

VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Tarptautinis verslas 62103S130

NATALIJA CIBULSKAJA

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ASPEKTO INTEGRAVIMO
Į RINKOS EKONOMIKĄ PERSPEKTYVOS LIETUVOJE**

Kaunas 2009

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	3
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	3
LENTELIŲ SĄRAŠAS	3
ĮVADAS.....	4
1. LYČIŲ (GENDERINĖS) EKONOMIKOS KONCEPCIJOS IR ISTORINĖ RAIDA.....	6
1.1. Lyčių lygybės idėja.....	6
1.2. Genderio samprata.....	8
1.3. Stereotipai ir jų įtaka lyčių lygybei.....	11
1.4. Lyčių aspekto integravimo strategija.....	19
2. SOCIALINIAI IR EKONOMINIAI LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ASPEKTAI LIETUVOJE	23
2.1. Dirbančios moterys šiuolaikinėje visuomenėje	23
2.1.1. Moterų įsidarbinimo galimybės: problemos ir priežastys	25
2.1.2. Darbo užmokesčio diferencijavimas	29
2.2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos analizė.....	40
2.3. Lietuvos genderinės politikos SSGG analizė.....	46
3. DISKRIMINAVIMAS DĖL LYTIES DARBO SANTYKIUOSE: SOCIOLOGINIS TYRIMAS.....	49
3.1. Tyrimo metodika	49
3.2. Tyrimo duomenų analizė	50
3.3. Tyrimo apibendrinimas.....	53
3.4. Rekomendacijos dėl lyčių aspekto integravimo į rinkos ekonomiką Lietuvoje:	55
IŠVADOS	57
SANTRAUKA.....	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	60

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

LLGKT – Lyčių lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
LGPC – Lygių galimybių plėtros centras
DU – Darbo užmokestis
EK – Europos Komisija
ESF – Europos Socialinis Fondas
ES – Europos Sąjunga
EB – Europos Bendrija
ET – Europos Taryba
EP – Europos Parlamentas

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Lyčių lygybės aspekto integravimo į rinkos ekonomiką galimybių vertinimo modelį	22
2 pav. Buities darbų pasiskirtymas tarp vyrų ir moterų.	24
3 pav. Asmenų, pateikusių skundus, pasiskirstymas pagal lytį ataskaitiniais laikotarpiais	41
4 pav. Diskriminacijos dėl lyties tyrimo atvejai.....	42
5 pav. Apskritys, iš kurių gauti skundai ir pradėti tyrimai kontrolieriaus iniciatyva	42
6 pav. Asmenų, pateikusių skundus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, pasiskirstymas pagal lytį.....	43
7 pav. Skundų bei atliktų tyrimų dėl diskriminacijos lyties pagrindu galimų pažeidimų sritys.....	44
8 pav. Tyrimų dalyvių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą.....	50
9 pav. Tyrimų dalyvių nuomonių apie diskriminaciją dėl lyties darbo rinkoje pasiskirstymas	51

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Moterų nuolatinio užimtumo privalumai ir trūkumai	23
2 lentelė. Vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje 2008 m.	32
3 lentelė. Lietuvos genderinės politikos SSGG analizė	46

IVADAS

Šio darbo tikslas – atskleisti lyčių lygių galimybių sampratą ir su darbo santykiais susijusią diskriminavimo dėl lyties patirtį šalies ekonomikoje, įvertinti lyčių lygių galimybių aspekto integravimo į rinkos ekonomiką ir valstybės ekonominę politiką galimybes Lietuvoje, siekiant formuluoti rekomendacijas lygių galimybių aspekto integravimui Lietuvoje.

Darbo objektas – lyčių lygios galimybės Lietuvoje.

Darbo uždaviniai:

- išnagrinėti genderines teorijas ir susisteminti jų požiūrius;
- apžvelgti tarptautinių institucijų, užsiimančių lyčių lygybe ir jos diegimu į socialinių ir ekonominių gyvenimą bei į valstybės politiką, strategijas;
- atskleisti moterų dalyvavimo darbo rinkoje tendencijas, įsidarbinimo galimybes, problemas, su kuriomis moterys susiduria norėdamos įsidarbinti, ir šių problemų priežastis;
- apibūdinti diskriminavimo dėl lyties raišką įvairiuose darbinės karjeros etapuose (siekiant darbo, nustatant darbo sąlygas, siekiant paaukštinimo pareigose, siekiant tobulėti, kelti profesinę kvalifikaciją);
- remiantis statistiniais duomenimis ištirti lyčių lygybės socialinius ir ekonominius aspektus Lietuvoje;
- atlikti Lietuvos įmonių tyrimą, siekiant įvertinti genderinį pasiskirstymą darbo rinkoje, nustatyti problemines sritis, jų priežastis.

Šio darbo teorinėje dalyje bus pateikti teoriniai genderinės ekonomikos ir lyčių lygybės aspektai, sąvokos bei apibrėžimai, pateiktos pagrindinės lyčių lygybės teorijos, taip pat bus išnagrinėta stereotipų įtaka požiūriui į lyčių lygybę formavimuisi visuomenėje.

Analitinėje darbo dalyje, remiantis statistiniais duomenimis, bus ištirti lyčių lygybės socialiniai ir ekonominiai aspektai Lietuvoje, apžvelgtos moterų dalyvavimo darbo rinkoje tendencijos, įsidarbinimo galimybės, problemos, su kuriomis moterys susiduria norėdamos įsidarbinti, ir šių problemų priežastis. Taip pat bus apžvelgtos tarptautinių institucijų, skatinančių lyčių lygybės aspekto integravimą, veikla bei apžvelgti kai kurių genderinių tyrimų rezultatai Lietuvoje ir užsienyje, atlikta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos analizė bei Lietuvos genderinės politikos SSGG analizė.

Trečioje dalyje bus atliktas anketinis lyčių lygybės situacijos ir jos priežasčių tyrimas bei lygių galimybių gerinimo galimybių įvertinimas, vykdant Lietuvos įmonių darbuotojų anketinę apklausą. Anketa bus siunčiama elektroniniu paštu atsitiktinai parinktoms Lietuvos įmonėms.

Tokiu būdu žadama apklausti apie 200 įvairių įmonių darbuotojų. Respondentams bus pateikti klausimai, atsakymai į kuriuos padės gauti daugiau informacijos apie moterų ir vyrų pasiskirstymą pagal pareigas, užimamus postus, gaunamus atlyginimus ir pan.

Hipotezė – Lietuvoje genderinė politika nėra efektyvi. Hipotezė bus tikrinama pagal darbo autorės sukurta lyčių aspekto integravimo galimybių vertinimo modelį.

Tyrimo aktualumas grindžiamas šiomis prielaidomis: nagrinėjamo reiškinio visuotinis paplitimas, jo daugialypės raiškos formos bei neigiamos socialinės bei psichologinės pasekmės.

Metodai – literatūros šaltinių analizė, statistinių duomenų analizė, palyginimas ir apibendrinimas, SSGG analizė, anketinė apklausa, apklausos rezultatų apdorojimas.

Darbas užbaigiamas išvadomis ir rekomendacijomis, pateikiamas literatūros ir šaltinių sąrašas bei priedai.

1. LYČIŲ (GENDERINĖS) EKONOMIKOS KONCEPCIJOS IR ISTORINĖ RAIDA

1.1. Lyčių lygybės idėja

Šiandien lygybės principo taikymas bei apsauga nuo diskriminacijos yra pripažintos globalinio lygio problemos, trukdančios kurti darnią ir saugią visuomenę. Pastarųjų metų ekonominė ir demografinė situacija Europoje, kai lyčių lygybės klausimas vis aktyviau ėmė įtakoti valstybių ekonominę politiką ir socialinius santykius, paskatino ypač aktyvų domėjimąsi šiais klausimais.

Genderinės problemos, kurios išryškėjo Europoje 1960-tais metais, tapo rimtu iššūkiu institucinei ir visuomenei struktūrai. Nenuostabu, kad problemos lyčių santykiuose vis labiau aštrėja ir yra siejamos su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, genderine asimetrija, lyčių diskriminacija, darbo užmokesčio diferencijavimu ir panašiais reiškiniais. Formuojant ir diegiant lyčių aspekto integravimo strategiją, svarbiausia yra nustatyti lygių galimybių problemas, jų šaltinius, pasekmes ir įtaką valstybės ekonomikai. Lyčių lygių galimybių aspektas reiškia visų visuomenėje vykstančių procesų nagrinėjimą per lyčių skirtingumo prizmę pabrėžiant socialinę bei psichologinę problemos svarbą.

Daugelyje išsivysčiusių Vakarų šalių 1960-tieji metai pasižymėjo masiniu moterų įsiliejimu į darbo rinką. Kapitalistinis režimas įtraukė į darbą žmonių mases, bet didesniai efektyvumui reikėjo dar daugiau pigios darbo jėgos. Tokia darbo jėga yra buvo moterys. Taigi, moterys iš „nepastebimos“ namų ūkio sferos pradėjo po truputį įsitraukti į visuomenės „matomą“ ekonominę veiklą. Ši aplinkybė paveikė tvirtas tradicines nuostatas apie vyrų ir moterų socialinius vaidmenis, išskėlė genderinės ekonomikos problematiką į viešumą, ir, galų gale, padarė ženkliai įtaką visuotinės gerovės valstybės modelio formavimui.

Taigi, kokios genderinės problemos patraukė to laikotarpio analitikų ir politinių lyderių dėmesį? Pirmiausiai, išryškėjo akivaizdi genderinė asimetrija darbo rinkoje, išreiškiamą profesionalia segregacija pagal lyties požymius. Antra, išryškėjo gerokai žemesnio moterų darbo įvertinimo problema. Trečia, išryškėjo diskriminacijos pagal lytį požymiai susiję su užimtumo bei įdarbinimo klausimais. Ketvirta, buvo atskleista, jog įsiliejimas į darbo rinką ir ekonominė nepriklausomybė yra vieni iš tų faktorių, kurie lemia intensyvių skyrybų šeimose skaičiaus augimą.

Žvelgiant istoriškai į lyčių lygybės diskursą, galima pastebėti, kad moterims pilietinės teisės buvo suteiktos žymiai vėliau nei vyrams. Iki XIX a. šeimos įstatymai atspindėjo patriarchalines tų laikų visuomenės vertybes, nustatydami moterims ir vaikams žemesnę padėtį,

kurią kontroliavo ir išlaikė šeimos galva – vyras, dalyvaudamas viešajame gyvenime, politikoje, ekonomikoje. Pirmieji lyčių lygybės idėjas įstatymuose XIX a. pradžioje išdėstė liberalaus feminizmo atstovai teigdami, jog lyčių nelygybės šaknys glūdi pasenusiose pažiūrose ir įstatymuose, kurie apriboja moterų veiklos galimybes šeima, namų ūkiu, vaikų priežiūra ir neleidžia joms lygiomis teisėmis su vyrais dalyvauti viešajame gyvenime. Po Antrojo pasaulinio karo, atstatant nualintą didžiųjų pasaulio valstybių ūkį, darbo jėgos paklausa darbo rinkoje žymiai išaugo. Tai buvo puiki galimybė moterims įsilieti į darbo rinką, tačiau visuomenė vis dar nepatikliai stebėjo šį procesą: moterys buvo diskriminuojamos, jų darbas buvo vertinamas labai menkai. Tokia situacija Vakarų šalyse davė pagrindą socialinės lyčių nelygybės problemų atsiradimui ir plitimui.

Socialinė lyčių lygybė (angl. „gender equality“) – demokratijos ir teisinės valstybės principas, kiekvieno asmens laisvė pasirinkti ir plėtoti savo individualius gebėjimus, išsivaduojant iš išsaknijusių tradicinių socialinių lyčių stereotipų suvaržymų; siekinys, reiškiantis lyčių vienodas teises, pareigas, statusą, privilegijas ir lygias galimybes, turinčias vienodus įgaliojimus dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo sferose¹.

Rusijos „Sidabrinio amžiaus“ (XIX a. pabaiga – XX a. pradžia) filosofai išskyrė keturis lyčių lygybės teorinius modelius:

- 1. Patriarchalinis modelis:** vyras ir moteris yra skirtingi ir nelygūs (moteris pagal prigimtį ir savybes ženkliai nusileidžia vyrui ir niekada nepasieks vyro galimybių). Kitaip tariant, ši ideologija buvo aiškinama per mizoginijos (neapykantos moteriškajai lyčiai) prizmę.
- 2. Klasikinio feminizmo ideologija:** vyras ir moteris yra lygūs ir neskirtingi (vienodi): moteris nusileidžia vyrui tik dėl istorinio žmonijos vystymosi ypatumų.
- 3. Lyčių priešingumo modelis per mizandrijos (neapykantos vyriškajai lyčiai) prizmę:** vyras ir moteris yra lygūs ir skirtingi, bet pagal savo prigimtį ir savybes moteris ženkliai pranoksta vyrą.
- 4. Neofeministinis modelis:** vyras ir moteris yra skirtingi, bet lygūs. Jeigu klasikinis feminizmas traktavo vyriškąją socialinės elgsenos standartą kaip universalų, tai šio modelio šalininkai mano, jog egzistuoja ypatingos moteriškos vertybės: moteris turi ne kopijuoti vyrą, o gyventi pagal savo atskirą modelį: moteriški ir vyriški elementai turi abipusiai papildyti vienas kitą gyvybingoje civilizacijoje².

Lyčių lygybė - lyčių lygiavertiškumo bei specifinių moterų ir vyrų poreikių pripažinimas, nepriklausomai nuo įsigalėjusio istorinio lyčių šališkumo, biologinių skirtumų ar socialinės

¹ Jacobsen, Joyce P. The Economics of Gender, 1998.

² Е.А.Баллаева, О.А.Воронина, Л.Г.Луныкова. Гендер как инструмент познания и преобразования общества, 2006.

nelygybės. Lyčių lygybė reiškia vienodą moterų ir vyrų su jų esamais skirtumais bei skirtingais vaidmenimis visuomenėje vertinimą ir priimtinumą; tai teisė būti skirtingiems, atsižvelgiant į moterų ir vyrų skirtumus, susijusius su klase, politiniais įsitikinimais, religija, etniškumu, rase, seksualine orientacija. Žmogaus teisės taikomos visiems individams vienodai nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių. Žmonių lygybė, nepriklausomai nuo lyties, yra vienas iš teisės principų, įtvirtintų tarptautiniuose dokumentuose.

1.2. Genderio samprata

Genderis (angl. „gender“ – giminė pagal lytį): 1. (bendroji reikšmė) – skirtumas tarp vyrų ir moterų pagal anatominę lytį. 2. (sociologinė reikšmė) socialinis skirstymas, dažnai besiremiantis anatomine žmogaus lytimi, bet nebūtinai su ja sutampantis³.

1968 metais JAV psichoanalitikas Robert Stoller pirmasis panaudojo terminą „genderis“ socialinių žmonių vaidmenų pasiskirstymui paaiškinti. Jo koncepcija rėmėsi skirstymu į „biologinę“ ir „kultūrinę“ žmogaus lytį. Pasak jo, biologinė žmogaus lytis turi būti tiriama biologijos ir fiziologijos, o genderio analizė - tai psichologinių ir sociologinių tyrimų objektas kaip kultūrinis-istorinis reiškiny.

Sociologai ir socialiniai psichologai teigia, kad žmogaus lytis priskiriama biologinėms charakteristikoms, pagal kurias žmonės skirstomi į vyrus, moteris ir retai atvejais hermafroditus (kai abiejų lyčių charakteristikos yra apjungtos), o genderis priskiriamas socialiniams arba socialiniams-psichologiniams atributams, pagal kuriuos žmonės yra skirstomi į „maskulinistines“ („vyriškasias“) ir „feministines“ („moteriškasias“) kategorijas. Toks vyrų ir moterų skirstymas vadinamas genderine diferenciacija, t.y. procesas, kuriame biologiniams skirtumams tarp vyrų ir moterų priskiriama socialinė reikšmė, ir šie skirtumai yra naudojami kaip socialiniai klasifikavimo įrankiai. Šie žmonių bruožai buvo tiriami ilgo ir sudėtingo socializacijos proceso eigoje. Antropologai, psichologai ir sociologai teigia, kad genderis nustatomas ne biologiškai, o socialiai, t.y. per socialinius žmonių santykius visuomenėje. Skirtumas tarp lyties ir genderio yra tas, kad biologinė lytis yra aiški dar iki žmogui gimstant, ir pakeisti jos negalima. O genderis – tai visas elgsenos kompleksas, būdingas tiek vyrams, tiek moterims, kuris gali keistis visuomenės istorinio vystymosi eigoje.

Sąvoka „genderis“ atsirado tuomet, kai mokslininkai ėmė pastebėti, kad biologinė lytis praktiškai neturi įtakos vyrų ir moterų socialiniams vaidmenims. To pasėkoje atsirado genderio sąvokos apibrėžimas – tai visuma socialinių ir kultūrinių normų, kurias visuomenė priskiria atlikti žmonėms dėl jų biologinės lyties. Ir vyrai, ir moterys, gyvenantys visuomeninį gyvenimą,

³ Oxford English Dictionary (OED) Oxford University Press, 2005.

turi atlikti savo genderinius vaidmenis, kurie jiems yra „primetami“ visuomenės. Suprantama, kad skirtingose visuomenėse ir žmonių genderiniai vaidmenys yra skirtingi: tai priklauso nuo visuomenės kultūros ir istorijos raidos. Kitaip tariant, genderis – tai socialinis žmogaus modelis, kuris apsprendžia jo padėtį visuomenėje. Genderio reikšmė, interpretavimas ir išraiška gali keistis ne tik šalies viduje, bet ir tarp kultūrų kaip istorinių permainų objektas. Skirtumai tarp lyčių dažnai tampa socialinės stratifikacijos ir socialinės nelygybės pagrindu.

Įdomu, kokios socialinės ar politinės aplinkybės sąlygojo antro termino žmogus lyčiai apibrėžti atsiradimą, nors tūkstantmečius jis buvo suprantamas ir priimamas kaip vienintelis ir savaime suprantamas, klausimų nekeliantis žmonių biologinis skirstymas į vyrus ir moteris. Genderio sąvokos atsiradimas tiek istoriškai, tiek logiškai nėra atsitiktinis: tam buvo daugybė priežasčių. Galima teigti, kad „genderis“ yra sudėtinė šiuolaikinio globalizacijos proceso dalis, suprantamas kaip įsitraukimas į vieningus universaliuosius pasaulio procesus, kurie prasidėjo dar 15 amžiuje, kai prasidėjo didžiųjų geografinių atradimų periodas. Vakarų civilizacija pirmoji pradėjo teoriškai nagrinėti šį savo vystymosi etapą, siedama jį su nuodugnia genderine analize bei tyrimais šioje visiškai naujoje srityje.

Genderiniai tyrimai (angl. „gender studies“) – tarpdisciplininė tyrimų praktika, naudojanti žmogaus socialinės lyties (genderio) teorijos galimybes visuomeninių reiškinių bei jų pokyčių analizei⁴. Trumpai tariant, genderinių tyrimų arba genderologijos mokslo objektas yra vyrų ir moterų socialinio elgesio, savirealizacijos modeliai ir formos, jų bendravimo metodų optimizavimas.

Ypatingą vietą šioje sferoje užima genderinio lygiateisiškumo ir socialinės lygybės visuomenėje problemos. Genderinė lygybė numato lygias moterų ir vyrų teises į socialines gėrybes, vertybes, galimybes bei skatinimo resursus. Tačiau svarbu yra pažymėti tai, jog esant genderinei lygybei, vyrai ir moterys netampa vienodais, tiesiog jų galimybės ir teisės visuomenėje susilygina.

Olga Voronina, genderinės problematikos tyrinėtoja, filosofijos mokslų daktarė, savo darbuose išskiria tris pagrindines genderio teorijas⁵:

1) Genderis kaip socialinė konstrukcija arba genderio socialinio konstravimo teorija. Pagal šią teoriją genderis suprantamas kaip socialinių santykių tarp vyrų ir moterų organizuotas modelis, konstruojamas, arba kitaip tariant, formuojamas pagrindiniais visuomenės institutais. Toks požiūris remiasi dvejomis prielaidomis:

- a) genderis formuojamas socializacijos, darbo paskirstymo, genderinių vaidmenų sistemos, šeimos bei masinės informacijos priemonių pagalba;

⁴ Jacobsen, Joyce P. The Economics of Gender, 1998.

⁵ Е.А.Баллаева, О.А.Воронина, Л.Г.Луныкова. Гендер как инструмент познания и преобразования общества, 2006.

b) genderis sąmoningai formuojamas pačių individų, priimant visuomenėje priimtas normas ir derinantis prie jų (aprangos, išvaizdos, elgesio manierų stereotipai ir t.t.). Toks reiškinys vadinamas „genderine identifikacija“. Šia tema nemažai darbų yra parašę tokie sociologijos bei psichologijos veikėjai, kaip E.Goffman, G.Garfinkel, K.West, D.Zimmerman ir kt.

2) Genderis kaip stratifikacinė kategorija kitų kategorijų visumoje („tinklo“ teorija). Genderis – tai stratifikacinė kategorija, hierarchizuojanti socialinius vyrų ir moterų santykius bei vaidmenis. Be genderio tokiai kategorijai galima priskirti klasę, rasę, amžių. Pirmoji genderį priskirti tokiai kategorijai pasiūlė JAV tyrinėtoja J.Scott.

Prancūzų postmodernistinio feministinio judėjimo šalininkė italų kilmės profesorė Teresa de Lauretis teigė, kad genderis – tai kompleksinis mechanizmas, kuris visuomeninio reguliavimo procese nustato moteriškojo arba vyriškojo subjekto genderinę paskirtį, t.y. žmogaus atitikimą visuomenės lūkesčiams. Genderinės identifikacijos konstravimo procesas vyksta sąveikoje kartu su kitais kintamaisiais, tokiais kaip klasė, rasė ar amžius. Kitaip tariant, T. de Lauretis genderį apibrėžia kaip „procesą, kuris formuoja socialinį-normatyvinį subjektą per lyčių skirtumus, savo ruožtu susijusius su rasiniais, etniniais, kultūriniais ir socialiniais skirtumais“⁶.

3) Genderis kaip kultūrinė metafora, arba kultūrinis simbolis. Be biologinio ir socialinio genderio aspektų lyčių lygybės problemos analizėje, feministinių pažiūrų atstovės pastebėjo ir trečią, simbolinį-kultūrinį genderio aspektą. Kitaip tariant, biologinė lyčių diferenciacija gamtoje ir kultūroje yra išsivertinusi per „vyriškumo“ ir „moteriškumo“ pradmenų simboliškumą. Daugeliui neturinčių lyties pasaulio reiškinių (pvz., gamta, kultūra, stichija, gėris, blogis ir t.t.) per žmonių sąmonėje „įskiepytus“ kultūrinius-simbolinius stereotipus priskiriama „vyriška“ arba „moteriška“ lytis. Tokiu būdu, susidaro „nerašyta“ hierarchija šių sąvokų porų viduje. Dėl to dauguma reiškinių ir sąvokų įgauna „lytinį“, arba, tiksliau būtų vadinti, „genderinį“ atspalvį. Taigi, metafora atlieka kultūrinio simbolio vaidmenį, ir, atitinkamai, veikia kaip kultūrinis sąmonę formuojantis faktorius. Svarbiais genderinių skirtumų elementais yra priešpastatymas „vyriškojo“ „moteriškajam“ ir moteriško pradmens pavaldumas vyriškam pradmeniui.

Apibendrinus visas tris aukščiau išvardintas genderio teorijas, galima teigti, kad, iš esmės, genderis atspindi sudėtingą sociokultūrinį visuomenės skirtumų tarp vyrų ir moterų vaidmenų, elgsenos, mentalinių ir emocionalių charakteristikų konstravimo/formavimo procesą. Genderinių tyrimų pagrindas yra ne tik statusų, vaidmenų ir kitų vyrų ir moterų gyvenimo

⁶ Teresa de Lauretis. *Feminist Studies/Critical Studies*, 1986.

aspektų skirtumų tyrinėjimas, bet ir įtvirtinamos visuomenėje valdžios ir dominavimo analizė per genderinius vaidmenis ir santykius.

1.3. Stereotipai ir jų įtaka lyčių lygybei

Lyčių lygybė suprantama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų. Jis grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis ir atsakomybe, vienodomis galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienodo elgesio su abejomis lytimis principu. Lygios galimybės vyrams ir moterims – tai teisė pilnavertiškai dalyvauti socialiniame, ekonominiame ir politiniame šalies gyvenime. Vyro ir moters biologiniai skirtumai neturi turėti neigiamos įtakos jų gyvenimo sąlygoms ar diferencijuotam požiūriui į juos. Lyčių lygybė yra svarbus reikalavimas siekiant tikslų, susijusių su plėtra, užimtumu ir socialine sanglauda šalyje.

Istoriškai susiklostė, kad vyras save realizuodavo viešame sektoriuje, o moters saviraiškos ir savęs realizavimo erdvė buvo namai. Į vyrą žvelgėme kaip į produkto kūrėją, mąstytoją, pažangos variklį. Moteriai buvo priskiriama gimdyti vaikus, jais rūpintis bei tvarkyti namų ūkį.

Šiandien Lietuvoje lyčių lygybės (genderinė) analizė aktyviai skinasi kelią į ekonomikos erdvę: užimtumo ir darbo rinkos, namų ūkio, darbo užmokesčio ir gyventojų pajamų, smulkaus ir vidutinio verslo, investicijų į žmogiškuosius išteklius – švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros ir teisės srityse.

Pasaulyje lyčių lygybės klausimas labai plačiai paplito jau praeito šimtmečio pabaigoje ir ypač tapo opus pastaraisiais metais. Kalbant apie Europą, kuri susiduria su dideliais globalizacijos iššūkiais, lyčių lygybės klausimas tapo raktiniu, sprendžiant tiek demografines, tiek socialines ar ekonomines problemas.

2007 metai Lietuvoje paskelbti Lygių galimybių visiems metais. Tai sudaro galimybę atkreipti dėmesį ir į tokius kasdienius dalykus kaip vyrų ir moterų arba turinčių šeimas ir jų neturinčių darbuotojų darbinės karjeros galimybes. Nepaisant to, nelygybė tebeegzistuoja ir labai tikėtina, kad dar labiau plėsis, nes auganti globali ekonominė konkurencija reikalauja lankstesnės ir mobilesnės darbo jėgos. Tokios sąlygos moterims sukelia daugiau problemų, nes būtent jų galimybės integruotis į plačiąją visuomenę yra prastesnės. Taip atsitinka dėl nusistovėjusių lyčių stereotipų ir nevienodų įsipareigojimų šeimoje. Įvairūs statistiniai duomenys rodo, jog moterys neturi lygių galimybių su vyrais sprendimų priėmimo sferoje ir valstybės valdyme, ekonomikoje, švietimo sistemoje ir kitose srityse. Moterims nėra pakankamai atstovaujama politikoje ir valstybės valdyme.

Klausimai, kaip aprūpinti lygias prieigas prie visuomenės gėrybių iš skirtingų gyventojų

grupių pusės, yra esminės socialinės-ekonominės problemos daugelyje pasaulio šalių. Be to, vienokių arba kitokių problemų atsiradimas ir jų sprendimas didžiąja dalimi priklauso nuo istoriškai susiklosčiusių socialinių-kultūrinių papročių, ekonominės grupių padėties ir taikomų priemonių efektyvumo.

Diskriminacija dėl lyties arba nevienodas moterų ir vyrų traktavimas yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos rūšių greta diskriminacijos amžiaus pagrindu. Lietuvoje jau dešimt metų galioja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuris anksčiau buvo vertinamas labai skeptiškai ir pašaipiai – kaip įstatymas išimtinai moterų teisėms ginti. Tačiau palaipsniui keitėsi požiūris į šio įstatymo reikalingumą, žmonės pradėjo suvokti lyčių lygybės svarbą kiekvieno iš mūsų asmeniniam gyvenimui bei visos valstybės demokratiniam vystymuisi. Tačiau vien pažangių įstatymų nepakanka. Būtina keisti žmonių nuostatas, naikinti stereotipus, ugdyti pagarbą žmogaus teisėms ir stiprinti nepakantumą diskriminacijos apraiškoms. Nepaisant įvairių draudimų, Lietuvoje vis dar pastebimos moterų ir vyrų nelygybės apraiškos, kurios gali būti vertinamos kaip tiesioginės diskriminacijos pasekmės arba objektyviai susiformavusių požiūrių bei ekonominių-socialinių sąlygų rezultatas.

Vienas labiausiai paplitusių diskriminacijos dėl lyties atvejų dažniausiai būna siejamas su darbo paieška. Pačią darbo paiešką galima būtų suskirstyti į du etapus. Pirmasis etapas – tai skelbimai apie laisvas darbo vietas. Nors Lietuvoje yra draudžiama nurodyti pretendento į darbo vietą lytį, jeigu tam nėra objektyvių priežasčių, vis dar galima aptikti darbo skelbimus, kurių tekstai gali tapti klasikiniai tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties pavyzdžiais. Antrasis su darbo paieška susijęs etapas – kai darbdavys jau turi pretendentų dokumentus (gyvenimo aprašymus, motyvacinius laiškus ir kt.), kokiais kriterijais remiantis jis atrenka (siaurina pretendentų ratą) būsimus darbuotojus. Čia gali iškilti reali grėsmė, kad sprendimo priėmimui pirmiausia įtakos turės informacija apie pretendento lytį, net nesvarstant jo asmeninių gebėjimų ar nuopelnų.

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

Taigi, dėl tokių stereotipinių nuostatų išryškėja⁷:

⇒ **horizontalioji darbo rinkos segregacija** – darbo rinkos sektoriai, kur dominuoja moterys, yra mažiausiai apmokami, pavyzdžiui, švietimo, socialinių paslaugų, sveikatos paslaugų teikimo sektorius;

⁷ Ona-Gražina Rakauskienė. Makroekonominė politika: genderinis požiūris, 2002.

⇒ *vertikalią darbo rinkos segregaciją* – moterys užima žemesnes ir mažiau apmokamas pareigybes.

Pasak Onos-Gražinos Rakauskienės, tokia moterų ir vyrų segregacija ekonominės veiklos sektoriuose tiesiogiai įtakoja nevienodą moterų ir vyrų darbo užmokestį, prastesnę nei vyrų pensinio amžiaus moterų gerbūvį. Taigi, nors moterys turi tokį pat, o dažnai ir geresnį išsimokslinimą nei vyrai, tačiau vadovaujančias pareigas jos užima žymiai rečiau.

Darbdavių terpėje susiformavo dvi nuomonės, atsižvelgiant į darbuotojų genderines preferencijas⁸:

- Pirmoji siejama su tuo, kad moterų darbo jėga yra mažiau „naudinga“ ir reikalauja iš įmonės didesnių kaštų. Šis stereotipas yra paremtas veikiančiomis lengvatomis ir garantijomis dirbančioms moterims. Tai, savaime aišku, menkina moters kaip darbuotojos patrauklumą darbdaviui, todėl tai dažnai yra pageidavimo naudoti vyriškąją darbo jėgą priežastis.
- Antrasis stereotipinis požiūris teigia, kad egzistuoja „moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos, t.y. tradiciškai nusistovėjusios moterų ir vyrų užimtumo sritys. Moteriškoms sritims priskiriama sveikatos apsauga, kultūra, socialinė apsauga, švietimas, tuo tarpu vyriškomis užimtumo sritimis laikomi finansai ir kreditai, draudimas, valstybės socialinis draudimas.

Taip paskirstant moterų ir vyrų vaidmenį ir funkcijas visuomenėje atsiranda lyčių asimetrija, kuri turi neigiamų pasekmių lyčių lygių galimybių aspekto integravimui.

Pasaulyje gerai žinoma metafora „*stiklinės lubos*“, reiškianti moterų galimybių profesinėje karjeroje ribas. Šis terminas pasaulinėje mokslinėje literatūroje pirmą kartą buvo paminėtas 1986 metais Linn Martin (JAV), ir reiškia nematomus dirbtinius barjerus profesinės karjeros siekiančiai moteriai – išankstinį subjektyvų nusistatymą ir įvairias kliūtis, kurios trukdo moterims užimti aukštas vadovaujančias pareigas. Ši formuluo­­tė atspindi lyčių nelygybę, ypač aukštose hierarchinės struktūros pakopose. Moterys ir vyrai turi skirtingą prieinamumą prie ekonominių išteklių, nevienodas įsidarbinimo ir materialinio bei socialinio statuso siekimo galimybes.

Ši situacija grindžiama tokiais argumentais:

1. Moterų indėlis į organizacijos žmogiškąjį kapitalą mažesnis, nes moterys mažiau uždirba, lėčiau kyla karjeros laiptais;
2. Sulaukus vaikų, moters padėtis darbo rinkoje tampa nestabili (galimybė daryti

⁸ Римащевская Н. М. Женщины в меняющемся мире, 1992.

darbo pertraukas, nedirbti vaikui sergant, dirbti ne visą darbo dieną, daugiau laiko praleisti privačioje (namų) aplinkoje).

Taip pat egzistuoja sąvoka „stiklinės sienos“, kuri apibūdina moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus. Moterys užima mažiau svarbias, neprestižines darbo vietas ir dažniau dirba lanksčiose, nepagrindinėse darbovietėse. Ryškiai matoma tarpšakinė segregacija (tarp ūkio šakų, veiklų), kuri suformavo „moterišką“ ir „vyrišką“ darbo sričių derinį. Tai tradicinio požiūrio į moteriškumą ir vyriškumą pasekmė. Institucijų viduje įsigalėjusios nerašytos taisyklės neskirti moterų į aukštesnes pareigas, kai tuo tarpu vyrai gana greitai paskiriami vadovais. Moterys užima neprestižines, neįtakingas ir menkesnių galių bei galimybių pozicijas, t.y. jos patiria „struktūrinę diskriminaciją“ darbovietėse⁹.

Tokios nuomonės paprastai remiasi tradicijomis bei klaidingu požiūriu į moters gyvenimo ciklą. Manoma, kad moteris didžiąją savo produktyvaus gyvenimo dalį yra susijusi su vaikų gimdymu bei žindymu, kas, suprantama, sunkiai suderinama su visaverčiu dalyvavimu darbo rinkoje. Tai buvo teisinga prieš kelis šimtmečius, kai kiekviena moteris turėdavo pagimdyti daug vaikų, nes dauguma iš jų mirdavo dėl medicinos pagalbos stokos. Tačiau šiais laikais, kai dauguma vaikų išgyvena, tam, kad būtų reprodukcija, moterims pakanka pagimdyti po 2-3 vaikus. Gimdyti ir žindyti vaikus gali tik moterys, tačiau prižiūrėti ir juos ugdyti vienodai pajėgūs tiek vyrai, tiek moterys. Jei skaičiuotume, kad būtinas moters pasitraukimas iš darbo rinkos dėl vieno vaiko gimimo galėtų būti nuo dviejų mėnesių iki metų, tai ilgiausias periodas tris vaikus turinčiai moteriai būtų treji metai. Kitą vaikų auginimo laiką nėra jokios būtinybės sieti tik su moteriškąja lytimi.

Laima Vengalė išskiria kelias visuomeninio gyvenimo sritis, kuriose pastebima nelygi moterų ir vyrų padėtis, neproporcingas moterų ir vyrų atstovavimas: sprendimų priėmimas, darbas, stereotipai, šeimyninis gyvenimas, švietimas ir mokslas bei viešoji informacija ir reklama¹⁰.

⇒ **Sprendimų priėmimas.** Statistikos duomenys akivaizdžiai liudija, kad aukščiausiose mūsų valstybės struktūrose, kurioms suteikta teisė spręsti valstybei svarbius klausimus ir priimti sprendimus, moterys ir vyrai nėra proporcingai atstovaujami. Moterų atstovavimo įstatymų leidybos procese skaičius nežymiai didėja: 2000 metais tik 10 moterų buvo išrinktos į parlamentą, o 2004 metais savo rinkėjams atstovavo jau 25 moterys. Džiugu, kad kasmet moterų skaičius valstybinėje struktūroje auga, tačiau kol kas akivaizdu, kad moterys, kurios sudaro daugiau nei pusę šalies gyventojų, nėra

⁹ Ona-Gražina Rakauskienė. Makroekonominė politika: genderinis požiūris, 2002.

¹⁰ Laima Vengalė. Lygios galimybiės visiems. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007.

proporcingai atstovaujamos nei aukščiausiam valdžios, nei valdymo ar savivaldos lygmenyje.

- ⇒ **Darbas.** Aptariant darbo sritį, visų pirma reikėtų išskirti dvi tendencijas: moterys užima žemesnes pareigas nei vyrai (jos dažniausiai atlieka vykdytojų funkcijas) ir dirba tose ekonominės veiklos srityse, kurios yra mažiau apmokamos. Būtent dėl šių priežasčių moterų darbo užmokestis yra vidutiniškai 18 procentų mažesnis nei vyrų. Horizontali lyčių segregacija liudija apie apmokamos veiklos pasidalijimą į vyriškus ir moteriškus sektorius: moteriška darbo jėga susitelkusi valstybiniame sektoriuje, socialinių ir kitų paslaugų sferoje, tuo tarpu vyrai dirba privačiame sektoriuje, stambiosios pramonės šakose. Moterims žymiai sunkiau įsitraukti į privatų verslą. „Moteriškos“ profesijos yra paprastai žymiai prasčiau apmokamos nei „vyriškos“.
- ⇒ **Stereotipai.** Nevienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, moterų darbą mažiau apmokamuose sektoriuose bei žemesnes moterų užimamas pareigas lemia daugybė faktorių. Vienas iš jų yra stereotipinis požiūris į moters ir vyro vaidmenis visuomenėje ir šeimoje; neigiamas išdrįsusių kopti karjeros laiptais ir siekti aukštesnių pareigų moterų vertinimas. „Dvigubų“ funkcijų atlikimas (darbas ir šeima) yra tradiciškai vis dar užkraunamas moteriai, todėl jai žymiai sunkiau psichologiškai ir fiziškai konkuruoti darbo rinkoje su vyrais.
- ⇒ **Šeimos gyvenimas.** Nepaisant formaliosios lyčių lygybės bei vis didėjančio moterų dalyvavimo viešajame gyvenime, vis dar pastebimas skirtumas tarp privataus ir viešojo gyvenimo, dėl ko moterys tradiciškai siejamos su namais ir šeimos priežiūra, o vyrams priskiriama veikla viešajame gyvenime. Moterų atliekami namų ruošos darbai, vaikų priežiūra parodo ir moterų ekonominę nelygybę, nes šie darbai nėra apmokami, nors pastangų ir laiko prasme užima didžiąją moters dienos dalį. Toks pareigų pasiskirstymas yra nepalankus moteriai, nes formuoja išankstines stereotipines darbdavių nuomones apie moters kaip namų ūkio darbininkės įvaizdį. Todėl dažnai darbdaviui moterys, ypač turinčios mažamečių vaikų ar artimiausioje ateityje planuojančios jų turėti, yra netinkamos darbuotojos, nes jos dažnai turės prižiūrėti sergančius vaikus, dėl šeimyninių aplinkybių atsisakys vykdyti kai kurias darbinės pareigas. Lietuvoje galima pastebėti teigiamų pokyčių, siekiant vyrus daugiau įtraukti į dalyvavimą šeimos gyvenime, lygų pasidalinimą su žmona vaikų priežiūros darbais, ir taip suteikti moterims daugiau laisvo laiko realizuoti save profesinėje veikloje. Neseniai įsigaliojusi Darbo kodekso pataisa pirmą kartą suteikė tėvams teisę į vieno mėnesio tėvystės atostogas, kuriomis tėvas gali pasinaudoti iš karto po vaiko gimimo ir kurios gali būti naudojamos tuo pačiu metu, kada motinai suteiktos nėštumo ir

gimdymo atostogos. Nors daugelis teigia, kad dažniausiai užmokesčio lygis nulemia, kuris iš tėvų pasinaudos tėvystės ar motinystės atostogų teise, tačiau dažnai vyrai (net ir uždirbdami mažiau nei moteris) nepasinaudoja šia galimybe vien dėl susiformavusios nuomonės darbe ar dėl to, kad darbdavys galimai neigiamai atsižvelgs į tokį sprendimą. Lietuvoje vaiko priežiūros atostogomis pasinaudoja mažiau nei 3 proc. vyrų, Danijoje – 10 proc., Švedijoje – 34 proc., Islandijoje – 95 proc. vyrų.

- ⇒ **Švietimas ir mokslas.** Švietimas yra viena iš sričių, kur moterys yra pasiekusios daugiausia. 2007–2008 mokslo metų pradžioje aukštosiose mokyklose studijavo 60 procentų merginų ir 40 procentų vaikinių. Tačiau moterims sunkiausiai sekasi šturmuoti mokslo ir akademinio darbo viršūnes – pažanga šioje srityje kol kas nežymi. Pagrindinė priežastis, matyt yra ta, kad akademinės karjeros pradžia dažniausiai sutampa su moters biologiniu laiku gimdyti ir auginti vaikus. Mokslo tiriamojoje veikloje dalyvaujančių mokslininkų santykis pagal jų lytį rodo, jog mokslo laipsnius ir pedagoginius mokslo vardus įgyja du ar net tris kartus daugiau vyrų, nei moterų.
- ⇒ **Viešoji informacija ir reklama** – itin svarbūs veiksniai, formuojantys žmonių požiūrį, nuostatas, o kartu ir kuriantys stereotipinę moters ir vyro įvaizdį mūsų pasamoneje. Pastaruoju metu vyrauja jaunos, patrauklios, seksualios moters įvaizdis, nes tik tokia gali atkreipti dėmesį ir užkariauti vyrų širdis ir protus. Kalbant apie šiuo metu kuriamas prekių ir paslaugų reklamas, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad moterys reklamoje dažnai vaizduojamos stereotipiškai: išryškinamos tam tikros jų kūno dalys, akcentuojamos moters silpnumas ir bejėgiškumas; ji vaizduojama kaip lengvabūdė, neprotinga asmenybė, tegalinti vilioti ir gundyti. Dažnai reklamose moteris yra palyginama su daiktais ir siūloma pasirinkti: prekė arba patraukli moteris. Itin dažnai moters kūno dalys (pavyzdžiui, kūtinė ar sėdmenys) gretinamos ir lyginamos su reklamuojamais produktais.

Kai visa tai, kas susiję su moteriškumu ar vyriškumu, suvokiama kaip prigimtis, dėl lyčių stereotipų kylančios socialinės problemos tiesiog nepastebimos. Jos priimamos kaip savaime suprantamas, natūralus dalykas ir net nesusimąstoma apie tai, kad šios problemos galėtų ir turėtų būti sprendžiamos. Todėl, nepaisant darbo apsaugos įstatymų, moterys, ypač nėščios ir turinčios vaikų, yra labai pažeidžiamos darbo rinkoje. Darbdaviai jas vertina kaip mažiau perspektyvią darbo jėgą, sudarydami nevienodas sąlygas moterų ir vyrų karjerai.

Tokia Europos šalių patirtis rodo, kad ši situacija ypač neigiamai veikia demografinę padėtį. Todėl labai svarbu užtikrinti moterų ekonominę saugumą, plėtoti socialines paslaugas ir garantijas, padedančias suderinti profesinį ir šeimyninį gyvenimą, ir kuo aktyviau įtraukti vyrus į

vaikų priežiūrą bei namų ūkio priežiūrą.

Priežastys, neigiamai veikiančios gimstamumą Vakarų šalyse, buvo pradėtos nagrinėti anksčiau nei Lietuvoje. Daugelyje Vakarų šalių gimstamumas pradėjo mažėti jau seniai, ir įvairios šalys bandė spręsti šią problemą skirtingais būdais. Tačiau pakankamo gimstamumo lygio visuomenės atgaminimui nepavyko pasiekti nei vienai Europos šaliai, nors anksčiausiai gimstamumo mažėjimą sustabdė Šiaurės šalys ir iki šiol joms sėkmingiausiai pavyksta išlaikyti gana aukštą jo lygį palyginus su kitomis Vakarų Europos šalimis. Eurostat'o duomenimis, Šiaurės šalys pagal suminį gimstamumo rodiklį tarp Vakarų Europos šalių 2003 metais užėmė šias vietas: Islandija (1,93) - antrą, Norvegija (1,75) - ketvirtą, Danija, Švedija (1,72) - šeštą-septintą, Suomija (1,65) - aštuntą. Tuo tarpu žemiausias gimstamumas tarp Vakarų Europos šalių buvo Italijoje (1,23), Ispanijoje, Graikijoje (1,25)¹¹.

Nepilnos šeimos (dažniausiai - moterys su vaikais) yra pati skurdžiausia mūsų visuomenės grupė, todėl tokių šeimų „galvos“ – moterys labiausiai susiduria tiek su įsidarbinimo, tiek su darbo ir šeimos pareigų derinimo problemomis. Dažniausiai tokios šeimos priverstos gyventi iš menkų pašalpų.

Moterims ne tik reikia užsidirbti pensiją, joms taip pat reikia, kad ta pensija garantuotų joms normalų pragyvenimo lygį senatvėje. O tai galima padaryti tik dirbant. Moterų pensijos yra mažesnės nei vyrų. Taip yra todėl, kad vidutinis moterų uždarbis yra 18 % mažesnis nei vyrų. Jų mažesnis ir darbo stažas dėl ankstesnio išėjimo į pensiją ir dėl pertraukų vaikų priežiūrai. Ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei, reikia prognozuoti, kad iš tos pensijos moterims teks gyventi vidutiniškai 15-20 metų. O dėl trumpesnės vidutinės vyrų gyvenimo trukmės iš jų apie 12 metų - vienoms. Todėl pensijų klausimas šiuolaikinėje visuomenėje yra itin svarbus.

Visuomenei, ir aplamai valstybei, reikia, kad moterys dirbtų ir dalyvautų darbo rinkoje vienodai su vyrais. Visavertis moterų dalyvavimas darbo rinkoje turi didelę įtaką ne tik jų pačių, bet ir visuomenės labui:

- stiprina valstybę ekonomiškai ir intelektualiai;
- stiprina pensinio draudimo sistemą;
- mažina socialinių pašalpų gavėjų ratą.

Būdama suinteresuota moterų darbu, valstybė negali likti nuošalyje, ir turi sudaryti sąlygas darbo ir šeimos pareigų derinimui.

Lyčių lygybė darbo užmokesčio srityje didžiaja dalimi suformuoja ir situoktinių užimamas pozicijas šeimoje, užtikrina lygias galimybes šeimos išlaidų struktūroje, formuoja moters ekonominę nepriklausomybę arba priklausomybę. Daugeliu atvejų vidutinis moterų darbo

¹¹ ES statistikos biuro Eurostat puslapis internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

užmokestis žymiai mažesnis už vyrų darbo užmokestį vienos ir tos pačios profesijos rėmuose. Darbo užmokesčio genderinis pasiskirstymas apibūdinamas dvejopa prigimtimi. Visų pirma, darbo užmokesčio paskirstymą lemia vyraujančios visuomenėje patriarchalinės nuostatos, ir, antra, moterys tradiciškai koncentruojasi feminizuotose gamybos ir paslaugų srityse, kur darbas yra mažiau apmokamas¹².

Darbo užmokesčio asimetrija lyčių atžvilgiu formuoja ir sutuoktinių pozicijas šeimos viduje. Moterų išstūmimas iš rinkos, gamybos sferos ir jų materialinės būklės ženklesnis blogėjimas, lyginant su vyrų, sustiprina genderinę asimetriją ir šeimoje – didėjant moters buitinei naštai. Buities krūvio moterims didėjimas įneša įtampą į šeimos santykius ir juos destabilizuoja. Tuo tarpu žinoma, kad šeimos reprodukcijos funkcijos priklauso, visų pirma, nuo šeimos stabilumo ir tvirtumo. Moterų būklės pablogėjimas visuomenėje ir šeimoje iššaukė ir santuokos, ir šeimos santykių nestabilumą, kai šių destruktivių procesų galutinis etapas yra skyrybos, kurių augimo tempai per pastarąjį dešimtmetį vis didėja.

Tyrimai rodo, kad genderiniai stereotipai įtakoja socialinius santykius: kaip iš pirmo žvilgsnio atrodytų, nekalta patriarchalinė ideologija formuoja ekonominę diskriminaciją darbo rinkoje ir nuosavybės srityje, destabilizuoja, ardo santykius šeimoje, sudaro sąlygas genderinei asimetrijai atsirasti ir blogina gyventojų demografinius rodiklius, sukuria užburta žmogiškųjų išteklių kokybės menkėjimo ratą¹³.

Lyčių lygybės nuostatų įtvirtinimas yra būtina sąlyga, užtikrinant sėkmingą visuomenės plėtrą. Todėl būtina:

- Mažinti horizontalią darbo rinkos segregaciją, padrašinant vyrus rinktis moterų dominuojamas ekonominės veiklos sritis, o moteris – „vyriškas“ profesijas;
- Mažinti vertikaliją darbo rinkos segregaciją, kuri trukdo moterims daryti karjerą ir pilnai panaudoti savo žmogiškąjį potencialą;
- Užtikrinti lygiavertį moterų dalyvavimą priimant ekonominius ir politinius sprendimus;
- Didinti stacionarių ir nestacionarių socialinių paslaugų, padedančių derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, prieinamumą, gerinti jų kokybę;
- Diegti lankstesnes darbo formas, padedančias derinti darbą ir šeimą;
- Skatinti vyrus aktyviau dalyvauti vaiko priežiūros klausimuose;
- Keisti vyriškumo ir moteriškumo stereotipus masinio informavimo priemonėse;
- Diegti lyčių lygybės disciplinas švietimo sistemoje.

¹² Римащевская Н. М. Женщины в меняющемся мире, 1992.

¹³ Римащевская Н. М. Женщины в меняющемся мире, 1992.

1.4. Lyčių aspekto integravimo strategija

„Lyčių lygių galimybių integravimas – tai procesas siekiant integruoti lyčių lygybės dėmenį į vyraujančią visuomeninę kryptį, kad moterims ir vyrams lyčių lygybės principas būtų vienodai naudingas. Tai reiškia, kad visi politinės programos etapai – kūrimas, įgyvendinimas, priežiūra ir vertinimas – traktuojami taip, kad būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė“¹⁴.

Lyčių lygių galimybių integravimas prasideda nuo moterų ir vyrų kasdienės gyvenimiškos situacijos analizės. Tokia analizė aiškiai parodo, kad moterų ir vyrų grupės nevienarūšės. Kaip individus juos apibūdina ne tik lytis, bet ir religija, tautybė, išsilavinimas, negalia, seksualinė orientacija, klasė ir kiti aspektai, stiprinantys arba skatinantys kitokio pobūdžio nelygybę. Svarbus šios problemos aspektas yra ir tas, kad neretai lygybė klaidingai suvokiama kaip vienos grupės (vyrų) kova su kita grupe (moterimis) dėl kurių interesų vyrai turi atsisakyti valdžios ir palankių sąlygų. Nėra lengva įrodyti, kad naudinga gali būti tik tokia visuomenė, kurios nariams suteikiamos vienodos galimybės ir teisės, vertinami ir tenkinami tiek individų, tiek grupių poreikiai.

Lyčių lygių galimybių integravimas – tai strateginė visuomenės kokybės gerinimo priemonė. Lygių galimybių integravimo principas pritaikomas net tik lyčių lygybei skatinti, bet ir teikiant dotacijas naujam verslui pradėti, dirbant specialaus mokymosi ar reabilitacijos srityje, teikiant pagalbą buvusiems kaliniams, priklausomiems nuo narkotikų asmenims, tautinėms mažumoms ar kitoms socialinę atskirti patiriančioms grupėms ar atskiriems asmenims.

Lyčių lygių galimybių integravimas nėra tik moterų interesus ginantis instrumentas. Ši priemonė:

- skirta skurdui mažinti, ekonominei plėtrai skatinti ir pilietiškumui stiprinti;
- tai procesas, kuriam būtina iniciatyva ir kuriuo siekiama spręsti nelygybės problemas, dėl kurių atsiranda diskriminacijos dėl lyties apraiškos;
- glaudžiai siejama su pagrindinėmis ekonominėmis ir socialinės politikos programomis, pagal kurias skirstomi svarbiausi šalies ištekliai;
- yra reikšminga ekonominiu požiūriu, nes užtikrina, kad tiek moterys, tiek vyrai yra aktyvūs visuomenės dalyviai, ir naudoja visą prieinamą produktyvią darbo jėgą;
- skatina vyriško ir moteriško tapatumo pripažinimą;
- reikalauja harmoningai paskirstyti atsakomybę tarp moterų ir vyrų tiek šeimoje, tiek visuomenėje.

¹⁴ Equal Lyčių Lygių Galimybių Integravimo Vadovas: <http://europa.eu.int/comm/equal>

Lyčių lygių galimybių integravimas reiškia:

- kad moterų ir vyrų skirtumai jokiū būdu neturi tapti diskriminacijos pagrindu;
- kad būtina radikaliai permąstyti darbo rinkos veikimo principą ir jos įtaką moterų ir vyrų užimtumui;
- moterų ir vyrų partnerystę, kuria siekiama užtikrinti, kad abi grupės bus visiškai įtrauktos į visuomenės raidą ir gaus vienodą naudą iš visuomenės teikiamų išteklių.

Lyčių aspekto strategijos įgyvendinimą skirtingose šalyse lemia įvairūs ideologiniai, instituciniai, politiniai ir teisiniai veiksniai. Istorinis lyčių darbo pasidalijimas, seksistiniai lyčių santykiai (diskriminacija) bei juos lemiantys stereotipiniai vyriškumo ir moteriškumo modeliai yra pagrindinės beveik visose šalyse minimos lyčių aspekto integravimo politikos kliūtys. Lyčių aspekto integravimo strategija pamažu tampa visuomenės sąmoningumo ugdymo įrankiu, nes visuomenės abejingumas lyčių problemoms yra pagrindinė socialinės kaitos kliūtis. Siekiant apšviesti visuomenę ir palengvinti apsisprendimą dėl socialinių prioritetų, vienas iš strategijos įgyvendinimo įrankių yra lyčių aspektų diferencijuotos statistikos kaupimas ir sklaida¹⁵.

XX a. antroje pusėje feministinis judėjimas privertė pasaulį iš naujo persvarstyti lyčių santykį, lyčių ir lytiškumo skirtumus, skirtingas vyrų ir moterų patirtis, jų mąstymą ir savęs suvokimo būdus. Aktyvaus moterų socialinio judėjimo pastangomis Lyčių aspekto integravimo strategija Europos Sąjungoje tapo neatsiejama Europos Sąjungos politinio diskurso dalimi, taip pat vienu iš pagrindinių Europos užimtumo strategijos prioritetu.

Moterų ir vyrų lygioms galimybėms įgyvendinti visose veiklos srityse kviečiama naudotis lyčių aspekto integravimo strategija, kuri apibrėžiama kaip politinių procesų organizavimas, reorganizavimas, tobulinimas, plėtra ir įvertinimas tokiu būdu, kad lyčių lygybės perspektyva būtų inkorporuota į visas politikos sritis, visus lygmenis ir veiktų visuose etapuose. Bet kokia planuojama veikla, įstatymai, strategijos ir programos visose srityse ir lygmenyse turi būti vertinami atsižvelgiant į poveikį tiek moterims, tiek vyrams. Programai įgyvendinti ketinama pasitelkti moterų organizacijas, tikimasi užsienio valstybių, tarptautinių organizacijų paramos, ypač realizuojant bendrus projektus, kai dalį finansavimo projektui įgyvendinti skiria valstybės biudžetas, o dalį – tarptautiniai fondai.

Lyčių lygybė yra fundamentali teisė ir bendroji Europos Sąjungos vertybė, be kurios neišsivaizduojama demokratinės visuomenės raida. Lyčių lygybės nuostatų įtvirtinimas tampa ypač svarbus sėkmingai visuomenės plėtrai. Europos Sąjungos valstybių ir Lietuvos socialinės raidos analizė atskleidžia, kad diskriminacijos faktų dėl lyties, kaip ir rasės/etniškumo, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ir kitų aspektų nepaisymas, trukdo efektyviau panaudoti

¹⁵ Jolanta Reingardienė. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, 2004.

žmogiškuosius išteklius, skatina segregaciją darbo rinkoje, didina socialinę atskirtį ir įtampą, neigiamai veikia demografinę padėtį šalyje¹⁶.

Todėl lyčių lygybės nuostatų įtvirtinimas yra būtina sąlyga, siekiant spartesnės plėtros ir sanglaudos, kuriant darnią visuomenę. Europoje, kuri susiduria su dideliais globalizacijos iššūkiais, lyčių lygybės klausimas tampa raktiniu, sprendžiant tiek demografines, tiek socialines ar ekonomines problemas. Tačiau vien pažangių įstatymų nepakanka. Būtina keisti žmonių nuostatas, ugdyti pagarbą žmogaus teisėms ir stiprinti nepakantumą diskriminacijos apraiškoms.

Europos Sąjungos gairėse nurodomi keli lyčių lygybės aspektai. Jie apima:

- Vienodas vyrų ir moterų galimybes būti ekonomiškai nepriklausomais;
- Vienodas vyrų ir moterų galimybes dalyvauti priimant sprendimus;
- Vienodą pasidalinimą vaikų priežiūros ir buities našta;
- Laisvę nuo smurto dėl lyties;
- Stereotipų nereprodukuojančią vyrų ir moterų reprezentaciją.

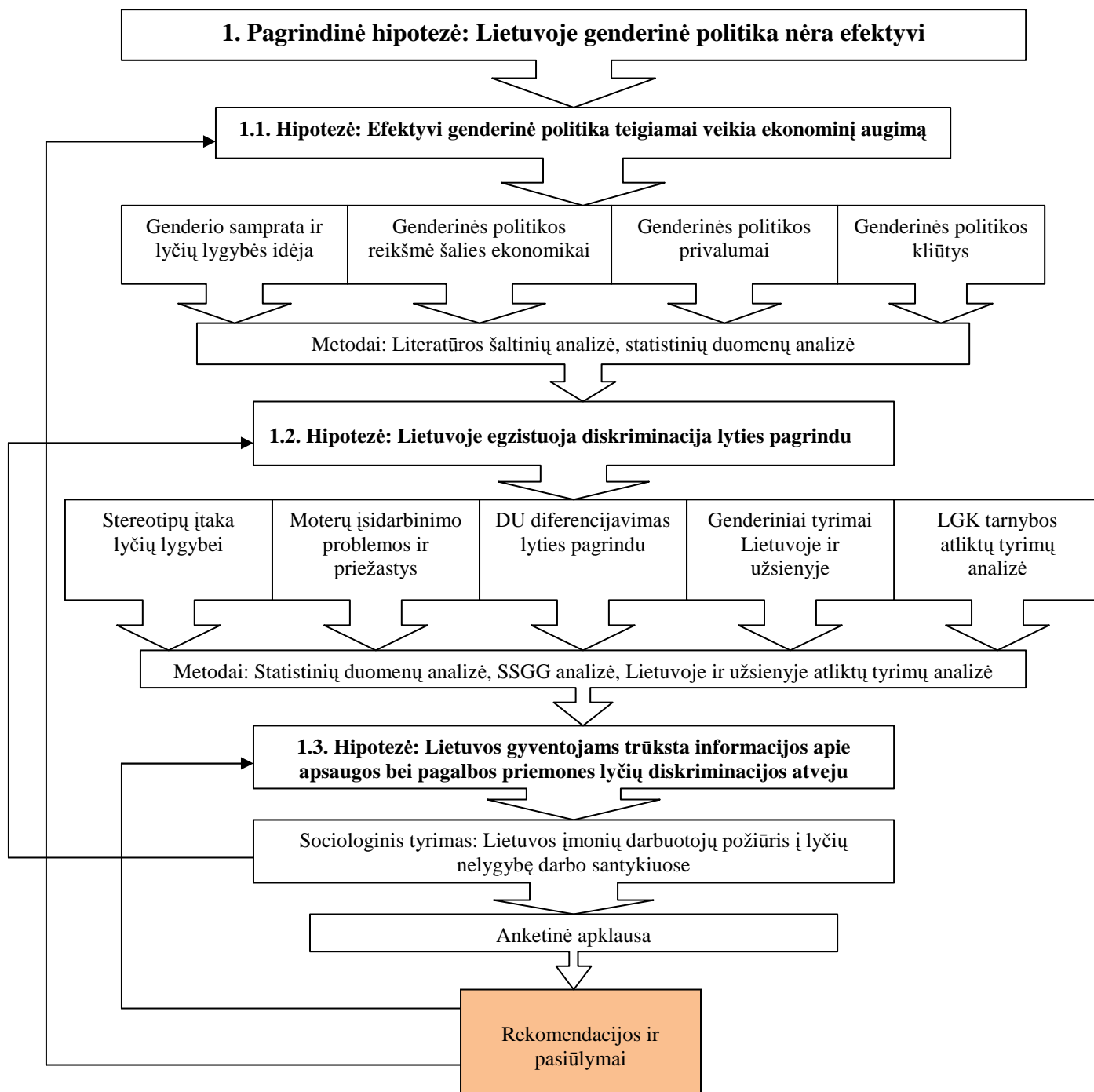
Šie aspektai yra glaudžiai susiję tarpusavyje, todėl pažanga vienoje srityje neįmanoma, nepakeitus situacijos kitose.

Diskusijose apie moterų politinį atstovavimą dažnai galima išgirsti teigiant, jog esama padėtis susiklostė savaime. Tolygus moterų ir vyrų atstovavimas Parlamente, Vyriausybėje, savivaldoje, visuomeninėse organizacijose ir privačių kompanijų vadovaujamuose organuose galėtų sudaryti vienodas galimybes moterims ir vyrams daryti įtaką, sprendžiant svarbius politinius, ekonominius, socialinius klausimus. Moterys turi lygias su vyrais teises, tačiau neina į politiką arba nebalsuoja už kitas moteris. Tad ar verta keisti „natūraliai“ susiklosčiusią situaciją?

Atsakymas į šį klausimą priklauso nuo požiūrio į demokratinio valdymo nuostatas, grindžiamas ne galios, o atstovavimo principais (*J. Reingardienė, 2004*). Lyties, amžiaus, socialinės padėties, etniniu požiūriu homogeniškai žmonių grupei lengviau priimti sprendimus, nes tokie asmenys padėtį vertina iš panašios perspektyvos. Tačiau jų priimtuose sprendimuose dažniausiai neįvertinami kitų bendruomenės grupių interesai, o tai ilgainiui tampa atskirties ir socialinių įtampų priežastimi. Todėl ieškantys pateisinimo menkam moterų atstovavimui politikoje iš esmės pritaria požiūriui, kad visuomenei svarbūs sprendimai gali būti priimami vienašališkai, nepaisant kitų grupių poreikių. Tačiau jei galvojame, kad demokratinėje visuomenėje būtina užtikrinti lygiavertį atstovavimą, nes tik taip pasiekiami daugumos interesus atliepiantys sprendimai, būtina ieškoti priežasčių, trukdančių moterims ateiti į politiką, stambų verslą ir jas šalinti.

¹⁶ Jolanta Reingardienė. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, 2004.

Toliau šiame darbe bus tikrinama iškelta hipotezė pagal žemiau pateiktą „Lyčių lygybės aspekto integravimo į rinkos ekonomiką galimybių vertinimo modelį“, analizuojant socialinę ir ekonominę lyčių lygybės situaciją Lietuvoje bei atliekant sociologinį Lietuvos įmonių darbuotojų tyrimą-apklausą.



1 pav. Lyčių lygybės aspekto integravimo į rinkos ekonomiką galimybių vertinimo modelį

2. SOCIALINIAI IR EKONOMINIAI LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ASPEKTAI LIETUVOJE

2.1. Dirbančios moterys šiuolaikinėje visuomenėje

XXI amžius įsiveržė į kiekvieno iš mūsų gyvenimus skatindamas lygiavertę partnerystę šeimoje ir visuomenėje, keldamas naujus reikalavimus asmeniui, šeimai ir visai aplinkai. Pradėta ieškoti naujų institucinės pagalbos šeimai būdų. Inicijuojami ir įgyvendinami projektai, siekiantys užtikrinti galimybes moterims būti lygiomis viešajame sektoriuje, o vyrams – gebėti pasirūpinti savo vaikais ir namų ruoša. Bandoma reorganizuoti ikimokyklinio ugdymo sistemą, padaryti ją palankią šeimai, jos poreikiams. Kuriamos kompleksinės ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugos šeimai, t.y. derinamas institucijos ir tėvų darbo laikas, kai tėvai gali vėliau atvesti vaikus į ikimokyklinio ugdymo įstaigą ir vėliau pasiimti juos iš būdinčios grupės; esant poreikiui tėvams teikiamos socialinio darbuotojo, psichologo, teisininko paslaugos jiems patogiu laiku; vykdoma tėvų švietimo programa; per bendras veiklas ir renginius aktyvinama institucijos bendruomenė.

Darbo ir šeimos pareigų derinimas - ilgas procesas, reikalaujantis visuomenės nuostatų kaitos, valstybės pagalbos. Būtina siekti visuomenės santarvės ir toliau kurti gerovės valstybę, kurioje kiekvienas žmogus galėtų gyventi oriai, pasiturimai, saugiai ir sveikai.

Žemiau pateiktoje lentelėje nurodomi argumentai „UŽ“ ir „PRIEŠ“ moterų nuolatinį pilnos dienos užimtumą.

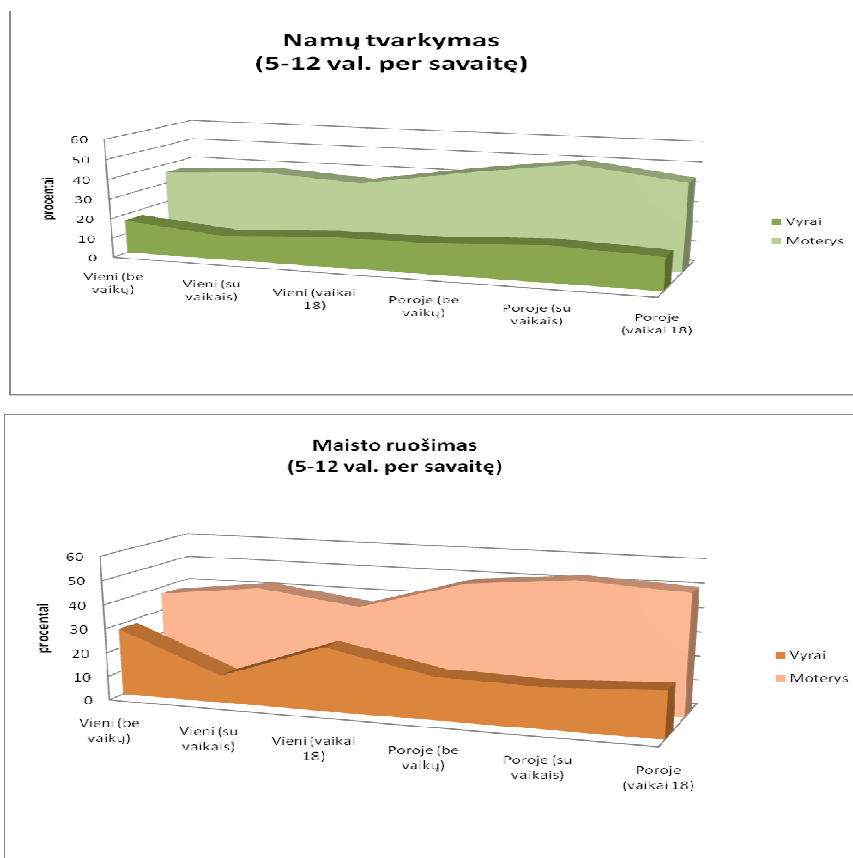
1 lentelė. Moterų nuolatinio užimtumo privalumai ir trūkumai

Kodėl moterys turi dirbti:	Kodėl moterys neturėtų dirbti arba darbas turėtų būti antroje (po šeimos) vietoje:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tai vienintelė galimybė būti nepriklausomomis; ➤ Užsidirbti sau (dažnai ir savo vaikams) pragyvenimui; ➤ Realizuoti save, išreikšti save; ➤ Užsidirbti sau pensiją; ➤ Moteris turi tobulėti, kitaip ji tampa neįdomi nei savo šeimai, nei kitiems žmonėms; ➤ Bendrauti su žmonėmis, neužsidaryti namuose; ➤ Negyventi iš pašalpu, nes tai žemina žmogaus orumą. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taip geriau vyrui ir vaikams; ➤ Moterys pervargsta ir dirbdamos, ir atlikdamos šeimos pareigas; ➤ Nedirbančios moterys gimdo daugiau vaikų, o tai naudinga valstybei.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006-2008 metų programoje buvo nustatyti Pasitikėjimo Vyriausybės pirmaeiliai darbai, kuriuos būtina atlikti norint pasiekti tvarų šalies augimą. Pasitikėjimo Vyriausybė išskyrė didžiausias šalies problemas ir nustatė veiklos prioritetus socialinėje, švietimo, kultūros, mokslo ir žinių visuomenės plėtros, sveikatos apsaugos, demokratijos stiprinimo, valstybės valdymo ir užsienio politikos srityse. Pasitikėjimo Vyriausybės programoje įsipareigojama:

- įgyvendinti aktyvią užimtumo politiką, kad kiekvienas norintis ir galintis dirbti mūsų šalies žmogus Tėvynėje rastų savęs vertą darbą (1.1 priemonė);
- įgyvendinti priemones, kad dėl vaikų auginimo pasitraukę iš darbo rinkos tėvai lengvai galėtų į ją grįžti, padėti atnaujinti jiems profesines žinias, sudaryti sąlygas įsidarbinti, toliau sėkmingai derinti savo darbo ir šeimos pareigas, sukurti veiksmingą paslaugų šeimai sistemą (1.13. priemonė).

Tyrimai rodo, jog šeimos sukūrimas beveik neįtakoja vyrų gyvenimo būdo, tačiau iš esmės pakeičia moterų gyvenimo būdą. Jos yra priverstos daugiau laiko skirti buičiai, vaikų priežiūrai, todėl mažiau laiko lieka poilsiui ir savo pomėgiams. Toliau pateikiamas viešosios nuomonės tyrimų kompanijos „Baltijos tyrimai“ gautų duomenų apie vyrų ir moterų laiko, skiriamo buities darbams, grafinis pavaizdavimas:



2 pav. Buities darbų pasiskirtymas tarp vyrų ir moterų.

Šiaurės šalys (Švedija, Danija, Norvegija, Islandija) turi savo paramos šeimai modelį, kuris remiasi būtent sąlygų šeimos ir darbo pareigoms derinti sudarymu. Aišku, yra skirtumų tarp atskirų šalių, tačiau šis modelis remiasi bendrais principais. Pagrindiniai jo bruožai:

- ilgos vaiko priežiūros atostogos, kompensuojamos didžiąja uždarbio dalimi;
- visiškas aprūpinimas kokybiška visuomenine vaikų priežiūra;
- lyčių lygybė;
- universalios išmokos.

Vienas svarbiausių moterų visaverčio dalyvavimo darbo rinkoje komponentų - aprūpinimas visuomeninėmis vaiko priežiūros institucijomis. Šiaurės šalyse, kur aprūpinimas vaiko priežiūros institucijomis pakankamas ir jos prieinamos visiems norintiems, jas lanko žymiai daugiau vaikų.

Darbo ir šeimos pareigų derinimas - viena iš svarbiausių šiuolaikinės visuomenės problemų. Silpnai išvystytos lanksčios užimtumo formos bei nepakankamos vaikų priežiūros paslaugos riboja galimybes tėvams pasirinkti profesinio darbo ir vaikų ugdymo derinimo režimą, užtikrinti lyčių lygybę ir siekti demografinių rezultatų gerėjimo.

2.1.1. Moterų įsidarbinimo galimybės: problemos ir priežastys

Esminiai socialiniai pastarojo laikotarpio procesai Lietuvoje lėmė svarbius užimtumo ir šeimos struktūrų bei lyčių vaidmenų pokyčius. Didėjantis moterų užimtumas, tradicinio šeimos modelio nykimas, gyvenimo tempo intensyvėjimas ir darbų apimties augimas besiplečiančioje pasaulinėje rinkoje reikalauja naujų būdų darbo ir šeimos santykiui reguliuoti ir dalintis vaikų priežiūros pareigomis namuose. Būdai, kuriais tvarkomas darbo ir vaikų priežiūros santykis labiausiai veikia moterų užimtumo ir gimstamumo rodiklius. Jei darbą ir vaikų priežiūrą suderinti sunku, dažniausiai moterys atsiduria tokioje padėtyje, kai joms reikia pasirinkti arba viena, arba kita. Tikėtina, kad siekiančios įgyvendinti ir viena, ir kita, patirs įvairias diskriminacijos apraiškas. Moterys turi didžiulį potencialą lemti Europos ekonomikos augimą ir didinti konkurencingumą bei stabilią demografinę plėtrą, bet tik palankioje sociopolitinėje ir darbo aplinkoje, palengvinančioje darbo-šeimos pusiausvyrą ir vyrams, ir moterims.

Ilgą laiką darbo ir šeimos reikalai buvo arba ignoruojami, arba laikomi „moters problema“. Tačiau pusiausvyros tarp darbo ir šeimos išlaikymas Lietuvoje turi tapti vyrų, moterų, ir valstybės problema.

Moterų ir vyrų šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo Lietuvoje tyrimų apžvalga atskleidžia, jog didėjantis moterų užimtumas ir aktyvesnis jų vaidmuo viešajame gyvenime kol

kas neatnešė esminių pokyčių šeimoje pasidalijant darbus tarp lyčių. 2008 m. gegužės mėnesį Lietuvoje buvo atlikta reprezentatyvi gyventojų apklausa, kuri parodė, kad daugiau nei 60 proc. šalies gyventojų patiria nuolatinį šeimos ir darbo derinimo konfliktą, kai dėl darbo nukenčia šeima arba dėl šeimos problemų nukenčia darbas. Dėl šio vaidmenų derinimo ypatingai nukenčia moterys. Kas ketvirta Lietuvos moteris dėl vaikų priežiūros turėjo atsisakyti karjeros galimybių (25 proc.)¹⁷, patyrė padidėjusį fizinį ir psichologinį stresą darbe (23 proc.), taip pat turėjo susimąžinti darbo apimtį (22 proc.). Beveik kas trečias apklaustasis (32 proc.) mano, kad darbdaviai Lietuvoje labiau atsižvelgia į moterų šeimos problemas, kai reikia daryti išlygas darbe dėl šeimyninių problemų, o beveik kas šeštas Lietuvos gyventojas (16 proc.) nurodė, kad jo arba jos darbdavys iš viso neatsižvelgia į įmonės darbuotojų šeimynines problemas. Nepaisant sparčiai besikeičiančio požiūrio į lyčių vaidmenis ir šeimos kaitos procesus, vis dar daugiau nei ketvirtadalis (26 proc.) Lietuvos gyventojų mano, kad mūsų visuomenei būtų geriausias tradicinis šeimos modelis, kuriame vienas iš tėvų (dažniausiai vyras) dirba, o kitas (moteris) - rūpinasi namų ir vaikų priežiūra.

Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo diskusijų ištakos Šiaurės šalyse siejamos su mažėjančiu gimstamumu ir visuomenės senėjimo procesais Europoje. Tikima, jog geresnis darbo ir šeimos suderinimas gali prisidėti prie gimstamumo padidinimo. Šeimos ir darbo derinimo politikos tikslai ir priemonės jai pasiekti yra įvairios. MacInnes (2006) apibendrina penkis gana skirtingus šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos tikslus¹⁸:

1. Ilgų darbo valandų, nesuderinamų su tėvyste bei motinyste ir šeimos gyvenimu, sutrumpinimas. Toks sutrumpinimas turi būti pagrįstas įstatymų nuostatomis ar kolektyvinėje sutartyje apibrėžtais susitarimais bei skirtingai veikti darbo užmokestį, darbo sąlygas ir lyčių padėtį.
2. Kurti šeimai palankesnius ir lankstesnius vaiko priežiūros atostogų modelius (tėvystės/motinystės atostogos, vaiko priežiūros atostogos ir kt.).
3. Kitais dviem darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei šeimos ir darbo suderinimo politikos tikslais, atvirkščiai, siekiama padidinti darbo jėgos pasiūlą, diegiant „lankstaus“ darbo organizavimo principus ir teikiant vaikų priežiūros paslaugas.
4. Dažniausiai minimas suderinimo politikos tikslas yra naikinti lyčių segregaciją darbo rinkoje ir pakeisti netolygų darbo namuose pasidalinimą.

¹⁷ Šaltinis: Viešosios nuomonės tyrimų kompanija „Baltijos Tyrimai“.

¹⁸ Jolanta Reingardienė. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, 2004

5. Užtikrinti darbo jėgos pasiūlą ilgalaikėje perspektyvoje ir išvengti fiskalinių bei ekonominių gyventojų senėjimo pasekmių, konkrečiai palengvinant gimstamumą skatinantį šeimos gyvenimą.

Kiek suderinimo politikos formomis įmanoma pasiekti socialinių permainų, priklauso nuo daugybės veiksnių: valstybės reguliuojamų sąlygų, darbdavių ir profesinių sąjungų išitraukimo, šeimos struktūrų ir individualių požiūrių į lyčių vaidmenis, karjerą ir kt. Socialinės normos ir vertybės taip pat stipriai veikia moterų įsiliejimą į darbo rinką, jų pajamas, įsidarbinimo perspektyvas ir vaidmenų pasiskirstymą šeimoje. Moterys ir toliau susiduria su didesniais iššūkiais bei apribojimais darbo pasaulyje nepaisant fakto, jog jos, atrodo, turi vienodas galimybes darbo rinkoje. Taigi moterys ir toliau patiria didesnę spaudimą siekdamos darbo ir šeimos pusiausvyros.

Valstybės požiūrį į šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo politiką iš dalies atskleidžia skirtingų ideologinių, kultūrinių, institucinių, politinių ir teisinių veiksnių vaidmenys. Vyraujantis darbo pasidalijimas tarp lyčių yra pagrindinė kliūtis šalyje įgyvendinti lyčių atžvilgiu subalansuotą darbo ir šeimos suderinimo politiką. Moterys Lietuvoje sudaro absoliučią motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų daugumą (98 proc., 2007 m.). Lietuvoje tradicinė šeima yra pagrindinė visuomenės atrama; papildomas lyčių „natūralus“ skirtumas yra vienas iš esminių visuomenę organizuojančių principų. Toks visuomenės požiūris į vyrų ir moterų vaidmenį profesiniame ir šeimos gyvenime yra labai svarbus moterų įsiliejimui į darbo rinką. Pagal Lietuvoje atliktus tyrimus, vyrams viešo pripažinimo ir pagarbos suvokimas yra labai stipriai susijęs su jų vaidmeniu darbo rinkoje, o moterų atveju jis glaudžiai susietas su buvimu gera motina ir įsipareigojimų šeimai vykdymu¹⁹.

Lyčių nelygybės modelius lemia ne vien tik ideologinės priežastys, bet ir gera valstybės struktūra bei socialinės apsaugos sistema. Valstybės intervencija yra viena iš pagrindinių socialinės nelygybės prielaidų. Geros valstybės vaidmuo (pvz., institucionalizuota globa, motinystės/tėvystės paramos politika, vienišų tėvų paramos sistema ir kt.) yra veikiamas dominuojančių nuostatų apie lyčių vaidmenis visuomenėje ir tuo pat metu jas sustiprina.

Siekiant palengvinti šeimos ir darbo vaidmenų suderinimą bei moterų integraciją į darbo rinką, ES šalyse plėtojamos trejopo pobūdžio paramos šeimai politikos kryptys:

- plečiama viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūra;
- diegiami paslankesni motinystės/tėvystės atostogų modeliai;
- plėtojamos lankstesnės darbo organizavimo formos.

¹⁹ Giedrė Purvaneckienė. Moteris Lietuvos visuomenėje, 2001.

Gera vaikų viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūra yra pagrindinis Šiaurės šalių sėkmės lyčių lygybės srityje veiksnys. Lietuvoje viešųjų vaikų priežiūros įstaigų pradėjo mažėti po sovietinės sistemos žlugimo ir tradicinių lyčių vaidmenų atgimimo. Mažėjantis gimstamumo lygis bei augančios vaiko priežiūros paslaugų kainos irgi turėjo įtakos, atspindėdamos viešųjų socialinių paslaugų pertvarkymo rezultatus (G. Purvaneckienė 2001). Nuo praėjusio amžiaus paskutiniojo dešimtmečio Lietuvoje moterims trūko tinkamų ir kokybiškų vaikams ir senyviems žmonėms priežiūros paslaugų; jos neteko socialinių pašalpų; akivaizdžiai krito ir gimstamumas. Lankančių vaikų priežiūros įstaigas ypač mažai tarp vaikų iki trejų metų ir kaimo vietovėse.

Alternatyvus vaikų globos organizavimo būdas yra teikti motinystės/tėvystės atostogas ir vaiko globėjo išmokas. Daugelyje šalių šiomis priemonėmis siekiama pakeisti darbo organizavimą, kad jis taptų palankesnis šeimai (pvz., įgyvendinant lanksčius vaiko priežiūros atostogų modelius). Dabartinė Lietuvos teisinė bazė vaiko priežiūros atostogas apibrėžia kaip šeimos pasirinkimo teisę. Dėl to moterys sudaro absoliučią daugumą besinaudojančių vaiko priežiūros atostogų teise Lietuvoje. Pagrindinė šios tvarkos problema ta, kad vyrams nėra jokių paskatų rinktis šias atostogas.

Tėvystės ir motinystės atostogų panaudojimo nelankstumas – kitas veiksnys, ribojantis moterų karjeros perspektyvas ir šeimai palankesnės darbo aplinkos kūrimą. Lankstumas galėtų palengvinti lygiagrečią strategiją ta prasme, kad tėvai vaiką prižiūrėtų ir darbo rinkoje dalyvautų vienu metu. Tai savo ruožtu galėtų paskatinti labiau subalansuotą lyčių vaidmenų pasiskirstymą ir aktyvesnį vyrų vaidmenį vaikų priežiūroje. Nemažai Europos šalių (Islandija, Švedija, Norvegija, Danija ir kt.) siūlo tėvams galimybę pasiimti atostogas dalimis, paprastai kaip individualią ir neperduodamą teisę, užuot jas visas iš karto naudojant vienam asmeniui. Kai kuriose šalyse nacionalinį vaiko priežiūros atostogų reglamentavimą trukmės, lankstumo ir finansavimo atžvilgiu išplečia ir papildo verslo įmonės. Lietuvoje darbdavių vaidmuo suteikiant ar apmokant šias atostogas nežinomas.

Kitas institucinis veiksnys, trukdantis geriau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus - įvairesnių ir lankstesnių darbo organizavimo formų trūkumas. Labiausiai iš jų Europoje paplitęs – dalinis užimtumas. Lietuvoje ši forma dažniau sutinkama žemos kvalifikacijos sektoriuose, taigi dažniausiai tarp moterų. Pagal LR Statistikos departamento duomenis, 2008 metų pirmąjį ketvirtį šalyje dalį dienos dirbo 14 proc. moterų ir 10 proc. vyrų. Nepaisant tam tikrų privalumų šeimai, kuriuos teikia dalinis užimtumas, vis dėlto pripažįstama, kad jis neišsprendžia moterų ekonominės priklausomybės arba lyčių pajamų, atsakomybės ir galios nelygybės problemas. Dažnai jos pagrįstos lyčių stereotipais, kurie laikomi savaime suprantamais. Pasigendama platesnio požiūrio į individų teises, „politinės valios ir drąsos griauti pamatines patriarchyto

hegemonijas²⁰.

Kitas svarbus aspektas yra aukščiau minėtų veiksnių (ideologinių, institucinių, politinių) ir lyčių lygybės teisinio reguliavimo tarpusavio sąsaja. Pirmieji istoriniai moterų pasiekimai lyčių lygių galimybių srityje yra susiję su jų teisių įtvirtinimu teisiniame lygmenyje. Tačiau vien gerų įstatymų nepakanka. Lietuva, nors yra giriamą dėl jos pažangaus lyčių lygybės teisinio mechanizmo, tačiau visiškai nerodo lyčių lygybės pavyzdžio kitoms šalims. Dabartiniam Lietuvos lyčių lygybės teisiniui reguliavimui trūksta socialinių partnerių įtraukimo, mažėja profesinių sąjungų, moterys mažai atstovaujamos priimant sprendimus. Kalbant apie šeimos ir darbo suderinimo politiką, šaliai akivaizdžiai trūksta tinkamų prieš diskriminaciją ir lyčių nelygybę nukreiptų įstatymų (pvz., vertikalią ir horizontalią lyčių segregaciją darbo rinkoje, nėščių ar jaunų moterų diskriminaciją darbe, darbo nesaugumo ir netipinių užimtumo formų moterims poveikį).

2.1.2. Darbo užmokesčio diferencijavimas

Visuotinai yra pripažinta, kad moterys patiria sistemingą ir nuolatinę diskriminaciją, kuri savaime didėja ir lemia moterų ir vyrų galimybių darbo, išteklių ir valdžios srityse skirtumus.

Penkiolikoje valstybių ES narių darbo rinkoje dar devintajame dešimtmetyje ir net anksčiau labai padidėjo moterų skaičius, tačiau dėl to įvairiems sektoriams, profesijoms ir darbams būdinga lyčių segregacija niekur nedingo. Dauguma moterų tebedirba tik tam tikruose sektoriuose ir renkasi tik tam tikras profesijas, užima dominuojančią ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalį, joms sunkiai prieinamos aukštesnės pareigos, jų darbas apmokamas prasčiau negu vyrų, jos patiria didesnę nedarbingumo ir skurdo grėsmę negu vyrai.

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

Statistinės Europos Sąjungos moters atlyginimas vidutiniškai skiriasi nuo vyrų 15 proc. Šis skirtumas nėra naudingas nei pačioms moterims, nei bendrai ekonomikai, todėl itin svarbu išsiaiškinti priežastis, kodėl moterims už darbą mokama mažiau nei vyrams, ir kaip ši problema yra sprendžiama Lietuvoje.

²⁰ Jolanta Reingardienė. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, 2004.

Teisės aktai, reglamentuojantys vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį:

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

Šiai EB sutarties nuostatai įgyvendinti priimta vadinamoji vienodo darbo užmokesčio direktyva, galiojanti nuo 1975 metų („Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo“ (75/117/EEB)), kuri nustato, kad vienodo vyrų darbo užmokesčio principas reiškia visokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu. Direktyva įpareigoja šalis nares vienodo darbo užmokesčio principą nustatyti nacionaliniais teisės aktais bei užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą. Ši direktyva atnaujinta priėmus ET ir EP direktyvą 2006/54/EB, kurios nuostatos šiuo metu perkeliamos į Lietuvos teisę.

Nuostata, jog vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, įrašyta LR darbo kodekse 186 straipsnio 3 dalyje. Ši nuostata įgyvendinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kuriame nustatyta, kad, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys privalo už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.

Darbo užmokesčio skirtumo mažinimas yra vienas svarbiausių klausimų, įgyvendinant Nacionalinę Lisabonos strategijos programą. Vykdoma Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metams programa, kuria siekiama spręsti vyrų ir moterų užimtumo ir lyčių lygybės skirtumų mažinimo problemas, iš kurių viena – vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai.

Nepaisant to, jog egzistuoja ES ir nacionalinės teisės aktai, reglamentuojantys vienodą moterų ir vyrų darbo užmokestį, problemos priežastys yra kur kas sudėtingesnės nei teisinės, ir tai nėra tik vienodo atlygio už vienodą darbą klausimas.

Lietuvoje šis skirtumas mažėja lėčiau nei vyrų ir moterų užimtumo skirtumas. Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje moterų atlyginimas 2000 metais sudarė 81,7 proc., 2008 metais 82,1 proc. vyrų atlyginimo. Tuo tarpu moterų užimtumo lygis 2000 metais nuo 57,5 proc. pakilo iki 61,0 proc. 2008 metais²¹.

Naujojoje Europos Komisijos ataskaitoje pažymima, kad moterys yra labiau išsilavinę, tačiau jų užimtumas palyginus su vyrų yra mažesnis. Moterys yra naujų darbo vietų varomoji jėga, tačiau vis dar yra didelis atotrūkis tarp jų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio.

Lietuvos Statistikos departamento duomenimis 2008 metais Lietuvoje gyveno 1807,9

²¹ Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: <http://www.stat.gov.lt/lt/>

tūkst. moterų ir 1577,0 tūkst. vyrų. Moterys sudarė 53,4 proc. šalies gyventojų, vyrai – 46,6 proc. Tas pats duomenų šaltinis nurodo, kad 2008 metais moterų vidutinis darbo užmokestis sudarė: šalies ūkio mastu 1432 Lt, vyrų – 1743 Lt; valstybės sektoriuje atitinkamai 1510 Lt ir 1913 Lt; privačiame sektoriuje – 1356 Lt ir 1677 Lt²².

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

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

Šiuolaikinėje visuomenėje individo darbinė veikla yra:

- 1) priemonė patenkinti išgyvenimo poreikius;
- 2) jo statusą visuomenėje įtakojantis rodiklis;
- 3) darbas sukuria sąlygas asmenybės tobulėjimui, sukuria finansinį saugumą ir užtikrina gyvenimo kokybę.

Svarbu pažymėti, kad sulaukus vaikų, moterų padėtis užimtumo sferoje blogėja. Jos susiduria su darbo ir šeimos pareigų derinimo problemomis: moterims sunku suderinti vaikų priežiūrą ir profesinę veiklą. Šalyje įteisintos ir naudojamos lanksčios darbo laiko formos neužtikrina visaverčio darbo, moters profesinio ir karjeros augimo. ES skelbia, kad net 32,9 proc. moterų renkasi ne visą darbo dieną, kai tuo tarpu vyrų - tik 7,7 proc. Darbas ne visą darbo dieną apsunkina ir darbo laiko apskaitą. Dirbanti namuose moteris neretai yra priversta laukti užduočių neįskaitant to laiko į darbo laiką. Pajamos už ne visą darbo dieną sumažina moterų pajamas, neužtikrina gyvenimo kokybės joms sulaukus pensinio amžiaus. Lanksčios darbo laiko formos apima mažiau kvalifikuotą aptarnavimo sferos darbą. Vadovaujančiose ir aukštos kvalifikacijos reikalaujančiose pozicijose moterys negali naudotis minėta galimybe derinti darbą ir šeimos pareigas. Pasirinkus darbo ne visą darbo laiką formą mažėja galimybė kilti ir karjeros laiptais. Moterys, ypač vienos auginančios vieną ar keletą vaikų, dažniau patiria ar gali patirti skurdą ir socialinę atskirtį. Skurdas ir menkos pajamos neleidžia realizuoti savo pilietinių teisių ir gyventi visaverčio gyvenimo. Skurdas mažina teisę į švietimą, sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, pakankamą apsirūpinimą būstu. Todėl galima daryti išvadą, kad darbas ne visą darbo laiką gali sukurti naujas lyčių nelygybės formas.

²² Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: <http://www.stat.gov.lt/>

Akivaizdu, kad vienodos vertės darbo sąvokos taikymas praktikoje yra gana komplikotas, nes reikalavimas vertinant atliekamų darbų vienodumą remtis objektyviais kriterijais, neatsižvelgiant į subjektyvias asmens charakteristikas, yra gana sunkiai įgyvendinamas.

Nevienodą darbo užmokestį, visų pirma, sąlygoja nevienoda moterų ir vyrų apmokamo darbo laiko trukmė. Mokslininkų paskaičiavimais, išsivysčiusiose valstybėse moterų bendro darbo laiko trukmė sudaro 105-125 proc. vyrų darbo trukmės, tačiau tik 1/3 jų darbo yra apmokamas. Lietuvoje atlikti tyrimai rodo, kad visose ūkio šakose, išskyrus finansinį tarpininkavimą, vyrų darbo savaitės trukmė ilgesnė. Didžiausi darbo savaitės trukmės skirtumai yra tarp susituokusių asmenų, kur beveik 1/4 vyrų ir tik 1/10 moterų dirbo ilgiau nei 45 valandas per savaitę. Tokia situacija sietina su tradiciniu vyrų kaip šeimos maitintojų vaidmeniu ir jų siekiu geriau aprūpinti šeimą.

Darbo užmokesčio skirtumai susidaro ir dėl vertikalios bei horizontalios darbų segregacijos. Moterys statistiškai užima žemesnes pozicijas, dirba žemesnės kvalifikacijos darbus nei vyrai. Tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje vadovaujančias pozicijas paprastai užima vyrai, o moterys tradiciškai yra vykdytojos.

2 lentelė. Vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje 2008 m.

Vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje (2008 m. I ketvirtis)	
BRUTO 2052 Lt	NETO 1526,60 Lt
Vidutinis bruto atlyginimas mokamas vyrams ir moterims (2008 m. I ketvirtis)	
VYRAMS 2303,30 Lt	MOTERIMS 1810,40 Lt

Šaltinis: www.stat.gov.lt

Priežastys, kodėl moterys gauna mažesnę atlyginimą:

1. Moterys ir vyrai išlieka segreguoti pagal skirtingus užsiėmimus, laikomus „moterišku“ ar „vyrišku“ darbu. „Vyriški“ darbai paprastai yra geriau apmokami nei „moteriški“;
2. „Moterų darbas“ dažnai yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“ toje pačioje srityje;
3. Moterys neša „dvigubo užimtumo“ našta, lyginant su vyrais, todėl *renkasi* arba *gauna* „lengvesnius“ darbus ir už tai gauna žemesnę atlyginimą.

Net 80% europiečių įsitikinę, kad moterims siekti karjeros kur kas sunkiau nei vyrams – teigia „Euostat“, apklausęs 7.800 darbuotojų Europoje. Lietuvos statistika irgi patvirtina šį faktą. Skeptiškai dėl moterų galimybių siekti karjeros balsavusiųjų grupė skyla į dvi dalis: 45%

apklaustųjų pripažįsta, kad moterų kelias karjeros link sunkesnis, tačiau išvelgia teigiamų poslinkių, o 35% iš klausimus atsakiusių darbuotojų mano, kad ši tendencija niekada nesikeis. Tik 17% įsitikinę, jog galimybės visiems vienodos, likę 3% apklaustųjų nesuka dėl šios problemos galvos ir nuomonės neturi. Pozityviausiai moterų karjerisčių galimybes vertina Vokietijos, Belgijos ir Šveicarijos gyventojai.

Lietuvos statistika irgi patvirtina tendenciją, kad moterims užimti vadovaujantį postą sunkiau nei vyrams. Nors apie lygias moterų ir vyrų teises bei galimybes pradedama aiškinti jau darželinukams, verslas šią aksiomą mokosi neskubėdamas, nes verslininkės Lietuvoje tesudaro ketvirtadalį įmonių vadovų.

„Eurostat“ praneša, kad dažniausia priežastis, trukdanti moterims dirbti, yra pareiga šeimai – tai tvirtina kone pusė ES nedirbančių moterų. Ir tik 8% vyrų, neturinčių darbo, jį aukoja dėl šeimos. Kone ketvirtadalis ES moterų, kurių amžius 25-54 metų, pernai nedirbo, – praneša „Eurostat“. Atlikti tyrimai rodo, jog svarbiausia priežastis, trukdanti joms susirasti darbą, yra pareiga šeimai. Tai patvirtina kone pusė nedirbančių moterų. Tik 8% vyrų nurodo, kad dėl šeimos jie sėdi namuose.

Mažiausiai nedirbančių moterų yra Slovėnijoje (13%), Švedijoje (13,7%) ir Estijoje (14,3%), o daugiausia – Maltoje (58,9%), Italijoje (35,7%) ir Graikijoje (30,9%)²³.

Viena iš pagrindinių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių yra nusistovėjusios nuostatos, kurių paveiktos moterys pasirenka tam tikrą studijų kryptį ar profesinę karjerą ir tokiu būdu atsiduria itin moteriškame sektoriuje, kuriame atlyginimai yra mažesni nei vyrų. Be to, dėl stereotipų įtakos moterų darbas mažiau vertinamas lyginant su vyrais. Už darbus, kuriuose reikalingas panašus pasirengimas ar patirtis, atlyginama mažiau, jeigu šioje srityje dirba daugiau moterų nei vyrų. Dėl nusistovėjusių ir lėtai besikeičiančių stereotipinių nuostatų, dalis moterų, kurios gali priimti sprendimus, yra mažesnė nei vyrų.

Atlyginimo skirtumas rodo nelygybę darbo rinkoje, su kuria daugiausiai susiduria moterys – ypač su sunkumais derinant asmeninį ir profesinį gyvenimą. Moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną ir jų karjera dažniau būna su pertraukomis, o tai neigiamai veikia jų profesinę raidą. Kalbant apie vadovaujamas pareigas, moterys šias pareigas vis dar užima rečiau nei vyrai ir tęsdamos savo karjerą susiduria su daugiau kliūčių ir didesniu pasipriešinimu. Todėl moterų karjera yra dažniau nutraukiama, yra lėtesnė ar trumpesnė, ir dėl to mažiau apmokama nei vyrų.

Įgyvendinant nacionalinę Lisabonos strategijos programą, Lietuvoje vykdomos priemonės, kurių tikslas - sudaryti moterims sąlygas, kad jos galėtų dalyvauti darbo rinkoje,

²³ ES statistikos biuro Eurostat puslapis internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

šalinti lyčių skirtumus užimtumo, nedarbo ir užmokesčio srityje bei sudaryti geresnes sąlygas derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, užtikrinti prieinamas ir priimtinas vaikų priežiūros įstaigas.

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

Tiesioginės programos priemonės, skirtos paskatinimui nustatyti vyrams ir moterims vienodus atlyginimus už vienodos vertės darbą: pristatyti socialiniams partneriams Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką, organizuoti apskrityse apskritojo stalo diskusijas apie socialinių partnerių vaidmenį, įgyvendinant moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje.

Skatinamas socialinis dialogas tarp socialinių partnerių, nes darbo užmokestis privačiame sektoriuje yra darbdavio ir darbuotojo dvišalio susitarimo klausimas. Taigi šiame procese yra svarbus profesinių sąjungų vaidmuo.

Įgyvendinant programą, organizuojami seminarais, skirti moterų ir vyrų vaidmenų ekonominėje veikloje stereotipams keisti. Remiami nevyriausybinų organizacijų projektai, skirti įvairiapusiškai, nestereotipiškai moterų ir vyrų įvaizdžiui kurti per visuomenės informavimo priemones.

Siekiant spręsti vertikaliosios segregacijos darbo rinkoje problemą, vykdomos programos priemonės, kuriomis siekiama skatinti moteris dalyvauti ekonominių ir politinių sprendimų priėmimo procesuose, taip mažinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Taip pat vykdomos priemonės, kuriomis siekiama sudaryti palankesnes sąlygas moterims siekti mokslinės karjeros, tobulinti profesinius įgūdžius. Vykdomi ES projektai, skirti moterų ir vyrų balansui sprendimų priėmimo užtikrinti.

Siekiant spręsti horizontaliosios darbo rinkos segregacijos problemą, vykdomos priemonės, skirtos mažinti stereotipus, skatinamas nestereotipinis profesinis orientavimas, lyčių lygybės klausimai, kurie įtraukiami į formaliojo ir neformaliojo švietimo programos turinį:

- ⇒ Vykdomos priemonės moterų verslui remti - organizuojamos per verslo informacijos centrus informacinių dienų verslininkėms kampanijos, teikiamos informavimo, konsultavimo ir mokymo apie galimybes pasinaudoti finansine parama verslui plėtoti paslaugos.
- ⇒ Įgyvendinant programą, moterims ir vyrams siekiama sudaryti sąlygas geriau derinti

darbo ir šeimos įsipareigojimus: socialiniams partneriams organizuojami seminarai apie lanksčių užimtumo formų taikymą vaikus auginantiems vyrams ir moterims, vykdomos visuomenės informavimo kampanijos, skirtos informuoti šeimas apie vaiko priežiūros atostogų galimybes bei skatinti tėvus imti vaiko priežiūros atostogas.

- ⇒ Moterų nevyriausybinės organizacijos aktyviai prisideda prie moterų ekonominės padėties gerinimo, tuo pačiu ir prie darbo užmokesčio skirtumų mažinimo. Šios organizacijos aktyviai teikia paraiškas ir sėkmingai laimi finansavimą EQUAL ir ESF projektams, kurių prioritetai yra šeimos ir profesinio gyvenimo suderinimo skatinimas bei parama darbo rinką palikusių vyrų ir ypač moterų reintegracijai.
- ⇒ Skatinama įmonių socialinė atsakomybė bei šeimai palankių darboviečių plėtra, sudarant galimybę moterims, auginančioms vaikus, aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ir taip mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. To bus siekiama įvykdant naujai patvirtintas Nacionalinės Lisabonos strategijos programos pirmaeilių uždavinių įgyvendinimo priemones, iš kurių viena - įtraukti lyčių lygybės aspektą į Įmonių socialinės atsakomybės programos priemones.

Kodėl lyčių lygybės darbo rinkoje siekimas tampa ekonomine būtinybe? Atsakant į šį klausimą, galima remtis tokiais faktais:

- moterų dalis Europos darbo rinkoje yra didesnė nei vyrų;
- darbo feminizacija formuoja tam tikrų įgūdžių paklausą bei specifines darbo organizavimo formas;
- nors moterų išsimokslinimo lygis yra aukštesnis nei vyrų beveik visose ES šalyse, moterys vis dėlto dominuoja siauroje, mažai apmokamoje ir karjeros prasme neperspektyvioje profesinėje terpėje (sveikatos, švietimo, viešbučių ir restoranų bei kituose komunalinio, socialinio ir asmeninio aptarnavimo sektoriuose). Moterų kūrybiškumas bei jų intelektualusis kapitalas lieka neišnaudotu ekonominio augimo potencialu.
- ES šalių bendrasis nacionalinis produktas didėja dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje.

Toliau pateikiami svarbiausi ES moterų užimtumo, nedarbo, darbo užmokesčio ir išsilavinimo rodikliai²⁴:

²⁴ Šaltinis: Pranešimas apie moterų ir vyrų lygybę. Europos Komisija, 2004 m.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

Užimtumas

- ⇒ Moterų užimtumo rodikliai padidėjo labiau negu vyrų. Dabar šis rodiklis yra 55,6 proc., palyginti su mažiau kaip 50 proc. pirmoje XX a. dešimtojo dešimtmečio pusėje. Tačiau atotrūkis nuo vyrų užimtumo tebėra didelis. Moterų užimtumo rodiklis nesiekia vyrų rodiklio 17,2 proc. penkiolikos narių ES ir 16,3 proc. – 25 narių ES²⁵.
- ⇒ Tebėra stabili ir aukšta lyčių segregacija pagal profesijas ir sektorius. Moterys dominuoja sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų, švietimo, viešojo administravimo ir mažmeninės prekybos srityse, o neproporcingai didelis vyrų skaičius dirba technikos specialistais, inžinieriais, finansų specialistais ir vadovais. Nors vis daugiau moterų eina aukštesnes pareigas, vadovaujančias pareigas tebeturi dvigubai, o aukščiausius postus užima trigubai daugiau vyrų negu moterų, o tarp vyresnio amžiaus darbuotojų šis atotrūkis dar didesnis.

Nedarbas

- ⇒ Daugelyje valstybių narių moterų nedarbingumo rodikliai didesni negu vyrų (1,8 proc. aukštesnis negu vyrų nedarbingumo rodiklis 15 narių ES ir 1,9 proc. – 25 narių ES)²⁶; be to, moterys ir tebėra prasčiau apsaugotos nuo nedarbo ir ekonominio neaktyvumo negu vyrai.

Darbo užmokestis

- ⇒ Tebeegzistuoja atotrūkis tarp skirtingoms lytims mokamo darbo užmokesčio – tikriausiai vienas iš akivaizdžiausių nelygybės reiškinių, su kuriuo moterys susiduria darbe. Vidutiniškai moterys ES uždirba tik 84 proc. vyrų atlyginimo – 89 proc. viešajame sektoriuje ir 76 proc. privačiajame sektoriuje.
- ⇒ Moterys sudaro 77 proc. prasčiausiai apmokamų ES darbuotojų, vyrai – 23 proc. Skurdo grėsmė 3 proc. didesnė moterims, palyginti su vyrais.

Darbas ne visą darbo dieną

- ⇒ Vis dar pernelyg didelis skaičius moterų dirba ne visą darbo dieną. Penkiolikoje narių ES ne visą darbo dieną dirbo 34 proc. moterų, 25 narių ES – 30 proc., o vyrų tik 7 proc. dirba ne visą darbo dieną tiek 15, tiek 25 narių ES.

Darbas ir šeima

- ⇒ Moterys vis dar atlieka daugumą su namais ir šeima susijusių darbų. Tai turi įtakos jų užimtumo modeliams ir riboja moterų galimybes rinktis tokias profesijas, kurios prilygsta vyrams įprastoms profesijoms.

²⁵ ES statistikos biuro Eurostat puslapis internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

²⁶ ES statistikos biuro Eurostat puslapis internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

- ⇒ Vaikų turinčios moterys dirba 12 val. mažiau už vaikų turinčius vyrus penkiolikoje ES valstybių narių ir 11 val. mažiau dvidešimt penkiose ES valstybėse narėse. Jų užimtumo rodiklis 12,7 proc. mažesnis negu moterų, neturinčių vaikų.
- ⇒ Vyrų, turinčių vaikų, užimtumo rodiklis 9,5 proc. aukštesnis negu vyrų, kurie vaikų neturi.

Išsilavinimas

- ⇒ Moterys geriau išsilavinusios už vyrus. Atotrūkis tarp 20–24 m. amžiaus moterų ir vyrų, turinčių vidurinę išsilavinimą, sudaro 6 proc. 15 narių ES ir 5 proc. 25 narių ES. Moterys sudaro daugumą (55 proc.) ES diplomuotų specialistų, tačiau jos vis dar renkasi studijas pagal tradicinius lyčių stereotipų modelius: 2001 m. matematikos ir informatikos mokslų studijas baigė 36 proc., inžinerijos studijas – 21 proc. moterų.

2.2. Lygių galimybių programos: Europos sąjungos šalyse ir Lietuvoje

Lyčių lygybės principas yra įtvirtintas ne tik LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, bet ir kituose Lietuvos įstatymuose:

- **Darbo kodekse** yra įtvirtintas labai svarbus darbo santykių teisinio reglamentavimo principas – darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties bei kitų požymių.
- **Valstybės tarnybos įstatyme** numatyta, kad valstybės tarnautojas privalo vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisydamas jų lyties bei kitų savybių.
- **Švietimo įstatyme** vienas iš įtvirtintų švietimo sistemos principų yra lygios galimybės – švietimo sistema yra socialiai teisinga, užtikrinanti asmenų lygybę, nepaisant jų lyties ir kitų asmens savybių.
- **Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas** įpareigoja darbdavius darbuotojui sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo lytį bei kitus požymius.
- **Sveikatos sistemos įstatyme** yra nustatyti sveikatinimo veiklos reguliavimo principai, vienas iš kurių yra asmens teisė turėti kuo geresnę sveikatą, nesvarbu, kokios jis būtų lyties ar kito jį apibūdinančio požymio.

Lyčių lygybės perspektyva integruojama į visas gyvenimo sritis: valstybės valdymą, ekonomiką, socialinę sferas ir net žmonių asmeninį gyvenimą, sudarant vienodas sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos gyvenimą ir karjerą. Vyriausybės patvirtintos Valstybinės

moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos priemonėmis siekiama įgyvendinti lyčių lygybės principą įvairiose visuomeninio gyvenimo srityse, o už šių priemonių įgyvendinimą yra atsakingos ministerijos pagal jų prižiūrimas sritis.

Speciali lygių galimybių programa EQUAL²⁷ – tai Europos Bendrijų iniciatyva, kuri skatina naujus kovos būdus su darbo rinkoje egzistuojančia įvairių formų diskriminacija ir nelygybe, kurią patiria tiek dirbantys, tiek ieškantys darbo asmenys. EQUAL yra Europos užimtumo ir Europos kovos su diskriminacija bei socialine atskirtimi strategijų dalis.

Programos EQUAL tikslas – papildyti Europos Socialinio Fondo (ESF) remiamas sritis, skatinant naujų metodų kūrimą, išbandymą ir pritaikymą darbo rinkoje. EQUAL siekia efektyvesnės naujoviškos užimtumo politikos ir praktikos nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu. EQUAL įgyvendinimas yra paremtas teminių prioritetų, inovacijų, partnerystės, galimybių suteikimo, tarptautinio bendradarbiavimo, lyčių lygių galimybių bei poveikio politikai ir praktikai principais.

EQUAL iniciatyvą Europos Sąjungos lygmeniu administruoja Europos Komisija (EK). Valstybės narės, vadovaudamosi atitinkamais Europos Sąjungos ir nacionaliniais teisės aktais bei EK patvirtintomis gairėmis, nustatančiomis EQUAL tikslus, taikymo sritis, principus ir kitas įgyvendinimo nuostatas, parengia ir įgyvendina nacionalines EQUAL programas. Pagrindinė šios iniciatyvos užduotis užkoduota jos pavadinime (EQUAL angliškai reiškia „lygus“, „lygiateisis“). EQUAL iniciatyvos yra įgyvendinamos visose Europos Sąjungos šalyse – su diskriminacija darbo rinkoje kovoja tiek senosios narės, tiek naujai prisijungusios valstybės.

EQUAL įgyvendinimas yra paremtas šiais principais²⁸:

- **Suteikti galimybes.** Tai svarbiausia EQUAL misija. Diskriminaciją patiriantys žmonės, kuriems kuriamos specialios programos, yra aktyviai įtraukiami į projektų veiklą - jie dalyvauja kuriant ir vertinant veiklas lygiomis teisėmis su tais, kurie yra atsakingi už programos įgyvendinimą.
- **Novatoriškumas.** EQUAL siekia integruoti pažangią naujovišką praktiką į bendrą darbo rinkos politiką. Inovacija (naujovė) – visiškai nauja arba ženkliai pakeista integracijos į darbo rinką koncepcija, kuri išbandoma nacionaliniu ar net tarptautiniu mastu. Naujovė yra laikomas ir novatoriškos metodikos pritaikymas konkrečioje socialinėje terpėje.
- **Partnerystė.** EQUAL projektus įgyvendina vystymo bendrijos, o ne atskiros organizacijos. Į vystymo bendriją gali susiburti įvairios institucijos, įstaigos, organizacijos ar įmonės. Visas vystymo bendrijos nars vienija bendras tikslas – sukurti

²⁷ Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL puslapis internete: <http://www.equal.lt>.

²⁸ Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL puslapis internete: <http://www.equal.lt>.

konkrečios socialinės problemos sprendimą ir jį išbandyti praktikoje.

- **Tarptautinis bendradarbiavimas.** Siekdama dalyvauti EQUAL programoje, kiekviena vystymo bendrija užmezga kontaktus su panašią veiklą vykdančiomis užsienio bendrijomis. Taip keičiamasi valstybėse narėse įgyta patirtimi ir perimama pažangi jau išbandyta praktika.
- **Poveikis politikai.** Pagrindinis EQUAL programos tikslas – daryti įtaką ir keisti užimtumo politiką vietos, nacionaliniu ir net ES lygmeniu. Inicijatyva pristato novatoriškus projektus politikos kūrėjams ir pagrindiniams suinteresuotiems asmenims.

Taip pat Lyčių lygybės problemas bando spręsti įvairios pasaulio vyriausybės ir nevyriausybės institucijos. Štai keletas iš jų, kurios aktyviai inicijuoja ir remia genderinius tyrimus visame pasaulyje:

- Pasaulio bankas;
- Tarptautinis valiutos fondas;
- Jungtinės Tautos;
- Tarptautinės plėtros tyrimų centras – IDRC (*International Development Research Centre*);
- UNFEM (*United Nations Development Fund for Women*) Jungtinėse Amerikos Valstijose;
- Kanadoje – CIDA (*Canadian International Development Agency*) ir kitos;

Gerai žinomi pasaulyje genderinės ekonomikos tyrimų centrai, kurie susiformavo Didžiojoje Britanijoje – Sasekso tarptautinės plėtros tyrimų institute, Kembridžo ir Oksfordo universitetuose, Londono Ekonomikos ir politinių mokslų mokykloje, Amerikoje – Harvardo universiteto Tarptautinės plėtros institute, Vokietijoje – Hanoverio tarptautiniame moterų universitete. Europoje veikia WIDE (*Women in Development Europe*), įkurta 1993 m., ji gina moterų interesus Europos Sąjungoje ir jos padaliniuose – Europos Komisijoje ir Europos Parlamente. WIDE taip pat rengia treningo programas genderinės ekonomikos srityje.

1990 metais susikūrė įvairūs Šiaurės ir Pietų šalių moterų aljansai, kurių atsiradimą paskatino ir globalių informacinių technologijų plėtra. Vienas iš tokių aljansų – *Global Alliance for Economic Justice*, įkurtas 1992 m. Dabartiniu metu šio aljanso narės yra WEDO, WIDE, amerikiečių tinklas *Alternative Women in Development* (Alt-WID), *Women in Development* (WID), *The Canadian Research Institute for the Advancement of Women* (CRIAOW), Kanados organizacija *National Action Committee* (NAC), amerikiečių *Center for Women's Global Leadership* ir grupė *European Solidarity towards Equal Participation of People* (EUROSTEP).

2.2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos analizė

1999 metų balandžio 1 dieną įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas uždraudė asmenų diskriminaciją lyties pagrindu viešajame gyvenime, tarp jų ir darbo santykiuose. Šis įstatymas nepaneigė lyčių skirtumų, tačiau atspindėjo valstybės nuostatą, kad moterys ir vyrai turi gerbti vieni kitų interesus, teises bei pareigas visuomenės gyvenime. Tais pačiais metais, gegužės 25 dieną Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu buvo įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kuriai buvo suteikti įgaliojimai dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūros.

2003 metais priėmus Lygių galimybių įstatymą, kuris įsigaliojo 2005 metų sausio 1 dieną, tarnybos įgaliojimai buvo išplėsti. Tai buvo specialus įstatymas, uždraudęs diskriminaciją dėl įvairesnių diskriminacijos rūšių: amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Priėmus Lygių galimybių įstatymą, žmonėms atsirado galimybė ginti savo pažeistas teises darbo santykių, paslaugų teikimo, švietimo srityse. Nuo 2003 metų lapkričio mėn. tarnyba pervadinta į Lygių galimybių tarnybą.

Tarnybos pagrindiniai tikslai – sudaryti vienodas galimybes vyrams ir moterims dalyvauti visose visuomenės gyvenimo srityse, t.y. padidinti moterų ir vyrų atstovavimą tose srityse, kur jie atstovaujami mažiau, pasiekti, kad paslaugos ir finansiniai išteklių kiekis įmanoma vienodai pasiektų abiejų lyčių atstovus, iškelti ir siekti spręsti specifines moterų ir vyrų problemas.

Tarnyba siekia dvejų pagrindinių tarpusavyje susijusių tikslų:

- įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes visose veiklos srityse;
- užtikrinti moterų teises moterų ir vyrų lygių galimybių kontekste.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra specialusis įstatymas, draudžiantis diskriminuoti moteris ir vyrus dėl jų lyties. Pagal jo nuostatas, lygias moterų ir vyrų teises privalo įgyvendinti:

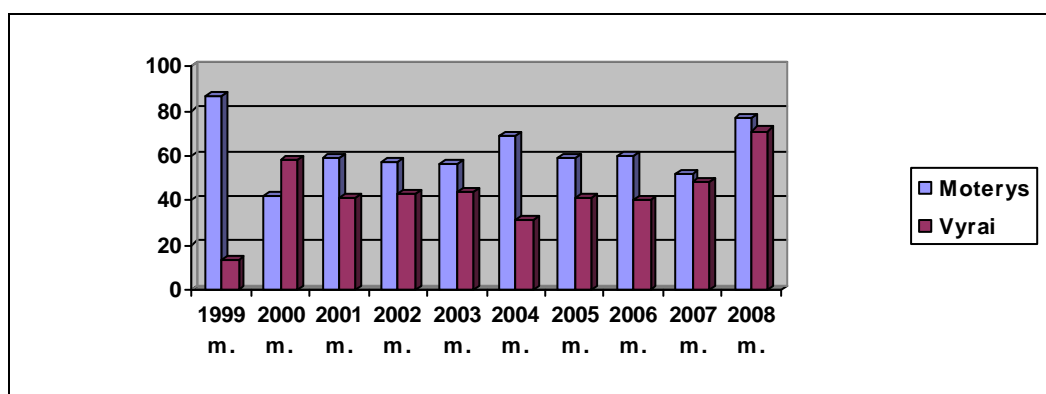
- 1) švietimo, mokslo ir studijų institucijos (priimant mokyti, vertinant žinias ir kt.);
- 2) darbdaviai užimtumo srityje, valstybės tarnyboje (priimant į darbą, sudarant darbo sąlygas, nustatant darbo užmokestį ir kt.);
- 3) valdžios ir valdymo institucijos privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės;
- 4) prekių pardavėjai, gamintojai ar paslaugų teikėjai privalo visiems vartotojams (neatsižvelgiant į lytį) taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas už prekes ir paslaugas, o prekių reklamoje nežeminti žmogaus dėl jo lyties²⁹.

²⁹ LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826.

Praktika parodė, kad problemų tikrai esama ir, kad lyčių lygybė aktuali ne tik moterims, bet ir vyrams. Akivaizdu, kad Lietuvos gyventojai dažniausiai nesuvokė lyčių nelygybės apraiškų, laikydami jas norma ar tradicija. Jeigu šios nelygybės pasireiškimai nėra draudžiami įstatymų, nėra numatyta teisinė atsakomybė už juos, jie yra tiesiog ignoruojami arba su jais susitaikoma.

Taigi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktika rodo, kad per Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo galiojimo dešimtmetį, lyčių lygybės problemos nepraranda savo aktualumo. Galima daryti išvadą, kad žmonės geriau suvokia lyčių nelygybės atvejus ir išdrįsta nesitaikstyti su pažeidimais, tačiau tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos lyties pagrindu apraiškų yra apstu.

Skundai dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų, įskaitant seksualinį priekabiavimą, ir šiais metais užima vieną iš pirmaujančių vietų tarp kitų skundų dėl kitų diskriminacijos rūšių. Visais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos metais skundai dėl diskriminavimo lyties pagrindu užėmė pirmą vietą tarp kitų gaunamų skundų, išskyrus 2008 metus. 2008 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 44 skundus dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo. Dėl diskriminavimo lyties pagrindu, kaip ir ankstesniais metais, dažniau skundėsi moterys nei vyrai.



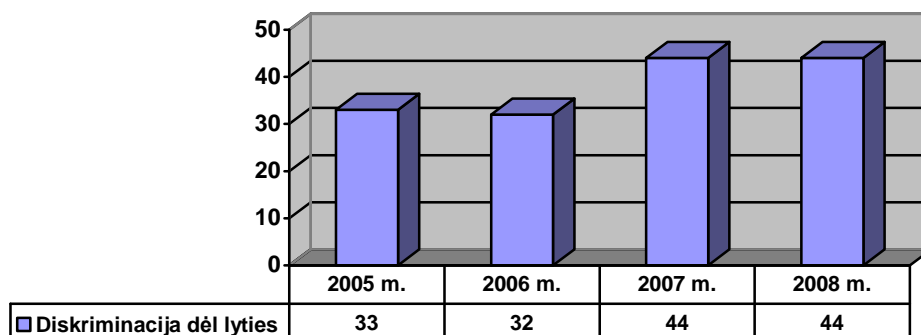
3 pav. Asmenų, pateikusių skundus, pasiskirstymas pagal lytį ataskaitiniais laikotarpiais

1999 m. moterys pateikė 87% skundų, vyrų skundai sudarė 13%; 2000 m.: moterys – 42%, vyrai – 58%; 2001 m.: moterys – 59%, vyrai – 41%; 2002 m.: moterys – 57 %, vyrai – 43%; 2003 m.: moterys – 56%, vyrai – 44%; 2004 m.: moterys – 69%, vyrai – 31%; 2005 m.: moterys – 59%, vyrai – 41%; 2006 m.: moterys – 60%, vyrai – 40%; 2007 m.: moterys – 52%, vyrai – 48%, 2008 m.: moterys – 52%, vyrai – 48%³⁰.

Diskriminacijos dėl lyties tyrimo atveju 2008 m. buvo beveik tiek pat, kiek ir 2007 m. Skundų dėl lyties diskriminacijos paprastai gaunama daugiausiai. Įdomu pažymėti, kad dėl lyties gaunama nemažai vyrų skundų, ypač švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos bei darbo santykių

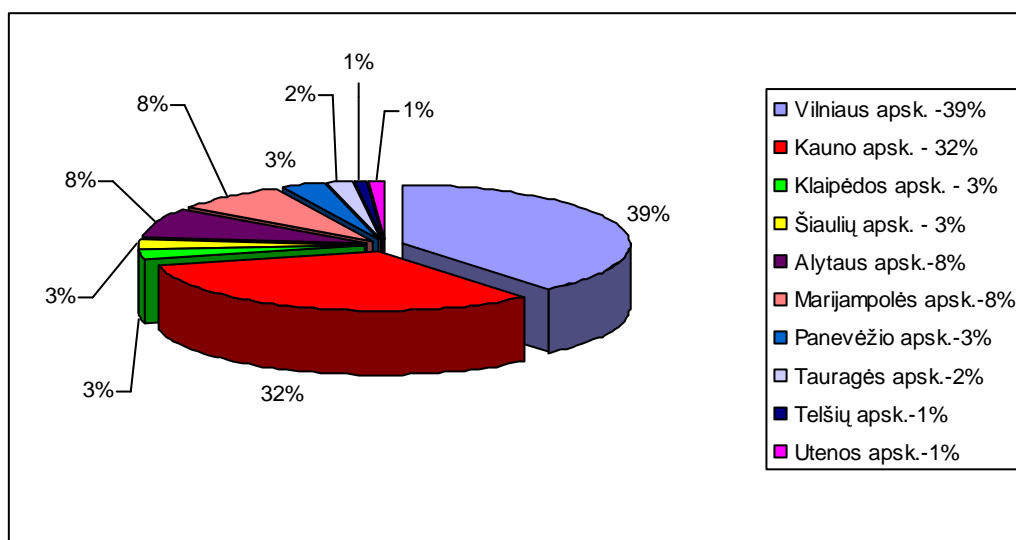
³⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos puslapis internete: www.lygybe.lt.

srityje, o taip pat pastebėtina, jog vyrai kreipėsi ne tik dėl jų pažeidžiamų teisių, bei ir dėl jų artimų ar pažįstamų moterų diskriminavimo. Darytina išvada, kad visuomenė labiau susipažinusi su šia diskriminacijos rūšimi, žmonės tampa tam nepakantūs. Daugelis skirtingo moterų ir vyrų vertinimo atvejų, laikytų anksčiau norma ar tradicija, jau suvokiami kaip galiojančio Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimai. Nebekelia skeptiškų nuotaikų atliekami įvairūs sociologiniai tokio pobūdžio tyrimai, moterų ir vyrų darbo užmokesčio, įsidarbinimo galimybių lyginimai, vienodo indėlio šeimos ir buitės reikaluose skatinimas.



4 pav. Diskriminacijos dėl lyties tyrimo atvejai

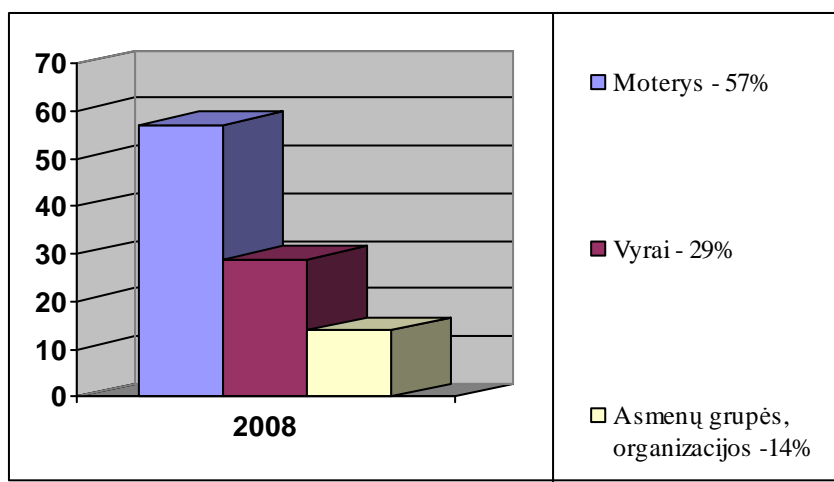
2005 m. tirti 33 galimos diskriminacijos dėl lyties atvejai sudarė 25 procentus visų tų metų tyrimų, 32 tyrimai dėl lyties 2006 m. sudarė 24 procentus, 44 tyrimai 2007 m. – 27 procentus visų tyrimų, o 44 tyrimai 2008 m. – 20 procentus visų tyrimų.



5 pav. Apskritys, iš kurių gauti skundai ir pradėti tyrimai kontrolieriaus iniciatyva

Apibendrinus gaunamų skundų bei kontrolieriaus iniciatyva atliktų tyrimų tematiką, galima išskirti dvi tendencijas: skundai dėl diskriminavimo lyties pagrindu nesitraukia iš pirmaujančių pozicijų greta gaunamų skundų dėl kitų diskriminacijos rūšių. Jeigu 2006 metais

antroje vietoje pagal gaunamų skundų skaičių vyravo skundai dėl diskriminavimo amžiaus pagrindu, 2007 metais - skundai dėl diskriminavimo etninės priklausomybės pagrindu, tai 2008 metais skundai dėl diskriminavimo socialinės padėties pagrindu atsidūrė pirmaujančioje vietoje.



6 pav. Asmenų, pateikusių skundus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, pasiskirstymas pagal lytį

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

2008 metais ženkliai padaugėjo skundų dėl prekių ir paslaugų reklamos, kur moterys vis dar vaizduojamos stereotipiškai: dėmesys koncentruojamas į moters fizinį grožį, jos seksualumas priešpastatomas moralinėms, intelektinėms vertybėms, akcentuojamos moters silpnumas, ji vaizduojama kaip lengvabūdė, galinti tik vilioti ir gundyti vyrus. Reklamoje vis dar randama vaizdų, kuriuose moterys, o taip pat ir vyrai lyginami su daiktais, prekėmis, formuojamos visuomenės nuostatos, kad moterys yra mažiau vertinamos nei vyrai.

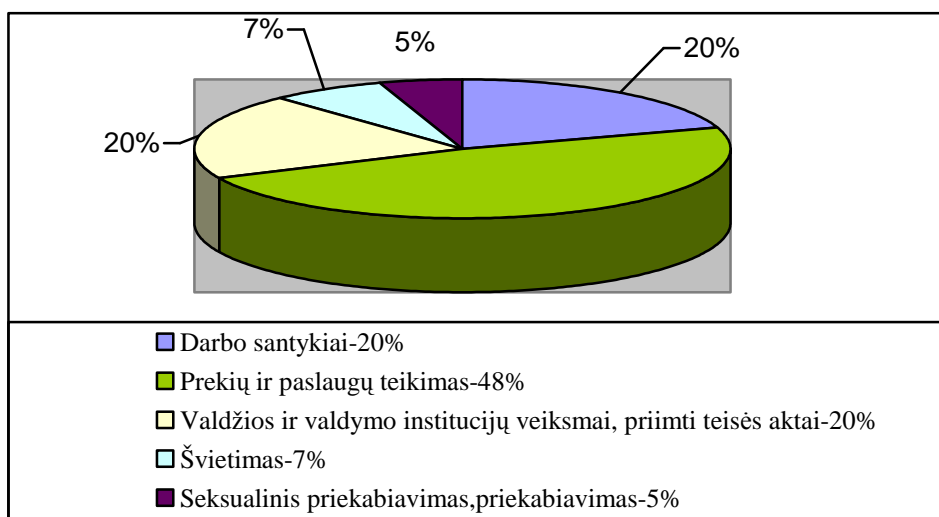
2008 metais buvo gauti tik du skundai dėl seksualinio priekabiavimo. Moterys, kurios dažniausiai tampa seksualinio priekabiavimo aukomis, vis rečiau išdrįsta imtis aktyvių veiksmų ir pradėti administracinę ar kitą procedūrą prieš priekabiautoją. Praktikoje seksualinio priekabiavimo buvimą įrodyti yra apskritai labai sudėtinga dėl įrodymų trūkumo, o pagal esamą teisinį reguliavimą būtina įrodyti priekabiautojo tikslus pakenkti žmogaus orumui ir sukurti priešišką aplinką arba dėl seksualinio priekabiavimo atsiradusias neigiamas pasekmes priekabiavimo aukai, t.y. sukurtą priešišką aplinką, įžeistą orumą.

Būtina pastebėti, kad diskriminavimo bylose paprastai nerandama tiesioginių įrodymų, kurie vienareikšmiškai leistų tvirtinti, kad darbdavys veikė iš diskriminacinių paskatų, ar kad siekė asmenį diskriminuoti dėl jo lyties, amžiaus, negalios ar kitu pagrindu. Taigi,

diskriminacijai pasižymint dideliu latentišku ir siekiant palengvinti diskriminaciją patyrusių asmenų padėtį, teisės teoretikai ir praktikai ėmėsi kurti netradicines priemones, palengvinančias įrodinėjimą šios kategorijos bylose. Viena iš jų – įrodinėjimo naštos perkėlimas atsakovui, ieškovui nurodžius aplinkybes, leidžiančias preziumuoti diskriminavimo faktą.

Mūsų nuomone, per aukštai keliami reikalavimai įrodymų naštos perkėlimui diskriminavimo bylose, neužtikrins ir dar labiau sumažins nukentėjusiųjų nuo diskriminacijos asmenų motyvaciją kreiptis dėl pažeidimo į teismus ar kitas kompetentingas institucijas.

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



7 pav. Skundų bei atliktų tyrimų dėl diskriminacijos lyties pagrindu galimų pažeidimų sritys

Per 10 Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo galiojimo metus, šalyje padaryta didelė pažanga lyčių lygybės įtvirtinime. Tarnybos iniciatyva pakeista daug teisės aktų, kurių nuostatos prieštaravo lygybės ir nediskriminavimo principams įtvirtintiems įstatyme. Dėl aktyvios ir sėkmingos kovos su asmenų diskriminacija, Lietuva tarptautinėje erdvėje dažnai buvo giriamą ir pateikiama kaip sėkmingas pavyzdys kitoms šalims. 2007 metais Pasaulio ekonomikos forumas Lietuvai suteikė 14 vietą pasaulyje ir pripažino, kad lyčių lygybės srityje padaryta didelė pažanga (2006 metais mūsų šaliai buvo suteikta 21 vieta).

Kaip minėta, tiek Moterų ir vyrų lygių galimybių, tiek Lygių galimybių įstatymų nuostatos ir reikalavimai galioja darbo santykių srityje. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnyje įtvirtinta:

“Darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu

jis **dėl asmens lyties** :

- 1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo arba apmokėjimo už tokį pat ar vienodos vertės darbą sąlygas;
- 2) organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;
- 3) skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą arba nutraukia darbo sutartį;
- 4) persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos.”³¹

Šios įstatymo nuostatos ne tik draudžia asmenų diskriminaciją darbo santykių srityje dėl jų lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, tačiau ir įpareigoja darbdavį nesiimti jokių neigiamų priemonių prieš darbuotoją, pateikusį skundą dėl galimos jo diskriminacijos, t.y. užtikrinamos diskriminacijos aukos apsaugos priemonės vykstant tyrimui.

Kaip rodo tarnybos praktika, darbdaviai dažnai yra linkę nesilaikyti minėtų įstatymo nuostatų, taip pažeisdami darbo ieškančių bei jau dirbančių asmenų teises. Darbdaviai tokio tipo skelbimuose dažnai nurodo nepagrįstus reikalavimus dėl kandidatų amžiaus ar lyties. Pastebima nauja, neigiama darbdavių taikoma praktika, kai jie, pažeisdami įstatymo reikalavimus, reikalauja iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimyninę padėtį, amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Yra atliekama nemažai tyrimų dėl diskriminacijos darbo santykių srityje, kai dėl darbuotojų lyties ar (ir) amžiaus yra mokamas skirtingas darbo užmokestis už tokį patį ar lygiavertį atliktą darbą, sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, neleidžiama siekti karjeros ir pan. Tyrimo metu ar atlikęs tyrimą dėl diskriminacijos, lygių galimybių kontrolierius gali priimti vieną iš sprendimų, numatytų Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 straipsnyje³²:

- 1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai;
- 2) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą;
- 3) nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas;
- 4) atmesti skundą, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;
- 5) nutraukti tyrimą, jeigu pareiškėjas skundą atsiima arba kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, arba kai pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko, arba kai lygias teises pažeidžiančios veikos nutraukiamos, arba kai lygias teises pažeidžiantis teisės

³¹ LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826

³² LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826.

- aktas panaikinamas;
- 6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;
 - 7) laikinai sustabdyti tyrimą, jei asmuo, kurio skundas ar apskundžiami veiksmai tiriami, serga arba yra išvykęs;
 - 8) laikinai, kol bus priimtas galutinis sprendimas, uždrausti skleisti reklamą, jeigu yra pakankamai duomenų, kad paskleista ar numatoma paskleisti reklama gali būti pripažinta kurstančia tautinę, rasinę, religinę, lyčių, lytinės orientacijos, negalios, įsitikinimų, amžiaus neapykantą ir padarytų visuomenės interesams esminės žalos, žemintų žmogaus garbę ir orumą bei pažeistų visuomenės moralės principus;
 - 9) įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus bei sąlygas.

2.3. Lietuvos genderinės politikos SSGG analizė

Žemiau pateiktoje lentelėje apibendrinama esamos lyčių lygybės politikos tendencijų analizė pagal vidaus veiksnius (stiprybes ir silpnybes) bei išorės veiksnius (galimybes ir grėsmes). Nagrinėjant šių veiksnių santykį, bus siūloma šalinti tam tikras silpnybes ir grėsmes bei racionaliau ir tikslingiau išnaudoti stiprybes ir galimybes.

3 lentelė. Lietuvos genderinės politikos SSGG analizė

Stiprybės	Silpnybės
<ul style="list-style-type: none"> – Pažangūs įstatymai (Lietuva pirmoji iš Centrinės ir Rytų Europos šalių dar 1998 metais priėmė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą; tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos ir kt.); – Sėkminga institucijų veikla (NVO, kai kurios partijos; LGKT tarnyba ir kt.); – Kaimynystė ir geri ryšiai su Šiaurės šalimis, (jos daugiausiai pasiekusios lyčių lygybės srityje); – Sėkmingas Lietuvos moterų darbas (parlamentarės, ministrės, premjerė, EK komisarė, kandidatės į prezidentes, moterų NVO veikla, bankininkės, verslininkės, ekonomikos bei finansų ekspertės ir t.t.); – Palanki žiniasklaidos pozicija (lyčių lygybės temos iš paskutinių puslapių ateina į pirmuosius ir tampa naujienomis; žiniasklaida po truputį ima keisti lyčių stereotipus); – Sukurta ir įdiegta darbo rinkos monitoringo bei 	<ul style="list-style-type: none"> – Ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugų stoka, nėra galimybes derinti institucijų ir tėvų darbo laiką. – Mentalitetas ir iššaknių stereotipai (vis dar laikomasi nuostatos „<i>boba iš ratų – ratams lengviau</i>“). – Ekonominės ir socialinės permainos vyksta sparčiau nei poslinkiai žmonių mąstysenoje, todėl pasenusios pažiūros trukdo siekti vienodo vyrų bei moterų atstovavimo priimant politinius ir ekonominius sprendimus, subalansuoto dalyvavimo profesiniame ir šeimos gyvenime ir užtikrinant asmens bei visuomenės gerovę. – Nepakankamai išvystytas glaudus bendradarbiavimas su darbdaviais sąlygoja neefektyvų darbo rinkos poreikių tenkinimą.

individualių įsidarbinimo planų stebėjimo sistema, leidžianti operatyviai vertinti pasikeitimus darbo rinkoje.	
Galimybės	Grėsmės
<ul style="list-style-type: none"> – Stiprinti moterų ir vyrų lygiavertę partnerystę ekonominėje veikloje ir šeimoje, lygių galimybių skatinimas; – Panaudoti ES struktūrinių fondų paramą išplečiant asmenų, kuriems sunkiausia integruotis į darbo rinką, dalyvavimą aktyviose darbo rinkos priemonėse; – Skatinti informacinių ir ryšių technologijų taikymą, vykdant ir tobulinant darbo rinkos valdymo bei stebėsenos sistemą; – Aktyviai bendradarbiauti su darbdaviais, rengiant jų poreikius atitinkančius darbuotojus; – Tobulinti atviro informavimo paslaugų sistemą, didinant teikiamų paslaugų kokybę ir prieinamumą. 	<ul style="list-style-type: none"> – Dėl išliekančio žemo moterų darbo užmokesčio, nepakankamo profesinio mobilumo ir didėjančios darbo jėgos emigracijos, darbo rinkoje gali trūkti kvalifikuotos darbo jėgos. – Didėjantis moterų ir vyresnio amžiaus asmenų bedarbių skaičius lemia didesnių žmogiškųjų ir materialinių išteklių poreikį. – Dėl ilgą laiką nedirbusių asmenų (pvz., moteris po motinystės atostogų) skaičiaus didėjimo darbo vietų, ir atitinkamai socialinių garantijų, netekimas.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Remiantis šia veiksmų programa galima konstruktyviau siekti lygybės tarp vyrų ir moterų bei taikyti integruotą lyčių lygybės principą, o taip pat mažinti diskriminacijos dėl lyties apraiškas visuomenės ekonominiame bei socialiniame gyvenime.

Pavyzdžiui, Lietuvos darbo birža yra parengusi strateginių veiksmų planą kaip efektyviau integruoti lyčių lygybės aspektą į Lietuvos ekonomiką 2006-2008 metams³³. Pagrindiniai šiame plane numatyti tikslai yra:

- ⇒ Siekti efektyvesnio darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumo, didinant darbo ieškančių moterų aktyvumą bei mažinant nedarbo skirtumus tarp lyčių;
- ⇒ Mažinti labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių socialinę atskirtį, vykdant išstūmimo iš darbo rinkos prevenciją bei spartinant jų integraciją į darbo rinką;
- ⇒ Nuosekliai įgyvendinti lygių galimybių darbo rinkoje politiką, didinant ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes;
- ⇒ Modernizuoti darbo biržos veiklą, užtikrinant teikiamų paslaugų ieškantiems darbo asmenims ir darbdaviams plėtrą bei aukštą kokybę;
- ⇒ Gerinti moterų gebėjimą prisitaikyti prie naujų darbo rinkos reikalavimų, skatinti požiūrį į mokymąsi ir darbą;
- ⇒ Stiprinti bedarbių moterų motyvaciją aktyviai dalyvauti darbo rinkoje bei padėti joms

³³ Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos: <http://www.ldb.lt>.

grįžti į darbo rinką;

- ⇒ Sudaryti galimybes moterims įgyti naujas bei papildomas, atitinkančias darbo rinkos poreikius kvalifikacijas;
- ⇒ Tobulinti profesinį bei psichologinį bedarbių moterų konsultavimą;

Jeigu bent pusė šių užduočių bus įvykdyta sėkmingai, situacija šalyje pasikeis į gerąją pusę, ir atitinkamai moterų užimtumas kartu su darbo užmokesčiu išaugs iki stabilaus, normalų pragyvenimą užtikrinančio, lygio.

Sekančiame skyriuje bus atliekamas sociologinis tyrimas norint išsiaiškinti, kaip žmonės reaguoja į diskriminacijos problemas, kaip jie suvokia diskriminavimo dėl lyties apraiškas darbo santykiuose, ar teko patiems susidurti su panašiomis problemomis ir kokias rekomendacijas jie galėtų pateikti esamai situacijai pagerinti.

3. DISKRIMINAVIMAS DĖL LYTIES DARBO SANTYKIUOSE: SOCIOLOGINIS TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodika

Empirinio tyrimo tikslas – išsiaiškinti Lietuvos įmonių darbuotojų nuomonę apie lyčių nelygybę darbo rinkoje, įvertinti lyčių lygių galimybių aspekto integravimo į rinkos ekonomiką galimybes, suformuluoti rekomendacijas bei pateikti pasiūlymus lygių galimybių aspekto integravimui Lietuvoje.

Uždaviniai – atlikti Lietuvos įmonių tyrimą, siekiant įvertinti genderinį pasiskirstymą darbo rinkoje, nustatyti problemines sritis bei jų priežastis skirtinguose profesinės karjeros etapuose (siekiant darbo, nustatant darbo sąlygas, siekiant paaugštinimo pareigose, siekiant tobulėti, keliant profesinę kvalifikaciją ar skiriant premijas).

Hipotezė – Lietuvoje genderinė politika nėra efektyvi.

Pasirinktas tyrimo metodas - Lietuvos įmonių darbuotojų anketinė apklausa. Anketa buvo siunčiama elektroniniu paštu atsitiktinai parinktoms Lietuvos įmonėms. Įmonių kontaktai buvo atrinkti iš elektorninio Lietuvos įmonių katalogo www.visalietuva.lt. Tokiu būdu buvo apklausti 223 įvairių įmonių darbuotojai. Respondentams buvo pateikti klausimai, atsakymai į kuriuos padės gauti daugiau informacijos apie moterų ir vyrų pasiskirstymą pagal pareigas, užimamus postus, gaunamus atlyginimus ir pan.

Tyrimo aktualumas grindžiamas šiomis prielaidomis: nagrinėjamo reiškinių visuotinis paplitimas, jo daugialypės raiškos formos bei neigiamos socialinės bei psichologinės pasekmės.

Tyrimo imtis. Tyrimo dalyviai – Lietuvos įmonių darbuotojai. Šiame tyrime statistinis imties dydžio nustatymas buvo atliekamas naudojant Paniotto formulę:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N), \text{ kur:}$$

n – reikiamas respondentų skaičius;

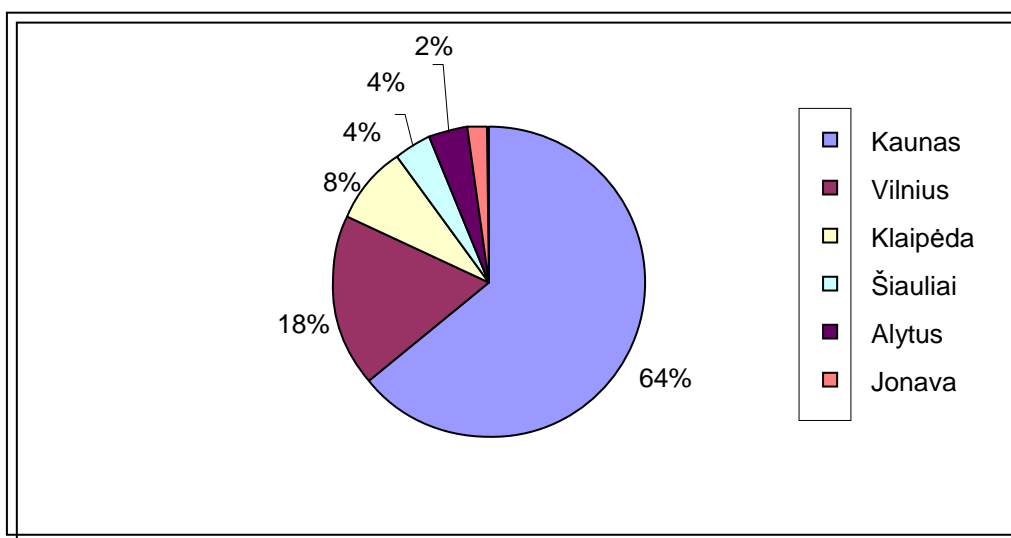
Δ – paklaida (5 proc.);

N – visumos narių skaičius.

3.2. Tyrimo duomenų analizė

Vienas iš tyrimo tikslų – išsiaiškinti, kaip žmonės reaguoja į diskriminacijos problemas, kaip jie suvokia diskriminavimo dėl lyties apraiškas darbo santykiuose, ar teko patiems susidurti su panašiomis problemomis ir kokias rekomendacijas jie galėtų pateikti esamai situacijai pagerinti.

Anketą sudarė 38 klausimai, iš jų pirmieji penki buvo skirti apiūdinti anketą pildančio žmogaus lytį, amžių, šeiminių padėtį, išsilavinimą bei miestą, kuriame jis (ji) gyvena ir dirba. Viso tyrime dalyvavo 223 respondentų, iš jų 163 – moterys ir 60 vyrų, amžiaus vidurkis sudarė 37,5 metų. Didžiąją apklausos dalyvių dalį sudarė dirbantys ir gyvenantys Kauno mieste – 64 proc., dalyvių iš Vilniaus miesto procentas sudarė 18 proc., Klaipėdoje – 8 proc., Šiauliuose – 4 proc., Alytuje – 4 proc., Jonavoje – 2 proc.

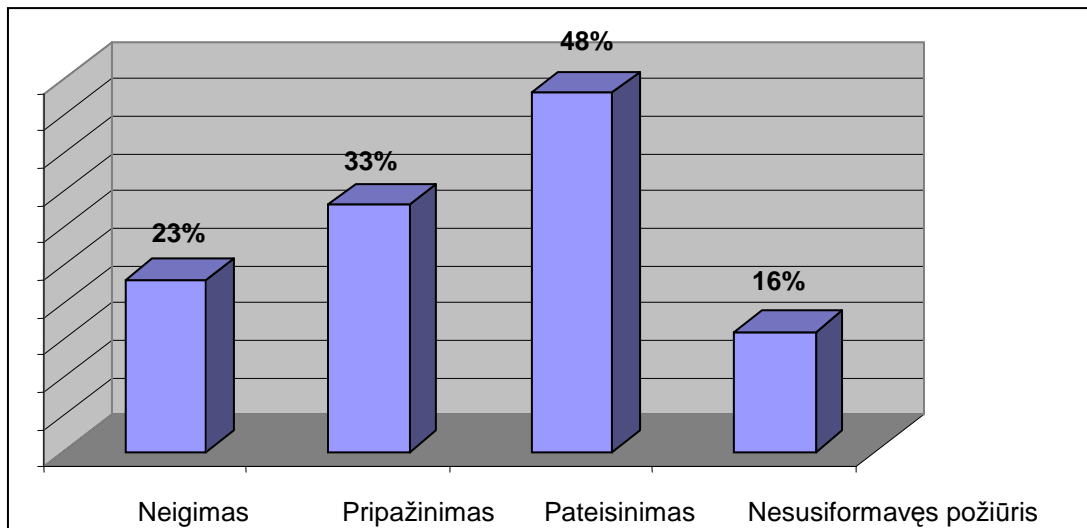


8 pav. Tyrimų dalyvių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

Aboliučiai visi tyrime dalyvavę respondentai nurodė turintys aukštąjį išsilavinimą ir turintys darbo stažą ne mažesnę kaip 3 metai. Didžioji jų dauguma dirba paslaugų ir prekybos sferoje, ir tik keletas – medicinos ir gamybos srityje.

Atlikto tyrimo metu surinkti duomenys ir jų analizė leidžia teigti, kad tyrimo dalyvių (respondentų) požiūris į diskriminaciją dėl lyties darbo rinkoje yra įvairus ir yra paremtas šiomis nuostatomis:

- problemos neigimas („išgalvota problema“) – 23 proc.,
- problemos pripažinimas – 33 proc.;
- problemos pateisinimas („tam tikrais atvejais...“) – 48 proc.;
- nesusiformavęs požiūris („nežinau, nesu tikras(-a); turbūt ir pan.“) – 16 proc.



9 pav. Tyrimų dalyvių nuomonių apie diskriminaciją dėl lyties darbo rinkoje pasiskirstymas

Apibūdindami diskriminavimo dėl lyties esmę, respondentai dažniausiai tai susiejo su įsidarbinimo, paaukštinimo (ar darbo užmokesčio didinimo) ir atleidimo iš darbo etapais. Su tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija dėl lyties, respondentų manymu, žmonės susiduria abejuose darbo paieškos etapuose: tiek darbuotojo paieškos (verbavimo), tiek atrankos. Iš tiesų tai yra vienas jautriausių momentų darbo santykiuose, o ieškantis darbo žmogus yra ypač pažeidžiamas.

Analizuojant tų anketos klausimų atsakymus, kurie susieja su darbo krūvio paskirstymu tarp vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojų, darbo apmokėjimu bei premijų skyrimu, o taip pat leidimu mokytis, kelti kvalifikaciją, paaiškėjo, jog dažnu atveju vadovų veiksmai buvo traktuojami kaip diskriminacija dėl lyties. Tačiau tokią diskriminaciją galima laikyti netiesiogine, nes visų pirma nelygybė yra siejama su žmonių pareigybinių statusų skirtumais, atsiradusiais dėl darbuotojo lyties įmonių plėtros eigoje. Taip pat anketos duomenų analizė leidžia daryti prielaidą, kad darbo santykiuose trūksta lankstumo, ne visada atsižvelgiama į darbuotojo prašymus dėl sveikatos sutrikimų ar šeimos aplinkybių sumažinti darbo krūvį, sutrumpinti darbo dieną ar sumažinti darbo valandų skaičių. Darbuotojas verčiamas arba išlaikyti buvusį darbo krūvį, arba visai atsisakyti pareigų, nes natūralu, kad vadovą labiau domina darbuotojų atliekami darbai, jų pasiekiami rezultatai ir įmonės pelnas, o ne žmogiškosios problemos. Tyrimo metu teko užfiksuoti ir žodinio užgauliojimo pavyzdžių tiek iš klientų, tiek iš vadovų pusės.

Kita diskriminavimo dėl lyties problema leidžia teigti, jog moteriškos lyties darbuotojų atleidimas iš darbo remiantis vien jų šeimos sudėtimi (pvz., mažas vaikas dažnai serga ir motina priversta dažnai imti laisvadienius) yra patogi priemonė pridengti darbdavio siekį atjauninti

įmonės kolektyvo sudėtį. Toks tyrimo niuansas leidžia teigti, jog egzistuoja ir vadinamosios daugialypės diskriminacijos atvejai (šiuo atveju: diskriminacija dėl lyties ir šeiminės sudėties).

Tyrimo rezultatai parodė, kad būna atvejų, kai negalėdamos suderinti darbo ir šeimos pareigų, pailgintų darbo valandų ir šeimos narių priežiūros bei namų ruošos darbų, yra priverstos trauktis iš užimamų pozicijų, atsisako ar neišnaudoja karjeros galimybių. Tai vienaip ar kitaip atsiliepią jų saviraiškai gaunamoms pajamoms, jų ir jų vaikų gyvenimo kokybei.

Tyrimo dalyvavę asmenys sutiko, kad tiek sprendimai dėl personalo politikos, tiek darbuotojų darbiniai santykiai dažnai yra grindžiami išankstinėmis nuostatomis, mitais ir stereotipais apie žmogaus gebėjimus priklausomai nuo jo lyties. Iš vienos pusės, tai sudaro pagrindą diskriminuoti žmones dėl jų lyties, plėtoti darbo kolektyvuose solidarumą nepalaikančius santykius, iš kitos pusės, leidžia pateisinti tokius diskriminacinius veiksmus.

Dalies dirbančiųjų asmenų požiūris į diskriminaciją dėl lyties buvo įvardintas kaip nepakankamai brandus:

- adekvataus diskriminacijos dėl lyties atvejų suvokimo ir pilietinės reakcijos į pačių patirtą ar stebėtą diskriminacijos dėl amžiaus atvejį stoka;
- diskriminacijos dėl lyties traktavimas kaip mažiau reikšmingos nei kitos diskriminacijos rūšies, nors ji sukelia tokias pat neigiamas ekonominės, socialinės bei psichologinės pasekmės, kaip ir kitos diskriminacijos rūšys.

Susirūpinimą kelia nemažos dalies moterų, patyrusių diskriminaciją dėl lyties, apsisprendimas neviešinti įvykio, kas skatina daryti prielaidą, jog diskriminacijos dėl lyties aukos jaučiasi nesaugiai, o mechanizmai, turintys apsaugoti padavusias ar ketinančias paduoti skundus dėl diskriminacijos moteris, nėra pakankamai veiksmingi. Nepaisant visų išvardintų problemų, svarbu pabrėžti ir tai, kad tyrime dalyvavę respondentai įsitikinę, jog labai daug įtakos darbo rinkoje turi pačių moterų nuostatos, jų įsitikinimai ir savo galimybių įvertinimas.

Apklaustų Lietuvos įmonių darbuotojų vertybinės nuostatos diskriminacijos dėl lyties darbo rinkoje atžvilgiu yra gana prieštaringos. Viena vertus, dauguma apklaustųjų pritartų specialių priemonių, skirtų lygių galimybių įgyvendinimui šalies darbo rinkoje užtikrinti, įvedimui, tačiau kita vertus, dažnas Lietuvos gyventojas tam tikrais atvejais rastų pateisinimą diskriminacijai dėl lyties darbo rinkoje, t.y. pateisintų darbdavį tuo atveju, jei šis nepriimtų į darbą asmens dėl jo lyties. Iš to, kaip pasiskyrstė respondentų nuomonės šiuo klausimu galima spręsti, kad nemaža apklaustųjų dalis patys sau prieštarauja, t.y. tuo pat metu iš dalies pateisina diskriminaciją ir pasisako už specialių antidiskriminacinių priemonių įvedimą.

Taip pat ypatingą dėmesį galima būtų skirti klausimo apie nevienodą darbo užmokestį analizei. Didžioji dalis apklausoje dalyvavusių moterų (net 74 proc.) nurodė, kad gauna ženkliai

mažesnę atlyginimą už savo sutuoktinio (partnerio). Dauguma jų taip pat pripažino, kad tokia situacija šeimoje dažnai tampa nemalonių pokalbių ar net rimtų barnių priežastimi, nes vyrai gana dažnai linkę pabrėžti tai, jog sutuoktinių indėliai į šeimos biudžetą yra nevienodo dydžio, ir dėl to jie kaltina žemesnes moters pajamas, argumentuodami tai menkesniais moters darbiniai sugebėjimais.

3.3. Tyrimo apibendrinimas

Taigi, išanalizavus ir apibendrinus tyrimo metu gautus duomenis, galima būtų padaryti tokias pagrindines išvadas:

- ⇒ 81 proc. bendrai sudarė dvi grupės tyrimo dalyvių, kurie pripažino, jog lyčių nelygybės problema iš tiesų egzistuoja rinkos ekonomikoje Lietuvoje. 33 proc. visiškai sutiko su šiuo teiginiu, o 48 proc. sutiko iš dalies, teigdami, jog tam tikrais atvejais diskriminacija dėl lyties yra neišvengiama ir gali būti pateisinta susiklosčius tam tikroms aplinkybėms;
- ⇒ apklausos dalyviai pripažino, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferencijavimas dirbant vienodus darbus iš tiesų egzistuoja daugelyje įmonių ir svyruoja nuo 15 iki 20 proc.;
- ⇒ didžioji dauguma tyrimo dalyvių (68 proc.) mano, jog moterys turi daugiau pareigų šeimoje (namų ruoša, vaikų priežiūra), o darbo rinkoje moterys turi mažiau galimybių nei vyrai: jos turi daugiau kliūčių kilti karjeros laiptais. Iš to seka išvada, kad „stiklinės lubos“ Lietuvoje išties egzistuoja;
- ⇒ lyties pagrindu jautėsi diskriminuojami beveik ketvirtadalis respondentų. Dažniausiai diskriminacija buvo jaučiama darbinėje sferoje t.y. įsidarbinant ir siekiant aukštesnių pareigų arba paskirstant darbus;
- ⇒ 59 proc. tyrimo dalyvių teigė, jog jiems nekyla sunkumų derinant darbą ir pareigas šeimoje, tačiau bent kartą yra prašę laisvos dienos (pusdienio) dėl šeimyninių aplinkybių;
- ⇒ 31 proc. net keletą kartų turėjo problemų darbe dėl to, kad reikėjo rūpintis šeima ar mažamečiais vaikais;
- ⇒ nepilnos darbo dienos idėja, siekiant lengviau suderinti darbą ir pareigas šeimoje tyrimo dalyviams nėra itin priimtina. Tokią idėją palaikytų tik trečdalis turinčiųjų šeimas tyrimo dalyvių, tuo tarpu lankstus darbo grafikas būtų patrauklus net 51 proc.;
- ⇒ tyrimo dalyvių nuomone, ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbo grafikas galėtų būti

lankstesnis dirbantiems tėvams (46 proc.);

- ⇒ tyrimas atskleidė, jog šeimos sukūrimas beveik neįtakoja arba įtakoja labai minimaliai vyrų gyvenimo būdą, tačiau moterų gyvenimo būdą šeimos sukūrimas pakeičia iš esmės. Jos yra priverstos daugiau laiko skirti buičiai, vaikų priežiūrai, todėl mažiau laiko lieka karjerai, poilsiui bei pomėgiams. Vien motinystė vidutiniškai atima iš moters nuo 2 iki 4 metų darbo praktikos, be kurios prarandami svarbūs darbiniai įgūdžiai;
- ⇒ didžioji dalis apklausoje dalyvavusių moterų (net 74 proc.) nurodė, kad gauna ženkliai mažesnę atlyginimą už savo sutuoktinio (partnerio). Tokia situacija šeimoje dažnai tampa nemalonių pokalbių ar net rimtų barnių priežastimi, nes vyrai gana dažnai linkę pabrėžti tai, jog sutuoktinių indėliai į šeimos biudžetą yra skirtingi, ir dėl to jie kaltina žemesnes moters pajamas;
- ⇒ tyrimo dalyviai pasisakė už lygius lyčių vaidmenis tiek pareigų pasidalinimo šeimoje, tiek darbo rinkoje atžvilgiu, nors nagrinėjant faktinę situaciją jų pačių šeimose dauguma respondentų pripažino, jog namų ruošos darbai (maisto gaminimas, namų tvarkymas, namų ūkio biudžeto tvarkymas ir vaikų priežiūra) dažniau tenka moterims. Aiškiai pritariama pozicijai, kad vyrai ir moterys buitiniams rūpesčiais turi dalintis po lygiai; jog abu taip pat po lygiai turi finansiškai prisidėti prie šeimos biudžeto; jog moteris, norėdama išlikti nepriklausoma, turėtų dirbti, kad turėtų tokias pačias galimybes savirealizuoti;
- ⇒ tyrimo dalyviai taip pat pritaria, kad moters prigimtine pareiga yra rūpintis šeima ir vaikais, ir jog būti namų šeimininke yra tiek pat reikšminga kaip ir dirbti. Skirtumas tik tas, jog namų šeimininkės, dažnai dirbdamos savo darbą ilgiau nei 9 valandas per parą, už tai negauna jokio atlygio, finansinės naudos ir socialinių garantijų;
- ⇒ palyginus šiuos du teiginius “būti namų šeimininke yra tiek pat reikšminga” ir “moteris, norėdama likti nepriklausoma, turi dirbti”, daugiau tyrimo dalyvių balsų ir pritarimo surinko antrasis;
- ⇒ pakankamai vangiai buvo palaikyta mintis apie tai, kad vyras atsisakęs karjeros ir išėjęs vaiko priežiūros atostogų, būtų laikomas natūraliu reiškiniu;
- ⇒ tyrimo dalyviai pritaria, jog moterys gali taip pat sėkmingai užimti aukštus postus ir siekti karjeros taip pat sparčiai kaip ir vyrai. Pasak respondentų, šeima nėra tam kliūtis, tereikia keisti visuomenės nuomonę bei stiprinti valstybės antidiskriminacinę politiką.

Apibendrinant gautus ir išanalizuotus tyrimo duomenis, galima teigti, kad su diskriminacija dėl lyties nėra kovojama pilnu pajėgumu. Daugelis Lietuvoje dirbančių žmonių tik iš nuogirdų yra susipažinę su tokiais lyčių lygybę ginančiais instrumentais kaip Lyčių lygių galimybių įstatymas ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Patyrus diskriminacijos dėl lyties atvejį dauguma apskritai būtų linkę apie tai nutylėti, nes nėra tikri ar kreipimasis į specialias įstaigas duotų vaisingų rezultatų. Be to, kai kurie atsisakymo viešinti diskriminavimo atvejus argumentai liudija apie pasmerkimo ar net persekiojimo dėl skundo padavimo baimę.

Tyrimas parodė, kad būtina pastovi ir atkakli veikla visose šalies ekonomikos, socialinio, politinio gyvenimo srityse, siekiant pakeisti ne tik ideologiją ir tautos mentalitetą lyčių atžvilgiu visomis lyčių lygybės švietimo priemonėmis, formuojant kompetentingumą lyčių aspektu, bet ir siekiant realaus moterų padėties postūmio, griauinant patriarchalinį pasaulio suvokimą, ne tik įstatyminiu, bet ir faktiniu socialinių santykių pertvarkos keliu.

Taigi, nesugriežtinus mūsų šalies lygių galimybių sistemos, bet kokios rūšies diskriminacija ir toliau ribos darbuotojų profesinių gebėjimų, darbo potencialo ir patirties visapusišką atsiskleidimą ir įvertinimą; diskriminavimas dėl lyties ir toliau turės neigiamas pasekmes žmogaus savigarbai, motyvacijai veikti, pajamoms, sveikatai, socialiniam statusui, ir galiausiai prisidės prie žmogaus nustūmimo į socialinę atskirtį.

Toliau pateikiamos rekomendacijos ir pasiūlymai kaip ir kokiomis priemonėmis bei būdais galima būtų efektyviau integruoti lyčių lygių galimybių aspektą į Lietuvos rinkos ekonomiką.

3.4. Rekomendacijos dėl lyčių aspekto integravimo į rinkos ekonomiką Lietuvoje:

1. Mokyti visuomenę (darbdavius ir darbuotojus) atpažinti netoleruotinus diskriminavimo dėl lyties veiksmus kiekviename profesinės karjeros etape.
2. Suteikti išsamią praktinę informacinę pagalbą tiek potencialiems diskriminuotojams, tiek potencialioms diskriminacijos aukoms.
3. Tobulinti darbuotojų, padavusių arba ketinančių paduoti skundą dėl diskriminacijos, apsaugos nuo persekiojimo mechanizmus.
4. Ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugų spektro didinimas, kad atsirastų reali galimybė derinti institucijų ir tėvų darbo laiką.
5. Keisti mastymą ir iššaknijusius stereotipus visuomenėje nuo mažų dienų, t.y. sukurti ir įdiegti specialias lyčių lygybės švietimo programas ankstyvaus ugdymo įstaigose.

6. Išvystyti glaudų bendradarbiavimą su darbdaviais, kuris sąlygotų efektyvesnį darbo rinkos poreikių tenkinimą, t.y. rengti jų poreikius atitinkančius darbuotojus nepriklausomai nuo lyties.
7. Stiprinti moterų ir vyrų lygiavertę partnerystę ekonominėje veikloje ir šeimoje, skatinti lygias galimybes ir lygias prieigas prie visuomeninių gerybių.
8. Efektyviai panaudoti ES struktūrinių fondų paramą išplečiant asmenų, kuriems sunkiausia integruotis į darbo rinką, dalyvavimą aktyviose darbo rinkos priemonėse.
9. Skatinti informacinių ir ryšių technologijų taikymą, vykdant ir tobulinant darbo rinkos valdymo bei stebėsenos (monitoringo) sistemą.
10. Plačiau ir išsamiau skelbti informaciją apie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą, viešai pristatyti metines, mėnesines ataskaitas, informuoti Lietuvos gyventojus apie visus galimus pagalbos būdus diskriminacijos atveju.

IŠVADOS

1. Lyčių lygybė yra fundamentali teisė ir bendroji Europos Sąjungos vertybė, be kurios neįsivaizduojama demokratinės visuomenės raida.
2. Europos Sąjungos valstybių ir Lietuvos socialinės raidos analizė parodė, kad diskriminacijos faktų dėl lyties, kaip ir rasės/etniškumo, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ir kitų aspektų nepaisymas, trukdo efektyviai panaudoti žmogiškuosius išteklius, skatina segregaciją darbo rinkoje, didina socialinę atskirtį ir įtampą, neigiamai veikia demografinę padėtį šalyje.
3. Žmogiškasis ir intelektualinis moterų potencialas panaudojamas arba nepakankamai ir neefektyviai, arba iš viso nepanaudojamas, ir to išdavoje visuomenė turi didžiulius nuostolius.
4. Diskriminacija moterų ir vyrų darbo apmokėjime, kuri yra susieta ne tiek su kvalifikacijos, profesionalumo lygiu, kiek su darbo užmokesčio tarpšakine diferenciacija, neturi objektyvaus pagrindo.
5. Didžiausias kliūtis sukuria stereotipinės žmonių nuostatos apie vyrų bei moterų vaidmenis visuomenėje, todėl būtina keisti žmonių nuostatas, ugdyti pagarbą žmogaus teisėms ir stiprinti nepakantumą diskriminacijos apraiškoms.
6. Lyčių lygių galimybių integravimas – tai strateginė visuomenės kokybės gerinimo priemonė, pritaikoma net tik lyčių lygybei skatinti, bet ir teikiant dotacijas naujam verslui pradėti, dirbant specialaus mokymosi ar reabilitacijos srityje, teikiant pagalbą buvusiems kaliniams, priklausomiems nuo narkotikų asmenims, tautinėms mažumoms ar kitoms socialinę atskirti patiriančioms grupėms ar atskiriems asmenims.
7. Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje moterų atlyginimas 2000 metais sudarė 81,7 proc., 2008 metais 82,1 proc. vyrų atlyginimo. Tuo tarpu moterų užimtumo lygis 2000 metais nuo 57,5 proc. pakilo iki 61,0 proc. 2008 metais.
8. Didžiulė buitines darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje.
9. Kadangi darbo rinkoje į moteris dažniausiai žvelgiama pro šeimyninių pareigų prizmę, “dvigubi” jų vaidmenys tampa svarbia prielaida tiek paslėptai, tiek dažnai ir atvirai diskriminacijai pagal vienintelį - lyties požymį.
10. Lisabonos strategijoje numatytas tikslas iki 2010 m. pasiekti 60 proc. moterų užimtumo nebus įgyvendintas nededant tolesnių pastangų lyčių lygybės srityje. Kad šis tikslas būtų įgyvendintas, iki 2010 m. į darbo rinką turi įžengti bent 6 milijonai moterų.
11. Diskriminacija dėl lyties pasireiškdamas tiek šalyse, turinčiose antidiskriminacinius

- įstatymus, tiek jų neturinčiose, yra opi problema, reikalaujanti ne vien adekvačios teisinės bazės sukūrimo, bet ir požiūrio kaitos (tiek darbdavių, tiek pačių dirbančiųjų).
12. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atliktų tyrimų analizė rodo, kad diskriminacija dėl lyties užima pirmaujančias vietas tarp kitų diskriminacijos rūšių. Ypatingai diskriminacija lyties pagrindu vyrauja paslaugų bei prekybos sferoje Lietuvos didmiesčiuose ir turi tendenciją didėti.
 13. Apibūdindami diskriminavimo dėl lyties esmę, tyrimo respondentai dažniausiai tai susiejo su įsidarbinimo, paaukštinimo (ar darbo užmokesčio didinimo) ir atleidimo iš darbo etapais. Su tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija dėl lyties, respondentų manymu, žmonės susiduria abejuose darbo paieškos etapuose: tiek darbuotojo paieškos (verbavimo), tiek atrankos.
 14. Reikšminga tyrimo respondentų dalis pripažino, kad nenorėtų paviešinti patirtos diskriminacijos dėl lyties atvejį. Kai kurie atsisakymo viešinti diskriminavimo atvejus argumentai netiesiogiai liudija apie pasmerkimo ar net persekiojimo dėl skundo padavimo baimę.
 15. Tyrimo rezultatai parodė, kad būna atvejų, kai negalėdamos suderinti darbo ir šeimos pareigų, pailgintų darbo valandų ir šeimos narių priežiūros bei namų ruošos darbų, yra priverstos trauktis iš užimamų pozicijų, atsisako ar neišnaudoja karjeros galimybių. Tai vienaip ar kitaip atsiliepia jų saviraiškai gaunamoms pajamoms, jų ir jų vaikų gyvenimo kokybei.
 16. Tyrimas parodė, kad būtina pastovi ir atkakli veikla visose šalies ekonomikos, socialinio, politinio gyvenimo srityse, formuojant kompetentingumą lyčių aspektu ir siekiant realaus moterų padėties postūmio, ne tik įstatyminiu, bet ir faktiniu socialinių santykių pertvarkos keliu.
 17. Nesugriežtinus mūsų šalies lygių galimybių sistemos, bet kokios rūšies diskriminacija ir toliau ribos darbuotojų profesinių gebėjimų, darbo potencialo ir patirties visapusišką atsiskleidimą ir įvertinimą.
 18. Būtina nedelsiant imtis griežtų priemonių, nes priešingu atveju diskriminavimas dėl lyties ir toliau turės neigiamas pasekmes žmogaus savigarbai, motyvacijai, pajamoms, sveikatai, socialiniam statusui, ir galiausiai prisidės prie žmogaus nustūmimo į socialinę atskirtį.

SANTRAUKA

CIBULSKAJA, Natalija. (2009) Integration of Gender Equality Aspects into Market Economy: Perspective in Lithuania. MBA Graduation Paper. Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University. 60 pages, 3 tables, 8 pictures, 1 annex.

The aim of the work is to reveal the gender equality conception and gender discrimination experience in labour relations and to evaluate possibilities of gender mainstreaming into market economy and national economic policy in Lithuania.

The object of the work is gender equality in Lithuania.

The relevance of the work is based on the following assumptions: global prevalence of the analysed phenomenon, its multiple forms of expression and negative social and psychological consequences.

The following tasks were set: to analyse gender theories and to structure their approaches; to review strategies of international institutions that encourage gender mainstreaming into social and economic life and national policy; to reveal trends of women's participation in labour market; using statistical data to analyse social and economic aspects of gender equality in Lithuania; to carry out a research of Lithuanian companies in order to evaluate gender distribution in the labour market and to determine problematic spheres and their reasons.

Used methodology: analysis of literary resources, analysis of statistical data, comparison and generalisations, SWOT analysis, questionnaire survey, processing of survey results.

The following hypothesis was raised in the work: Gender policy is not effective in Lithuania. Hypothesis is verified in accordance to the gender mainstreaming evaluation model created by the author of the work.

In theoretical part of the work the main conceptions, terms and definitions of gender equality are introduced; the influence of stereotypes on attitude formation towards gender equality in society is analysed.

In analytical part of the work social and economic aspects of gender equality in Lithuania, women's employment problems and causes are analysed. This part also describes activity of international institutions that encourage gender mainstreaming and provides results of some gender researches in Lithuania and abroad, as well as carries out an analysis of Office of Equal Opportunities Ombudsman activity and SWOT analysis of gender policy in Lithuania.

In the third part of the work a questionnaire survey is carried out in order to evaluate the gender equality situation in the labour market. Respondents' answers recorded during this survey enabled to receive information about women's and men's distribution in relation to their occupation, position, incomes, possibilities and obstacles to develop career, and labour and family coordination problems in Lithuania.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ona-Gražina Rakauskienė. *Makroekonominė politika: genderinis požiūris*, 2002.
2. Jolanta Reingardienė. *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje*, 2004.
3. Jolanta Reingardienė. *Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės*, 2004.
4. Vida Kanopienė. *Moterų užimtumas Lietuvoje: galimybių darbo rinkoje įvertinimas*, 2004.
5. Vida Kanopienė. *Užsieniųjų segregacija Lietuvos darbo rinkoje*, 2000.
6. Giedrė Purvaneckienė. *Moteris Lietuvos visuomenėje*, 2001.
7. Purvaneckienė, G. *Darbo ir šeimos pareigų derinimas*, 2003.
8. Gečienė I. *Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje*, 2008.
9. Marcinkevičienė D. *Šeimyninių santykių raida Vakarų Europos visuomenėse: XVII a. -XX a. pradžia*, 2002.
10. Gruodis Karla. *Feminizmo ekskursai: moters samprata nuo antikos iki postmodernizmo*, 1995.
11. М. М. Малышева *Экономика и социальная политика: гендерное измерение*, 2002.
12. М.М. Малышева. *Гендерные аспекты социальной трансформации*, 1996.
13. Бабак Е. *Женщина и рынок. Экономика и рынок*, 1992.
14. Римашевская Н. М. *Женщины в обществе: реалии, проблемы, прогнозы*, 1991.
15. Римашевская Н. М. *Женщины в меняющемся мире*, 1992.
16. Баскакова М.Е. *Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда*, 1998.
17. Е.А.Баллаева, О.А.Воронина, Л.Г.Луныкова. *Гендер как инструмент познания и преобразования общества*, 2006.
18. Robert A. Pollak. *Bargaining Power in Marriage: Earnings, Wage Rates and Household Production*, 2005.
19. Ellina, A. Christalla. *Promoting Women's Rights: Politics of Gender in the European Union*, 2003.
20. Kelly, R.M. *The Gendered Economy: Work, Careers, and Success*, 1991.
21. Linda Hantrais. *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, 2000.
22. Hirdman, Y. *The Gender System*, 1991.
23. Renzetti C. & Curran D. *Women, Men, and Society*, 1992.
24. Jacobsen, Joyce P. *The Economics of Gender*, 1998.

25. Lazear, E. and Rosen, S. *Male-female wage differentials in job ladders*, 1990.
26. David Blackaby, Alison I. Booth and Jeff Frank. *Outside offers and the gender pay gap: empirical evidence from the UK academic labour market*, 2005.
27. McDowell, J., Singell, L. and Ziliak, J. *Gender and promotion in the economics profession*, 2001.
28. Swaffield, J. *Gender, motivation, experience and wages. Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 457*, 2000.
29. Drew P. Eileen. *Women, Work and the Family in Europe*, 1998.
30. Jacklin, C. N. *The Psychology of Gender*, 1992.
31. Tuttle L. *Encyclopedia of Feminism*, 1986.
32. Gary S. Becker. *The Economic Approach to Human Behavior*, 1986.
33. Connel R. *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politic*, 1986.
34. Connel R. *Gender Regimes and the Gender Order*, 1998.
35. Solnick, S. *Gender differences in the ultimatum game. Economic Inquiry*, vol. 39, 2001.
36. Е.А.Баллаева, О.А.Воронина, Л.Г.Луныкова. *Гендер как инструмент познания и преобразования общества. М.*, 2006.
37. Laima Vengalė. *Lygios galimybės visiems. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras*, 2007.
38. Crompton, Rosemary. *Restructuring Gender Relations and Employment*, 1999.
39. Duncan, Simon, Pfau-Effinger Birgit. *Gender, Economy and Culture in the European Union. Routledge*, 2000.
40. Ruber J., Smith M., Fagan C. *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects. Routledge*. 1999.
41. Sainsbury, Diane. *Gender Regimes and Welfare State. Oxford: Oxford University Press*. 1999.
42. Lygių galimybių plėtros centro puslapis internete: www.gap.lt.
43. Kauno apskrities moterų krizių centro puslapis internete: www.kamkc.lt.
44. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos puslapis internete: www.lygybe.lt.
45. Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos instituto puslapis internete: www.lgsei.lt.
46. Maskvos genderinių tyrimų centro puslapis internete: www.gender.ru.
47. Vilniaus Universiteto Lyčių studijų centro puslapis internete: www.moterys.lt .
48. LR Statistiko departamento puslapis internete: <http://www.stat.gov.lt> .
49. Lietuvos darbo biržos puslapis internete: <http://www.ldb.lt> .
50. ES statistikos biuro Eurostat puslapis internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> .
51. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL puslapis internete: <http://www.equal.lt> .
52. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826.