščiau. Tai va gal ir va tas iš to šiurkštaus bendravimo, galbūt ir matos, ta prasme, nesvarbu, man atrodo, žmogus ar vyras, ar moteris, bet su juo bjauriau šnekėti ir griežčiau, tai nemalonu klausyti buvo.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Taip, tai kažkokių priemonių, galbūt nelabai išskirčiau, kad esu mačius, tiesiog tas, kad galbūt įtraukia į tas pačias pareigyles ir vyrus, ir moteris, į susirinkimus gal irgi jau atsiranda, kur dalyvauja abi lytis. Tai nebent iš tos pusės.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	Taip, tai šita irgi sunku pasakyti, nes aš sakau, nesimato, kad labai ryški būtų diskriminacija, bet nu visko gali būt, jeigu pastačiusi tą pačią vietą irgi vyrą ir moterį, kur, pavyzdžiui, moterys ten būtų ar su jaunais vaikais, ar irgi taip pat, kad gali būt, kad lauktis, gal šitoj vietoj ir galėtų gauti didesnes galimybes, bet šiaip labai ryškaus kažkokio požymio nėra.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Taip, tai galbūt čia ta panaši situacija, kur tiesiog vadovas nesidalindavo dalykais, dalindavosi ten su kitais vyrais, o šiaip galbūt ne bendradarbiai, bet šiek tiek labiau iš išorės yra buvę tikrai labai nemandagių pertraukinėjimų. Mums reikia daryt tokios viešinimus su žmonėmis tai yra buvę, kad tiesiog šneka ant viršaus ir visiškai neklauso, ką tu šneki, kad paprašai palaukti, kad bus atsakyta į klausimus, bet tiesiog yra šnekama ant viršaus ir nemanau, kad taip būtų šnekėję, jeigu būtų vyras vyresnis kažką bandęs paaiškinti, o ne aš.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?
Respondentė	Taip. Šiaip manau, kad dalis gal nelabai supranta tiksliai ką darau, šiaip nelabai galbūt klausinėja tiksliai. Nu pati šeima tai nieko nesako, tie, kur šiek tiek artimesni, bet ne tokie artimi, tai jo gal nelabai ir supranta, ir

	nelabai gilinas, dėl to nekyla tiek daug, yra gal buvo situacija, kai mokykloje lankė mokytojas, kažkada jau kai buvom pabaigę, tai buvo labai nustebimas didelis, kaip čia tokį vyrišką darbą pasirinkt merginai? Tai va, bet šiaip tai labai daug nesu susilaukus.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Taip, tai šiuo metu nėra pakenkusi karjerai, o ateityje tikrai bus matyti.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Taip, tai, manau, tiesiog gal tokie dalykai kaip, nu dabar kaip ir gerai vyksta, kad jo tas pačias pareigas turi užimti ir tie, ir tie atrodo žmonės. Taip pat išvengti galbūt tos diskriminacijos neduoti tarkim, jeigu kažkokie renginiai ar dar kažką automatiškai atiduot kažkokiom moterim planuot, nes, pavyzdžiui, irgi būdavo senesniame darbe, kad būdavo toksai „Bobadienis“ sugalvotas, kai visos ofiso moterys susirenka ir galvoja, kaip Kalėdoms puošti ofisą, kokias sugalvoti šventes, ar dar kažką, tai atrodo čia irgi tokią šiek tiek diskriminaciją, kodėl vien moteris turi galvoti apie tai? ypač kai tai susiję, yra su ofisu, kur dirba visi. Tai va, kad būtų abi pusės įtrauktos į tokius dalykus arba iš viso samdomi žmonės, kad nereiktų nei vienas pusei trauktis.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai va čia gal tas ir yra, kad tiesiog bandyt žiūrėti ne į lytį, o į žmogų tiesiog, kad va būtų bendrai nu, tarkim, kaip mano atveju bendrai, kad inžinierius. Tai va, o to gal irgi tada darbų skirstymas, ta prasme, būtų tolygus, kaip, pavyzdžiui, sakiau, kad kruopštesnės ten, tarkim, ir joms dažniau duoda tekstus tai, kad duotų, pavyzdžiui, vienodai ir vyrams, ir moterim tą patį darbą.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	Taip, tai nu kaip minėjau, apie tuos renginius, kad galbūt būtų, jeigu yra kažkokie renginiai, tai iš visų galbūt geriausia, kad neturėtų kažkuri pusė galvoti apie tai jau, tiesiog būtų samdomi dalykai, o šiaip tai gal suteikti saugią aplinką, kad jeigu kažkas kažką pastebėtų, būtų galima ateiti ir pašnekėti apie tai ir kad žinoti, kad tai turėtų kažkokią reikšmę, o ne tiesiog,

	kad išsišnekėti „nu nieko čia taip blogai būna ir bus taip toliau“, o tiesiog būtų galima būt žinot, kad galima kažkam pasisakyti apie tai ir kad būtų imamasi veiksmų dėl to. Tai va.
--	---

Respondentė DM<5

Tyrėja	Prieš pradėdant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate
Respondentė	Tai dirbu kelių ir gatvių projektavime, iki 5 metų darb stažas ir esu projekto dalies vadovė.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Manau, kažkas apie 20% yra moterų.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	[pauzė] Manau, kad gal diskriminacija tai, kai asmens individualūs gal įgūdžiai, gebėjimai nėra vertinami individualiai, o tiesiog vietoj to vadovaujamasi kažkokiais stereotipinėmis prielaidomis. O ką man ji reiškia? Nežinau, ką reiškia. Į šitą klausimą nežinau, neatsakysiu.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Na šiek tiek esu girdėjus, žinau, kad gali, bet plačiau papasakot negalėčiau.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Manau, kad gali labai paveikti psichologiškai. sumažėja moters savivertė. Padidėja, taip pat nepasitikėjimas savimi. Taip pat gali būti nebesijaučiama pilnavertiškai darbo vietoje, nuo to nukenčia ir moters savijauta pačiam darbe bei ir atliekamas darbas.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Manau, kad prieš kokius 10-20 metų tai buvo tikrai siekiamybė, tačiau situacija, manau, šiai dienai yra pagerėjusi, bet kartas nuo karto pasitaiko

	įmonėse tokių situacijų dėl diskriminacijos, tai tikėtina, kad dar, nuo tų metų senesnių dar, eina šita siekiamybė įmonių.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Kad būtų vienodas darbų pasiskirstymas ir krūvis, dalyvavimas visuose procesuose vienodai ir, manau, kuo tai gali būti svarbu, kad tiesiog - lygybė, kad neskirstome, kad čia gali, gali moteris padaryti šitą darbą ar negali.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	Vadovo savybės tai gal išskirčiau [pauzė] pasitikėjimas darbuotojais ir vadovo nuoširdumas. Dėl vadovavimo kokybės, manau, kad jei moteris vadovė, tai tikėtina stereotipiškai, kad jeigu bus pavaldiniai, visi vyrai, tai tikėtina, kad ji turės užsitarnauti jų pagarbą, kad jie įvertintų ir klausytų, ko nepasakytume, jeigu būtų vadovas vyras ir moteriškas visas kolektyvas. Nes kažkaip moterys labiau lanksčiau žiūri į visas situacijas, kai vyrai arba moterys būna vadovai, negu vyrai.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?
Respondentė	Čia būtent savybės, kaip būdo savybės ar kaip?
Tyrėja	Taip, taip.
Respondentė	Tai, vyrai labiau fiziškai stiprūs negu moterys, o moterys labiau kruopštesnės ir švelnesnės palyginus su vyrais.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Respondentė	Manau, kad yra. [pauzė] Pavyzdžiui, galime paimti moterį, kuri dirba manikiūrą daro, tai labiau galima išskirti kaip moterišką darbą, nes labiau moteris visa tai asocijuojasi, nes joms labiau reikalinga ir manikiūras ar pedikiūras, negu vyrams. Tai manau, kad čia galima skirt moterišką darbą. Ir prie vyriškų darbų, kur reikalinga jėga, fizinis stiprumas. Tai tiek.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Ne, nesu jautusi.
Tyrėja	Nei iš vyro, nei iš moterų neteko kažkokios pajusti diskriminacijos?
Respondentė	Ne.

Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?
Respondentė	Pastebėti gal ne. Gal labiau iš kitų įmonių kolegių esu atgarsių girdėjusi apie diskriminaciją. Tai nežinau, ar čia būtų kaip pavyzdys.
Tyrėja	O gal kažkokių konkrečių situacijų turite pavyzdžių?
Respondentė	Žinau vienas grupiokę, kuri dirbo rangoje, tai turėjo tiesiog užsitarnauti vadovų pagarbą, kad ją vertintų, nes jai tiesiog deleguodavo darbus nugarą jai atsukę. Tai tiesiogiai jautė tą diskriminaciją, kad moteris, nes visur aplinkui vyrai buvo ir patys vyrai, jos nelabai, nu nelabai ją vertino.
Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų.
Respondentė	Neteko.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Kadangi esu dar tik nauja, darbovietė pakeitusi, dar tik dirbu 4 savaites, tai dar neteko susipažinti su tokiom gal taisyklėm, kad mažinti diskriminaciją.
Tyrėja	O praeitam darbe gal kažkas buvo papildomai, apart tų tokių visokių teisės įstatymų kuriais įmonė vadovaujasi?
Respondentė	Būdavo, kad kreiptis į vadovą, sakyti viešai iš karto, jeigu yra pastebimi tokie dalykai.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	Manau, kad ne. Yra vienodai paskirstyta pagal žmogų, pagal jo sugebėjimus.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Manau, kad ne, nesu pajutusi.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?
Respondentė	Ne, gal kaip tik gavau labiau didesnę palaikymą, kad dirbu tokį gan „vyrišką darbą“, tai nėra tokių kažkokių priekaištų ar kritikos.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Manau, kad taip, manau, kad yra tokių atvejų.

Tyrėja	Gal galėtumėt kažką papasakoti?
Respondentė	Ar manote, kad čia klausimas... galit pakartotą klausimą?
Tyrėja	Ar manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai ir galbūt ateityje gali kažkuom pakenkti?
Respondentė	Ateityje manau, kad gali, jeigu būtų tokia diskriminacija dėl lyties, kada moteris esu, tai tikėtina, kad tiesiog galėčiau išeiti iš tos įmonės, nors ir būtų ten kiti didesni, ten galimybės tobulėt. Tai manau, kad gali pakenkti.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Kai padėtų... galbūt... pati įmonė turėtų labiau orientuotis į moteris, jeigu yra stereotipiškai toks „vyriškas darbas“ ir mažiau moterų. Kiek žinau, kitose įmonėse yra organizuojami grupiniai mokymai, susitikimai būtent moterims, kaip pajauti tą diskriminaciją ir kaip jie atlaikyti ir kaip kažką atsakyti, jeigu vyras kažkokias replikas tau šauda?
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai čia gal irgi pasikartosiu, kad gal kažkokie mokymai ar dar kažkas. Tokie dalykai.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	Manau, kad jeigu yra komanda, tai visų pirma reikėtų, kad ta komanda gerai sutartu, būtų tarpusavio geras ryšys, bendradarbiavimas ir ta diskriminacija, manau, pamažu ji dingtų. Kai yra tos didesnės, toks susibendravimas su žmonėmis, pamatai kitų ribas, kurias negali peržengti per tą bendravimą. Tai, manau, labiau skirčiau į grupių kokius bendravimo irgi kursus, ar dar kažkas susibendravimo.

Respondentė DG>5

Tyrėja	Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate

Respondentė	Dirbu turbūt kokia 14-15 metų iš viso, kažkur tiek. Esu projekto vadovė projektavimo įmonėje, kuri projektuoja kelius, tiltus ir kitus infrastruktūros statinius. Koks dar buvo klausimas? kokia dalis? viskas?
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Projektavimo įmonei, kurioje dirbu, aš taip spėčiau, kokią, nežinau 65-70 % vyrų gal ir 30-35 % moterų.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Diskriminacijos sąvoka, jeigu kalbant apie vyrų ir moterų diskriminaciją, tai turbūt kada moteris laikoma nepakankama atlikti tam tikrą darbą, lyginant su vyru. Tai yra nepakankamai galinti gerai atlikti arba sako, kad tai ne jos darbas, kad jina negalės taip efektyviai atlikti.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Ne, neteko girdėti tokio termino, tai sunku pakomentuoti.
Tyrėja	O ar manot, kad gali būti diskriminacija gera, ar visos blogos?
Respondentė	Tai gal gali?
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Tai, jeigu diskriminacija vis tik vyksta, tai ir reiškiasi tau yra daug sunkiau, kaip moteriai, yra daug sunkiau pasiekti tą pačią poziciją, kurią pasiekę vyrai. Yra daug sunkiau turėti, gauti tas pačias pajamas, kurias gauna vyrai, reiškiasi tai labai priklauso nuo tavo asmeninių savybių, kiek tu esi pasiruošusi kovoti dėl to, nes kartais vyrui tai ateina, bet galbūt ir be kovos, su mažesnėmis pastangomis, tai tuo ir paveikia, kad tą vietą gali pasiekti tik su papildomomis pastangomis arba net ir nepasieksi, jeigu neturėsi kažkokių papildomų tų savybių, nes tiesiog tau neleidžiama.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Kalbant turbūt apie Lietuvą vis dar galbūt siekiame, nes turbūt taip greitai nesikeičia pasaulis, aplinka ir žmonių mąstymas. Mes esam labai geram kely, man atrodo, daug labai yra pasiektą nuo nepriklausomybės laikų ir, bet aišku, dar yra ko siekti, nuo srities labai priklauso, kai kur jau visai nėra tos ribos turbūt, o kai kur jina yra.

Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Kaip suvokiu lygybę, nu tai man atrodo, turėtumėm ne skirstyti pagal lytį, o skirti pagal atliekamą darbą pagal gebėjimus. Ir kodėl tai yra svarbu? Tai būtent dėl to, kad kolektyvas būtų vienodas, dėl to, kad komanda būtų lygesnė na ir apskritai tai man atrodo, visi turi būti vienodi kolegos, neturi skirtis pagal lytį, tiesiog mes turim būti vienodi pagal savo darbą.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	[paузė] Tai geras vadovas irgi lygiai tas pats, kuris neišskiria, neišskiria žmonių pagal jų lytį, pagal amžių, kur neišskiria, kur taip pat ieško savybių tinkamai tai pozicijai ir o jeigu vadovaujančias pareigas, kuris užima, tai man atrodo irgi lygiai taip pačiai, ta prasme, tai ir turi būti visai kitos savybės, turėtume atskirti, na ta prasme, geras vadovas tas, kuris atskiria lytį nuo darbų.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?
Respondentė	Priskiriam... dažnu atveju, vadovauja, vadovauju, kaip čia, vadovaujamas savybes, kai norim vadovauti, tai paprastai sakom, kad vyrai nori vadovauti. Fizinį stiprumą, fizinės savybės, jeigu yra kažkokios, ištvermė, visa tai dažnai priskiriam vyrui, sakydami, kad jie vat kažkaip savęs yra dėl to stipresni, mažiau emociškai jautrūs, tai mes va tokius dalykus priskiria vyram, o moterim priskiriam kruopštumą, emocijas kažkokias, daugiau net ir lojalumą daugiau duodam, kad moterys atrodo prieraišesnės yra, tai tas savybes priskiriame įprastai moterims.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Respondentė	Bendrai paėmus turbūt gal ir nėra. Aišku, vis tiek man atrodo, vis tiek kažkaip galvoju, kad yra lyties skirtumai tam tikri, bet tikrai yra ir labai kruopštus vyras ir labai valdinga moteris gali būti, tai bendrai paėmus gal kai kur tikrai kažkiek su lytim galėtų būti, bet... bet šiaip tai ne. Aišku, mes savo darbe, tarkim, gal jau į kelią dirbti reta kuri norėtume išeiti, ten kasti griovį ir tokius tikrai fizinius darbus, nes tiesiog mūsų sudėjimas yra kitas, nes mes turim tik raumenų, bet tuos, kur protiniai darbai ir mūsų darbe, kur dabar man, tai čia skirtumo neturėtų būti.

Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Gal pradžioje, kai tik pradėjau dirbti, gal kažkiek buvo, nes tai buvo jau kokia 15 metų atgal, tai gal kartais susidurdavau, kad esi „mergaitė“, kad koks nors įmonės vadovas pamatęs tave nelabai žino, ką su tavim galima kalbėti, nes čia keliai, čia viską tu tokia „mergaitė“, tai tokių gal anksčiau buvo, bet labiau su rangovų susiduri, bet projektavime arba su užsakovais, visais užsakovais tiek privačiais, tiek valstybiniais nesakyčiau, kad yra tekę, nes projektuotojų jau ir kai aš pradėjau moterų visada buvo projektavime, tikrai visada buvo moterų, tai man tas nebuvo įdomu, nes aš nieko nežinau apie tai ir aš sakau, taip pat niekada nesijaučiau, kad esu prastesnė dėl to, kad esu moteris. Pas rangovus taip, statyboje ten būdavo tokių įdomių kartais. Sakau požiūrio pradžioje labiau.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Ne, kadangi tai nebuvo ryšku, aš ne labai nekreipiau dėmesio. Man gal kaip tik linksma, pasijuokdavau iš to, kad jie nežino, ką su manimi veikti ir nežino, ar su manim galima rimtai kalbėti apie dalykus, tai man gal kažkaip linksma būdavo gal dėl to, kad žinojau, kad aš žinau, ką turi pasakyti ir ko man reikia, tai man tik tai atrodydavo „nu palauk, padirbsi ir pasibaigs“ ir dabar aš to, ne, visai nejaučiu.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko jausti diskriminaciją iš moterų?
Respondentė	Tai iš moterų kolegijų tai ne gal nebent aplinkoj, kartais kur nors, kas nors, arba su kitu išsilavinimu moteris, bet tikrai paklausė, kaip tu atsidūrei tokioje specialybėje, bet diskriminacija dėl to, kad čia dirbo tai kaip gal labiau kaip tik tą tokį nusistebėjimą, kad „wow tu dirbi tokį darbą, tu tokį dalyką darai, tu moteris keliu, kodėl keliu?“ tai vat gal iš to tokios nuostabos labiau, nes kitos moterys, gal, aš galvoju, kai pamato kitą dirbantį tą atseit „vyrišką specialybę“, kaip tik galvoja, kad nu tu jau čia esi dabar „Wow“, kažką ypatingo padarei, nors iš tiesų tiesiog dirbi tokį patį darbą, kaip ir visi kiti.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?
Respondentė	Nelabai pamenu, nežinau. Pas mane kolegės daugiau jaunesniais visos už mane, aš anksčiau esu pradėjus, tai, nežinau, o tos pirmosios, kurias darbe

	sutikus irgi, nežinau, normaliai. [pauzė] Senesniai kolektyve gal da buvo, bet bet tik tokios, nežinau, kažkokio aiškaus įvykio negaliu papasakot, nepamenu.
Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų?
Respondentė	Ne, negaliu
Tyrėja	Neteko?
Respondentė	Neteko ir negaliu.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Jeigu yra taikomos nu, tai turbūt tos, kurios priimtos įstatymais, tai mes jų taikom. Daugiau nežinau, kažkokių specialiai gal netaiko.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	[pauzė] Nemanau. Iš tikrųjų pas mus darbe žiūrima pagal tai... vėlgi, pagal savybes, pagal tai, kaip tu įvykdytas užduotis, kurios tau duotos, tai ypatingai projektavimą, tai tikrai ne. Pas mus daug kolegijų puikių projekto vadovių, kurios super, projektus didžiulius veža ant savo pečių ir niekuo nenusileidžia kolegoms vyrams.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Vien dėl to, kad moterys - ne, gal labiau, tarkim, žinių prasme yra buvę, nors gal truputį yra buvę. Gal ir yra kažkiek tai buvę tokio manymo, kad aš negaliu išmanyti, bet tas kyla turbūt ir iš to, jog mes, moterys, dažniausiai ne esam pabuvę objekte ir tai natūraliai yra mūsų minusas projektavime, jeigu mes nesam dirbę ant kelio, tai tada kaip ir tampa truputį tavo toks minusas, tai labiau gal iš tos pusės, kad na aš neturiu tos fizinės patirties ir man sunkiau tada gal kartais įsivaizduoti arba priimti sprendimą tam tikra. Tai gal dėl to yra kažkiek tokio, yra pasitaikę tokio kartais, kai tu jauti, kad galvoja, kad tu negali žinot. Bet sakau, ar tai labai su lytim labiau susiję ir ar su tuo, kad aš nebuvo objekte, sunku atskirti.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?

Respondentė	Ne kritikos, ne, kaip jau minėjau, žmonės iš išorės kaip tik labiau stebisi, kad „kaip tu dirbi tą darbą. Kaip tu ten pataikei“. Tai yra įvairių manymų, vien – taip, džiaugiasi, yra gal kartais, kiti galvoja, kad kažkaip „niekur kitur nepataikei, dėl to čia atsidūrei“, bet šiaip ne. Šiaip tai žmonės žavi ir įdomu tie kitokie darbai ir retos specialybės.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Ne, nemanau, man nepakenkė.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Kokie sprendimai? [pauzė] Aš nežinau, nebent asmeninės savybės, tiesiog pačiam apie tai negalvot ir žinoti, kad tu gali viską, kad tai tik žinių klausimas, žinių ir patirties klausimas yra. O sprendimai? Sunku atsakyti man.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Kad būtų pasiektos lygios teisės? tai turbūt daugiau to švietimo, daugiau supratimo žmonių galvose, kad žmonės iš tiesų lygūs yra, kad lytis ne apsprendžia tavo ar, ne neriboja ir pakankamai, man atrodo dokumentaliai yra išspręsta, kad turi būti tam tikras skaičius moterų darbe ir tai man atrodo visai puikiai veikia.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	Tai turbūt vėlgi sakau, laikyčiaus su tuo, kad nėra uždarytos galimybės ir bet kokią poziciją nei vyrui, nei moteriai tiesiog neišskiria. Tiesiog neišskiriame jokios negali būti lyties. Mes turėtumėm ieškoti savyje. Jeigu ieškom kruopštumo – ieškom kruopštumo, Jeigu ieškom vadovavimo, organizacinių gebėjimų, tada taip. Na ir tiesiog vėlgi žiūrėti į tą santykį turi, kad jisai nenukryptų į vienas ar į kitą pusę per daug.

Respondentė DS>5

Tyrėja	Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.

Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate
Respondentė	Dirbu statybų sektoriuje jau 8 metai. Dirbau, pradėjau nuo meistrės pareigų, kur teko dirbt statybvietėje. Vėliau perėjau į technologijas pareigą. Vėliau pakeičiau į inžinierės pareigas, kur teko dirbt su konkrečiu produktu, ten išdirbau beveik trejus metus. Tada dirbau jaunesniąja konstruktorė ir šiuo metu dirbu BIM koordinatorių.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Aš manau, šiai dienai, mes turim 35% moterų ir 65% vyrų, kažkur. Tikrai skaičius didėja ir labai ryškiai, tai iš tikrųjų yra nemažas santykis, palyginus merginų, ko labai žaviuosi.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Diskriminacija - tai dėl kažkokių rasės, tikėjimo, mano konkrečiu šitos diskusijos atveju, tai yra lyties atžvilgiu kažkoks tai sumenkinimas, galbūt kažko negalėjimas, ar galėjimas daryt dėl to, kad turi, esi vienoj ar kitoj pusėje.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Apie šitą neteko girdėti apie, gerąją diskriminaciją, bet kas man ateina į galvą ir ką aš norėčiau, kad būtų geroji diskriminacija, tai, kad esant, konkrečiu mano atveju, mergina, kad, pavyzdžiui, atsižvelgiant į mūsų gyvenimo dalykus, ką mes turime, kaip pavyzdžiui, mėnesinių atveju, būtų smagu, kad ta geroji diskriminacija būtų atsižvelgiama, kad, pavyzdžiui, per mėnesinių dieną, pirmąją, kas yra ir kalbama, kad turėti išieginę dieną, nes tai yra savaimė suprantami dalykai, kaip skausmas, nepatogumas. Tai šita diskriminacija man būtų labai už ir aš ją labai palaikyčiau, nes vis dėlto tai yra moteriai papildomas apsunkinimas ir iš tikrųjų mes daug ką, manau, iškenčia ir mums yra daug nepatogumo, tai va tokia diskriminacija - papildomą dieną, gerąją diskriminaciją būtent moteriai tai, manau, būtų didelis plusas iš darbovietės.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Manau, čia didžiausia diskriminacija atsiranda tuomet, kai yra kalbama apie moteris, kurios jau yra linkusios kurti šeimą. Dažnu atveju būtent su

	kuo man ir teko susidurti asmeniškai darbo pokalbiuose, viename labai agresyviai buvo klausiama, “ar aš planuoju turėti vaikų?” Tai gali trukdyti gauti darbą. Taip pat teko girdėti, kad netgi merginoms, man asmeniškai teko va būtent vienas darbo pokalbiui būti, kur buvau aš tuo metu 26 metų mergina ir ką tik baigiantis studijas ir kadangi statybų sektorius nėra toks didelis, teko po to susidurti su tuo žmogumi, kuris vedęs darbo pokalbį ir pasirinko jaunesnę merginą būtent įmonės direktorius su mintimi, nes ta mergina dar nenorės vaikų. Šiai dienai man 32 aš vaikų vis dar neturiu ir jų nesu įtraukusi į savo planą. Tai šita diskriminacija buvo labai didžiulė ir, pavyzdžiui, savo aplinkoje su merginomis tenka susidurti, kurios jau yra su vyro pavarde, ištekęsios, jos, pavyzdžiui, joms darbdaviai netgi pasako, kad “jūs jau esat tame amžiaus rėžia, kur jūs norėsit vaikų”. Tai ir joms yra pasiūlomi mažesni atlyginimai, nes “mes nenorim į jus per daug investuoti”, nes “nu vart jūs jau čia galimai norėsit vaikų ir mes čia investuosime ir jūs vart po metų išeisite į dekreto ir išnyksit iš darbo rinkos”. Tai šita diskriminacija yra tikrai didžiulė. Nors, manau, mes patys jau šiek tiek tampame šiuolaikiškesniais ir iš tikrųjų galbūt jau žvelgiam labiau tą švediską, būtent šitų šalių modelį, kada ir vyrai eina į šitą bilietenį vaikų prižiūrėti, tai yra ne tik moters dalis, bet vis dar manau, tai yra labai opi tema ir čia galbūt netgi nepriklausomai nuo to, kurioje srityje dirbi, bet šita diskriminacija yra milžiniška, kad tu norėsi turėti vaikų ir mes nenorim į tave dabar investuoti.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Manau, tai yra siekiamybė. Kiek man teko susidurti, man asmeniškai su daug darbuotojų, kuriose dirbau, buvo teisingas požiūris į moteris. Tai, pavyzdžiui, viduje nebuvo jaučiamas atlyginimų skirtumas dėl būtent lyties. Tai aš, daugmaž, visada uždirbau tiek pat arba daugiau, pagal savo kompetencijas, būdama mergina, tai šito, aš niekada nepajutau, šito galiu labai džiaugtis, bet tikrai manau, yra daug įmonių, kuriose dar šita yra opi tema, bet, manau, čia taip pat priklauso ir nuo asmeninių savybių, kaip tu mokėsi nueiti ir išsiderėti ir įrodyti savo galimybes ir norą dirbti šitą darbą ir savo kompetencijas. Tai, manau, moterys šiek tiek, būtent šitoje vietoje, prisidėjo, jos nėra galbūt tokios karingos taip, neturi to tokio įgimto, pavadinkim, noro ir reikalo išlaikyti šeimą, nes vyrai būtent šitą turi, dėl to

	jie galbūt drąsiau eina kautis dėl atlyginimo ir panašiai, o moterys šito privengia. Tai šitoj vietoj gali būti, kad yra ir moters jautrumas ir gerumas veikiantis būtent atlyginimo atžvilgiu. Dėl karjeros ir visų lygių teisių? vis dėlto manyčiau, kad tai yra dar siekiamybė įmonių, kad būtų ir vienodas skaičius vadovaujančių moterų, nes nu va būtent čia galbūt viskas atsiremia į vaikus ir kad nu moteris ir vadovė, jai bus sunkiau, nes jos turi orientuotis į šeimą, bet, kaip ir sakau, modeliai keičiasi, šeimos modeliai keičiasi ir tai tampa, manau, norma būti ir eiti, prižiūrėti vaikų tiek moterims, tiek vyrams.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Manau, kad tai yra tos pačios galimybės daryti užduotis, tos pačias galimybes važiuoti komandiruotes, mokytis ir tobulėti. Tai vat šitoj vietoj turėtų būti lygybė. Taip pat, kad jos nebūtų kažkokie tai seksistiniai juokeliai, kad moteris čia “eik tu kavytės padaryti” ir panašiai tai, kad šitoj vietoj tiesiog, visi mes esam savarankiški ir moterys, neturi ten eiti, kažko apžiūrėt, padaryt, kad visi mes esam lygūs ir visi mes turim darbus pasidaryti, taip pat gerai ir negali būt kažkokių tai nuolaidžiavimo vienai ar kitai pusei. Šitoj vietoj aš netgi sakyčiau, kad moterys “ai nu šiaip moteris, mes jai leiskim čia, nu jinai čia vat nepadarys šitos užduoties, nes jinai nesupranta”. Tai manau, kad va tą lygybę reikia brėžtis abejoms, pusėms ir moterims nesakyk “ai aš čia mergina, aš čia negaliu, aš čia nesugebėsiu”. Tai šitas irgi yra, manau, ir iš moterų pakankamai svarbu, kad mes gebėtume kovoti už savo tą lygybę, kad mes galim pačios irgi padaryt tas pačias sudėtingas užduotis ir tai yra ne tik vyrų protams.
Tyrėja	O kodėl tai gali būti svarbu, ta lygybė darbo aplinkoje?
Respondentė	Galbūt dėl tų pačių galimybių, va tas tave susiriša su karjeros galimybėmis, kad mes visi galim padaryti tą patį, turėti aukštesnes pareigas, mokymus ir panašiai, tai čia, manau, į tai labai atsiranda, dėl to yra svarbu.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	Gero vadovo savybės tai, manau, supratingumas ir atjauta, ir būtent žmogiškumas. Tai vėl, manau, ar vyras ar moteris čia labiau jau yra charakterio savybės. Neįvardinčiau to, kaip išskirtą vyrui ir moteriai, nes tiek moteris, tiek vyras gali neturėti empatijos ir neturėti atjautos kitam ir

	nenorėti išgirsti. Tai manau, kad vadovui įtakos neturi lytis, nes abi pusės gali turėti arba neturėti vienas ar kitų savybių, bet čia jau yra mano žmogiškosios savybės charakterio.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?
Respondentė	Manau, kad sudėtingus fizinius darbus labiau mes visiškai priskiriam vyrams. Galbūt kur reikia rūpintis, globoti, tai yra natūraliai priskiriama moterims, tai būtent socialinis darbas, o vyrams ten, kur reikia vadovauti, dominuoti ir panašiai. Tai būtent šitas, manau, kad vyrai yra tokie labiau dominuojantis, o moterys, globojančios, tai čia yra tokios vat nuo senovės, galbūt tradicinės tokios savybės ir darbai, kuriuos pasirenka vyrai ir moterys.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?
Respondentė	Manau, vienintelis vyriškas ar moteriškas darbas gali būti ten, kur reikia didesnės fizinės jėgos, bet tai taipogi nėra galutinis, galbūt sprendinys, bet vis vien šitoj vietoj, kur reikia daugiau fizinės ištvermės, vis dėlto vyrai fiziologiškai, fiziologiškai yra labiau sutverti fiziniam darbui dėl to šitas dažnu atveju, pavyzdžiui, statybvietėje, kažką sunkauso nešant, na, vis dėlto moteris, pagal savo visą fiziologiją, jina negali sunkiai nešti, tampyti krovinių, nes jei tai gali turėti įtakos išnešioti vaiką. Tai šitie darbai, manau, labiau būtų vyriški, o moteriški, kurie yra galbūt žvelgiant iš ofiso pusės, manau, nėra vyriškų ir moteriškų darbų. Abudu gali atlikti tiek vyrai, tiek moterys yra tiesiog tie tokie sunkumo klausimas.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Man teko susidurti labai su dideliais vyru ego, kada aš jau dirbau inžiniere ir dirbau su konkrečiu produktu tai buvo pradžioje žiūrime į mane iš tos jaunystės, galbūt, kad aš esu jauna ir dar neišmanau, tai tekdavo išgirsti, pavyzdžiui, "aš norėčiau su vaikinu bendrauti inžinierium, čia kaip čia merginai paskyrė šitą projektą vadovauti" ir panašiai tai šitą teko susidurti dirbant, galbūt kitoj įmonėj teko, pavyzdžiui, susirinkimas ir man būnant ten meistrė atsakingai už techninę dokumentaciją, aš girdėdavau "tai tu padaryk čia kalvos, ką tu čia mergaite, sėdėsi su rimtais vyrais, tai eik kavytės mums padaryk". Tai tokių teko išgirsti, teko pačioje statybvietėje būnant išgirsti komentaro apie savo figūrą, bet čia galbūt jau labiau

	linkčiau į seksizmo nei diskriminaciją. Tai šitokiu variantų buvo, bet dabartinėj aplinkoj, dirbant su aukštesnės kvalifikacijos vadovais, su projekto vadovais šito jau nebegaliu justi, bet tai irgi ateina iš žinių ir supratimo, ką aš dirbu ir jau nėra žiūrima, kaip aš, kas aš esu, labiau žiūrima į mano žinias.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Mane kaip tik motyvavo, nes man visada buvo noras “nu palaukit, aš jums įrodysiu, kad aš galiu, kad aš čia moku ir kad aš žinau galbūt netgi daugiau negu jūs” ir dažnu atveju tai būdavo tai, kad prieš vaikus, vėlgi čia žvelgiant ir iš studijų pusės, ar ne, vaikinai, pavyzdžiui, kurie būdavo baigę inžineriją, mano atveju statybos inžinerija, tai dažnai vaikas būdavo tiesiog baigęs ten mažesniais balais ir jo žinios buvo mažesnės negu mano, bet dėl tik dėl to, kad aš mergina ir aš esu kruopštesnė ir aš esu labiau linkusi mokytis. Tai irgi šitas duodavo savo, bet esminis dalykas, manau, vedė diskriminacija mane į priekį, kad aš noriu ir aš įrodysiu, kad aš galiu, kad aš žinau, nepriklausomai nuo to, kas aš esu.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko jausti diskriminaciją iš moterų?
Respondentė	Šitoj vietoj teko galbūt ne diskriminacija, o labiau tokią konkurenciją, kad vis dėlto noris būti dominuojančiai vienai merginai ir negauti, pavyzdžiui, galbūt ta visgi diskriminacija ateidavo iš to, kad nenoru dalintis informacija ir tas labiau, kad “aš tau nesakysiu, kaip čia padaryti, nes aš noriu vienas žinoti ir būti viena dominuojanti”. Tai šitas, galbūt, bet čia labiau vadinčiau konkurencija aš tai. Diskriminacija iš moterų, dažnu atveju, man tas būtent panašėdavo į pavydą ir toks, kad merginos nori būti vienos, kurios jos viską išmano tarp vyro ir jos gerai tame jaučias, bet kadangi, dabar šiom dienom, tai buvo daug anksčiau, čia buvo, kai aš tik pradėjau dirbt, šiai dienai, kadangi merginų labai daug yra jau inžinerijoje ir jų daugėja vis, tai tampa visiška norma ir galbūt atsiranda tas toks “Women power”, kada mes stengiamės palaikyti ir skatinti eit merginas į inžineriją ir visos aplinkoj matantys tokie judėjimai kaip “Women go tech”, tas palaikymast tas “suportas” leidžia merginom jaustis saugiau ir padrąsinti vienas kitą. Tai šitoje vietoj tai jau pasikeitė labai požiūris į merginas ir, manau, mes vieną kitą labiau tik palaikom ir norim, kad kuo mūsų daugiau čia būtų.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?

Respondentė	Teko girdėti, kad ypatingai jaunai atrodančios merginos, kad dažnai iš vyro girdimą “ai nu ką tu čia mergaitė pasakoji” ir būtent tas “mergaitė” moteriai nu, kuriai jau yra, tarkim, 30 metų vadinamos “mergaitė” yra ne dėl to, kad jinais jaunai atrodo, bet kad jinais yra moteris, mergina ir jai norima pasakyti: “ką tu čia mergaitė aiškini” ir sakant “mergaitė” norint ją pažeminti, būtent pabrėžti jos mažumą, jos lytį ir kad “tu nelysk čia prie mūsų rimtų dėdžių”. Tai šitus susirinkimo metu būdavo, kur galbūt tokia ši čia, galbūt, pajausčiau labiau vyresnių vyrų, tokių dėdžių, kurie linkę dominuoti ir nenorintys įsileisti jaunų profesionalų į savo ratą, kurie yra pripratę vat, būtent dirbt kažkokių tai vienu žmonių rate. Taip pat, pavyzdžiui, tekę girdėti ir tarp draugų rate, kur dirba konsultacinį darbą ir, pavyzdžiui, paskambina ten pasikonsultuoti į liniją dėl kažkokių ten varžtų, dėl sprendinių ir tik išgirdus merginos balsą ir pradėjus jai konsultuoti, yra paprašoma, ar “galit pakviesti vyrą konsultantą, nes aš čia jumis nepasitikiu”. Tai šitokių tikrai atvejų yra kur tikrai, taip pat čia tokia galbūt biški “off topic” istorija, kai kolegė dirbdama pakankamai vyriškoje aplinkoje, jinais dirbo su langais nuo prie matavimo iki montavimo ir jinais tiesiog netgi bijodavo apsirengti kažkaip moteriškiau. Tai reiškia, kad tu turi slėpti netgi savo išvaizdą, savo moteriškumą. Vasaros metu negalėdavau užsidėti sijono ar šortų, nes tada ją buvo žiūrima, labiau buvo tas požiūris, kad “čia mergina tai ką tu čia, kaip čia tu atrodai, tu eik dirbt savo darbo” maždaug kažkur kur “nagučių lakuoti, o ne dirbt va šitą darbą” tai jinais, mergina, pradėjo rengtis labai vyriškai savo plaukus slept po kepure ir visi va tokie stengiamaisi paslėpti savo moteriškumą. Tai dažnu atveju čia merginos stengiasi ypatingai, jeigu kažkur statybvietai, tai paslėpti savo moteriškumą ir kuo mažiau jo rodyti, kas yra labai liūdna, kad būdama moteris turi slėpti tuo, kuo tu esi, kad pritaptum vyrų aplinkoj.
Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų.
Respondentė	Galbūt ne? Manau, kad ne. Kad kažkaip žemintų ar dėl to, kad jisai yra vyras, tai ne iš tikrųjų neteko susidurti.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Aš manau, mano darbo aplinkoj yra tiesiog labai natūralu dirbančios merginos, profesionalės. Manau, kad jos yra puikiai įrodžiusios savo vietą

	po saulė. Joms nėra skirstomi, ar žiūrima, kas jos yra, labiau žiūrima į darbo patirtį ir duodami įdomus, sudėtingi projektai ir tiesiog žiūrima, kaip jos susitvarko, nepriklausomai ar jos merginos, ar vyrai, jos gauna tokius pačius įdomius, sudėtingus projektus ir jos puikiai suvaldo ir pasiekia galutinį rezultatą. Tai, manau, šitoj vietoj tikrai darbovietėj yra geras mikroklimatas, kuris leidžia, matyt, ir natūraliai pačiai jaustis, taip pat, kad. Tiesiog būk gera specialistė ir nesvarbu, kokią lytį tu turi.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	Pagalvosiu sekundę [pauzė] Galbūt, vienam darbe, galbūt buvo vaikinai dažniau kviečiami į objektą, nes tiesiog jie yra vaikinai ir atvažiuot pakonsultuoti. Mane, šitoj vietoj, rečiau kviesdavo, bet pats darbdavys, manau, suteikdavo pakankamai vienodas galimybes tiek važiuoti į mokymus, tiek imti didesnius projektus. Galbūt vat vienoj vietoj buvo man, kaip merginai, irgi, bet čia galbūt taip sukrito, nes buvo "Covid" metai, kad aš tiesiog visada dirbdavau ties mažais projektėliais ir aš galvojau tokią repliką, kad "man čia gerai tave turėtų. Čia vat šitus mažus projektėlius gebi greitai ir kokybiškai daryt, o vat su didesniais tegu dirba vaikinai", tačiau jau po "Covid", kai aš jau galvoju, "nu man nusibodo dirbti su tais mažais projekteliais, man nebeįdomu, aš neturiu iššūkių", aš tiesiog susiradau kitą darbą ir atėjau ir pasakiau, kad aš išeinu. Tada iškart pasakė, "ko tu nori?", aš pasakiau, kad "aš noriu didelių projektų, aš nenoriu dirbti tik su mažiukais, man neįdomu". Tai tada iškart viskas pasikeitė, bet tik tokiu būdu aš galėjau prieiti prie to, kad aš gaučiau įdomius projektus, su kuriais galėčiau dirbti, kurie reikalauja daugiau, galbūt, pažiūrėti detales, daugiau pagalvoti, daugiau inžinerinio mąstymo. Tai šitoj vietoj yra, manau, galbūt vaikinams. Dabar dar atsiminiau irgi vienas darbovietė. Joje labai trumpai dirbau, nes man buvo visiškai sunkiai suprantama. Būtent ten buvo, kad merginos, paprašiusios kažkokių įdomesnių projektų, aš, pavyzdžiui, buvau labai smalsi, man visada buvo įdomu, aš ten klausinėdavo "kodėl čia toks ar anoks sprendinys?", tai manęs labai nemėgo direktorius, nes maždaug "tu va turi čia savo darbą, ten daryk" ir tai buvo paprasčiausias statybos inžinieriui bazių bazė, tai yra tiesiog darymas armavimo brėžinių ir "tu nedrįsk daugiau nieko klausti, nes tu čia esi mergina ir nu tau čia nereikia jokių čia sprendinių žiūrėt, nes tu čia

	tikriausiai visą gyvenimą tik tai, nieko daugiau nedarysi”. Tai, pavyzdžiui, buvo mergina, kuri dirbo 3 metus, ir jina niekada nebuvo gavus nieko daugiau, kai tuo tarpu atėję jauni vaikinai, galbūt ką tik po studijų ar turėję kokių metų patirtį, iškart gaudavo vadovaut projektai, gaudavo visą tą projektą valdyti, o merginos, toje įmonėje, buvo visiškai maždaug “mums reikia va tokių paprasčiausią darbą dirbančių ir tam puikiai tinka merginos, nes vat jūs čia nieko neišmanot ir va tiek jūs dirbat ir mums, tiek ir užtenka, o rimtus reikalus darys vyrai”. Tai būtent šitoje darbovietė aš neužsibuvau ilgai, nes mano akiai tai buvo nepriimtina, aš norėjau daugiau ir man netgi buvo pasakyta pastaba, kad “mums čia nepatiko, kai kurios tavo asmeninės savybės” ir aš supratau į kurias asmenybės, į kurias būtent tas savybes buvo šitie žodžiai nukreipti, kad tu neturi teisės norėti kažko daugiau.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Iš bendradarbių? galbūt čia irgi buvus, šiuo metu tai ne, tikrai sakau, pas šiuo metu yra pakankamai daug merginų puikių profesionalių, o buvusiuose darbuose, galbūt buvo tai, kad labiau žiūrima į tai, kad nusprendus siekti dar vieno mokslo, aš girdėjau iš vien tokių pasakymus, kad “tai tau čia reikia vaikus gimdyt, tau čia nereikia mokytis, tu geriau turtingą vyrą susirast” ir tas buvo, kad “kam tu čia stengies, kam tu čia varginės, čia ne moterų vieta ir tu geriau eik į namus ir vaikus gimdyt”, bet niekada nebuvo skatinama, kad “eik daryk, mes palaikom”, tai šitoj darbovietėj tai tikrai teko susidurti su tuo, ir galbūt kai, pavyzdžiui, pasakydavau kažkokias tai pastabas vyrams, tai jie niekada rimtai į tai ne sureaguodavo, nors aš faktais pasakydavau, kad “tu blogai dirbi tu nepadarei šito, tu neatlikai savo užduoties ir permetei man jas”. Vyrai turėdavo teisę sau tai leisti, nes “aš čia galiu šitaip”, bet bendrai pažvelgus, tai jie vis vien buvo to požiūrio, kad “tu čia mergina ir tu čia nenorėjo kažko daugiau”. Tai buvo, bet čia specifinėse, galbūt, vietose ir būtent žmonių buvo požiūris, atskirų vyrų būtent požiūris į moterį. Tai, manau, jų visų požiūriu bendrai to vyro būtent požiūris į moteris toks ir buvo, kad “čia moteriai ne vieta”.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?

Respondentė	Galbūt sulaukiu kritikos, galbūt šiek tiek, kad “o tai moteriškesnio darbo nesugebėjau susirasti ar susigalvoti?”. Tai iš tikrųjų tie žmonės, kurie nežino, ką aš dirbu, kaip tas mano darbas atrodo ir kodėl man jisai patinka, tai tikrai susilaukiu ir iš artimos aplinkos žmonių, kurie manęs, kaip ir inžinierės, nepripažįsta ir niekada neateina pas manęs paklaust patarimo specifiniais klausimais, kuriuos aš galbūt išmanyčiau, žinočiau, tai jaučiasi labai šitas, kad aš nesu pripažįstama kaip inžinierė. Tas yra labai liūdna, bet tiesiog čia galbūt yra senesnė karta ir jiems sunku pripažinti, kad tiesiog kartos keičiasi ir jau mes nebeturim stereotipo, kad čia viena ar kita pusė privalo dirbti vieną ar kitą darbą.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Manau jau nebe. Prieš 10 metų, tikrai tai buvo opi tema, bet šiai dienai mes turim pirmam, antram kurse statybos inžinerijos 50-50 % merginų ir vaikinų. Tai manau, kuo toliau, tuo labiau mes dominuosim ir galėsime džiaugtis, kad turim nuostabių inžinierių, kurios dalinasi savo žiniomis ir yra tokios pat gabios ir, iš kitos pusės, galbūt ir vyrai pradės leisti sau rinktis tas specialybes, kur galbūt jie turi būtent, pavyzdžiui, kažkokią tai atjautos pajutimą ir panašiai. Tai manau, kad mes einam link to, kad lygybė atsiranda ir visi pradėsime rinktis tai, kas iš tikrųjų mums įdomu ar mus traukia nebežvelgdami į šitą stereotipinį darbų pasirinkimą.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Manau, būti drąsiai, nebijoti pasakyti savo nuomonės, bet šita nuomonė visada pagrįsti mokslo, žiniomis, faktais, o ne jausmais, nes moterys labai dažnai pagrindžia, kodėl galbūt į moteris vadoves ar projektą vadoves yra žiūrima šiek tiek skeptiškai, nes nu moteris, mes dažnai esam jausmingesnės. Mes, mums čia liūdna, mes pamatom kažkuką ir panašiai ir mes čia galim apsiverkti, o kai reikia dominuoti, rodyti lyderystę ir panašiai, tai galbūt mes čia užstringam. Tai manau, kad čia svarbiausia yra nebijoti rodyti noro, lyderystės, parodyti norą, man asmeniškai pačiai buvo, kad aš rodžiau didžiulę iniciatyvą, kad aš pati noriu komunikuoti su projektų vadovais, aš pati noriu šitos atsakomybės, “duok man pamėginti”, būtent vadovui tiesiogiai komunikavau, kad tuom ir jis supratęs, kad aš noriu, po truputį davė man prasimėginti, pamatė kad man tai įdomu, aš nuo to

	“kaifuoju”, man smagu ir tiesiog vis daugiau ir daugiau perleido tų atsakomybių, kur galų gale jisai tiesiog yra likęs koordinuojantis žmogus, kuris mane palaiko esant galbūt mano žinių багаžui neužtenkant, bet svarbu norėti ir rodyt norą ir nebijot parodyt, kad tu nori. Ir kalbėti apie tai. Ir tai ateina ir iš patirties, nes kadangi vat žmogus, su kuriuo irgi draugaujam, bendraujam, būtent mergina, draugė, jina irgi yra baigus statybos inžinerija, bet jina baigia tik šiemet ir, pavyzdžiui, jos jaunystėje labai jaučiasi, kad jina dar bijo kai kuriuos dalykus daryt ir jina man sako “žiūriu į tave ir aš mokaus”, sukau “tiesiog tu per laiką suprasi, kaip reikia nebijot pasakyt savo nuomonės, tu suprasi, kaip reikia komunikuoti”. Tai tiesiog tas pabrąšinimas kiekvienai merginai, moteriai, kad nebijoti prašyti ir rodytą savo lyderystę. Tai čia, manau, yra esminis dalykas, kas padeda eiti į priekį, bet tuo pačiu labai svarbu remtis ne jausmais, o mokslu, nes čia yra svarbiausia. Jeigu tu jausies “aš taip manau, mano asmeninė nuomonė, nes aš taip pagalvoju”, tai nebus pasakymas, tai nebus teiginys, čia bus toks labiau jausmų, bet jeigu aš perskaičiau va šitam techniniam reglamente, kad yra taip ir taip, ir tu ateini ir kalbi faktai, žiniom, tai visiškai tu prarasi diskriminaciją kažkokią, nes tu žinosi, tu kalbėsi iš mokslo pusės, o ne iš jausmų.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Galbūt būti, mėginti kurti aplinką, kurioje būtų išsilavinę žmonės, kurie suprastų, labiau pasaulietiška žmonių tiesiog. Tai yra opi tema ypatingai, galbūt, senesnio kirpimo įmonėse, kur yra toks “kurpalius,” kad “dabar yra tik taip ir ne kitaip ir čia moteris turi atnešti kavytę”. O jaunosiose, inovatyviose įmonėse, kur dirba žmonės ir nebijo, tai šito jau nebėra. Bet kaip pasiekti šitų lygių teisių visose įmonėse, tai tiesiog turim pragyventi, manau, dar vienas kartą, nes tas stereotipas yra susidaręs, kad moteris yra čia “kavytės” nešiotija ir jina negali būt lyderiaujanti, vadovaujanti, tai tiesiog iš žmonių šito neišmuši, nors jam galėsi duoti 101 faktą. Tai, manau, reikia pragyventi dar vienas kartą, kada tai bus norma, tai nebekels kažkokio kreivo žvilgsnio, o tai bus visiškai normalu, kad vadovauja tiek vyrai, tiek moteris ir inžinerijoje, ir bendrai paėmus.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?

Respondentė	Manau, kad rinktis... Čia didžiausia požiūris yra žiūrėti į vyrą ir moterį kaip lygiaverčius, nepriklausomai nuo to, kad moterys gali išeiti į dekretines. Čia yra, manau, svarbiausias dalykas, nes čia yra didžiausia moters rizika, kuri tikrai turi tai išgyventi ir nekreipti į tai dėmesio, susitaikyt su tuo, pavadinkim tai susitaikyt, nes tikrai priimti tai kaip natūralų procesą ir žiūrėti labiau iš žmogiškąsias savybes, o ne būtent į tai, kur žmogus gali išeiti, ar kas gali pasikeisti, tai tiesiog žiūrėti į specialistą visų pirma, o ne žiūrėti į jo lytį ir žiūrėt, kaip jisai susitvarko su situacijom, kaip jisai geba išspręsti užduotis ir tada jau atsiranda natūralus toks procesas, kada atsiranda, jeigu vėlgi, jeigu specialistas yra geras, nesvarbu, ar jisai yra vyras ar moteris. O kad palaikyti tą būtent lygybę? dar pagalvosiu minutę. [paузė] Taip. Manau leisti vienodai augti ir tobulėti. Jo čia galbūt apibendrinant, vienodai leisti augt ir tobulėt, nepriklausomai nuo lyties. Ir tada jau atsiranda, kur gali vienas ar kitas labiau rodyt savo gebėjimus. Tai vienas, galbūt, gali projektavime labai gerai rodyt savo gebėjimus, kitas vadovavime, nes gali moterys, pavyzdžiui, labai daug užduočių vienu metu apgalvoti ir porą žingsnių į priekį pagalvot, nes čia dažnai mes esam linkusios porą žingsnių į priekį apgalvot ir nuspręst, vyrai, galbūt, to neturi. Tiesiog išrinkt žmonėms jiems tinkamas ir pozicijas, kur jie jausis geriausiai ir kur galės dirbti savo darbą gerai, tai, pavyzdžiui, jeigu ar vyras, ar moteris gali gerai atlikti užduotį projektavimo, tai jo neversti, galbūt eiti į vadovavimą, kur žmogui visiškai nepakeliui, tai žiūrėti ir iš žmogaus savybes ir parinkt, kas jam yra tinkamiausia.
-------------	---

Respondentė JV>5

Tyrėja	Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate
Respondentė	Ar dirbu savo įmonėje, kurioje dirbu 25 metus jau ir pareigos yra gamybos padalinio vadovo pavaduotoja, šiai dienai.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?

Respondentė	Jo, iš administracijos, nešneku apie darbininkus, kurie yra visi absoliučiai vyrai 100 %, yra 84 žmonės, tai iš jų yra 10 moterų ir 74 vyrai. Procentiškai matyt, čia yra 12, man atrodo, jo tą pažiūrėjau, 12% ir 88 %. Tai 12 % moterų.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Tai yra nelygios teisės, kurios, ta prasme, tiek kaip ir sueilgesiu, kur pasireiškia nelygios teisės. Elgesys yra kitoks tarp pavaldinių, tarkim kaip elgiamasi su vyru ir kaip elgiamasi su moterim, tai darbo užmokesčio nelygybė ir visos kitos, kur yra išskiriama pagal lytį, diskriminacija.
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Girdėti labai nesidomėjau, bet ta prasme aš įsivaizduoju, kad taip jinai gali būti gera, kai nu kažkokiais gerais tikslais yra kas nors padedama kolegoms, bet manau, kad tai turėtų būt irgi ne dėl lyties padėjimas, o, kad konkrečiai skaityti apibrėžimų, kas tai yra žinokit tikrai to nedariau.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?
Respondentė	Manau, gali visai nieko nebesiekti arba tiesiog rinktis tokią sritį, kuri nuo senų laikų yra vadinama moteriška, nors visiškai tai tam žmogui netinka, ta prasme, gali, manau, pakeisti žmogaus apsisprendimą.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Manau, kad siekiamybė.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Suprantu, kad nežiūrint į lytį, jeigu žmogus turi tam tikrus gebėjimus, tam tikrus nebūtinai vadovauti, bet atlikti tam tikrą darbą, tai neturėtų būti skirstoma ar tai yra vyras, ar moteris. Manau, kad labiausiai šiais laikais apie tai kalbama, tarkim, vadovų, tarkim, tarpe, tai, kad neturėtų būti, jeigu žmogus sugeba tą darbą daryti, neturėtų žiūrėti, ar tai yra vyras, ar tai yra moteris.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?

Respondentė	Manau, lytis neturėtų visiškai, neturi jokios įtakos geram vadovui, ta prasme, visiškai jokio skirtumo ar tai yra vyras, ar moteris. Jeigu jisai sugeba tą daryti, tai lytis absoliučiai, manau, neturi jokios įtakos.
Tyrėja	Kokias darbų ar savybių grupes tradiciškai priskiriame vyrams ir moterims? Kodėl taip manote?
Respondentė	Manau, kad vyrams, visų pirma, turbūt ta fizinis turbūt stiprumas yra priskiriamas, kad jie ramesni yra, kad labiau tvardosi negu moterys, yra aktyvesni, turbūt, logiškumas yra priskiriamas, bet, mano manymu, kad tai lygiai taip pat gali turėti ir moteris visas šitas savybės.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Taip. Taip, jaučiau, jaučiu. Buvo laikas mažiau, jaučiau, buvo laikas labiau jaučiau, labai priklauso nuo situacijos. Turėjau netgi tokią situaciją, kai atvažiuoja vyras užsakovas ir man neduoda brėžinių, pagal kuriuos gaminsim gaminius ir sako, kad „aš juos noriu perduoti žmogui, kuris būtent vadovaus tų gaminių gamybai“ dėl to, kad nu aš galiu nesuprasti, kas ten yra parašyta, nors tai yra mano darbas. O jaučiu ir toliau. Po to tas žmogus, tarp kitko, atsiprašė, susipažinęs, labiau pažinęs mane. Po kokių 3-4 mėnesių atsiprašė, sako, „man labai gera, kad taip buvo“. Tai čia sakyčiau, sveikintinas buvo veiksmas. O šiaip nuolat jaučiu, nuolat jaučiu ir nu nes darbo užmokestis yra, deja, skirtingas mano pozicijoje esančių vyrų ir moterų. Yra kolegų, iš kurių nejaučiu, realiai iš daugumos aš nejaučiu. Tarkim, jeigu sakyti procentais nejaučiu apie 90-95 % netgi nejaučiu. O jaučiu iš, turbūt iš pačios aukščiausios vadovybės, labiausiai jaučiu, kad esu moteris.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Tik demotyvuoja. Nes žmogus, aš prieš tai užėmiau pareigas gamybos vadovės. Vietoj manęs atėjo dabar jau 3 vadovas. Visi vadovai, kas liečia darbo užmokestį, tikrai uždirba daug daugiau negu aš uždirbdavau tose pareigose, o ar yra stipresni? laikas parodys.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko jausti diskriminaciją iš moterų?
Respondentė	Ne iš moterų, ne.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?

Respondentė	Taip, buvo. Lygiai taip pat ji taip pat buvo padalinio vadove, tai labiau, mus moteris, labiau, labiau, kaip net nežinau, kaip įvardinti, labiau kontroliuoja, labiau mumis nepasitiki ir jina išėjo, tas žmogus.
Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų?
Respondentė	Ne, neteko... [paузė] tai mūsų organizacijoje, ne, neteko.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Paskutiniu metu, kas man labai patinka, yra nustatomos, kad ir tos įmonės naudos, kur manau, nežinau, ten nelabai gilinausi, bet, tarkim, telefoną gauni, kompiuterį gauni pagal savo pareigybę, o ne pagal kažką kitą, ta prasme, tos taisyklės nustatytos man visai patinka, kad jeigu yra pareigybė tokia, tokia, priklauso tas ir tas, pareigybė tokia ir ten neskirsto ar tai yra vyras, ar yra moteris.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	Manau, kad suteikiama. Taip. Todėl, kad tai yra tikrai labai vyriška sritis ir, deja, taip yra.
Tyrėja	O gal pavyzdį turėtumėt?
Respondentė	Labai paprastas pavyzdys, kad ta prasme, kad priima į tavo vietą vyrą, nes galvoja, kad vyras geriau, ta prasme net ne geriau susitvarkys, nežinau net dėl ko tai buvo, įvyko viskas, bet manau, dėl to ir įvyko, kad esu moteris. Galbūt kartais moterys būna, nors vyrai lygiai taip pat būna emocionalūs, moters išreiškta nuomonė, jeigu jina nepatinka, į ją labiau reaguojama, kaip, kad neteisinga, negu į vyro. Labiau reaguoja, ką moteris sako. Vyras tą patį pasakytų, tai net nesureaguota, o moteris, tai čia viskas, viskas tada negerai.
Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Šiaip ne, jeigu ne.. ar profesinė čia prasme yra, ar tiesiog kaip į žmogų?
Tyrėja	Tiesiog kaip į žmogų.
Respondentė	Ne, ne, ne. Dauguma labai palaiko. Dauguma labai gerbia ir ta prasme, ir po šiai dienai suvokia, kad tikrai puikiai susitvarkau, bent jau iki šiol, su darbu tikrai ne. Su visais bendradarbiais su dauguma, ta prasme, tikrai.

	Aišku, yra keletas procentų, bet tada turbūt su žmonėmis, kurie, su kuriais tau nėra gera, tu kuo mažiau stengiasi, tiesiog profesiniais reikalais, o profesiniais reikalais, kai bendrauji, tu tiesiog atsiriboji, bendrauja tik profesiniais reikalais. Bet dauguma tikrai pas mus tikrai palaiko. Manau, kad net ir pas jus paklausus apie mane, nežinau, ar būtų blogų nuomonių, daug, nežinau. Įdomu šiaip galit, jeigu Jums įdomu, galit paklausti jūsų X su Y ten bendrauju. Ar jiems atrodo, yra skirtumas, kaip bendrautų su manim, tarkim, ar bendrautų su vyru mano pozicijoje? nežinau, jeigu tai būtų įdomu.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?
Respondentė	Ne, tikrai ne.
Tyrėja	Palaiko?
Respondentė	Artima aplinka tikrai labai palaiko, viskas gerai. Jei ne artima aplinka turbūt būtų daug sudėtingiau, spėju. Spėju ir daug moterų atsisako, dėl to turbūt.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Taip.
Tyrėja	O gal kažkokį pavyzdį turėtume?
Respondentė	Taip pasakiau, taigi aš buvau, aš buvau padalinio vadove, o dabar pavaduotoja.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Turbūt, nežinau, turbūt turi ateiti laikas, sąmoningumas, jaunesnė karta turbūt vėl yra kitokia, o kad padėtų šiais laikais, tai turbūt taisyklės tiesiog tos, kurios, kaip sakoma, nu kaip čia pasakyti, jeigu jau priėmė moterį, tai, manau, turi, moteris daro lygiai tą patį, ką daro vyras, turi ir visą organizaciją priimti jos darbą. Net grynai, kad kaip yra pareiginės, nurodyta daro, jeigu daro, tai viskas gerai. Nežinau ne tik pareigines, bet kažkokios tai taisyklės nustatytos. Vienoda ta naudų programa moteriai, vyrui, kad nebūtų skirtumas, kad, tarkim, profesinę veiklą, jeigu yra nustatytas atlygis ta prasme turėtų būti nesvarbu, kas ten yra, ten turėtų būti panašių, jeigu yra, tarkim, įmonėje, tam tikrų padalinių vadovai yra, turėtų

	būti jų panašus atlyginima, tarkim, nežinau 3-4 tūkstančiai ar ne, yra nustatytas ir neturėtų skirstyti į tai, ar tai yra moteris, ar tai yra vyras, „galbūt moteriai galima mažiau mokėti? vis tiek moterys mažiau uždirba, tai jinais dirbs už tokią kainą“. Tai, manau, kad tos tokios taisyklės tikrai šiam laikui padėtų.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Sąmoningumo žmonių, kol nėra sąmoningi taisyklių. Bet realiai po truputį situacija tikrai keičiasi. Per 25 metus aš tą matau. Tikrai situacija gerėja. Tikėkimės, kad dar po 10 metų nereikės, neturės moteris tokių problemų.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	Kokius sprendimus?... Tai tiesiog jeigu yra pareiginiai nuostatai, jeigu žmogus atlieka, ta prasme, pareigą, nesvarbu jis yra moteris ar vyras, turi būti vienodas darbo užmokestis, nepaisant lyties ir vienodi darbai ir vienodai ją turi priimti. Čia labai kartojasi, aišku, tas pats. Realiai specialiai nieko imtis, tiesiog specialiai nu turėtų, manau, kad dar daug kur yra, kad moteris vadovė ir ją visiškai kitaip, priima negu vyrą vadovą. Moteris aščiau pasakys, tai tada bus, nežinau, labai nežinau gražiai, negražiai, kaip žinot, kaip sako „boba su kuo“, o vyras pasako, tai viskas tada gerai yra. Arba moteris, kad ir mūsų Lietuvoje politikoje, moteris vadovė sakydavo, tarkim, Šimonytė, tai va čia jau arogancija, tą patį sako vyras, kitoks vadovas, kitos partijos, jau ten būna nebe arogancija, nors pasako tą patį ir taip pat. Į moterį vadovę yra žiūrima daug, kaip sako, per didesnę padidinamąją stiklą ir daug daugiau analizuojami jos žodžiai, veiksmai, sprendimai.

Respondentė AG>5

Tyrėja	Prieš pradėdant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku.
Tyrėja	Papasakokite apie savo darbo patirtį – kiek metų dirbate ir kokias pareigas užimate

Respondentė	Tai dirbu kelių sektoriuje. Esu kelių inžiniere. Šiuo metu mano pareigos yra darbų vadovė gamyboje. Šioj įmonėj, grynai vat gamyboje, jau dirbu 5 metai eina, tai jau 6, tiksliau eina. 5 metus dirbu, 6 eina.
Tyrėja	Gal galite nurodyti Jūsų darbovietėje dirbančių vyrų ir moterų santykį?
Respondentė	Būtent šioj pareigybėj?
Tyrėja	Taip.
Respondentė	Tai viena moterims aš, o vyrų visi likę, jeigu reikėtų tikslaus skaičiaus, galėsiu patikslinti, suskaičiavus, bet bus apie 15, darbų vadovai.
Tyrėja	O apskritai visoje įmonėje irgi turbūt panašus santykis?
Respondentė	Nu jo, pas mus visokių moterų administracijos srityje, bet santykis taip pat nebūtų didelis. Mažoji dalis moterų. Iki 10 % skaičių gal.
Tyrėja	Kaip Jūs apibūdintumėte diskriminacijos sąvoką? Ką ji Jums reiškia?
Respondentė	Tai man diskriminacija, sakyčiau, kad kai žmonės gal kiti tavęs nepriima, nes tai netelpa į kažkokius visuomenės sugalvotus rėžius kažkokius tai vat. Maždaug tu vat neatitinki tam tikrų standartų, kažkieno sugalvotų, na tau tada ima viską prikaišioti iš tos situacijos, pasakyčiau taip, kad va būtų. Diskriminacija, kad tu esi kitoks, kažkaip nesielgi taip, kaip tikėtusi visuomenė
Tyrėja	Ką Jūs žinote apie „gerąją diskriminaciją“? Jei teko apie tai girdėti, kaip ją suprantate? Jei ne, ar manote, kad diskriminacija gali būti gera?
Respondentė	Aš skaičiau šitą klausimą iš tiesų ir nesi'google'inau, kad būtų sąžiningai. Tai man asmeniškai neteko girdėt tokios sąvokos. Bet aš galimai gal sakyčiau, geroji diskriminacija, tai gal būtų kaip, maždaug tave bando, tau paminėt, kad tu netelpi tą visuomenės standartą, tačiau tam tie žmonės gal tavimi žavisi, o ne tave peikia. Gal čia sakyčiau ta geroji, bet šiaip nežinau.
Tyrėja	Šiaip geroji diskriminacija, pozityvioji diskriminacija, tai yra toks apibūdinimas, kad tai yra veiksmai, kurių tikslas yra suvienodinti darbuotojų galimybes, nu, tarkim apie darbo sritį kalbant, tai yra darbuotojų galimybės suvienodinti, bei pašalinti esamą nelygybę, tai čia taip iš kitos pusės tokia diskriminacija kur vat, kad dažnai tie, kurie man diskriminuojantis, tada būna jiems kažkas sąlygos galbūt suteikta.
Respondentė	Supratau.
Tyrėja	Kaip, Jūsų manymu, diskriminacija gali paveikti moterų galimybes siekti karjeros tikslų, palyginti su vyrų galimybėmis?

Respondentė	Tai galimybės ženkliai sumažėja, nes moterys pastoviai turi įrodinėti savo vertę kad jos gali, o vyram, tai tiesiog nu vat, tarkim reikėtų kokio nors specialisto nu va tai vyrą paimtų, o tam, kad moteriai paimtų jina turėtų įrodyti, kad jina galės. Visą laik, net jei tave pakelia, aš taip įsivaizduoju, kad moterys pastoviai turi įrodinėti, kad jina gali, kad jina sugeba, kad jina neklęsta. Į virus visi žiūri natūraliau, paprasčiau.
Tyrėja	Kaip manote, ar lygios teisės jau yra realybė ar vis dar kiekvienos įmonės siekiamybė?
Respondentė	Lietuvoj tai gal skaidyčiau sektoriais. Kas liečia pačią statybą, kur visokie pastatai, tai, sakyčiau, jau netoli ir realybės visai, bet jeigu skaidant pavyzdžiui į infrastruktūrą, tai sakyčiau, kad tai dar labai tolima siekiamybė tikrai.
Tyrėja	Kaip Jūs suvokiate vyrų ir moterų lygybę darbo aplinkoje? Kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Tai mano akimis, lygybė yra tai, kad maždaug jeigu tau skyrė kažkokią užduotį, tai ne sakytų “nu va tu, kaip moteris, tu gali tai atlikti; šitą paliekam vyrą”, kad nebūtų skiriant užduočių išskiriama lytis, o tai būtų tiesiog bendratimi šnekama.
Tyrėja	O kodėl tai gali būti svarbu?
Respondentė	Tam, kad nenumušti motyvacijos, ypač moterim siekti kažko daugiau, laužyti standartus.
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes? Kaip lytis gali (ar negali) turėti įtakos vadovavimo kokybei?
Respondentė	Tai lytis nei kiek neturi vadovavimo kokybei įtakos, daugiau gal turi charakterio savybes, bet tiek moterų, tiek vyrų būna labai įvairių. Pirmą klausimo dalis buvo, galėtum pakomentuoti?
Tyrėja	Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia gero vadovo savybes?
Respondentė	Tai aš manau, kad racionalus požiūris į patį darbą, o ne kas jį atlieka. Grynai vat, kaip sužaisti su našumais, darbo jėga, kaip pasiekti teigiamą rezultatą, norima, o ne žiūrėti kas tai atlieka, ar tai vyras, ar moteris, ar ten studentas koks nors. Tiesiog vat, kaip našingai, žiūrėt tiesiog į procesus, o ne į tuos įrankius, kaip čia pavadinti, gal, kas atliks juos.
Tyrėja	Ar manote, kad yra vyriškas ir moteriškas darbas? Kuo jie skiriasi?

Respondentė	Aš asmeniškai, tai tokią sąvoką, tai tenka labai dažnai girdėti. „oi čia vyriškas darbas, čia moteriškas“. Tai, kadangi pati dirbu, pagal stereotipus, vadinama „vyrišką darbą“, tai manau, kad kaip ir neegzistuoja tokia atskirtis, nes kiekvieną darbą gali atlikti vyras, tiek moteris, tiesiog gal moteriai, tai užtruktų šiek tiek ilgiau arba jai reikėtų pagalbos, kas nėra nei gėda, nei ką, parašytum pakelt kokį sunkesnę daiktą, tai sakyčiau, kad darbas negali būti skirstomas į vyrišką ir moterišką, tiesiog reikėtų atsižvelgti vadovui, kuris skirsto užduotis, ar nereikia papildomo pajėgumo tam konkrečiam darbui atlikti.
Tyrėja	Papasakokite apie savo patirtį darbo aplinkoje. Ar kada nors jautėte diskriminaciją dėl savo lyties?
Respondentė	Taip jaučiau, jaučiu ir, manau, kada jausiuosi labai ilgai. Jaučiu kiekvieną dieną, nes kiekvieną dieną gauni kažkokių tai pastebėjimų, kur būtinai turi būt paminėta sąvoką į mano pusę, kad esu moteris. Tai vat. O ten apie darbo.. pati pradžia sakinio?
Tyrėja	Apie savo darbo patirtį, tai apie tą diskriminaciją
Respondentė	Tikrai labai daug.
Tyrėja	Kaip tai vertė Jus pasijusti? Ar tai motyvavo ar ne motyvavo?
Respondentė	Tuo momentu gal kažkiek nuvilia, kad netgi kolegos, kurios ten dirba ne vienus metus, vis dar sugeba taip kalbėti ir sakyti, nes atrodo įrodai savo, kad gali, bet vis tiek vat atrodo, reikia dar įrodyt. Pamečiau šiek tiek mintį.. ai motyvuoja.. tai mane savotiškai motyvuoja, nes nu aš noriu jam įrodyti, kad galima taip, kad tie stereotipai, jie negalioja. Tačiau vėlgi atsiranda ta sąvoka, kad viską tenka įrodinėti, nes savaime kažkaip vat žmonių mąstymas yra vis dar linkęs būt, kad nu vat yra tas vyriškas, moteriškas skirstymus.
Tyrėja	Papasakokite, ar teko pastebėti diskriminacijos atvejų, kuriuos patyrė Jūsų kolegės moterys. Kokia tai buvo situacija?
Respondentė	Ne, tai į kolegių pusę, sakyčiau, kad diskriminacijos neteko pastebėti, gal dėl to, nes aš visada būnu objektuose, o jos ofise, tai dėl to šiek tiek mažiau, bet diskriminacija gal nelabai gali būti, nes anot valdžios, gal taip pavadinkim, visos likusias moteris dirba ta kabutėse „moterišką darbą“, tai yra buhalterės ir administratorės, bei personalo vadovė. Tai kažkokios diskriminacijos tai tikrai nėra.

Tyrėja	Ar teko matyti diskriminaciją darbo aplinkoje, kur nukentėjęs buvo vyras? Papasakokite, jei teko pastebėti tokių situacijų?
Respondentė	Dėl vyrų diskriminacijos, tai taip, yra tekę. Tai dažniausiai, tarkim, yra darbuotojai, kur tarkim turi, aplamai žmogus ypatingų poreikių. Tai tikrai ne retas atvejis, kai tam tikrai kiti darbų vadovai, pavyzdžiui, pašiepia žmogų už tiesiog jo išskirtinumus. Tai čia, sakyčiau, taip pat diskriminacija, nes maždaug „ai“ tarkim „tu nesugebėsi, nes tu ten vos ant kojų pastovi, reikėtų nueiti į nurašyti jau tave“. Tarkim, va tokios vat. Tai čia ir sakyčiau, kad diskriminacija, nes nu tiesiog žmogui parink jam atitinkamą darbą, o ne iškart jį nurašyt kažkaip vat, kad jis nesugebės.
Tyrėja	Kokios prevencinės priemonės, jei yra tokios, yra taikomos Jūsų darbo aplinkoje diskriminacijai mažinti?
Respondentė	Pas mus yra sukurtas ar komitetas, ar ten vienas žmogus už tai atsako, už, kad nebūtų darbe to vadinamojo mobingo bei diskriminacijos, kad jie vat iškiltų tokių atvejai, kad na vyktų tam tikri pokalbiai su diskriminacija palaikančiais žmonėmis. Tačiau iš asmeninės patirties nėra, gal pasakyčiau, kad nėra labai viešinama tai, nes niekada nieks nepaklausė, nežinočiau, į ką kreiptis, nu nėra tai išviešinta iki galo, bet žinau, kad kažkas minėjo, kad tai vat yra atsakingi žmonės taip vat. Dėl tokių bėdų, tai vat gali kreiptis pasipasakot. Tačiau kokių tuomet priemonių imasi vat tie teisingi asmenys, tai negalėčiau pakomentuoti, nes tiesiog nebūna viešinama informacija.
Tyrėja	Kaip manote, ar Jūsų darbe vyrams yra netiesiogiai suteikiamos didesnės galimybės nei Jums? O gal atvirkščiai?
Respondentė	Nežinau sutapimas ar ne, bet kartais atrodo, kad daugiau... kad vyrams daugiau galimybių duoda, tai ne, bet kad mane, kaip moterį, nusprendžia, tai taip, nes tarkim, elementarus pavyzdys: visi dar buvo vadovai, tarkim, važinėję su vienokiom mašinom, o aš kaip moteris, vat esu gavusi, to žemesnio rango mašina. Arba, kai buvo užėmęs range, tai visi vairavo tą žemesnio mašiną, o man išvis nebuvo suteikta mašina darbinė. Tai čia tokie gal pavyzdžiai, kurie šiek tiek gal yra skaudesni iš darbo apimties tokie. Nesakyčiau, kad vyrams tiesiog daugiau privilegijų, tačiau sakyčiau, kad jie yra visi suvienodinti, o išskirsta, bet į tą žemesnę pusę. Konkretesnio varianto, tai savo darže, neteko matyt.

Tyrėja	Ar teko kada jausti, kad bendradarbiai Jus mažiau gerbia ar žiūri kitaip vien dėl to, jog esate moteris? Jei taip, papasakokite
Respondentė	Kai tik atėjau dirbti į gamybą, tai taip, tai buvo 100 %, kad jiems buvo labai keista pamatyti moterį darbe. Tuomet, kai man jau po biški reikėdavo įsiliesti kolektyvą ir skirstyti užduotis, tai dažniausiai vyrai net nesisukdavo ir net neklausydavo. Nu, tarkim, paignorudavo. Jiems, aš ne egzistuodavau. Tačiau praėjus kažkiek laiko, kai buvau tam žemiausiam range, kur dirbi pati su kastuvu kartu su tais vyrais, jie pamatė, kad čia ne kažkokia „baltarankė“, ten su jais atrandi tą bendrą kalbą, tai jau šiam etape, po 5 metų galiu pasakyti, kad tikrai labai gerbia mano nuomonę į ją atsižvelgia ir netgi paklausė patarimo, kadangi tam tikras situacijas matau visiškai kitaip iš savo taško, negu jie įpratę, kaip matė daugelį metų visi vyrai, o aš, tarkim, kaip moterys, atnešu naujų spalvų, kažkokių, tai šiame etape, tikrai atsižvelgia į nuomonę ir jos dažnai paklausia, bet pradžia buvo visai kitokia.
Tyrėja	Supratau. Tai gal čia toks labiau yra patirties įgavimo? ta prasme, kaip ten iš pradžių neturi patirties ir tave kitaip žiūri, bet po to, kai gavote patirties pamatė, kad gerai dirbate, tai tuomet ir tos pagarbos atsirado daugiau?
Respondentė	Taip. Tik liūdna, kad iš pradžių, nes kai ateina koks naujas vyras ir tarkim skiria užduotis, nu tai jo neignoruoja, tiesiog jo paklauso, nes jis deleguoja užduotis. „O čia kaip mergina?“ Tai manė, kad nieko neišmano, tai vat tas toks diskriminacijos požymis būtų.
Tyrėja	Kaip Jums artimi žmonės reaguoja į tai, jog dirbate stereotipiškai vyrišką darbą? Ar susilaukiate kritikos ar priekaištų?
Respondentė	Teko. Tai iki šiol jokio palaikymo nėra iš tėvų pusės, kas artimiausi. Labai skeptiškai žiūri, nes dažniausiai būna pasakymas „kam tau toks darbas. Tau reikia gi šeimą, vaikus gimdyti“ tai vat o, kas liečia, pavyzdžiui, antrą pusę, tai supranta, pavaiko, kaip ir didžiuojasi.
Tyrėja	Tai tėvai, kaip minėjot, tai tokia labiau tradiciška norėtų palaikyti šeimą?
Respondentė	Taip.
Tyrėja	Kaip manote, ar kada diskriminacija prieš moteris yra pakenkusi Jūsų karjerai? O kaip ateityje?
Respondentė	Ne, nebuvo pakenkusi.

Tyrėja	Neteko susidurti su kažkokiais papildomais iššūkiais, kad karjerą Jums šiek tiek apsunkintų?
Respondentė	Ne. Dažniausiai tiesiog būdavo, kaip kai pakelia pareigose, tai būdavo toks kaip pasakymas „nu va kaip moterys, tai labai gerai čia susitvarkei, tai vat nusprendėm tave pakelti“, būdavo pabrėžiama, kad esu mergina, tačiau tai įtakos kažkokiam karjeros sustabdymui tiesiogiai tai neturėjo.
Tyrėja	Kokie sprendimai, Jūsų nuomone, padėtų moterims išvengti diskriminacijos darbo aplinkoje, ypač dirbant stereotipiškai vyrišką darbą?
Respondentė	Kokios prevencinės priemonės, aš manau, padėtų?
Tyrėja	Taip, kaip išvengti diskriminacijos arba, ypač tokiam darbe, vat moterim būtent.
Respondentė	Tiesiog išvengti, manau, kad nebus įmanoma dar daug metų, tiesiog čia jau pati moteris, jei nusprendžia eit tokiu gyvenimo keliu, jau turi būti nusiteikus, tad tai gali pakliūti jos kelyje, tokios situacijos, nu ir nusiteikti, kad laikytis labiau savo to noro eiti, būti vedama savo tikslo, negu kreipt dėmesį į aplinką ir tiesiog tikėtis, kad keičiantis kartoms tas požiūris pasikeis.
Tyrėja	Kaip manote, ko reikia, kad būtų pasiektos lygios teisės darbo aplinkoje?
Respondentė	Tiesiog reikia kartų pokyčių, tam reiks suaugti. Tai vat. Kokios keturios kartos pasikeistų, tarkim, dabartinė valdžia, dar pora vat, nes aš savo kolegų amžių daug-maž žiūriu, kas stereotipiškai žiūri, o kas lanksčiau. Tai tiesiog turi išaugti.
Tyrėja	Tai manot, kada tiesiog patys žmonės turėtų, darbuotojai iš savęs išaugti?
Respondentė	Taip.
Tyrėja	O, pavyzdžiui, įmonės kažkoks įsikišimas galbūt papildomas, ar kažkoks skatinimas tos lygybės?
Respondentė	Galėtų būti, bet manau, jeigu vat būtų tų dar stereotipinių žmonių, tai jie labai skeptiškai žiūrėtų. Gal netgi dar labiau padidintų diskriminaciją, nes sakytų „va, čia parėmėme moterį, o tada, jai čia kažkokių teisių prideda“. Tai netgi suaustrintu situaciją.
Tyrėja	Įsivaizduokite, kad vadovaujate savo įmonei. Kokius sprendimus priimtumėte, kad užtikrintumėte vyrų ir moterų lygybę?
Respondentė	Gal tiesiog norėčiau turėt tokią komandą, kur vienodas pareigas užimtų vienodas santykis vyrų ir moterų. Tiesiog, kad dirba analogiškus darbus ir

	tiesiog vat fakte pamatai, kas stipresnis, kas taip darbuotojas geriau susitvarko ir tuomet nebūtų kažkokių priekaištų, kad čia vat „aha, tai ten va daugiau vyrų, tai jam dėl to lengviau; čia mūsų daugiau moterų, tai mūsų reik pagailėti“ nu vat grynai, kad burti tokias komandas, kur būtų 50 ant 50, kad jie išmoktų eit darnai, kotu ir vienas kito tiesiog papildytų.
--	---

4 priedas. Specialistų interviu transkripcijos

Respondentė	Interviu dalyvaujanti ir atsakanti į užduodamus klausimus
Tyrėja	Interviu organizatorė
[pauzė]	Pauzė kalboje
?	Klausimas
,	Sakinio tęsinys
...	Nebaigtas sakinys

Respondentė HR1

Tyrėja	Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku
Tyrėja	Kaip vertinate visuomenės ir darbdavių požiūrį į diskriminaciją Lietuvoje?
Respondentė	Požiūrį tai vertinu iš tiesų įvairialypiai, galiu pasakyti. Vienas yra dalykas, asmeninė patirtis, kiek darbinėje rinkoje tikrai nesu susidūrus su diskriminacija, su akivaizdžiais diskriminacijos tais visais požymiais, tačiau statistika ir vieši duomenys atskleidė kiek kitokį vaizdą. Tai čia yra iš vienos pusės tas Lietuvos mastu iš kitos pusės, tai yra jau įmonės ir organizacijos mastu, tai yra, kaip pasakyt, šiek tiek tas požiūris nėra labai geras pagal visas tendencijas, tai tikrai mes turim tą problemą Lietuvoje ir tikrai, tikrai ji dar kol kas egzistuoja.
Tyrėja	Kaip identifikuojate diskriminaciją darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai pagrindiniai, sakyčiau, aspektai, kas yra diskriminacija darbe, tai aišku, tai yra darbo užmokestis. Tai yra, tarkim, jeigu kalbant, labiausiai ta diskriminacijos forma pasireiškia, tai yra moterų ir vyrų, tai yra aišku ir kitų diskriminaciją: etninių, tautinių ir lytinės orientacijos, ir taip toliau, tai šiaip jau labiausiai aišku pasireiškia tarp vyrų ir moterų ta esanti diskriminacija per atlygį, per karjeros galimybes, tiek per patį netgi pačius darbo skelbimus pradedant tai, kai yra skelbimai sudėstomi konkrečiai jau orientuojantis į tam tikrą lytį, tai vat čia yra pagrindiniai, sakyčiau.

Tyrėja	Kokie veiksmai turi būti atlikti, pastebėjus diskriminaciją? Ką moterims reiktų daryti jei darbe jaučia diskriminaciją?
Respondentė	Na šiaip įmonėse yra paprastai, jeigu jau yra dirbanti moteris, kuri jaučia, kad yra diskriminuojama, tai yra iš tiesų, tiek reiktų atsižvelgti į vidines įmonės politikas ir nuostatas, tai siūlyčiau iš tiesų, jeigu tai yra jau dirbanti ir viduje esanti moteris jaučianti diskriminaciją, tai pirma reiktų kreiptis, rašyti skundą ir kreiptis į vadovus arba HR, jeigu yra tokia įmonės tvarka vidinė nustatyta, taipogi galima, nesulaukus kažkokios pagalbos ar kažkokių tai problemų sprendimo įmonės viduje, visada galima kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ar darbo inspekciją. Ten yra irgi jau pasidarę tam tikrą galimybę, kur sprendžia tokius atvejus.
Tyrėja	Ar įmonių politika dažnai atitinka teisės aktų reikalavimus lyčių lygybės klausimu?
Respondentė	Aš labai norėčiau tikėti, kad atitinka, nes vis tik esame Europos sąjungoje ir esame, kaip pasakyti, jau tikrai demokratinė ta valstybė ir tokie mes norime būti ir stengiamės, tai tos politikos tikrai privalo ir dažnais atvejais atitinka teisės aktų reikalavimus. Tikrai klausimas, ar politika tikrai sutampa su realybe, su realiais veiksmais? Čia vat kelčiau tokį klausimą.
Tyrėja	Kokios diskriminacijos formos dažniausiai pasireiškia darbo aplinkoje?
Respondentė	Manyčiau, jo šiek tiek gal ir užsiminiau, nes tai yra kaip ir pagrindiniai tie veiksniai, ką mes girdim, tarkim, ką rodo statistika mūsų išorinė, tai, kad moterims ir vyrams už tą patį darbą yra mokamas skirtingas atlygis, taipogi joms yra sunkiau susirasti darbą tam tikrose pozicijose arba daryti karjerą. Na tarkim, jeigu moteris yra gera specialistė, tai jau jai kilti karjeros laiptais ir tapti vadovė, kai kuriais atvejais yra tikrai sunkia, tai va. O taipogi dar galima paminėti, ką moteris kažkiek susiduria, tai yra tas toks, galbūt priekabiavimas, galbūt kažkokie tai komentarai nemalonūs ar panašiai.
Tyrėja	Pasidalykite savo patirtimi ar pastebėjimais apie diskriminaciją darbo aplinkoje. Ar teko asmeniškai spręsti tokius atvejus, ir kaip jie buvo tvarkomi?
Respondentė	Šiaip mano patirtis labai įdomi šitoj vietoj, sakyčiau, galiu pasidalinti tai, jeigu kalbėt apie diskriminaciją iš darbdavio pusės, tai man neteko susidurti, nes mes tikrai, kaip įmonė, stengiamės taikyti vienodas sąlygas

	ir taikyti tuos ir skelbimus, ir darbuotojus renkamės tikrai ne pagal lytį, tikrai ne pagal kažkokias tai tokias nuostatas, o grynai pagal kompetencijas, tačiau mūsų sritis įmonės yra kelių inžinerija, statyba, tai tikrai yra stereotipiškai pakankamai vyriška sritis. Studentų, kurie įstoja jau tapti kelių inžinerijos specialistais, yra tikrai ženkliai dauguma vyrai, moterų yra, bet tikrai yra 10% galbūt, tai ta dalis, kuri jau pas mus ateina į darbo rinką, specialistai, tie kandidatai jie automatiškai yra dauguma vyrai, tai mes tikrai negalim kažkaip rinktis, ar kažkaip tai užtikrinti, kad čia būtų pusė, ar ten pagal reikalavimą trečdalis moterų, kadangi mes tiesiog rinkoje nėra tokių specialistų, tačiau galiu pasakyti, kad iš savo patirties tokią įdomią turėjom apie darbininkų poziciją. Mes buvome paleidę netgi reklamą atskirą, kurioje kvietėme į kelio darbininko pozicijas dirbti moteris ir ta visa mūsų reklama buvo orientuota, kad būtent „moterys ateikite dirbti pas mus į įmonę“ tai, ką mes gavome iš tikrųjų, su kuo susidūrėm ir mano kokia asmeninė patirtis ir požiūris - moterys pačios save diskriminuoja. Labai dažnai būna, kad iš tiesų, jos galbūt nėra diskriminuojamos realiai, bet jos taip jaučiasi, nes jos turi tokį požiūrį. Moterys, kurios kreipiasi, atsiliepė į mūsų darbo skelbimą, jos iš karto klausia, sako „O ką man, kaip moteriai, ką aš ten turėsiu daryti?“ Na, su tokia mintim, kad galbūt tas darbas bus kažkoks lengvesnis, kažkoks tai paprastesnis, negu vyrų. Tai jos gavusios atsakymą, kad iš esmės dirbt reikės tą patį iš tiesų nesidomėjo tuo pasiūlymu, tai, ką mes galim pasakyti, daryti tokią išvadą, kad jeigu jau kreipiesi į darbą, kuris yra lygiavertis ir nori gauti lygiavertį atlygį, tai turi nusiteikti, kad darbą daryt turėsi irgi lygiavertį, o kai eina klausimas apie tai, kad „ką aš galėsiu daryti lengviau, ką aš čia, galbūt kažką, tai vyrai tegul tos sunkius darbus daro, o aš gal čia kažką pašluosiu“ tai automatiškai, kaip galima tikėtis, gauti vienodą atlygį, tada tai vat šitoj vietoj iš tiesų mes nepriėmėme nei vienas moters darbą, nors žinau, kad kitose įmonėse tikrai kelio darbininkų pozicijoj moterys dirba. Aišku, aš nekalbu apie tai, kad yra tam tikri normatyvai, kad, tarkim, moteris kelti svorį gali mažesnę, bet dirbti jos tikrai gali lygiai taip pat sėkmingai, tačiau neatsirado tokių norinčių. Tai vat sakau, kaip ir mano asmeninė nuomonė, kad jeigu moterys pačios savęs nediskriminuotu, tai jos galbūt ir nebūtų taip diskriminuojamos, kaip galbūt dabar yra. Yra ir administracijoje tam
--	---

	tikrų, aš esu girdėjęs, komentarų „čia moterys pas mus diskriminuojamos“, bet „o kaip? pateikit pavyzdžių“, „Na atlyginimas mažesnis“, bet sakau „taigi tavo ir darbas kitoks negu kolegos tavo šalia sėdinčio“ tai vat „atsakomybė kitą“ sakau „tu gali eiti dirbti tą darbą“, „Ne, man, aš bijau tos atsakomybės“ sako, na tai kaip mes galim kalbėti tada apie kažkokį lygiavertį atlygį, tai šitoj vietoj ta mano rekomendacija būtų, kaip moterims, ne nediskriminuoti pačiom savęs.
Tyrėja	Kokiais teisės aktais remiamasi siekiant užtikrinti lyčių lygybę darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai aišku, mes kaip įmonė vadovaujamės visais tais galiojančiais Lietuvos Respublikos įstatymais, tai, kas galioja įstatymiškai Lietuvoje, tas aišku automatiškai galioja ir pas mus. Tai, jeigu reikia pavadinti, tai aišku, yra darbo kodeksas, yra lygių galimybių įstatymas, yra moterų vyrų lygių galimybių įstatymas. Na, jų yra labai daug. Yra ir įstatymai, ir nutarimai vyriausybės, ir įsakymai socialinės apsaugos ten, tarkim, dėl romų integracijos, dėl įvairių tautinių, įvairių religinių tų, kaip pasakyti, nediskriminaciniai tie nutarimai, įsakymai, o taip pat aišku yra Europos sąjungos teisės aktai, direktyvos Europos sąjungos tarptautinių. Jų yra labai daug iš tikrųjų aš visų taip neišvardinsiu, bet iš tos šitas nediskriminavimas, moterų ir vyrų lygių galimybių visi įstatymai jie yra tikrai jau labai, labai plačiai paplitę ir galiojantis, ir tie reikalavimai visam pasaulyje tai. Ką mes viduje turim? mes iš tiesų, tiesą sakant, atskiros tvarkos tokios neturim, kurie apibrėžia būtent tą lygių galimybių nuostatas, bet mes turim personalo politiką, kurioje kalbama apie tai, mes turime darbo tvarkos taisyklės, kurios irgi apibrėžia tą nediskriminavimą ir svarbiausia, tai sakau, ne teisės aktai, o realybė - tai yra ta nuostata ir požiūris.
Tyrėja	Kaip vertinate lyčių lygybės įgyvendinimą šiuolaikinėje darbo aplinkoje?
Respondentė	Mano asmeninė nuomonė tai neblogai. Aš manau, kad yra neblogai. Tu sakau, tikrai tų nuotarimų, įstatymų yra turbūt net daugiau negu reikia. Na jų turbūt, kad jeigu jie yra, jų ir reikia, svarbu jų laikytis ir svarbu moterims nediskriminuoti pačioms savęs.
Tyrėja	Kokie būdai, Jūsų manymu, yra veiksmingiausi siekiant užkirsti kelią diskriminacijai darbo aplinkoje?

Respondentė	Kokie būdai? Sakyčiau, aišku, tai yra komunikacija teisinga. Tai yra vidinė komunikacija, tai kokią žinutę mes skleidžiam, kaip darbdavys, darbuotojam, kokią mes tą vidinę kultūrą palaikom. Tai tas persiduoda darbuotojam ir automatiškai pasklinda tas visas ir viduje. Aišku, turi būti vidaus tvarkos, jeigu yra problema, jeigu yra poreikis, tai tikrai reikia nusistatyt vidaus tvarkas, kuriomis griežčiau jau tada žiūrėti ir laikyti tų instrukcijų, kaip nediskriminuoti, kaip elgtis jeigu yra diskriminacijos atvejai. Bet iš esmės pats svarbiausias dalykas organizacijai, tai yra vadovų požiūris, tai yra vadovų nuostata ir jeigu yra atviras ir nediskriminuojantis vadovas, tai tos diskriminacijos ir nebus, ir atvirkščiai, jeigu vadovo požiūriai yra ten kažkoks, tai homofobiškas kažkoks labai, tarkim, prieš moteris nusiteikęs, tai, na, labai sunku tada kažkokias tai vidaus tvarkomis ar kažkokių tai kitom priemonėm pasiekti tą teisingumą vidinėje įmonėje.
Tyrėja	Kaip švietimas ir darbuotojų mokymai gali padėti sumažinti diskriminaciją?
Respondentė	Švietimas tai, manau, kažkiek tai tą daro. Tiesiog jau nuo mokyklos tikrai vaikai turi ir yra, žinau, nes pati turiu vaikų ir žinau tikrai, kad mokykloje yra kalbama apie tai, kad tu turi priimti kiekvieną žmogų toks, koks jis yra ir kad žmonės yra įvairūs, yra ir ten ir psichologiškai, ir išoriškai jie yra skirtingi. Ir tikrai mokyklos ir moko nuo pirmos klasės, kad kiekvienas savo klasės draugą, kiekvieną mokinį turi priimti tokį, koks jis yra ir vat šitoj vietoj jau yra tas netgi ne diskriminacijos pamatas diegiamas visuomenėje. Na o darbuotojų mokymai, nežinau, ar darbuotojų mokymai, tarkim, mūsų atveju, jeigu žiūrėt konkrečiai, kažką pakeistų, pas mus nėra labai nu tikrai tos problemos tokios, bet iš esmės įmonės kultūra, aišku, diktuoja tam tikras sąlygas, bet vis tik jau švietimo vietoje kokiu požiūriu ateina darbuotojas į darbą na jo vidinių kažkokių nuostatų, asmeninių vertybių organizacijai, darbdaviui pakeisti yra labai sunku. Tai čia yra turbūt labiau, matyčiau, jeigu darbuotojo vertybės nesutampa su įmonės vertybėmis, tai tiesiog reikia darbuotojui keisti įmonę, o turbūt toks būtų labiauėjimas. Mokymai čia jau yra asmeninis, čia ne darbinis klausimas. Tai negaliu pasakyt ar taip kažkokie mokymai ar kursai padėtų žmogui pakeisti savo požiūrį į gyvenimą.

Tyrėja	Kokius pokyčius rekomenduotumėte, siekiant gerinti lyčių lygybės situaciją darbo aplinkoje?
Respondentė	Aš čia net šūkį sugalvojau, kad taip reikia iš esmės, tai mano patarimas būtų keisti požiūrį ir visų pirma pradėti nuo savęs. Tai yra nediskriminuoti savęs moterim, kaip ir minėjau jau, tikrai turėti tą pasitikėjimą ir vertinti save lygiavertiškai ir nenuvertinti, kad aš esu kažkokia tai tenai prastesnė, blogesnė ar taip toliau. Tai jeigu nenuvertinti savęs, tai ir aplinka, dažnu atveju, tavęs nenuvertina. Tai čia tikrai yra labai svarbu, o požiūriui keisti vadovams čia jau yra turbūt kažkoks tai labai sudėtingas ir ilgas procesas, jeigu jau jie dar iki šiol gyvena tame amžiuje, kur moterys, ar gėjai, ar dar kažkas yra kažkokie tai prastesni visuomenės dalis, tai na tiems vadovams tikrai yra, kaip pasakyt, labai reikėtų susimąstyti stipriai, kur jie gyvena, kur jie dirba, kokia kokioj aplinkoj ir kaip jie apskritai dar gali būti vadovais šiuolaikinei visuomenei. Tai manyčiau, taip.

Respondentė HR2

Tyrėja	Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku
Tyrėja	Kaip vertinate visuomenės ir darbdavių požiūrį į diskriminaciją Lietuvoje?
Respondentė	Prašyčiau sukonkretint. Labai keistai man tas klausimas jau aš kaip jį paskaičiau nuskambėjo, kaip vertinu?
Tyrėja	Tiesiog, kaip manote koks yra požiūris į visą diskriminaciją, kuri vyksta Lietuvoje, tarkim, paimkim ir tą pačią lyčių diskriminaciją arba, yra žinoma ir kitų diskriminacijos formų, kaip rasinė, tautinė, seksualinės orientacijos diskriminacijos, tai, kaip manot, ar darbdaviai ir apskritai gal Lietuvoje visuomenėje tai yra opi problema? Ar pakankamai skiriame tam dėmesio ar, kaip manote, kaip tai gal nepakankamai skiriame?
Respondentė	Aš manau, kad šiuo metu vis labiau atsižvelgiama į tai ir tos diskriminacijos žymiai sumažėjo Lietuvoje. Aš manau, kad pakankamai, šiuo metu pakankamai skiriama dėmesio.
Tyrėja	Kaip identifikuojate diskriminaciją darbo aplinkoje?

Respondentė	Identifikuočiau, jeigu tokia būtų, identifikuočiau, jeigu matyčiau, kad žmogui pastoviai yra, sakykim, dėl tam tikrų priežasčių, tokių kaip vat lytis, politinės pažiūros, kas čia dar galėtų būt? Mažumos, liga, jeigu matyčiau, kad pastoviai neigiami atsiliepimai apie jį, skiriamas mažesnis atlyginimas, sakykim, neleidžiama pasirinkti atostogų laikotarpio, neleidžiama pasirinkti būtų, o nuolat būtų pirmenybė teikiama kažkam kitam. Va taip va gal identifikuočiau.
Tyrėja	Ar įmonių politika dažnai atitinka teisės aktų reikalavimus lyčių lygybės klausimu?
Respondentė	Manau, kad dažnai atitinka netgi privaloma. Manau, kad atitinka. Jau šiais laikais turėtų visose įmonėse atitikti lygių lygybių tvarka pas mus ir taip pat yra.
Tyrėja	Kokios diskriminacijos formos dažniausiai pasireiškia darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai aš galiu sakyti, kad kaip anksčiau būdavo čia, šiais laikais tikrai labai sumažėja diskriminacijos, nu tai atlyginimas. Atlyginimas.
Tyrėja	Pagrindinis būtų?
Respondentė	Taip.
Tyrėja	Pasidalykite savo patirtimi ar pastebėjimais apie diskriminaciją darbo aplinkoje. Ar teko asmeniškai spręsti tokius atvejus, ir kaip jie buvo tvarkomi?
Respondentė	Taip. Buvo diskriminacija dėl žmogaus būdo, tiesiog... Žmogus lėtesnis, liūdnesnis, jautresnis ir vat jį vis diskriminuodavo. O diskriminuodavo taip, kad žodį prastą pasakydavo, pasišaipydavo iš jo. Tai vat man teko spręsti tokį reikalą. Pasikalbėjau su tuo žmogumi, pasikalbėjau su vienu iš jo vadovų ir paskui užteko man parašyti gražų laišką, bet ne smerkiantį laišką, bet parašiau laišką tokį guodžiantį, kaip ir vieną pusę ir kitą, kad galbūt vienas nesupranta, kaip gali įskaudinti kitą, o galbūt tas žmogus vis tikrai turėtų priimti, kad gal čia buvo ir ne priekaištas ar pajuoka, o gal tiesiog kolegiškas bendravimas, draugiškas bendravimas su humoro forma. Ir tą laišką taip vat parašiau tokį laišką ir, žinokit, paskaitė, paskaitė ir aš galvoju, kad visiems aš jį išsiunčiau, visai įmonei, ir tas žmogus sakė, kad pasibaigė nuo tos dienos. Tai vat taip ir išsprendėm tą reikalą, kitą kartą reikia žinot parodyt, kad tu tą žinai ir jau paviešint, bet

	ne konkrečiai įvardijant žmones, jokių būdu, ir jau sprendžiasi reikalas. Tai va taip buvo, nežinau, ar aiškiai supasakojau.
Tyrėja	Kokie veiksmai turi būti atlikti, pastebėjus diskriminaciją? Ką moterims reiktų daryti jei darbe jaučia diskriminaciją?
Respondentė	Kokie veiksmai turi būti atlikti pastebėjus diskriminaciją? Darbe sakyčiau, kad reiktų kalbėti su savo tiesioginiu vadovu. Netgi reiktų raštiškai gal kreiptis. Parašyti raštą, kad būtų tie žodžiai, jau kaip pasakyt, nugultų ant lapo. Aš manyčiau, taip, kad reiktų raštiškai kreiptis ir išsakyti savo problemas, išsakyti savo pastebėjimus, taip reiktų. Pradėti nuo to.
Tyrėja	Svarbu užfiksuoti raštiškai, kad aš čia problema yra?
Respondentė	Manyčiau, kad taip.
Tyrėja	Kokiais teisės aktais remiamasi siekiant užtikrinti lyčių lygybę darbo aplinkoje?
Respondentė	Dabar taip greitai negalėčiau pasakyti, reiktų pasikelti man dokumentus vat sakykim pas mus įmonėje yra lygių galimybių politika išleista. Tai vat mes ją į vadovaujamės, o respublikiniu mastu tai tikrai negalėčiau įvardinti teisės aktų. Aišku, darbo kodeksas tai jau tikrai.
Tyrėja	Kaip vertinate lyčių lygybės įgyvendinimą šiuolaikinėje darbo aplinkoje?
Respondentė	Gera vertinu.
Tyrėja	Kokie būdai, Jūsų manymu, yra veiksmingiausi siekiant užkirsti kelią diskriminacijai darbo aplinkoje?
Respondentė	Manyčiau, kad kaip švietimas, mokymai, bendravimas, atviras bendravimas, draugiškas bendravimas. Tai vat tiek.
Tyrėja	Kaip švietimas ir darbuotojų mokymai gali padėti sumažinti diskriminaciją?
Respondentė	Nu tiesiog atkreipiamas dėmesys būtų darbuotojų ir darbuotojai jau tada susimąstytų, nes kitą kartą jie daro tai nepagalvodami, kaip ir minėjau, kad galbūt diskriminuoja, įsivaizduoja, kad jie čia juokauja ar dar kažką tai iš patirties kažką daro, o iš tikrųjų tai galima būti nurašyti ir diskriminacijai, tai manau, kad švietimas, mokymas atkreiptų dėmesį ir žmogus susimąstytų.
Tyrėja	Kokius pokyčius rekomenduotumėte, siekiant gerinti lyčių lygybės situaciją darbo aplinkoje?

Respondentė	Pokyčiai...
Tyrėja	Galbūt tie pokyčiai nebūtinai iš organizacijos mastu, galbūt pačios, kaip asmenybės, galbūt kažkokias savybes, kurias galima patobulinti arba, taip pat ir žinoma, kažkoksai galbūt organizacijos indėlis, kad kokie pokyčiai, pagerinti tą situaciją visą.
Respondentė	Nu tai vat būtent tos lygių galimybių politikos darbovietėse, tas padėtų, galbūt kažkokias apklausos, anketos įsivertinti, tą diskriminacijos lygį. Kas čia dar galėtų būti? Supažindinimas darbuotojų su pasekmėmis, sakykim, diskriminacijos, jeigu susiduria. Taip pat galbūt ir tai galimybių politikoj, kad būtų apsispręsta, kur kreiptis reikia nu žingsnis po žingsnio, ką reikėtų daryti. Nu va, taip, aš galvoju.
Tyrėja	O Gal dar galėčiau paklausti apie Jūsų organizacijoje esama lygių galimybių politiką? Čia pas jus vidinė yra įvesta, ar čia tiesiog kaip, kadangi įstatymas yra, įsivedę jūs irgi esat?
Respondentė	Kadangi įstatymas, bet mes ir anksčiau turėjom, tik tai vadinam etikos kodeksu, o paskui kaip jau buvo privaloma tai lygių galimybių politika pavadinom ir šiek tiek patobulinome
Tyrėja	O gal galit paminėti tuos po to kūrinius?
Respondentė	Ne, negalėčiau.

Respondentė HR3

Tyrėja	Prieš pradedant interviu, norėčiau dar kartą patvirtinti, kad sutinkate dalyvauti atliekamame tyrime ir atsakyti į Jums pateikiamus klausimus? Prašau patvirtinti savo sutikimą atsakydami - „Taip sutinku“
Respondentė	Taip sutinku
Tyrėja	Kaip vertinate visuomenės ir darbdavių požiūrį į diskriminaciją Lietuvoje?
Respondentė	Iš tikrųjų vertinu įvairiai, nes ir pačiai teko susidurti šiek tiek su visa šita problema. Tai gal trumpai aš apie savo tarkim patirtį: dirbau 2 darbuose, nu, tarkim, kur teko tai patirti, tai viename darbe tai iš tikrųjų labai neigiamai žiūrėjo į tą vyrų ir moterų padėtį. Tai ta įmonė užsiėmė statybos darbais ir ieškodavome mes gipsininkų ir iš tikrųjų kreipdavosi nemažai moterų, nes mes skelbimuose privalėdavom nurodyti, kad arba “-ė”, arba, kaip pasakyt, vyro arba moters. Ir iš vadovo gavau tokį nurodymą, kad

	jokiu būdu moterų negalima priimti. Tai iš tikrųjų kėliau klausimą kodėl? Nes iš tikrųjų tos moterys ir kruopščius, ir kitos, tikrai ir jėgos turi pakankamai, bet tiesiog buvo pasakyta, kad per didelės išlaidos, kadangi buvo komandiruojami darbuotojai ir piniginiu atžvilgiu per brangiai kainuotų atskirai, tarkim, būstą nuomoti, nes kartu tikrai su vyrais jos negalėtų gyventi. O dabar perėjau, neseniai jau prieš 3 mėnesius, kitą darbą, tai suvirinimo įmonę, iš tikrųjų čia labai džiaugiuosi, kad ir moterys dirba ir nėra jokio tokio išskirstymo, kad vyras ir moteris, ir netgi tokį pastebėjimą, kaip pasakyti, turiu, kad ir tos moterys netgi kartais dar geriau už tuos vyrus padaro tuos sudėtingus darbus.
Tyrėja	Kaip identifikuojate diskriminaciją darbo aplinkoje?
Respondentė	Pagrindė, iš mano patirties, tai iš vadovų pozicijos. Aišku, ir kolegos tai lemia, ypač dar va irgi va kai tenka ir pačiai va dabar ieškoti darbuotojų, tai ir tuos darbo skelbimus dar tenka peržiūrėti. Tai iš tikrųjų matau, kad vis dar nesilaiko tos sąlygos, kad, tarkim, skelbimas yra, kad jie ieško tik tais, tarkim, projektų vadovo. Turėtų būti.
Tyrėja	Ar įmonių politika dažnai atitinka teisės aktų reikalavimus lyčių lygybės klausimu?
Respondentė	Tikrai ne, bando apsimesti iš tikrųjų, tai daro, bet iš tikrųjų realybė visai kitokia.
Tyrėja	Kokios diskriminacijos formos dažniausiai pasireiškia darbo aplinkoje?
Respondentė	Tai iš tikrųjų, kaip ir sakiau, dar kartą pasikartosiu, tai vadovų požiūris, kad, tarkim, kad į darbo pokalbį ateina jau iš karto yra toks nusistatymas, kad tikrai moteris bus nepriimta. Aišku, jeigu jau ta prasme vadovas viskas tvarkoj, tai būna iš kolegų, aišku, abejingumas kažkoks ir pagrindinis turbūt atlyginimo skirtumus.
Tyrėja	Pasidalykite savo patirtimi ar pastebėjimais apie diskriminaciją darbo aplinkoje. Ar teko asmeniškai spręsti tokius atvejus, ir kaip jie buvo tvarkomi?
Respondentė	Tai, kaip ir pradžioj pasakojau apie tuos gipsininkus, kad va piniginiu atžvilgiu direktorius pasakė, kad tikrai ne, o po to dar turėjau tokį įvykį, kad irgi reikėjo projektų vadovės. Tai buvo ne kad iš direktoriaus gal, bet labiau buvo iš kito projekto vadovo, kad pasakė "aš su moterim nedirbsiu, nes ji tikrai nesugebės", nors ta moteris tikrai ir daug patirties turėjo ir

	tikrai netgi, mano nuomone, ji buvo netgi stipresnė už tą buvusį projektų vadovą.
Tyrėja	O kaip ta situacija buvo tvarkoma?
Respondentė	Ta situacija buvo tvarkoma taip, kad direktorius pasirinko esamo projekto vadovo poziciją, kad jis nedirbs su kita moterim. Iš tikrųjų aš buvau prieš, bandžiau visaip bandyti spręsti, kad tą moterį tikrai pasiimti pas mus, nes ji tikrai patirties tikrai labai daug turėjo ir tikrai galėjo pas mus įmonei atnešti didelę naudą, bet vadovas yra vadovas.
Tyrėja	Kokie veiksmai turi būti atlikti, pastebėjus diskriminaciją? Ką moterims reiktų daryti jei darbe jaučia diskriminaciją?
Respondentė	Aš tai manau, kad vienareikšmiškai turi būti, tai spręsta. Visų pirma, aišku, bandyti kalbėtis su vadovu, bandyti tai daryti su kolegomis, aiškintis, kas nepatinka, taip negali būti, o jeigu jau visiškai, ta prasme, jokios sprendimo negalima tarpusavyje priimti, tai drąsiai kreiptis į VDI. Mes esame turėję iš tikrųjų tokį įvykį irgi, kad įsidarbino, dabar jau nepasakysiu kokia pozicija, bet kad labai irgi iš kitų kolegų "ai tu čia moteris, tu čia nieko negali" ir ji, ta prasme, jautė tokį emocinį spaudimą, tai ji kreipėsi į VDI dėl viso šito ir ji laimėjo tą bylą. Tai teko darbdaviui ten nemažai, nemažai sumokėt.
Tyrėja	Kokiais teisės aktais remiamasi siekiant užtikrinti lyčių lygybę darbo aplinkoje?
Respondentė	Pagrindinis, manau, tai darbo kodeksas. Dar yra ir moterų ir vyrų lygių galimybių berods įstatymas, nepamenu.
Tyrėja	Kaip vertinate lyčių lygybės įgyvendinimą šiuolaikinėje darbo aplinkoje?
Respondentė	Informacijos iš tikrųjų yra daug, nurodymų daug, įvairių gairių taip pat, bet jeigu įmonė vis tiek, kaip pasakyti, būna, kaip sakau iš mano patirties, va būna, kad vis tiek nesilaiko tų visų nurodymų ir daro jau kas yra tai įmonei geriau, bet iš kitos pusės žmonės jau yra labiau apsišvietę, daugiau tos informacijos gali pasiimti, susirasti, žino savo teises ir iš tikrųjų tai džiugina.
Tyrėja	Kokie būdai, Jūsų manymu, yra veiksmingiausi siekiant užkirsti kelią diskriminacijai darbo aplinkoje?
Respondentė	Iš mano pozicijos, tai, manau, svarbiausias yra vadovų požiūris. Jeigu vadovas yra stiprus, išsilavinęs, tai kolektyve, manau, nebus jokių

	diskriminacinių, bet jeigu vadovas turi tą irgi požiūriu, kad, tarkim, nebūtinai lyčių, ir amžiaus, tarkim, tai vis tiek svarbiausias, manau, yra vadovas.
Tyrėja	Kaip švietimas ir darbuotojų mokymai gali padėti sumažinti diskriminaciją?
Respondentė	Kuo informacijos šia tema gauna darbuotojai, manau, tuo yra geriau. Tai, mano manymu, reikia iš tikrųjų įmonėj identifikuoti tą, kaip aš juokiuosi, “blogąją šaknį” ir ją išrauti. Bet aišku, jeigu vadovas toks yra, tai tenka tikrai turbūt keisti darbą ir nebent kreipti VDI, kad kažką bandyt padaryt.
Tyrėja	Kokius pokyčius rekomenduotumėte, siekiant gerinti lyčių lygybės situaciją darbo aplinkoje?
Respondentė	Kaip mano kolegė juokiasi - “bausti”, tai skirti turbūt didesnes baudas. Šiais laikais iš tikrųjų vadovai supranta bausmę tik per pinigus. Jeigu jų kišenė nukenčia, tai ir viskas keičiasi. Ir, manau, kad reikėtų įgarsinti, tarkim, kad ir tuos pačius VDI tokius įvykius, ane buvo byla ir laimėjo, tarkim, ane tai skelbti, garsinti, kad nu ne vien kažkur VDI puslapyje, o kažkur plačiau, kad tai eitų. Tiek kažkoks būtų geresnis dalykas.